

# Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien

Torstein Nesheim

SNF





# Arbeidsnotat nr. 07/17

Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien

av

Torstein Nesheim

SNF-prosjekt nr. 4281  
Tilknytningsformer i arbeidslivet

Prosjektet er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet

SAMFUNNS- OG NÆRINGSLIVSFORSKNING AS

Bergen, Juni 2017

ISSN 1503-2140

© Dette eksemplar er fremstilt etter avtale med KOPINOR, Stenergate 1, 0050 Oslo. Ytterligere eksemplarfremstilling uten avtale og i strid med Åndsveivkloven er straffbart og kan medføre erstatningsansvar.



## Forord

Dette notatet er en underveisrapportering fra et prosjekt om tilknytningsformer i arbeidslivet. Prosjektet er et samarbeidsprosjekt mellom Fafo (hovedansvarlig) og SNF, og er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet. En sluttrapport i 2018 vil sammenfatte funnene fra dette prosjektet.

Forfatteren vil takke Fafo for et fruktbart samarbeid. En rekke forskere ved Fafo har vært involvert. Planleggingen av undersøkelsen og utforming av spørreskjema var et teamarbeid, der Rolf Andersen, Sissel Trygstad og Kristine Nergaard og undertegnede deltok. Datainnsamlingen ble gjennomført av Respons Analyse. I denne fasen var Rolf Andersen ansvarlig for oppfølgingen. Rolf, Sissel og Kristine har også kommentert flere utkast til notat.

Takk til Idar Eidset i Respons Analyse.

Vi vil også takke oppdragsgiver og prosjektets referansegruppe for innspill og konstruktive kommentarer i ulike faser av undersøkelsen. En særlig takk til Reinert Andreas Leirvik i Arbeids- og sosialdepartementet for godt samarbeid i hele prosjektperioden.

Bergen, juni 2017

Torstein Nesheim



## Innhold

1. Innledning.....	1
2. Tilknytningsformer for arbeid .....	1
2.1 Begrepsskjema.....	1
2.2 Forklaringer på virksomhetenes bruk av tilknytningsformer for arbeid .....	3
3. Lovregulering av tilknytningsformer for arbeid .....	4
4. Data og metode.....	6
5. Tilknytningsformer for arbeid .....	8
5.1 Oversikt.....	8
5.2 Tilknytningsformer for arbeid: Hvordan forklare variasjon mellom virksomheter?.....	14
5.3 Variasjon i arbeidstid .....	18
5.4 Endring i adgangen til å benytte midlertidige ansettelses .....	20
6. Konklusjon .....	24
6.1 Sammenfatning .....	24
6.2 Videre studier .....	26
Referanser .....	27
Vedlegg: Spørreskjema.....	29





## 1. Innledning

I dette notatet gjør vi rede for resultatene fra en survey av norske virksomheter om tilknytningsformer for arbeid. Vi bygger på svar fra 1268 virksomheter. Vi vil ta for oss to hovedtema:

- Bruken av atypiske tilknytningsformer for arbeid; midlertidige ansettelses, innleie av arbeidskraft, bruk av oppdragstakere/frilansere og kjøp av tjenester
- Effekten av lovendringen fra 1. juli 2015. Endringene medførte en ny, generell adgang til midlertidige ansettelses uten vilkår i inntil 12 måneder.

Notatet er disponert slik: I avsnitt 2 går vi inn på begreper, teori og tidligere forskning om tilknytningsformer for arbeid. Deretter beskrives relevant lovverk, med vekt på lovendringen i juli 2015 (3). Data og metode følger i avsnitt 4, etterfulgt av den empiriske analysen (5). En kort konklusjon (6) avslutter notatet.

## 2. Tilknytningsformer for arbeid

I norsk sammenheng er det mest vanlig at virksomhetene knytter til seg arbeidskraft og kompetanse gjennom faste ansettelses i topartsforhold (mellom arbeidsgiver og arbeidstaker). Samtidig er det ulike alternativer for bemanning; dvs. hvordan en virksomhet som skal ha utført et «stykke arbeid» knyttes sammen med personer med arbeidskraft og kompetanse som kan utføre dette arbeidet (Atkinson, 1984; Pfeffer & Baron, 1988; Kalleberg, 2000). De ulike alternativene betegnes som tilknytningsformer for arbeid; hvor fast ansettelse i topartsforhold betegnes som standard eller et typisk ansettelsesforhold, mens midlertidige ansettelses, innleie av arbeidskraft og bruk av oppdragstakere omtales som atypiske tilknytningsformer for arbeid.

Forskningen om tilknytningsformer for arbeid kan føres tilbake til Atkinsons (1984) modell av den fleksible bedrift. Her kombineres langsiktig tilknytning og funksjonell fleksibilitet i bedriftens kjerne med numerisk fleksibilitet (evne til å variere bruken av arbeidskraft etter behov) og løse tilknytningsformer for arbeidskraften i bedriftens periferi. Pfeffer og Barons (1988) artikkel om «Taking the workers back out» skiller mellom tre typer av eksternalisering eller utsetting av arbeid; knyttet til at arbeidet er mindre stedsavhengig, tidsperspektivet på relasjonene og hvem som har administrativ kontroll med arbeidstakerne. Internalisering vs eksternalisering av arbeid er også et viktig anvendelsesområde for transaksjonskostnadsteorien (Williamson, 1975) og ressursbasert teori (Barney, 1991). Spørsmålet om tilknytningsformer for arbeid kan også sees som en del av det større temaet organisatoriske grenser (Marchington m.fl 2005); som omfatter interorganisatoriske nettverk, bedriftssamarbeid, samt betydningen av hierarki og marked (Williamson, 1975) i styring av bedriftenes relasjoner.

### 2.1 Begrepsskjema

En viktig oppgave for forskningen har vært å identifisere ulike tilknytningsformer. Til tross for institusjonelle forskjeller mellom land, og ulikheter i regulering av arbeidsmarkeder, er det stor konsensus om hvilke kategorier som er hensiktsmessige (Kalleberg, 2000; Ashford m.fl., 2007; Cappelli & Keller, 2013). Disse er langt på vei sammenfallende med de aktuelle arbeidsrettslige og juridiske kategoriene i (norsk) sammenheng (Nesheim, 2016). Med utgangspunkt i virksomheten (som trenger arbeidskraft) kan det skilles mellom fem alternativer (Cappelli & Keller, 2013; Nesheim, 2016):

- a) Fast ansettelse i et topartsforhold. Virksomheten knytter arbeidstakeren til seg i et vanlig arbeidstakerforhold som gjelder til det blir sagt opp. Individuelle og kollektive oppsigelser reguleres gjennom bestemmelser i Arbeidsmiljøloven og Tjenestemannsloven.
- b) Midlertidig ansettelse i et topartsforhold. Man knytter arbeidstakeren til seg ved en tidsbegrenset ansettelseskontrakt. Slike ansettelser er tillatt, med begrensninger som er beskrevet i Arbeidsmiljøloven og Tjenestemannsloven.
- c) Oppdragstaker/frilanser: Man knytter til seg en person som ikke er ansatt i virksomheten. Juridisk kan denne ha status som ikke-ansatt lønnstaker som mottar lønn, eller selvstendig næringsdrivende (uten ansatte) som mottar honorar til eget selskap (se f.eks. Folketrygdloven § 1-9). Dette betegnes som oppdragstaker og/eller frilanser<sup>1</sup>.
- d) Innleie av arbeidstakeren fra en annen virksomhet. Dette er et tre partsforhold, hvor arbeidstaker er ansatt hos tredje part, men stilles til disposisjon for virksomheten. Virksomheten organiserer og leder arbeidet. Innleie innebærer derfor en avtale mellom bedrifter (utleier og innleier) og en arbeidskontrakt (mellom arbeidstaker og utleier). Arbeidstaker kan være fast eller midlertidig ansatt i utleiebedriften. Arbeidsmiljøloven regulerer innleie fra bemanningsforetak og innleie fra produksjonsbedrifter,
- e) Entreprise; tjenester fra tredjepart. Tredjepart er arbeidsgiver og er også ansvarlig for arbeidsledelse og kvaliteten på leveransen. Det er tredjepartens ansvar for arbeidsledelse og kvalitet som skiller entrepriser fra innleie. I noen tilfeller blir arbeidet utført helt eller delvis i kundebedriftens lokaler. «Outsourcing» betegner en endring i tilknytningsform; fra ansettelse til entrepriser.

Vi vil knytte tre kommentarer til dette begrepsapparatet:

For det første blir innleie av arbeidskraft ofte forbundet med innleie fra bemanningsforetak. Dette er bedrifter hvor det å ansatte personer for å leie dem ut til kunder er selve grunnlaget for virksomheten. Bruk av innleie fra bemanningsforetak er regulert i egne bestemmelser i arbeidsmiljøloven (i Norge) og et eget vikarbyrådirektiv innen EØS-området. I tillegg kommer innleie fra produksjonsbedrifter (regulert i arbeidsmiljøloven) og innleie fra konsulentbedrifter. Når en virksomhet inngår kontrakt med en konsulentbedrift (f.eks. innen IKT eller ledelse), kan dette være en innleiekontrakt (konsulentbistand) eller en entrepriskontrakt (konsulentoppdrag) (Nesheim og Vagstad, 2013). En studie fra Difi (2010) indikerer at statens bruk av konsulenter fordeler seg relativt jevnt mellom de to kategoriene. Når virksomhetenes bruker eksterne konsulenter, impliserer dette derfor *ikke* bruk av en spesifikk tilknytningsform for arbeid. En ekstern konsulent kan være selvstendig oppdragstaker eller frilanser

---

<sup>1</sup> Dette *fenomenet* har en klar avgrensning og dekker altså to juridiske former. De to betegnelse oppdragstaker og frilanser faller inn under fenomenet, men har ikke *hver for seg* et klart og konsekvent bruksområde. Hva som legges i disse begrepene kan variere mellom sektorer. Eksempel: Norsk journalistlag definerer frilanser slik: «En frilansjournalist kjennetegnes ved at hun/han har to eller flere oppdragsgivere og eget kontor.... I mediebransjen opereres det med to typer frilansere: 1) ikke-ansatt oppdragstaker, 2) næringsdrivende» ([https://www.nj.no/no/Om\\_NJ/Lag\\_og\\_klubber/NJ\\_Frilans/NJ\\_Frilans\\_for\\_deg/Hva\\_er\\_en\\_frilanser/](https://www.nj.no/no/Om_NJ/Lag_og_klubber/NJ_Frilans/NJ_Frilans_for_deg/Hva_er_en_frilanser/)). Ut fra ulikheter i bruken av disse begrepene benytter vi betegnelsen oppdragstaker/frilanser for det aktuelle fenomenet.

(c), være innleid fra et konsultentselskap (d), eller være ansatt i et konsultentselskap og involvert i en tjenesteleveranse (e).

For det andre er de ulike kategoriene av tilknytningsformer «rene» former. I noen tilfeller kan det være vanskelig å kategorisere empirisk observerte arbeidsformer. Det kan f.eks. være «mellomformer» mellom innleie og entrepriser, hvor det ikke er entydig hvem som reelt sett er ansvarlig for organisering og ledelse av arbeidet. Her er det også en arbeidsrettslig dimensjon, siden det er færre restriksjoner på virksomhetenes bruk av tjenesteleverandører (entrepriser) enn på innleie fra bemanningsforetak. Dette kan gi incentiver til å framstille arbeidsorganisering som ligger nær opp til innleie som entrepriser (Nesheim, 2002; Nesheim, 2016).

Et tredje poeng er at framveksten av den såkalte formidlings- eller delingsøkonomien, sammen med andre utviklingstrekk har ført til økt vektlegging på mellomledd i arbeidsmarkedet. Mellomleddene kan knytte sammen utførere (med kompetanse og arbeidskraft) med virksomheter som trenger kompetanse og arbeidskraft for et tidsbegrenset oppdrag (Jesnes og Nesheim, 2016). Oppgaven som utføres på grunnlag av denne koplingen kan være stedbundne eller bli utført «online» (Jesnes m.fl., 2016). En ny artikkel viser hvordan mellomledd kan utføre ulike kombinasjoner av funksjoner, noe som ikke er fanget opp av det begrepsapparatet vi gjorde rede for over (Roverud m.fl., 2017). Vi har i denne rapporten forsøkt å fange opp den nye formidlingsøkonomien gjennom et spørsmål om virksomheter bruker av apper og internettsider for å sette ut oppdrag til oppdragstakere/frilansere.

Vi vil også i noen grad gå ut over disse tilknytningsformene i notatet, og gå inn på variasjon i arbeidstid. Et standard arbeidsforhold har flere dimensjoner, i tillegg til å være faste ansettelse i topartsforhold. Her inngår *arbeidstid* og arbeidstidens plassering (heltid/deltid, har man avtalt en fast mengde timer pr uke, når på døgnet blir arbeidet utført?) og spørsmål om arbeidets *lokalisering* (utføres arbeidet i arbeidsgivers lokaler, hjemme, hos kundebedriften, «online» osv.). Vi har her inkludert to spørsmål om arbeidstid, som retter seg mot null-time kontrakter og varierende arbeidstid for deltidsansatte og tilkallingsvikarer/ekstrahjelp.

