

Kristine Nergaard

Midlertidig ansatte i norsk arbeidsliv

Tilleggsundersøkelse til AKU 2005 4. kvartal

Kristine Nergaard

Midlertidig ansatte i norsk arbeidsliv – tilleggsundersøkelse til AKU 4. kvartal 2005

© Fafo 2