## 2.2 Forklaringer på virksomhetenes bruk av ulike tilknytningsformer for arbeid

Begrepet om «den fleksible bedrift», basert på en modell utviklet av Atkinson (1984), har vært sentral i forskningen om tilknytningsformer for arbeid. Det skilles her mellom kjerne og periferi. I kjernegruppene vil man vektlegge funksjonell fleksibilitet, dvs. evne til å flytte arbeidstakerne mellom oppgaver og aktiviteter. I kjernen søker man å etablere langsiktige relasjoner til ansatte med høy kompetanse slik at disse etablerer en sterk tilknytning til virksomheten. Disse gruppene vil ha høy ansettelsestrygghet, som en motytelse til at man er innforstått med kravet om funksjonell fleksibilitet. I periferien skilles det mellom tre ulike grupper: to bestående av ansatte med mindre jobbtrygghet, og en gruppe som omfatter eksterne kontrakter med underleverandører, selvstendige oppdragstakere og innleide fra bemanningsbedrifter. Det sentrale trekket ved disse perifere gruppene er at løsere koplinger gjør det lettere å avslutte kontrakter, og at bedriften dermed kan oppnå numerisk fleksibilitet. Disse gruppene blir dermed en buffer eller beskyttelse for kjernegruppen.

Atkinsons tilnærming har likhetstrekk og Pfeffer og Barons (1988) framheving av bedriftens grenser og eksternalisering av arbeid som et sentralt, og på det aktuelle tidspunktet – oversett tema for organisasjonsfaget. Videre: Det grunnleggende spørsmålet for *transaksjonskostnadsteori* (Coase 1937; Williamson 1975; 1985) er hvilke oppgaver i en verdiskapingsprosess som skal utføres internt og bli

styrt gjennom hierarkisk autoritet, og hvilke som skal håndteres gjennom eksterne kontrakter og markedstransaksjoner. Innslaget av transaksjonsspesifikke investeringer, det vil si i hvilken grad en ressurs bare kan anvendes innenfor den aktuelle transaksjon uten vesentlig tap av gevinst, framheves som det viktigste kriteriet for å forklare organisasjonens grenser. For å beskytte seg mot opportunisme vil internalisering – og dermed et hierarkisk basert ansettelsesforhold – være å foretrekke når det er transaksjonsspesifikke investeringer, mens andre, mer markedsbaserte kontrakter kan benyttes når investeringene er av mer generell karakter (Williamson 1975).

I det ressursbaserte perspektivet *antas det at bedrifter som har evne til å bygge opp sjeldne, verdifulle, ikke-substituerbare og vanskelig imiterbare ressurser, vil oppnå en konkurransefordel* (Barney 1991). Slike bedriftsspesifikke ressurser er grunnlaget for virksomhetens konkurransefortrinn og omtales også som strategisk kjerne og – når ressursene er kunnskapsbaserte – som kjernekompetanse. Bedriftenes grenser trekkes på grunnlag av hva de er spesielt gode til. De aktiviteter som er komplementære til disse unike trekkene ved bedriftene, skal også utføres av de ansatte i virksomheten. Dette gir anledning til fokus på og konsentrasjon om vedlikehold og utvikling av kjernekompetanse. Intern organisering gjør det lettere å håndtere avhengighet og såkalt taus kunnskap i verdiskapingsprosessen. Gjennom langsiktige relasjoner gis både bedriften og den ansatte incentiver til å investere i utvikling av bedriftsspesifikke kunnskaper og ferdigheter. Eksterne kontrakter og løsere koplinger til arbeidskraften skal benyttes utenfor de aktiviteter og ressurser som er sentrale for å skape komparative fortrinn.

Det er innenfor de ulike perspektivene vi har beskrevet ovenfor enighet om at eksterne kontrakter ikke vil bli benyttet i bedriftens kjernevirksomhet. Argumentene for dette er knyttet til utvikling av bedriftsspesifikke ressurser, verdiskapende potensial, fokus og konsentrasjon, fare for kunnskapslekkasje, samt problemer ved håndtering av transaksjonsspesifikke investeringer. Ekstern arbeidskraft vil være aktuelt for ressurser utenfor den strategiske kjernen, altså i bedriftens periferi hvor det kreves kompetanse av mer generell karakter. Slik arbeidskraft vil være særlig aktuell for å bidra til numerisk fleksibilitet, som ved svingninger i arbeidsmengde og etterspørsel. Man kan dermed forvente at det er en positiv sammenheng mellom sesongsvingninger, konjunktursvingninger og prosjektbasert arbeid på den ene siden og bruken av atypiske tilknytningsformer for arbeid på den andre siden. Man har også funnet positiv statistisk samvariasjon mellom en rekke variabler og bruken av slike tilknytningsformer: markedsusikkerhet (Zenger & Hesterley, 1997), antall ansatte (Uzzi & Barsness, 1998), fagforeningens makt (Davis-Blake & Uzzi, 1993; Nesheim, 2003), behov for ny kunnskap (Nesheim et al, 2007).

### **3. Lovregulering av tilknytningsformer for arbeid**

Virksomheten står ikke fritt i valget av tilknytningsformer for arbeid. Lovverket, praktiseringen av dette og tilhørende etablerte normer og praksiser kan ses som en del av de regulative og normative institusjonelle omgivelsene (jf. Scott 1995) for virksomhetene. Det er et viktig poeng at store deler av norsk arbeidsliv dekkes av det samme lovverket når det gjelder ansettelse<sup>2</sup>, noe som bidrar til en nasjonal standardisering av ulike former for bemanning. Lovverket bidrar til å definere og institusjonalisere de ulike formene, samtidig som det legges klare føringer på bruken og omfanget av

---

2. Arbeidsmiljøloven gjelder med noen unntak for alle arbeidstakere i Norge. Det viktigste unntaket er tjenestemannsloven, som gjelder for embetsmenn i statens tjeneste.

de ulike formene i virksomhetene. Som Nesheim (2002) peker på, er Norge kjennetegnet av a) tydelige og juridisk definerte kategorier av tilknytningsformer, og b) et lovverk som klart skiller seg fra liberale regimer som Storbritannia og USA når det gjelder vektlegging av å fremme faste ansettelse i topartsrelasjoner. Norge er plassert «midt på treet» når det gjelder beskyttelse av fast ansettelse. En grunn til dette er at myndigheten overtar det økonomiske ansvaret for ytelsene relativt raskt etter oppsigelse (OECD 2013).

Arbeidsmiljøloven og annet relevant lovverk kan forstås ut fra en klar intensjon: Man ønsker å fremme faste ansettelsesforhold (i topartsrelasjoner). Dette skjer gjennom to ulike mekanismer, knyttet til begrensninger og restriksjoner på avslutning av faste ansettelsesforhold, samt forhold som regulerer bruk av alternative tilknytningsformer for arbeid.

Når det gjelder fast ansatte, er det en rekke bestemmelser knyttet til terminering av arbeidsforhold. For å kunne si opp en arbeidstaker er det en rekke prosedyremessige og substansielle krav. Dette dekkes i kapittel 15 i arbeidsmiljøloven og omfatter blant annet krav til drøfting før beslutning om oppsigelse (1), informasjon og drøfting ved masseoppsigelser (2), oppsigelsesfrister (3), formkrav ved oppsigelser (4), vern mot usaklig oppsigelse (7) og retten til å fortsette i stilling (11). Dette er bestemmelser som bidrar til å øke kostnadene ved oppsigelser av fast ansatte. Norge skiller seg klart fra liberalistiske land som USA og Storbritannia når det gjelder individuelle oppsigelser, mens man kommer likt ut når det gjelder bestemmelsene om masseoppsigelser (OECD 2010, Nesheim, 2016).

For *midlertidige ansettelse* heter det i § 14-9: «Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås: 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) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten, e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten eller f) for en periode på inntil tolv 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» (aml § 14-9, første ledd; vår utheving). Det siste punktet (f) utgjør en liberalisering av adgangen til å benytte midlertidige ansettelse og ble innført 1. juli 2015. I undersøkelsen vil vi gå inn på konsekvenser av denne lovendringen (Nesheim, 2016).

Bruk av *innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak* begrenses av likeartede, men ikke identiske bestemmelser og er tillatt «i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 første ledd bokstav a til e» (aml § 14-12a, første ledd). Det åpnes også for avtaler mellom virksomhet og tillitsvalgte om innleie utover dette. Liberaliseringen som ligger i økt adgang til å bruke direkte midlertidige ansettelse, er ikke gjennomført for adgangen til å leie inn fra bemanningsforetak (Eriksen og Nesheim, 2016). Disse begrensningene gjelder selv om arbeidstaker skulle ha et fast ansettelsesforhold i bemanningsforetaket. Når det gjelder innleie av arbeidskraft er også EUs vikarbyrådirektiv og de bestemmelsene som trådte i kraft i Norge i januar 2013, viktige. Sentralt i den norske implementeringen av direktivet er likebehandlings-prinsippet, som medfører at de arbeidstakere som leies ut fra en bemanningsbedrift, skal ha de samme arbeidsvilkårene som de ville hatt dersom de var ansatt i innleiebedriften (Eriksen og Nesheim, 2016). I tillegg kommer innleie fra virksomhet som ikke har til hensikt å drive utleie, for eksempel fra en industribedrift. Dette er tillatt når den innleide arbeidstakeren er fast ansatt hos utleier.

Det er også begrensninger for bruken av *selvstendige oppdragstakere*. Når arbeidet utføres på en måte som ligger nær opp til et ansettelsesforhold, kan man ikke bruke oppdragstakere, og personen må ansettes. Et hovedkriterium er her at et arbeidsforhold (i motsetning til et oppdragstakerforhold) er preget av økonomisk avhengighet og et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer underordning overfor arbeidsgiver. Disse momentene blir operasjonalisert i syv kriterier, inkludert at arbeidsgiver stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse, og at arbeidsgiver bærer risikoen for arbeidsresultatet. Kriteriene er definert gjennom rettspraksis.<sup>3</sup>

Når det gjelder bruk av *entreprise*, er det ikke begrensninger på denne formen som sådan. Det er imidlertid bestemmelser knyttet virksomhetsoverdragelse<sup>4</sup> (kapittel 16), det vil si overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen, som vil være relevante her. «Outsourcing» – en endring fra intern organisering (bruk av ansatte) til bruk av ekstern leverandør – er *en* av de endringene som kan ligge til grunn for virksomhetsoverdragelse. Hvis en endring blir definert som virksomhetsoverdragelse, legger dette noen føringer på «outsourcing». Den nye leverandøren påvirkes av bestemmelsen om at «tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiver» (aml. § 16-2 første ledd). Samtidig heter det i aml. § 16-4 første ledd at «overdragelse av virksomhet til annen arbeidsgiver er ikke i seg selv grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver». Det aktuelle kapitlet i loven kan dermed begrense handlingsrommet ved «outsourcing» av arbeid, både for opprinnelig arbeidsgiver og for den eksterne leverandøren.

Oppsummert: Gjennom arbeidsmiljøloven og andre bestemmelser søker lov- og regelverket *a) å beskytte fast ansatte i topartsforhold og b) å redusere bruken av alternative tilknytningsformer for arbeid*. I juli 2015 ble adgangen til direkte midlertidige ansettelser liberalisert, ved at det ble åpnet for midlertidig ansettelser for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten.

#### 4. Data og metode

Undersøkelsen som dette notatet bygger på, ble gjennomført i perioden 23. – 28. mai 2016. Den var rettet mot private og offentlige virksomheter med 10 eller flere ansatte, For private virksomheter var gruppen med 5-9 ansatte også inkludert. Virksomhetene innen NACE-kodene A-N og R-U ble definert som privat sektor, mens kodene O-Q ble definert som offentlig sektor.

---

2. Se særlig Arbeidsmiljøloven §3 og §4 (LOV-1977-02-04-4) og senere LOV-2005-06-17-62, Ot. prp. nr. 3 (1975-1976), Lov om folketrygd 1997-02-28 nr. 19, Lov om skatt av formue og inntekt 1999-03-26-14, §4 og § 5.1a i Lov om betaling og innkreving av skatt 1952-11-21-2 og for en generell diskusjon eksempelvis NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget – kap. 10 om "Ulike organisasjonsformer og nye tilknytningsformer for arbeidslivet".

4. «Outsourcing» betyr altså *endring i tilknytningsform* fra bruk av egne ansatte til entreprise. *Virksomhetsoverdragelse* handler om den aktuelle *organisatoriske enheten*, med vekt på hvilke rettigheter arbeidstakerne i den opprinnelige enheten har etter overdragelsen. Spørsmålet om virksomhetsoverdragelse er aktuelt i forbindelse med «outsourcing», oppkjøp/fusjon, reorganisering i konsern, flytting av virksomhet m.m.

Vi henvendte oss til HR- eller personalansvarlige, alternativt daglig leder i virksomheten. I utgangspunktet hadde vi en målsetning om til sammen 1500 intervjuer, som skulle fordeles kvotert etter antall ansatte og privat/offentlig sektor. Undersøkelsen skal være representativ mht. arbeidstakere som jobber i virksomhetene, heller enn virksomheten som sådan. Dette betyr i prinsippet at hvis det er like mange virksomheter med 100 ansatte som med 50 ansatte, skal en virksomhet med 100 ansatte ha dobbelt så stor sjanse til å bli trukket ut. I praksis ble dette gjennomført ved kvotering etter sektor og antall ansatte. Nedenfor gir vi en oversikt over gjennomførte intervjuer fordelt etter antall ansatte og sektor.

**Tabell A. Oversikt over intervjuene.**

	Målsetting 1200	Gjennomførte intervju
5-9 ansatte – Privat sektor	160	156
5-9 ansatte – Offentlig sektor	0	9
10-15 ansatte – Privat sektor	71	70
10-15 ansatte – Offentlig sektor	29	30
16-35 ansatte – Privat sektor	142	142
16-35 ansatte – Offentlig sektor	104	106
36-75 ansatte – Privat sektor	102	103
36-75 ansatte – Offentlig sektor	114	114
76-150 ansatte – Privat sektor	76	107
76-150 ansatte – Offentlig sektor	81	110
151+ ansatte – Privat sektor	162	161
151+ ansatte – Offentlig sektor	160	160
Sum	1200	1268

Bruttoutvalget besto av 5547 virksomheter. 2559 av henvendelsene var ubesvart. Av nettoutvalget på 2988 ønsket 1720 virksomheter ikke å svare. 1268 svarte, noe som gir en responsrate på 42,4 prosent. Tabellen nedenfor viser noen trekk ved utvalget.

**Tabell B. Trekk ved utvalget**

Offentlig sektor	529 (42 %)
Privat sektor	739 (58 %)
Omfattet av tjenestemannsloven	61 (5 %)
Helseforetak	14 (1 %)
Universitet- og høgskolesektoren	9 (1 %)
(Privat sektor) Bundet av tariffavtale	452 (61 % av virksomheten i privat sektor)

Spørreskjemaet er presentert i vedlegg 1. Ut fra hensyn til tidsbruk og responsrate er antall spørsmål redusert i forhold til det som det ideelt sett ville vært interessant å få svar på. Vi har også i noen tilfeller foretatt en avveining når det gjelder svaralternativer. Dette gjelder særlig spørsmål 20 om bruken av tilknytningsformer som supplement til fast ansatte. Ideelt sett kunne vi ha spurt om omfang i form av årsverk eller tilsvarende for hver av de aktuelle tilknytningsformene. Fra tidligere undersøkelser vet vi at respondentene i liten grad vil kunne angi dette nøyaktig. Vi har dermed benyttet alternativene ja/nei, altså om man har eller ikke har benyttet et gitt alternativ. Dette er et grovere mål på variablene, og vil i utgangspunktet gi mindre nøyaktige statistiske sammenhenger, enn om mer nøyaktige mål hadde vært tilgjengelige.

## 5. Tilknytningsformer for arbeid

Vi tar i dette kapitlet for oss den empiriske analysen av tilknytningsformer for arbeid. Det gis først en oversikt (5.1), før vi går inn på variasjon mellom virksomhetene (5.2) og variasjon i arbeidstid (5.3) og endringer i adgangen til å benytte midlertidige ansettelser (5.4).

### 5.1 Oversikt

Her ser vi på bruken av atypiske tilknytningsformer, basert på svaret på ett spørsmål (nr. 28 i vedlagte spørreskjema). Virksomhetene har svart på spørsmålet: «Om du ser på den totale bemanningen som virksomheten har brukt de siste 12 månedene, både fast ansatte, innleide, sesongarbeidere og andre midlertidige ansatte: Omtrent hvor stor andel av den totale bemanningen er vanligvis innleid, sesongarbeidere eller andre midlertidige?». Svarene framgår av tabell 1.

Tabell 1: Andel av bemanningen som er innleid, sesongarbeider el andre midlertidige

Ingen	21 %
1-9 %	55 %
10-25 %	16 %
26-50 %	3 %
Over 50 %	2 %
	N=1236

En femtedel av virksomhetene (21 prosent) benytter ikke noen av disse tilknytningsformene, noe som antyder at bemanningen i de siste 12 månedene utelukkende har bestått av fast ansatte. I over halvparten av virksomhetene (55 prosent) ligger andelene på mellom 1 og 9 prosent av bemanningen. Det er ingen signifikante forskjeller mellom privat og offentlig sektor i bruken av atypiske tilknytningsformer, basert på svaret på dette spørsmålet. Andelen av atypiske tilknytningsformer for arbeid øker med antall ansatte. Når det gjelder bransjer i privat sektor, peker bygg og anlegg seg ut. 38 prosent av utvalget i denne bransjen har en andel som er 10 prosent eller høyere. Transport/overnatting har en andel på 32 prosent, mens det er 20 prosent av industribedriftene som har en andel som er 10 prosent eller høyere. I privat sektor har noen bedrifter tariffdekning, andre ikke. Det er ingen forskjell mellom bedrifter med og uten tariffdekning når det gjelder dette spørsmålet.



I tabell 2 går vi inn på bruken av de konkrete alternativene til faste ansettelse, og hvordan dette er fordelt på offentlig og privat sektor. Tabellen tar for seg tre alternativer til faste ansettelse i topartsforhold; midlertidige ansettelse, innleie fra bemanningsforetak og bruk av selvstendige/frilansere. Den siste gruppen dekker både ikke-ansatte lønnstakere og selvstendig næringsdrivende som utfører arbeid for virksomheten. Vi har i tillegg sett på kjøp av tjenester innen fem områder (samlekategori), samt bruk av apper og internettsider for å sette ut oppdrag til oppdragstakere/frilansere. Virksomheten har svart på *om* man bruker et gitt alternativ eller ikke i løpet av de 12 siste månedene, jf. spørsmål 20 i spørreskjemaet.

Tabell 2: Andel som benytter ulike tilknytningsformer etter sektor

	Privat sektor	Statlig sektor	Kommunal sektor	Totalt
Midlertidige ansettelse	49 %	78 %	59 %	55 %
Innleie fra bemanningsforetak	32 %	28 %	29 %	30 %
Selvstendige oppdragstakere/frilansere	30 %	30 %	28 %	30 %
Kjøp av IT-, støttetjenester, vakt, renhold og regnskap	60 %	55 %	26 %	48 %
Apper eller internettsider for å sette ut oppdrag til oppdragstakere/frilansere	7 %	10 %	8 %	7 %
				N=1268

Samlet bruk av de fire alternativene for tilknytningsformer framgår av kolonnen til høyre i tabell 2. Det alternativet som blir hyppigst brukt er midlertidige ansatte (55 prosent). 30 prosent av virksomhetene benytter innleide fra bemanningsforetak, mens 30 prosent bruker selvstendige oppdragstakere eller frilansere. 48 prosent har brukt tjenesteleveranser på minst et av de fem angitte områdene, mens 7 prosent her benyttet mellomledd i form av apper eller internettsider.

Når vi sammenligner de tre sektorene, er det forskjeller på særlig to områder. Midlertidige ansatte benyttes i større grad i statlig sektor (78 prosent), mot 49 prosent i privat sektor og 59 prosent i kommunal sektor. Når det gjelder bruk av eksterne tjenester, er dette klart minst benyttet i kommunal sektor (26 prosent).

I tabell 3 viser vi bruk av tilknytningsformer etter bransjer i privat sektor. Bransjer med få svar (og dermed store feilmarginer) er ikke inkludert. Av tabellen går det fram at det er flest som benytter midlertidige ansettelse i industri (65 prosent). Når det gjelder innleie fra bemanningsforetak er de høyeste andelene i industri (56 prosent) og i bygg og anlegg (41 prosent). Bruk av selvstendige/oppdragstakere er mest utbredt i bygg og anlegg (40 prosent) og industri (34 prosent).

Tabell 3 Andel som benytter ulike tilknytningsformer etter bransjer i privat sektor. Utvalgte bransjer.

	Industri	Bygg og anlegg	Varehandel	Transport, kommunikasjon	Annen tjenesteyting
Midlertidige ansettelser	65 %	41 %	38 %	45 %	54 %
Innleie fra bemanningsforetak	56 %	41 %	27 %	23 %	24 %
Selvstendige oppdragstakere/frilansere	34 %	40 %	20 %	24 %	35 %
Kjøp av IT-, støttetjenester, vakt, renhold og regnskap	64 %	67 %	51 %	52 %	65 %
Apper eller internettsider for å sette ut oppdrag til oppdragstakere/frilansere	7 %	3 %	8 %	4 %	7 %
					N=712

Tabell 4. Andel som benytter ulike tilknytningsformer etter antall ansatte

	5-9 ansatte <sup>5</sup>	10-15 ansatte	16-35 ansatte	36-75 ansatte	76-150 ansatte	151+
Midlertidige ansettelser	34 %	38 %	54 %	53 %	67 %	78 %
Innleie bemanningsforetak	8 %	17 %	24 %	26 %	47 %	56 %
Oppdragstakere/-frilansere	26 %	20 %	28 %	25 %	34 %	42 %
IT-, støttetjenester, vakt, renhold og regnskap	43 %	46 %	47 %	47 %	47 %	57 %
Apper eller internettsider for å sette ut oppdrag til oppdragstakere/frilansere	6 %	5 %	6 %	5 %	9 %	11 %
						N=1267

Tabell 4 viser bruk av ulike tilknytningsformer etter antall ansatte i virksomheten. Vi finner det samme mønsteret for alle tilknytningsformene: Bruken øker med størrelse på virksomhetene. Denne sammenhengen skyldes trolig at jo større virksomheten blir, desto hyppigere vil det oppstå situasjoner der disse alternativene blir aktuelle. Når det gjelder midlertidige ansettelser og innleie fra bemanningsforetak vil fravær og permisjoner være positivt korrelert med antall ansatte. De andre bemanningsbehovene som kan dekkes av de to formene forekommer også trolig hyppigere jo større virksomheten er. For oppdragstakere/frilansere og kjøp av tjenester vil også variasjon og/eller kompleksiteten i virksomheten øke med antall ansatte, noe som kan antas å øke bruken av disse formene.

De aktuelle tilknytningsformene kan benyttes i en rekke situasjoner og det vil være mange konkrete begrunnelser for bruk. Tabell 5 tar utgangspunkt i de situasjonene der midlertidige ansettelser, innleie fra bemanningsforetak og selvstendige/frilansere benyttes. Tabellen er framkommet på følgende

<sup>5</sup> Bare privat sektor.

måte: Når det gjelder midlertidige ansatte, tar vi utgangspunkt i de virksomhetene der dette er *et av de to viktigste atypiske tilknytningsformene*. Disse virksomhetene er bedt om å angi «hvilke av de følgende årsaker til å benytte dette passer for dere eller ikke» (spørsmål 27). Tilsvarende framgangsmåte er benyttet for innleie og oppdragstakere/-selvstendige. Tabellen gir derfor en framstilling av den relative betydningen av begrunnelsene for bruk av hver av tilknytningsformene.

Tabell 5: Begrunnelser for bruk av ulike tilknytningsformer

	Midlertidig ansettelse	Innleie fra bemanningsforetak	Oppdragstakere/-selvstendige
Dekke vikariater	69 %	53 %	29 %
Ekstra kapasitet	58 %	60 %	56 %
Arbeidsmarkedstiltak	26 %	10 %	
Praksisplasser	38 %	14 %	
Spesialkompetanse, begrenset periode	29 %	30 %	54 %
Teste ut for fast ansettelse	19 %	17 %	10 %
Klarer ikke rekruttere arbeidskraft til faste stillinger	14 %	17 %	10 %
	N=520	N=270	N=178

Ut fra tabellen ser vi at for midlertidig ansatte er det å dekke vikariater den viktigste begrunnelsen (69 prosent), fulgt av tilgang til ekstra kapasitet (58 prosent). Tilgang til ekstra kapasitet (60 prosent) og å dekke vikariater (53 prosent) er viktigst også for innleie fra bemanningsforetak. Når det gjelder bruk av oppdragstakere/selvstendige er ekstra kapasitet (56 prosent) og tilgang til spesialkompetanse for en begrenset periode (54 prosent) de to viktigste begrunnelsene. På det siste punktet er det en sentral forskjell mellom de tre alternativene. Tilgang til spesialkompetanse er viktig for bruk av oppdragstakere/frilansere (54 prosent), og mindre viktig for midlertidige ansatte (29 prosent) og innleie fra bemanningsforetak (30 prosent).

Arbeidsmarkedstiltak og praksisplasser er tatt med da dette er spesifikt nevnt i Arbeidsmiljøloven som situasjoner der bruk av midlertidige ansettelse og innleie fra bemanningsforetak er tillatt. For midlertidige ansettelser svarer 38 prosent at de benytter dette for praksisplasser og 26 prosent ved arbeidsmarkedstiltak. Når det gjelder innleie fra bemanningsforetak er andelene henholdsvis 14 prosent og 10 prosent.

De to siste linjene viser betydningen av de tre tilknytningsformene i en større rekrutterings-sammenheng. For det første kan utprøving for fast ansettelse være et motiv av betydning for bruk av de nevnte formene. Hvis man gjør en god jobb i disse kontraktsformene, kan det være aktuelt med fast ansettelse i etterkant. Dette motivet forekommer hyppigst for midlertidige ansettelser (19 prosent) og innleie fra bemanningsbedrifter (17 prosent) og 10 prosent for oppdragstakere/-frilansere. For det andre kan de tre formene være «second-best» alternativer, når man ikke klarer å rekruttere arbeidskraft til faste stillinger. Virksomheten ønsker primært å rekruttere i vanlige faste stillinger, men med ty til et alternativ når dette ikke er mulig. Dette er mest utbredt for innleie fra bemanningsforetak (17 prosent), fulgt av midlertidige ansettelse (14 prosent). Bakenforliggende forhold kan være manglende tilbud av kvalifisert arbeidskraft på et kompetanseområde. Det kan også være at bedriften oppfattes som en lite attraktiv arbeidsgiver. I noen tilfeller kan det skyldes at den aktuelle personen

har preferanse for en annen tilknytningsform enn fast ansatte, som har vært meget aktuelt i gode tider i oljebransjen (Jf. Nesheim m.fl., 2014).

I tabell 6-8 tar vi for oss begrunnelser for de tre tilknytningsformene og skiller mellom sektorer. Vi finner *det samme mønsteret* for midlertidige ansettelse (tabell 6) og innleie fra bemanningsforetak (tabell 7):

- Å dekke vikariater er den viktigste begrunnelsen for midlertidig ansatte og innleie fra bemanningsbedrifter, men er viktigere i stat og kommune enn i privat sektor.
- Tilgang til ekstra kapasitet er viktigere i stat og privat sektor enn i kommunal sektor (50 prosent).
- Å teste ut for fast ansettelse har størst betydning for privat sektor (28 prosent).
- Problem med rekruttering har størst betydning for kommunal sektor (23 prosent).

Tabell 6. Begrunnelser for bruk av midlertidige ansettelse etter sektor.

	Privat sektor	Staten	Kommunal sektor
Dekke vikariater	58 %	82 %	77 %
Ekstra kapasitet	61 %	78 %	50 %
Arbeidsmarkedstiltak	24 %	39 %	26 %
Praksisplasser	34 %	41 %	43 %
Spesialkompetanse, begrenset periode	29 %	41 %	24 %
Teste ut for fast ansettelse	28 %	12 %	12 %
Klarer ikke rekruttere arbeidskraft til faste stillinger	7 %	10 %	23 %

Tabell 7. Begrunnelser for innleie fra bemanningsforetak etter sektor.

	Privat sektor	Staten	Kommunal sektor
Dekke vikariater	48 %	73 %	60 %
Ekstra kapasitet	70 %	72 %	42 %
Arbeidsmarkedstiltak	13 %	18 %	5 %
Praksisplasser	17 %	9 %	11 %
Spesialkompetanse, begrenset periode	33 %	27 %	25 %
Teste ut for fast ansettelse	26 %	9 %	4 %
Klarer ikke rekruttere arbeidskraft til faste stillinger	13 %	9	25 %

Når det gjelder oppdragstakere/frilansere finner vi at:

- Å dekke vikariater har størst betydning i kommunal sektor (43 prosent).
- Tilgang til spesialkompetanse har størst betydning for statlig sektor (83 prosent).

Tabell 8. Begrunnelser for innleie fra bemanningsforetak etter sektor.

	Privat sektor	Staten	Kommunal sektor
Dekke vikariater	21 %	20 %	43 %
Ekstra kapasitet	63 %	60 %	48 %
Spesialkompetanse, begrenset periode	63 %	80 %	39 %
Teste ut for fast ansettelse	13 %	0 %	8 %
Klarer ikke rekruttere arbeidskraft til faste stillinger	10 %	0 %	12 %

Tabell 9 tar for seg bruk av innleie fra produksjonsbedrifter. Dette alternativet er regulert i arbeidsmiljøloven § 14–13 første ledd. Det viktigste vilkåret for innleie av arbeidstakere fra produksjonsbedrifter (virksomhet som ikke har til formål å drive utleie) er at den innleide arbeidstakeren er fast ansatt i utleievirksomheten.

Tabell 9: Begrunnelser for bruk av innleie fra produksjonsbedrifter

Reelle vikariater	18 %
Ekstra kapasitet	75 %
Spesialkompetanse, begrenset periode	52 %
Som en del av den løpende virksomheten	41 %
	N=60

Blant de 60 bedriftene hvor innleie fra produksjonsbedrifter var et viktig virkemiddel, er tilgang til ekstra kapasitet det viktigste motivet (75 prosent). Andre viktige motiver var tilgang til spesialkompetanse (52 prosent), innleide som del av den løpende virksomheten (41 prosent) og reelle vikariater (41 prosent). De viktigste motivene var dermed knyttet til numerisk fleksibilitet, og ønsket om å øke bemanningen ved økt etterspørsel etter arbeidskraft. Pga. lavt antall enheter (N=40), må det tas et klare forbehold i svarene her.

Vi finner videre at av de 452 bedriftene (privat sektor) som var bundet av tariffavtale, hadde 33 prosent avtale om adgang til innleie fra bemanningsforetak. Dette er relatert til § 14-12, 2: «I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd».

Det er bestemmelser i arbeidsmiljøloven om drøftinger med tillitsvalgte, uansett om man har tariffdekning eller ikke. I § 14-12, 3 heter det om innleie fra bemanningsforetak: «Arbeidsgiver skal minst én gang pr. år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter første og andre ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte».

228 bedrifter benyttet innleie fra bemanningsforetak i privat sektor. Av disse bedriftene finner vi:

- 75 prosent er bundet av tariffavtale med en eller flere fagforeninger
- 57 prosent har avtale om innleie fra bemanningsforetak.
- 67 prosent har drøftet innleie fra bemanningsforetak med tillitsvalgte eller andre representanter for de ansatte. Ut fra disse svarene, tyder det på at en tredjedel av bedriftene ikke har oppfylt kravet i § 14-12, 3.

Når det gjelder innleie fra produksjonsbedrifter heter det i § 14-13, 1: «Innleier skal foreta drøftelser med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, før beslutning om innleie foretas». Av de 60 bedriftene som benyttet innleie fra produksjonsbedrifter, hadde 67 prosent drøftet dette med tillitsvalgte. 33 % hadde altså ikke oppfylt dette kravet.

## 5.2 Tilknytningsformer for arbeid: Hvordan forklare variasjon mellom virksomheter?

Vi har overfor sett på hovedmønsteret når det gjelder bedriftens bruk av ulike tilknytningsformer for arbeid; inkludert variasjon mellom sektorer og bedriftsstørrelse, samt i hvilke situasjoner man benytter disse formene. Vi går nå et skritt videre og vil analysere de statistiske sammenhengene mellom aktuelle årsakvariabler (X) på den ene siden og bruk av tilknytningsformer (Y) på den andre siden. Tidligere forskning har avdekket en rekke variabler som kan påvirke virksomhetenes bruk av ulike tilknytningsformer (bl.a. Nesheim, 2003; Kalleberg m.fl. 2003; Ashford m.fl., 2007). Vi har tatt utgangspunkt i disse variablene og analysert de statistiske sammenhengene ved bruk av regresjonsanalyse. Dette er en multivariat analyse som gjør det mulig å avdekke statistiske sammenhengene mellom en X- variabel (forklaringsvariabel) og en Y variabel (bruk av tilknytningsform), samtidig som det blir kontrollert for andre aktuelle X-variabler. Det betyr at sammenhengen mellom to variabler blir analysert, gitt at andre forhold blir holdt konstant.

Det er tatt utgangspunkt i 9 mulige forklaringsvariabler. I parentes angir vi forventet retning på statistisk sammenheng med bruk av atypiske tilknytningsformer for arbeid.+ angir en positiv sammenheng, men – angir en negativ sammenheng.

- Antall ansatte (+)<sup>6</sup>
- Alder på bedriften (-)
- Virksomheten har tariffavtale<sup>7</sup> (-)
- Hvor mange arbeidstakere som skiftes ut («turnover») (+).
- At bemanningsbehovet er usikkert (+)
- Sesongsvingninger (+)
- Konjunktursvingninger (+)
- Behov for ny kunnskap (+)
- Virksomheten er prosjektbasert (+)

De seks siste variablene er hver målt ved at respondenten har tatt stilling til en påstand (spørsmål 19, jf. vedlegg). Dette medfører at vi har benyttet en indikator for hver av de aktuelle variablene. Da vi benytter respondentens persepsjon av de aktuelle forholdene, skulle vi her ideelt sett benyttet flere indikatorer for hver variabel. Hensynet til lengden på spørreskjemaet medførte at dette ikke ble prioritert.

Det er utført regresjonsanalyser for *fire avhengige variabler*; 1) midlertidig ansettelse, 2) innleie fra bemanningsforetak, 3) oppdragstakere/frilansere og 4) tjenester (IT-støtte med mer). Det er videre skilt mellom *tre sektorer*; stat, kommune og privat sektor. Begrunnelsen for separate analyser for hver sektor er at de utgjør ulike kontekster for beslutninger om bemanning; knyttet til ulikt lov- og regelverk, ulike tradisjoner og praksiser, samt ulik eksponering for marked og konkurranse. Det er derfor grunn

---

<sup>6</sup> Vi har benyttet følgende verdier i analysen: 2 (5-10 ansatte), 3 (11-15 ansatte), 4 (16-35 ansatte), 5 (36-75 ansatte), 6 (76-150), 7 (151-500), 8 (501-1000), 9 (Mer enn 1000).

<sup>7</sup> Bare for privat sektor. I offentlig sektor er alle ansatte i prinsippet underlagt tariffavtaler.

til å forvente at drivkrefter og forklaringsfaktorer kan være forskjellige, heller enn identiske mellom sektorene.

Totalt er det dermed blitt gjennomført 12 regresjonsanalyser. Resultatene blir presentert i tre tabeller nedenfor; en for hver sektor. Alle uavhengige variabler i venstre kolonne er inkludert i analysene. Vi har valgt å forenkle framstillingen av resultatene, og i tabellene er bare de sammenhengene som er signifikante ( $p < ,1$ ) tatt med. Dette betyr, enkelt sagt, at det er over 90 prosent sannsynlighet for at det er en statistisk sammenheng i den populasjonen utvalget er trukket fra. Tabellen gjengir den ustandardiserte regresjonskoeffisienten (b).

Tabell 10: Hvilke forhold har betydning for bruk av tilknytningsformer for arbeid? Privat sektor.

Variabel	Midlertidige ansatte (b)	Innleie fra bemanningsforetak (b)	Oppdragstakere/frilansere (b)	Kjøp av tjenester (b)
Antall ansatte <sup>8</sup>	,078***	,092***	,035***	,023**
Alder på virksomheten			,023*	,041***
Tariffavtale	-,090**			
Turnover				
Usikkerhet i bemanningsbehov	,041**		,028*	,045***
Sesongsvingninger		-,026**		-,028**
Konjunktursvingninger	-,029**	,023**		
Behov for ny kunnskap				
Prosjektbasert virksomhet			,034***	
Forklart varians (R <sup>2</sup> )	,116	,186	,024	,045
N	711	711	657	711
Sign nivå: * betyr at $,05 < p < ,1$ , ** betyr at $,01 < p < ,05$ , *** betyr at $p < ,01$				

Tabell 10 tar for seg hvilke forhold som har betydning for bruk av de fire tilknytningsformene innen privat sektor. Et viktig spørsmål er hvor godt vår modell kan forklare bruken av disse virkemidlene. Dette blir omtalt som forklart varians. Vi ser at det er størst forklart varians for modellen når det gjelder midlertidige ansettelse med 11,6 prosent og innleie med 18,6 prosent. Forklaringskraften er klart lavere for de to siste tilknytningsformene. Det mest stabile funnet er at det er en positiv sammenheng mellom antall ansatte og hver av tilknytningsformene. Ellers er det ulike kombinasjoner av variabler som påvirker bruken av de enkelte tilknytningsformene:

- Alder: Positiv sammenheng med bruk av oppdragstakere og kjøp av tjenester.
- Tariffavtale: Negativ sammenheng med midlertidige ansettelse. Dette tyder på at fagforeningsstyrke virker i retning av å benytte faste framfor midlertidige ansettelse.
- Usikkerhet i bemanningsbehov: Positiv sammenheng med midlertidige ansettelse, innleie og oppdragstakere/selvstendige.
- Sesongsvingninger: Negativ sammenheng med innleie og kjøp av tjenester.

<sup>8</sup> Vi har benyttet kvadratroten av antall ansatte i analysen.

- Konjunktursvingninger: Negativ sammenheng med midlertidige ansettelser, positiv sammenheng med innleie.
- Prosjektbasert virksomhet: Positiv sammenheng med oppdragstakere/frilansere.

Tabell 11: Hvilke forhold har betydning for bruk av tilknytningsformer for arbeid? Stat.

Variabel	Midlertidige ansatte (b)	Innleie fra bemanningsforetak (b)	Oppdragstakere/frilansere (b)	Kjøp av tjenester (b)
Antall ansatte <sup>9</sup>	,092**			
Alder	,065*			
Turnover	,154**			
Usikkerhet i bemanningsbehov	,086**	,099*		
Sesongsvingninger				
Konjunktursvingninger				
Behov for ny kunnskap				
Prosjektbasert virksomhet			,105**	
Forklart varians (R <sup>2</sup> )	,346	,027	,052	,089
N	77	77	77	77
Sign nivå: * betyr at ,05 < p < ,1, ** betyr at ,01 < p < ,05, *** betyr at p < ,01				

Tabell 11 tar for seg forhold som forklarer bruk av de fire tilknytningsformene i staten. Det er klart størst forklaringskraft for midlertidige ansatte (R<sup>2</sup>=,346). Her forklarer vi altså 35 prosent av sammenhengen. Når det gjelder bruk av oppdragstakere/frilansere er det bare *en* signifikant sammenheng, mens det ikke er noen signifikante sammenhenger når det gjelder kjøp av tjenester. Tabellen viser følgende funn:

- Antall ansatte: Positiv sammenheng med midlertidige ansettelser.
- Alder: Positiv sammenheng med midlertidige ansettelser.
- Turnover: Positiv sammenheng med bruk av midlertidige ansettelser.
- Usikkerhet i bemanningsbehov: Positiv sammenheng med bruk av midlertidige ansettelser og innleie.
- Prosjektbasert virksomhet: Positiv sammenheng med oppdragstakere/frilansere.

Tabell 12 tar for seg forhold som forklarer bruk av tilknytningsformer i kommunene. Vi finner at det generelt er liten forklaringskraft for bruk av tilknytningsformer i kommunene. Det er høyest forklart varians for innleie fra bemanningsforetak; 11,1 prosent. Tabellen viser følgende signifikante sammenhenger:

- Antall ansatte: Positiv sammenheng med midlertidige ansettelser, innleie fra bemanningsforetak og kjøp av tjenester.
- Turnover: Positiv sammenheng med midlertidige ansettelser.

<sup>9</sup> Vi har benyttet kvadratroten av antall ansatte i analysen.



- Sesongsvingninger: Positiv sammenheng med innleie fra bemanningsforetak, oppdragstakere/frilansere og kjøp av tjenester.
- Prosjektbasert virksomhet: Negativ sammenheng med innleie

Tabell 12: Hvilke forhold har betydning for bruk av tilknytningsformer for arbeid? Kommunal sektor.

Variabel	Midlertidige ansatte (b)	Innleie fra bemanningsforetak (b)	Oppdragstakere/frilansere (b)	Kjøp av tjenester (b)
Antall ansatte	,042***	,086***		,030**
Alder				
Turnover	,119***			
Usikkerhet i bemanningsbehov				
Sesongsvingninger		,046**	,039*	,065***
Konjunktursvingninger				
Behov for ny kunnskap				
Prosjektarbeid		-,036*		
Forklart varians R <sup>2</sup>	,061	,111	,002	,026
N	437	437	437	437
Sign nivå: * betyr at ,05 < p < ,1, ** betyr at ,01 < p < ,05, *** betyr at p < ,01				

### Oppsummering

Ser vi resultatene som fremkommer i tabell 10-12 mot de forventningene vi presenterte på side 15, har vi ut fra våre data og analyser i noen grad forklart variasjonen i bruk av tilknytningsformer for arbeid. Det er størst forklart varians for bruk av midlertidige ansettelse i staten ( $R^2 = ,346$ ), mens det for 8 av de 12 modellene er en forklart varians på mindre enn 0,1. Vi er generelt i størst grad i stand til å forklare bruken av midlertidige ansettelse og innleie av arbeidskraft, enn de to andre alternativene.

At forklaringskraften er relativt lav kan i noen grad føres tilbake til at vi har brukt dummy-variabler (altså: ja/nei) på de avhengige variablene. Et mer presist mål (som det altså ikke er realistisk å benytte) kunne i teorien gitt en høyere forklart varians. En annen faktor som kan påvirke dette er kvaliteten på de perseptuelle målene for seks av de uavhengige variablene. Som nevnt på side 15 har vi ut fra hensynet til lengde på spørreskjemaet bare benyttet en indikator for hver av disse. Et tredje metodisk forhold er at det kan være forskjeller i kontekstuelle forhold som medfører ulike, men ikke observerte forskjeller i forklaringsmekanismer i utvalget. Endelig vil det være andre forhold som påvirker bruken av tilknytningsformer og som vi ikke har fanget opp.

Det er for øvrig funnet en rekke statistiske sammenhenger mellom antatte årsaksvariabler og bruken av de ulike tilknytningsformene for arbeid. De hyppigst forekommende sammenhengene er knyttet til antall ansatte (8 av 12 positive sammenhenger), usikkerhet i bemanningsbehov (fem positive sammenhenger), turnover (to positive sammenhenger), forekomst av tariffavtaler (en av fire negative sammenhenger, bare relevant for privat sektor) og prosjektbasert virksomhet (to positive sammenhenger). Det var liten empirisk støtte for de antatte sammenhengene mellom alder og konjunktursvingninger på den ene siden og bruk av tilknytningsformer på den andre siden.

### 5.3 Variasjon i arbeidstid

Bruk av atypiske tilknytningsformer for arbeid er et viktig virkemiddel for bemanningsfleksibilitet i organisasjoner. Man kan også benytte variasjon i arbeidstid som et virkemiddel for fleksibilitet. I undersøkelsen har vi også sett på to slike virkemidler:

- Deltidsansatte som påtar seg ekstravakter utover avtalt arbeidstid
- Tilkallingsvikarer eller ekstrahjelp som kun jobber når det er behov for ekstra arbeidskraft

Fellestrekkene ved disse virkemidlene er *variasjon i arbeidstid*: innen en spesifikk stilling eller en form for tilknytning til virksomheten. Som det framgår av tabell 13, benytter 39 prosent det første alternativet, og 54 prosent det andre alternativet. Begge alternativer er mest utbredt innen kommunal sektor, med andeler på henholdsvis 54 prosent og 74 prosent. Et interessant spørsmål er om disse virkemidlene blir brukt som et supplement eller et alternativ til midlertidige ansettelser og innleie fra bemanningsforetak. Dette er relevant fordi de aktuelle virkemidlene dels er «svar» på de samme utfordringene mht. variabel etterspørsel etter arbeidskraft. Vi har analysert dette ved bruk av korrelasjonsanalyse, og finner at det er en positiv signifikant sammenheng mellom bruk av midlertidige ansettelser på den ene siden og bruken av deltidsansatte med ekstravakter og tilkallingsvikarer. Korrelasjonskoeffisientene er henholdsvis 0,111 og 0,216, begge er signifikante på 01 nivået. Når det gjelder innleie fra bemanningsforetak, er det positiv samvariasjon med bruk av tilkallingsvikarer/ekstrahjelp ( $r = 0,068$ ,  $0,01 < 0 < 0,05$ ). Dette indikerer at midlertidige ansettelser blir brukt som supplement til variasjon i arbeidstid for å håndtere hensynet til bemanningsfleksibilitet.

Tabell 13: Variasjon i arbeidstid etter sektor

	Privat sektor	Statlig sektor	Kommunal sektor	Totalt
Deltidsansatte som påtar seg ekstravakter utover avtalt arbeidstid	30 %	26 %	54 %	39 %
Tilkallingsvikarer eller ekstrahjelp som kun jobber når det er behov for ekstra arbeidskraft	44 %	44 %	74 %	54 %
				N=1268

Tabell 14: Variasjon i arbeidstid etter antall ansatte.

	5-9 ansatte	10-15 ansatte	16-35 ansatte	36-75 ansatte	76-150 ansatte	151+
Deltidsansatte som påtar seg ekstravakter utover avtalt arbeidstid	24 %	34 %	34 %	45 %	49 %	49 %
Tilkallingsvikarer eller ekstrahjelp som kun jobber når det er behov for ekstra arbeidskraft	35 %	46 %	55 %	59 %	63%	69 %
						N=1268

Når det gjelder variasjon etter ansatte, ser vi av tabell 14, at begge alternativene blir benyttet hyppigst i store virksomheter. Når det gjelder «Deltidsansatte som påtar seg ekstravakter utover avtalt arbeidstid», er dette mer brukt i grupper 5-9 ansatte enn i gruppen 10-15 ansatte. Når det gjelder tilkallingsvikarer blir dette benyttet mer (i privat sektor) i bedrifter med tariffdekning enn i bedrifter uten tariffdekning. Dette gjelder også når det er kontrollert for størrelse. Det er ingen slik sammenheng for deltidsansatte som påtar seg ekstravakter utover avtalt arbeidstid.

I tabell 15 har vi sammenlignet utvalgte bransjer i privat sektor. Det viser seg at en høy andel i varehandel og transport/kommunikasjon benytter disse to virkemidlene. For tilkallingsvikarer er det også en høy andel innen annen tjenesteyting.

Tabell 15: Variasjon i arbeidstid i utvalgte bransjer i privat sektor.

	Industri	Bygg og anlegg	Varehandel	Transport, kommunikasjon	Annen tjenesteyting <sup>10</sup>
Deltidsansatte som påtar seg ekstravakter utover avtalt arbeidstid	19 %	10 %	44 %	42 %	31 %
Tilkallingsvikarer eller ekstrahjelp som kun jobber når det er behov for ekstra arbeidskraft	35 %	33 %	47 %	58 %	49 %
					N=712

<sup>10</sup> Omfatter informasjon og kommunikasjon, fast eiendom, faglig, vitenskapelig, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, undervisning og kultur.

## 5.4 Endring i adgangen til å benytte midlertidige ansettelses

### Endring i adgangen til å benytte midlertidige ansettelses

Som tidligere omtalt, ble Arbeidsmiljølovens regler om midlertidige ansettelses endret 1. juli 2015. Endringene medførte en ny, generell adgang til midlertidige ansettelses uten vilkår i inntil 12 måneder. Et viktig motiv for endringene var å få flere utsatte grupper i arbeidsmarkedet inn i jobb, og dermed øke sysselsettingen. En midlertidig ansettelse kan være en måte å komme seg inn i arbeidslivet på<sup>11</sup>. Samtidig er en mulig effekt av endringene at virksomheten benytter midlertidige ansettelses framfor vanlige faste ansettelses. Dette kan føre til at andelen av midlertidige vs faste stillinger vil øke framover<sup>12</sup>.

Vi har først spurt om de intervjuede i virksomhetene har kunnskap om endringene. Deretter går vi inn på konsekvenser av endringene, dvs. hvilke effekter som kan spores de første 18 månedene etter lovendringen.

I tabell 16 framgår det at 48 prosent av virksomhetene kjenner godt til disse endringene, mens kun 6 prosent ikke kjenner til endringene.

Tabell 16: Kjennskap til endringene i AMLs regler om midlertidige ansettelses.

Kjenner godt til endringene	48 %
Kjenner delvis til disse endringene	46 %
Kjenner ikke til endringene	6 %
	N= 1260

Tabell 17 viser kjennskap etter sektor, mens tabell 18 viser kjennskap etter størrelse på virksomheten. Det er en klar tendens til at det er bedre kjennskap til lovendringene i kommunal sektor (56 prosent) enn i statlig sektor (47 prosent) og privat sektor (46 prosent). Når det gjelder størrelse øker kjennskapen med størrelse, med unntak av at det er bedre kjennskap hos bedrifter med 5-9 ansatte (3 prosent) enn blant bedrifter med 10-15 ansatte (23 prosent). Bedrifter (i privat sektor) med tariffavtale (48 prosent) har bedre kjennskap til lovverket enn bedrifter uten tariffavtale (36 prosent).

Tabell 17: Kjennskap til endringene i AML etter sektor.

	Privat sektor	Statlig sektor	Kommunal sektor
Kjenner godt til endringene	46 %	47 %	56 %
			N=1260

<sup>11</sup> Jf. regjeringens argumentasjon for lovendringen

<sup>12</sup> Jf. AP og SVs argumentasjon mot lovendringen

Tabell 18: Kjennskap til endringene etter antall ansatte

	5-9 ansatte	10-15 ansatte	16-35 ansatte	36-75 ansatte	76-150 ansatte	151+
Kjenner godt til endringene	30 %	23 %	47 %	49 %	58 %	71 %
N=1260						

Tabell 19 tar for seg bedriftenes beslutninger som følge av lovendringen. Vi ser at 6 prosent av bedriftene i utvalget hadde ansatt flere i midlertidige ansettelser, mens 93 prosent ikke hadde gjort noen endringer. På det tidspunktet vi gjennomførte undersøkelsen, var det altså en effekt av lovendringen for 6 prosent av virksomheten. Andelen er 7 prosent i privat sektor, 5 prosent i kommunal sektor og 2 prosent i statlig sektor, hvor en stor andel av arbeidstakeren ikke er dekket av arbeidsmiljøloven. I privat sektor er det størst andel som svarer ja på det første svaralternativet innen industri (11 prosent). Det er ingen forskjell (i privat sektor) mellom bedrifter med tariffdekning og bedrifter uten tariffdekning.

Tabell 19: Mer bruk av midlertidige ansettelser?

Ansatt flere i midlertidige stillinger enn de dere gjorde tidligere	6 %
Ingen endring	93 %
Ikke sikker	1 %
N=1150	

Tabell 20 går mer i detalj på effekten av lovendringene, og tar for seg hvilke grupper som er berørt positivt av liberaliseringen av lovverket. I hele utvalget hadde 6 prosent ansatt ungdommer som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet. 3 prosent hadde ansatt personer med innvandrerbakgrunn og arbeidstakere som er 50 år eller eldre. 1 prosent hadde ansatt personer med nedsatt funksjonsevne. Tiltaket har dermed størst effekt for ungdom som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet.

Tabell 20. Effekt av endringen i AML for ansettelse av utvalgte grupper arbeidstakere

Med innvandrerbakgrunn	3 %
Med nedsatt funksjonsevne	1 %
Ungdommer som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet	6 %
Arbeidstakere som er 50 år eller eldre	3 %
N=1150	

Vi har spurt virksomhetene om ulike sider ved fremtidige midlertidige ansettelser. Svarene framgår av tabell 22. Tabellen viser at 5 prosent vil ansette flere midlertidig framover, og for 4 prosent av utvalget vil dette føre til større andel med midlertidige ansettelser. 53 prosent uttrykker at lovendringen ikke vil ha noen betydning for virksomheten. Et interessant spørsmål er om liberaliseringen anses som aktuell i alle sektorer, eller om det er noen sektorer der den ikke vil påvirke bemanningen. Andelen som svarer at tiltaket ikke vil ha noen betydning er under 60 prosent i alle bransjer i privat sektor. Det var lavest andel i industri, med 34 prosent. Dette indikerer at det er en betydelig andel hvor lovendringen faktisk kan ha betydning i alle sektorer.

De to siste påstandene handler om vurderingene som virksomhetene gjør ved midlertidige ansettelser. Man kan legge vekt på usikkerheten ved personen som vurderes (tilbudet av arbeidskraft) eller usikkerheten knyttet til bemanningsbehovet (etterspørsel etter arbeidskraft). Resultatene indikerer at disse faktorene har like stor betydning. Henholdsvis 31 prosent og 38 prosent er enig i de to påstandene.

Tabell 21. Framtidig bruk av midlertidige ansettelser. Andel som svarer 4 eller 5 på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er «helt uenig» og 5 er «helt enig»

I løpet av 2016 vil vi ansette flere midlertidig	5 %
En større andel av våre ansatte vil ha midlertidige kontrakter	4 %
Mindre risiko for å ansette feil person	30 %
Mindre usikkerhet om framtidig bemanningsbehov	36 %
Lovendringen vil ikke ha noen betydning for oss	54 %
	N=1268

De virksomhetene som sier at lovendringen ikke vil ha noen betydning, har fått oppfølgingsspørsmål om hvorfor dette er tilfelle. Tabell 22 viser svarene på dette spørsmålet. 36 prosent svarer at de ikke har behov for økt bemanning, 58 prosent at behovet for økt bemanning dekkes på en annen måte, 7 prosent at de ikke ønsker å utfordre fagforeninger/tillitsvalgte og 5 prosent på grunn av at bestemmelsene er for kompliserte. Disse resultatene indikerer at hovedgrunnen til at lovendringen ikke hadde noen betydning var at det økte bemanningsbehovet ble dekket på andre måte.

Tabell 22. Hvorfor lovendringene ikke har betydning

Ikke behov for økt bemanning	35 %
Økt behov dekkes på en annen måte	58 %
Kompliserte bestemmelser	5 %
Ønsker ikke å utfordre fagforeninger/tillitsvalgte	7 %
	N=679

Tabell 23 viser hvordan svarene på tre sentrale spørsmål varierer etter størrelse på virksomheten. De tre spørsmålene er:

- Har ansatt flere i midl stillinger pga. lovendringen
- Vil ansette flere i 2016 pga. lovendringen
- Vil ansette flere i 2016 pga. lovendringen

Det er en tendens (signifikant) til at større bedrifter i høyere grad har ansatt flere i midlertidige stillinger pga. lovendringen. Ellers er det liten sammenheng mellom størrelse og svarene på de to andre spørsmålene.

Tabell 23: Endring i AML og størrelse på virksomheten

	5-9 ansatte	10-15 ansatte	16-35 ansatte	36-75 ansatte	76-150 ansatte	151+
Har ansatt flere i midl stillinger pga. lovendringen	3 %	3 %	4 %	8 %	11 %	8 %
Vil ansette flere i 2016 pga. lovendringen	6 %	5 %	6 %	5 %	7 %	6 %
Lovendringen vil ikke ha noen betydning for oss	56 %	46 %	54 %	51 %	53 %	54 %

*Samlet vurdering*

Vi har gjort rede for svarfordelingen på en rekke spørsmål om kjennskap til og effekter av lovendringen i 2015. Det er også interessant å gi en samlet vurdering over hvilke effekter lovendringen har hatt. Vi har derfor i tabell 24 tatt utgangspunkt i svarene på flere spørsmål for å anslå den samlede virkningen av endringen ved *utgangen av 2016*. Denne sammenstillingen forutsetter:

- at svarene som gis på de ulike spørsmålene er samstemte, og
- at virksomhetene faktisk handlet i 2016 slik man gav uttrykk for på undersøkelsestidspunktet i mai 2016.

Tabellen må derfor tolkes med forsiktighet.

Tabell 24: Samlet vurdering av endringene

Har ikke behov for økt bemanning	19 %
Behov for økt bemanning, men dekkes på andre måter	25 %
Har behov for økt bemanning, men kompleksitet og fagforeninger hindre bruk	7 %
«Muligens: Er uenig i påstanden «lovendringen vil ikke ha noen betydning for oss»	16 %
Vil benytte flere midlertidige ansettelser i 2016	10 %
«Vet ikke»	20 %

Av tabellen framgår det at 10 prosent av virksomhetene benyttet flere midlertidige ansettelser i 2016 pga. av lovendringen. Her inngår de som faktisk hadde ansatt flere midlertidig og de som hadde planer om å gjøre dette. På motsatt side har man de virksomhetene som ikke har behov for økt bemanning (19 prosent), de som dekket behovet på andre måter (25 prosent), de som ikke benyttet bestemmelsene pga. kompleksitet og fagforeninger (7 prosent) og en «vet ikke» gruppe anslått til 20 prosent. Vi står dermed igjen med en andel på 16 prosent i gruppen hvor det er en *åpning* for mer bruk av midlertidige ansettelser pga. lovendringen. Dette er den andelen som var uenig i påstanden: «Lovendringen vil ikke ha noen betydning for oss».

Ut fra sammenstillingen i tabell 24 kan vi anta at 10 prosent av virksomhetene benyttet flere midlertidige ansatte i 2016 pga. lovendringene. Samtidig er det en gruppe på nær en femtedel av

virksomheten hvor det kan være åpning for mer bruk pga. lovendringene. Det er altså usikkerhet knyttet til disse resultatene, inkludert vurderingen av bruken av midlertidige ansettelser etter undersøkelses-tidspunktet. Det er her viktig å se denne og andre undersøkelser (se Nergaard, 2017) i sammenheng.

## 6. Konklusjon

### 6.1 Sammenfatning

I denne undersøkelsen har vi undersøkt virksomhetenes bruk av atypiske tilknytningsformer for arbeid. Vi har også sett nærmere på effekten av liberaliseringen av adgangen til å benytte midlertidige ansettelser, i løpet av den første perioden etter endringen 1. juli 2015.

De viktigste funnene er:

- For 55 prosent av virksomhetene utgjør andelen innleide, sesongarbeidere og andre midlertidige 1-9 prosent av bemanningen.
- 55 prosent av virksomhetene benytter midlertidige ansatte, 30 prosent innleie fra bemanningsforetak, 30 prosent oppdragstakere/frilansere, 48 prosent entreprise i form av IT-, støttetjenester, vakt, renhold og regnskap, mens 7 prosent benytter apper eller internettsider for å sette ut oppdrag til oppdragstakere eller frilansere.
- Det er en positiv sammenheng mellom antall ansatte og bruk av midlertidige ansatte, innleide fra bemanningsforetak og oppdragstakere/selvstendige.
- Motivene for bruk av oppdragstakere/frilansere skiller seg fra midlertidige ansettelser/innleie fra bemanningsforetak. For de to siste alternativene er reelle vikariater og tilgang på ekstra kapasitet de viktigste motivene. For oppdragstakere/frilansere er tilgang på ekstra kapasitet og spesialkompetanse for en begrenset periode de to viktigste motivene.
- I privat og statlig sektor er det en positiv sammenheng mellom at arbeidet utføres i prosjekter og bruken av oppdragstakere/frilansere.
- Det er for øvrig funnet en rekke statistiske sammenhenger mellom antatte årsaksvariabler og bruken av de ulike tilknytningsformene for arbeid. De mest entydige sammenhengene er knyttet til antall ansatte (positiv sammenheng), forekomst av tariffavtaler (negativ sammenheng, bare relevant for privat sektor), og prosjektbasert virksomhet (positiv sammenheng) og turnover (positiv sammenheng).
- 39 prosent av virksomhetene benytter seg av deltidsansatte som påtar seg ekstravakter utover avtalt arbeidstid, mens 54 prosent benytter seg av tilkallingsvikarer eller ekstrahjelp som kun jobber når det er behov for ekstra arbeidskraft.
- 48 prosent kjenner godt til endringene i arbeidsmiljølovens regler om midlertidige ansettelser. Kjennskapen øker med størrelse på virksomheten.
- 6 prosent av virksomhetene hadde på undersøkelsestidspunktet (mai 2016) ansatte flere i midlertidige stillinger enn de gjorde tidligere. Andelen er størst blant de største virksomhetene. Utover disse 6 prosent svarte 4 prosent av utvalget at de ville ansette flere midlertidig i løpet av 2016.
- 54 prosent av virksomhetene sier at lovendringene ikke vil ha noen betydning. De viktigste årsakene til dette er at økte bemanningsbehov dekkes på andre måter og at man ikke har behov for økt bemanning.



I forhold til andre studier av bruk av ulike tilknytningsformer for arbeidet er det både likheter og forskjeller. En begrensning er at spørsmål og kategorier ikke er identiske, f.eks. sammenlignet med Nesheim (2003), Torp (2005) og Arbeids- og bedriftsundersøkelsen (2012)<sup>13</sup>

Det viktigste bidraget fra denne undersøkelsen er at vi *tydelig har skilt mellom ulike tilknytningsformer* (inkludert midlertidige ansettelser, to typer av innleie, oppdragstakere/frilansere og 'apper') og analysert dette. Vår undersøkelse er så vidt vi vet den første som har analysert bruken av oppdragstakere/frilansere på tvers av sektorer. Vi finner altså at 30 prosent benytter oppdragstakere/frilansere, som er samme andel som innleie fra bemanningsbedrifter. Andelen er like høy i hver av sektorene. I privat sektor benyttes oppdragstakere/frilansere i alle bransjer, men andelen er høyest i bygg og anlegg (40 prosent). Når det gjelder begrunnelser for bruk av denne tilknytningsformen, skiller de seg på et viktig punkt fra midlertidige ansatte og innleie; En forholdsvis høy andel (54 prosent) svarer at de benytter dette for å sikre seg spesialkompetanse for en begrenset periode.

Når det gjelder midlertidige ansettelser og innleie av arbeidskraft fra bemanningsbedrifter er det interessant å sammenligne dette med Nesheim (2003) som bygger på data fra private bedrifter med over med ansatte fra 1996. I privat sektor benyttet 57 prosent midlertidige ansettelser, mot 49 prosent i vår studie. 42 prosent benyttet innleie av arbeidskraft (ikke utelukkende innleie fra bemanningsbedrifter), mens 32 prosent av bedriftene i 2016 benyttet innleie fra bemanningsbedrifter.

Når det gjelder begrunnelser for bruk av midlertidige ansettelser<sup>14</sup> er det også store likheter. Å dekke vikariater utgjorde 59 prosent i 1996, mot 58 prosent i 2016. Å teste ut for fast ansettelse utgjorde 16 prosent i 1996, mot 28 prosent i 2016.

Når det gjelder hva som påvirker bruken av midlertidige ansatte i privat sektor, fant Nesheim (2003) positive sammenhenger med antall ansatte, organisasjonsgrad og sesongsvingninger. I vår undersøkelse (2016) er det positiv sammenheng med antall ansatte og usikkerhet i bemanningsbehov, og negativ sammenheng med tariffdekning.

Fra 1996 til i dag har det funnet sted endringer i regulering av atypiske tilknytningsformer for arbeid. Vi har sammenlignet våre funn med noen utvalgte resultater fra tidligere undersøkelser. Som vist over finner vi noen indikasjoner på likeartede mønstre i bruken av midlertidige ansettelser selv om lovverket har blitt justert ved flere anledninger. Ulike kategoriseringer av tilknytningsformer for arbeid og ulikt fokus i de aktuelle undersøkelsene begrenser imidlertid for å sammenligne dette over tid.

Når det er det andre hovedtemaet for undersøkelsen, konsekvenser av endringen i AML, vil vi først påpeke at tidspunktet for datainnsamlingen gjør at man må være forsiktig med å trekke endelige konklusjoner. Våre funn indikerer at 10 prosent av virksomhetene benyttet flere midlertidige ansatte i 2016 pga. lovendringen i juli 2015. Dette ser ut til i størst grad å «treffe» ungdommer med problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet. Her er det ønskelig med oppfølgende studier for å forstå konsekvensene, både mht. til mer bruk av midlertidige ansettelser, og når det gjelder andelen av midlertidige vs faste ansettelser.

---

<sup>13</sup> I denne undersøkelsen var innleie fra bemanningsforetak, kjøp av tjenester fra bedrifter og bruk av oppdragstakere slått sammen i spørsmålet: Har virksomheten i løpet av 2011 brukt tjenesteleverandører eller bemanningsbyrå? Fokus i denne undersøkelsen var bruk av ekstern arbeidskraft på ulike funksjons/-kunnskapsområder.

<sup>14</sup> I 1996 spurte vi om begrunnelser for bruk av innleie generelt (ikke innleie fra bemanningsbedrifter), så her er det vanskelig å sammenligne.

## 6.2 Videre studier

Denne undersøkelsen har avdekket en rekke funn som kan følges opp i framtidige undersøkelser. Vi har her gått i bredden både når det gjelder sektorer i arbeidslivet (enheter) og typer av tilknytningsformer. Denne studien har først og fremst gitt «et kart» og en status og oversikt over bruken av tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Det vil være mange fordeler forbundet med å kombinere breddekunnskapen fra denne virksomhetsstudien og de individbaserte AKU-studiene på dette prosjektet, med *detaljerte studier* av bransjer, virksomheter og andre kontekster (f.eks. yrker, geografiske områder, digitale plattformer eller grunderbedrifter) hvor atypiske tilknytningsformer har stort omfang eller det har skjedd viktige endringer på kort tid.

På denne måten kan man få kunnskap om drivkrefter, utfordringer og mekanismer som:

- a) er av stor betydning for arbeidstakere og virksomheter på det aktuelle området,
- b) som peker på utfordringer for lovverk, tariffavtaler og implementering av disse, og
- c) gir «tidlig kunnskap» om arbeidsorganisering som over tid kan bli mer utbredt, og som kan utfordre både etablerte normer, lovverk og forestillinger om hvordan arbeid organiseres.

I dette arbeidet vil tre forhold være særlig viktige:

For det første må vi legge ned arbeid i å identifisere *områder av arbeidslivet hvor det er særlig relevant å utføre dybdestudier*. Her kan man bygge på denne undersøkelsen, andre studier og annen kunnskap om arbeidslivet. Det er viktig å være oppmerksom på at et «område» kan avgrenses på ulike måter. Man kan ta utgangspunkt i en *bransje* (eksempel: bygg- og anlegg, media, petroleum), hvor det antas at det har funnet sted viktige endringer eller det er stor utbredelse av atypiske tilknytningsformer. Dette kan eventuelt kombinert med et *geografisk* område (eksempel: Oslo-området) der det atypiske tilknytningsformer antas å være særlig utbredt. En tredje innfallsvinkel vil være å ta utgangspunkt i en *profesjon eller yrkesgruppe*, hvor det antas at mange jobber på andre måter enn som fast ansatt i et torpartsforhold. En fjerde mulig innfallsvinkel vil være *mellomleddene i oppdragsmarkedet*, inkludert digitale plattformer og andre som kan ha ulike funksjoner i nisjer i dette markedet (jf. Roverud m.fl. 2017). Endelig kan man ta utgangspunkt i personer som er *registrert som frilansere/oppdragstakere*, f.eks. i fagforeninger i Tekna og LO. Framtidige studier kan også kombinere flere av disse innfallsvinklene.

For det andre: Uansett hvilke (t) område (r) man legger vekt på, vil det være viktig å se potensialet i å *kombinere ulike kilder for informasjon og data*. Her vil spørsmål i AKU, surveyer til individer og virksomheter, intervjuer med nøkkelinformanter og respondenter i ulike roller (HR, mellomledd, arbeidstakere, oppdragstakere med mer) og registerdata være aktuelle. I tillegg kommer eventuelle arbeidsrettssaker og annet juridisk materiale. Dybdeinnsikt vil være et resultat av at man evner til å utnytte og kombinere ulike datakilder på en innovativ måte.

For det tredje bør man vurdere å benytte *et justert begrepsapparat* for å fange opp de «nye» mellomleddene i arbeidsmarkedet. Roverud m.fl (2017) argumenterer for et skille mellom tre funksjoner for slike mellomledd (formidling, kontrakt med utfører og organisering og ledelse av arbeidet). Disse funksjonene kan kombineres på ulike måter.

## Referanser

Ashford, S., George, E. og Blatt, R.R. (2007). Old assumptions about new work. The opportunities and challenges of research on non-standard employment, i J.P. Walsh og A. Brief (red.) *The academy of management annals*. Mahwah, New Hampshire: Lawrence Erlbaum.

Atkinson, J.G. (1984). *SøThe flexible firm and the shape of jobs to come*. Labour market issues 5. Oxford: Ruskin College Oxford.

Barley, S. og Kunda, G. (2001). Bringing work back in, *Organization Science* 12: 75–94.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage, *Journal of Management* 17: 99–120.

Cappeli, P. & Keller, J.R. (2013): Classifying Work in the New Economy, *Academy of Management Review* October, 38 (4): 575-596.

Coase, R.H. (1937). The nature of the firm, i N.J. Foss (red.) *The theory of the firm. Critical perspectives in business and management* (volum II). London: Routledge.

Davis-Blake, A., & Uzzi, B. (1993). Determinants of employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors. *Administrative Science Quarterly*, 38, 195–223.

Difi (2010) *Bruk av konsulenttenester i statsforvaltningen – foranalyse basert på spørreundersøkelse*. Oslo: Notat.

Eriksen, B. og Nesheim, T. (2016). Trollet som sprakk. Kommentar. Akseptert for publisering i *Søkelys på arbeidslivet*.

Jesnes, T. og Nesheim, T. (2016). «Tar appene livet av bedriftene», *Kronikk, Dagens Næringsliv*, 6. mars.

Kalleberg, A. (2000). Non-standard employment relations. Part-time, temporary and contract work, *Annual Review of Sociology* 26: 341–365.

Marchington, M. mfl. (2005). *Fragmenting work. Blurring organizational boundaries and disordering hierarchies*. Oxford University Press.

Matusik, S.F. og Hill, C.W.L. (1998). The utilization of contingent work, knowledge creation and competitive advantage, *Academy of Management Review* 23 (1): 680–697.

Nesheim, T. (2002). National employment regimes and firms' staffing arrangements. Insights gained from comparing Norway as an 'idealtypical case' with the United States and the United Kingdom, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 18: 299–314.

Nesheim, T. (2003). External work arrangements in the core of the firm, *European Management Journal*.

Nesheim, T. (2016). Fast ansettelse eller løsere koplinger til virksomheten", i Mikkelsen, A. og Laudal, T. (red): *Strategisk HRM 1*. Oslo Cappelen Damm.

Nesheim, T., Olsen, K.M. og Kalleberg, A.L. (2007). Externalizing the core. Firms' use of employment intermediaries in the information and communication technology industries, *Human Resource Management* 46 (2): 247–264.

Nesheim, T. og Vagstad, S. (2013). *Konsulentkjøp- og bruk i statlige virksomheter*. SNF-rapport 11/13.

Nesheim, T., Fahle, B. og Tobiassen, A. (2014). When external consultants work on internal projects. Exploring managerial challenges, i B. Koene, N. Galais og C. Garsten (red.) *Management and organization of temporary agency work*. Routledge.

OECD (2013). *Employment Outlook 2013*.

Pfeffer, J. og Baron J.A. (1988). Taking the workers back out. Recent trends in the structuring of employment, *Research in Organizational Behavior* 10: 257–262.

Roverud, LH, Kjøvik, Tk; Nesheim, T. & Jesnes (2017). «Mellomledd i oppdragsmarkedet», kommer i *Søkeys på arbeidsmarkedet*.

Scott, W.R. (1995). *Institutions and organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Statistisk Sentralbyrå (2013). Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2012. Dokumentasjonsrapport

Torp, H. (red.): *Nytt arbeidsliv - Medvirkning, inkludering og belønning*, Gyldendal Akademiske forlag, Oslo 2005,

Uzzi, B., & Barsness, Z. I. (1998). Contingent employment in British establishments: Organizational determinants of the use of fixed-term hires and part time workers. *Social Forces*, 76(3), 967–1007.

Williamson, O.E. (1975). *Markets and hierarchies. Analysis and antitrust implications*. New York: The Free Press.

Williamson, O.E. (1985). *The economic institutions of capitalism*. New York: The Free Press.

Zenger, T., & Hesterley, W. H. (1997). The disaggregation of US corporations: Selective intervention, high-powered incentives, and molecular units. *Organization Science*, 8, 209–222.

Vedlegg: Spørreskjema  
SPØRRESKJEMA TILKNYTNINGSFORMER FOR ARBEID: VIRKSOMHET

INTRO:

God dag, mitt navn er \*? AGENTNAME, og jeg ringer fra Respons Analyse.  
I samarbeid med forskningsstiftelsen FAFO gjennomfører vi en undersøkelse blant virksomheter i Norge. I den forbindelse skulle jeg gjerne snakket med Daglig leder, HR-sjef, personalansvarlig eller lignende.

NÅR RETTE PERSON ER I TELEFONEN

God dag, mitt navn er \*? AGENTNAME, og jeg ringer fra Respons Analyse.  
Jeg ringer i forbindelse med en undersøkelse forskningsstiftelsen Fafo gjør for Arbeids- og sosialdepartementet. Undersøkelsen dreier seg om ulike ansttellesformer i norske virksomheter.

1. Er du leder for en virksomhet som også har flere selvstendige underliggende virksomheter, enheter eller bedrifter?

- 1: Ja
- 2: Nei

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 1

INFO TEKST

I resten av dette intervjuet vil vi at du kun svarer for den overordnede enheten (hovedkontoret, administrasjon/rådhuset i kommunen o.l.)

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 1

2. Hvor mange ansatte er det i den overordnede enheten, vi tenker altså her ikke på ansatte i selvstendige underliggende enheter, virksomheter eller bedrifter?

LES OPP 1-9 OM NØDVENDIG

- 1: Færre enn 5 ansatte → GOTO 999
- 2: 5-10 ansatte
- 3: 11-15
- 4: 16-35
- 5: 36-75
- 6: 76-150
- 7: 151 -500
- 8: 501 -1000
- 9: Mer enn 1000
- 10: Ikke sikker

HVIS 2 PÅ SPØRSMÅL 1

3. Hvor mange ansatte er det i din enhet, virksomhet, bedrift?

LES OPP 1-9 OM NØDVENDIG

- 1: Færre enn 5 ansatte → GOTO 999
- 2: 5-10 ansatte
- 3: 11-15
- 4: 16-35
- 5: 36-75
- 6: 76-150
- 7: 151 -500
- 8: 501 -1000
- 9: Mer enn 1000
- 10: Ikke sikker

4. Hvor mange faste ansatte er det det i din enhet, virksomhet, bedrift?

- 1: 5-10 ansatte
- 2: 11-15
- 3: 16-35
- 4: 36-75
- 5: 76-150
- 6: 151 -500
- 7: 501 -1000
- 8: Mer enn 1000
- 9: Ikke sikker

5. Tilhører din virksomhet...

LES OPP 1-4

- 1: Privat sektor
- 2: Statlig sektor
- 3: Kommunal eller fylkeskommunal sektor
- 4: Fristilt offentlig virksomhet
- 5: Ikke sikker

HVIS 2 PÅ SPØRSMÅL 5

6. er din virksomhet omfattet av tjenestemannsloven?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

HVIS 2 PÅ SPØRSMÅL 5

7. Er din virksomhet et helseforetak?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

HVIS 2 PÅ SPØRSMÅL 5

8. Er din virksomhet en del av universitets- og høgskolesektoren?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

HVIS 1 ELLER 4 PÅ SPØRSMÅL 5

9. Er virksomheten eller enheten organisert som et AS?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

11. Når ble din virksomhet etablert?

LES OPP OM NØDVENDIG

- 1: før 2000
- 2: 2000-2004
- 3: 2005-2008
- 4: 2009-2012
- 5: 2013-2016
- 6: Ikke sikker

#### HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 5

12. Har virksomheten norske eller utenlandske eiere? Hvis dere er en del av et konsern eller kjede eller liknende er vi interessert i hvem som eier konsernet eller kjeden. Her dere...

#### LES OPP 1-5

- 1: Bare norsk(e) eier(e)
- 2: Både norske og utenlandske eiere, men den/de norske dominerer
- 3: Omtrent lik andel av norske og utenlandske eiere
- 4: Både norske og utenlandske eiere, men de/de utenlandske dominerer
- 5: Bare utenlandsk eier(e)
- 6: Ikke sikker

13. Hvis du ser tilbake til 2013, har antall fast ansatte blitt...

#### LES OPP 1-3

- 1: Redusert
- 2: Som før
- 3: Økt
- 4: Ikke sikker

#### HVIS 1 ELLER 4 PÅ SPØRSMÅL 5

14. Er din virksomhet bundet av en tariffavtale med en eller flere fagforeninger?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

#### HVIS 1. PÅ SPØRSMÅL 14

15. Finnes det avtale mellom virksomheten og de tillitsvalgte om adgangen til innleie fra bemanningsforetak/vikarbyrå?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

16. Hvor stor andel (prosent) av de ansatte jobber deltid?

- 1: Mindre enn 10 prosent
- 2: 10-25 prosent
- 3: 26-50 prosent
- 4: Mer enn 50 prosent
- 5: Ikke sikker

17. Hvordan vil du beskrive turnoveren i din virksomhet?

#### LES OPP 1-4

- 1: Svært høy
- 2: Ganske høy
- 3: Ganske lav
- 4: Svært lav
- 5: Vet ikke

19. Jeg vil nå at du skal ta stilling til følgende påstander om din virksomheten eller enhet, svar på en skala fra 1 til 5, der 1 betyr helt uenig og 5 helt enig.

a) Vi vet med stor sikkerhet bemanningsbehovet de neste 12 månedene

- 1: Helt uenig
- 2:
- 3:
- 4:
- 5: Helt enig

6: Ikke sikker

b) Det kan være stor variasjon i etterspørsel fra måned til måned

c) Arbeidet i virksomheten eller enheten utføres for det meste i tidsbegrensede prosjekter

d) Vi opplever stadig at vi har behov for ny kunnskap og kompetanse

e) Innholdet i arbeidet er svært stabilt over tid

f) Vi jobber nå meget aktivt med å effektivisere driften

g) Vi er svært utsatt for konjunktursvingninger

h) Vi er en virksomhet med store sesongsvingninger

20. I denne undersøkelsen er vi opptatt av å få informasjon om hvilke bemanningsløsninger din virksomhet benytter som et supplement til faste ansettelser.

Har bedriften i løpet av de siste 12 månedene benyttet noe av det følgende?

a) Midlertidige direkte ansatte

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

b) Innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak/vikarbyråer

c) Innleid arbeidskraft fra produksjonsbedrifter/bedrifter i samme bransje

d) Selvstendige oppdragstakere/freelancere

e) Konsulentbedrifter innen strategi, organisasjon og ledelse

f) Underentreprise/Underleverandører til produksjon/bygg og anlegg

g) Underentreprise/Tjenesteleverandører til IT, støttetejenester, vakt, renhold, renskap mm.

h) Er det andre bemanningsløsninger din virksomhet benytter som supplement til faste ansettelser?

- 1: Ja, Annet\_\_\_NOTER
- 2: Nei



HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 20d

21. Har bruken av selvstendige oppdragstakere/freelancere i løpet av de siste 12 månedene...

- 1: Økt
- 2: Blitt redusert
- 3: eller er det omtrent som før
- 4: Ikke sikker

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 20a OG 1 PÅ SPØRSMÅL 14 ELLER 2 ELLER 3 PÅ SPØRSMÅL 5

22. Har dere drøftet bruk av midlertidige ansatte med tillitsvalgte eller andre representanter for de ansatte i løpet av de siste 12 månedene?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

HVIS 1 PÅ 20b OG 1 PÅ SPØRSMÅL 14 ELLER 2 ELLER 3 PÅ SPØRSMÅL 5

23. Har dere drøftet bruk av innleie fra bemanningsforetak/vikarbyråer med tillitsvalgte eller andre representanter for de ansatte i løpet av de siste 12 månedene?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

HVIS 1 på 20c OG 1 PÅ SPØRSMÅL 14 ELLER 2 ELLER 3 PÅ SPØRSMÅL 5

24. Har dere drøftet inn leie fra produksjonsbedrifter/bedrifter i samme bransje med tillitsvalgte eller andre representanter for de ansatte i løpet av de siste 12 månedene?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

HVIS JA PÅ 3 ELLERE FLERE I SPØRSMÅL 20

25. Hvilke av de nevnte bemanningsløsningene, i tillegg til de faste ansatte, har vært viktigst for dere de sist 12 månedene?

KUN DE SOM ER NEVNT I SPØRSMÅL 20 KOMMER OPP  
FLERE SVAR MULIG (MAX 2 SVAR) - LES OPP OM NØDVENDIG.

- 1: Midlertidige direkte ansatte
- 2: Innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak/vikarbyråer
- 3: Innleid arbeidskraft fra produksjonsbedrifter/bedrifter i samme bransje
- 4: Selvstendige oppdragstakere/freelancere: Hvis ja: Har denne bruken økt, blitt redusert eller er den som før
- 5: Konsulentbedrifter innen strategi, organisasjon og ledelse
- 6: Underentreprise/Underleverandører til produksjon/bygg og anlegg
- 7: Underentreprise/Tjenesteleverandører til IT, støttetejenester, vakt, renhold, regnskap mm.
- 8: Ikke sikker/Ubesvart

26. Du svarte at dere hovedsak har benyttet (SETT INN FØRSTE ALTRENATVI SOM ER VALGT I SPØRSMÅL 20 ELLER 25), hvilke av de følgende årsaker til å benytte dette passer for dere eller ikke.

LES OPP - FLERE SVAR MULIG

- 1: For å fylle vikariater
- 2: Arbeidsmarkedstiltak
- 3: Praksisplasser
- 4: For å fylle behov for ekstra kapasitet
- 5: For å fylle behov for spesialkompetanse i en begrenset periode
- 6: Som en del av den løpende virksomheten
- 7: For å teste ut personer for fast ansettelse
- 8: For å få mindre administrasjon og oppfølging
- 9: Fordi vi har vakante stillinger
- 10: For å få arbeidstidsordningene til å gå opp
- 11: Fordi vi ikke klarer å rekruttere kvalifisert arbeidskraft til fast ansettelse
- 12: Denne type oppgaver faller utenfor vår kjernekompetanse
- 13: Blir utført av leverandører pga. lavere kostnader
- 14: Ingen av dem

27. Du svarte at dere hovedsak har benyttet (SETT INN ANDRE ALTRENATVI SOM ER VALGT I SPØRSMÅL 20 ELLER 25), hvilke av de følgende årsaker til å benytte dette passer for dere eller ikke.

LES OPP- FLERE SVAR MULIG

- 1: For å fylle vikariater
- 2: Arbeidsmarkedstiltak
- 3: Praksisplasser
- 4: For å fylle behov for ekstra kapasitet
- 5: For å fylle behov for spesialkompetanse i en begrenset periode
- 6: Som en del av den løpende virksomheten
- 7: For å teste ut personer for fast ansettelse
- 8: For å få mindre administrasjon og oppfølging
- 9: Fordi vi har vakante stillinger
- 10: For å få arbeidstidsordningene til å gå opp
- 11: Fordi vi ikke klarer å rekruttere kvalifisert arbeidskraft til fast ansettelse
- 12: Denne type oppgaver faller utenfor vår kjernekompetanse
- 13: Blir utført av leverandører pga. lavere kostnader
- 14: Ingen av dem

28. Om du ser på den totale bemanningen som virksomheten har brukt de siste 12 månedene, både fast ansatte og innleide, sesongarbeidere eller andre midlertidige ansatte: Omtrent hvor stor andel av den totale bemanningen er vanligvis innleid, sesongarbeidere eller andre midlertidige?

- 1: Ingen
- 2: 1 -9 prosent
- 3: 10-25 prosent
- 4: 26-50 prosent
- 5: Mer enn 50 prosent
- 6: Ikke sikker

29. Det har i løpet av den senere tid vært rettet oppmerksomhet mot nye teknologiske løsninger for formidling av arbeid og tjenester.

Har din bedrift i løpet av de siste 12 månedene benyttet apper eller internettsider for å sette ut oppdrag til frilansere eller andre oppdragstakere for en kortere eller lengre periode?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

#### HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 29

30. Gjør dere da en direkte avtale med arbeidstakeren/oppdragstakeren eller med leverandøren av appen eller nettsiden (formidleren) eller begge deler

- 1: Direkte avtale med arbeidstakeren/oppdragstakeren
- 2: Direkte avtale med leverandøren av appen eller nettsiden
- 3: Begge deler
- 4: Ikke sikker

31. Har bedriften i løpet av de siste 12 månedene benyttet noe av det følgende  
LES OPP 1-2 FLERE SVAR MULIG

- 1: Deltidsansatte som påtar seg ekstravakter utover avtalt arbeidstid
- 2: Tilkallingsvikarer eller ekstrahjelp som kun jobber når det er behov for ekstra arbeidskraft
- 3: Ingen av de nevnte

#### IKKE HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 6 ELLER 1 PÅ SPØRSMÅL 8

32. 1. juli 2015 ble Arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse endret. Endringene innebærer blant annet en ny, generell adgang til midlertidig ansettelse uten vilkår i inntil tolv måneder.

- 1: Ja, jeg kjenner godt til endringene
- 2: Jeg kjenner delvis til endringene
- 3: Nei, jeg kjenner ikke til disse endringene

#### HVIS 1 ELLER 2 PÅ SPØRSMÅL 32

33. Har lovendringen om midlertidige ansettelser ført til at dere i løpet av de sist 12 månedene har...

LES OPP 1-2

- 1: Ansatt flere i midlertidige stillinger enn det dere gjorde tidligere
- 2: Eller har det ikke vært noen endring i antallet midlertidige hos dere
- 3: Ikke sikker

#### HVIS 1 ELLER 2 PÅ SPØRSMÅL 32

34. Har lovendringen om midlertidige ansettelser ført til at dere i løpet av de siste 12 månedene har ansatte flere...

LES OPP 1-3 FLERE SVAR MULIG

- 1: Med Innvandrerbakgrunn
- 2: Med nedsatte funksjonsevne
- 3: Ungdommer som har problemer med å komme inn i arbeidsmarkedet
- 4: Arbeidstakere som er 50 år eller eldre
- 5: Ingen av de nevnte

35. Jeg skal nå lese opp noen påstander om midlertidige ansettelser. Hvor godt eller dårlig passer disse når det gjelder fremtidig bruk av midlertidige ansatte i din virksomhet/enhet? Svar på en skala fra 1 – 5, der 1 betyr helt uenig og 5 helt enig (LEGG TIL IKKE SIKKER)

- a) Lovendringen vil medføre at vi i løpet av 2016 vil tilsette flere midlertidig
- b) Lovendringen vil framover føre til at en større andel av våre ansatte vil ha midlertidige kontrakter
- c) Lovendringer medfører mindre risiko for å ansette feil person
- d) Lovendringer gjør det lettere å håndtere usikkerhet om framtidig bemanningsbehov
- e) Lovendringene vil ikke ha noen betydning for oss

#### HVIS 4 ELLER 5 PÅ SPØRSMÅL 35E

36. Hvorfor har lovendringene ingen betydning for din virksomhets valg av bemanningsstrategi?

- 1: Fordi lovbestemmelsene er for kompliserte
- 2: Fordi vi ikke har behov for økt bemanning
- 3: Fordi behovet for økt bemanning dekkes på annen måte
- 4: Fordi vi ikke ønsker å utfordre fagforening/tillitsvalgte
- 5: Ingen av delene

37. Har din virksomhet i løpet av de siste 12 månedene nedbemannet?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

#### HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 37

38. Hvilke hovedstrategier brukte dere for å håndtere det reduserte behovet for arbeidskraft?

FLERE SVAR MULIG (MAX 2) LES OPP OM NØDVENDIG

- 1: Oppsigelser
- 2: Permitteringer
- 3: Sluttpakker
- 4: Redusert arbeidstid
- 5: Avslutte avtaler om midlertidige ansettelser
- 6: Avslutte oppdragsavtaler om innleie av arbeidstakere
- 7: Avslutte oppdragsavtaler om bruk av entrepriser
- 8: Annet\_\_\_NOTÉR
- 9: Ikke sikker

#### HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 5

39. Har din virksomhet i løpet av de siste 12 månedene leid ut arbeidskraft i form av produksjonsutleie til andre bedrifter?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

40. 11 østeuropeiske land er med i EU. Disse er: Polen, Litauen, Estland, Latvia, Bulgaria, Romania, Tsjekia, Slovakia, Slovenia, Ungarn og Kroatia. I denne undersøkelsen vil vi se på norske bedrifters bruk av arbeidskraft fra disse østeuropeiske EU-landene.


Bruker din bedrift arbeidstakere, underentreprenører eller leiefirmaer med arbeidskraft fra østeuropeiske EU-land i Norge?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

#### HVIS 2 PÅ SPØRSMÅL 40

41. Har din bedrift brukt arbeidstakere, underentreprenører eller leiefirmaer med arbeidskraft fra østeuropeiske EU-land i Norge de siste 12 månedene?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker



42. Hvor sannsynlig eller usannsynlig tror du det er at din bedrift vil bruke arbeidskraft fra de østeuropeiske EU-landene i løpet av de neste 12 månedene? Svar på en skala fra 1 til 5 der 1 er svært usannsynlig og 5 er svært sannsynlig.  
NOTER 1-5 0=IKKE SIKKER

KUN TIL DEM SOM HAR SVART 1 PÅ SPØRSMÅL 40 ELLER 1 PÅ SPØRSMÅL 41

43. Hva er bedriftens viktigste motiv for å bruke arbeidskraft fra østeuropeiske EU-land? Vil du si det er...

LES OPP 1-5 ROTÈR 1-4

- 1: Fordi det er mangel på norsk arbeidskraft
- 2: For å redusere lønnskostnadene
- 3: Fordi konkurrentene gjør det
- 4: For å få økt fleksibilitet med hensyn til arbeidstid
- 5: Eller er det andre begrunnelser i så fall hva\_\_\_\_\_ NOTER
- 6: Ikke sikker

44. Har din bedrift i løpet av de siste 12 månedene brukt arbeidstakere, underentreprenører eller leiefirmaer med arbeidskraft fra noen av de følgende områdene?

LES OPP 1-3 - FLERE SVAR MULIG

- 1: Norden
- 2: Vestlige EU-land
- 3: Land utenfor EU
- 4: Ingen av de nevnte

45. Til slutt har vi noen spørsmål om bruk av lærlinger. Har din virksomhet hatt lærlinger i løpet av de siste to årene?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 46

46. Hvor mange lærlinger har dere hatt i løpet av de siste to årene?  
NOTER ANTALL (LEGG TIL IKKE SIKKER)



Dette notatet er en underveisrapportering fra et prosjekt om tilknytningsformer i arbeidslivet. Prosjektet er et samarbeidsprosjekt mellom Fafo (hovedansvarlig) og SNF, og er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet. Vi gjør rede for resultatene fra en survey av 1268 norske virksomheter. Notatet tar for seg to hovedtemaer:

1. Bruken av atypiske tilknytningsformer for arbeid; midlertidige ansettelser, innleie av arbeidskraft, bruk av oppdragstakere/frilansere og kjøp av tjenester
2. Effekten av lovendringen om midlertidige ansettelser fra 1. juli 2015

# SNF



**Samfunns- og næringslivsforskning AS**

Centre for Applied Research at NHH

Helleveien 30  
NO-5045 Bergen  
Norway

P +47 55 95 95 00  
E [snf@snf.no](mailto:snf@snf.no)  
W [snf.no](http://snf.no)

Trykk: Allkopi Bergen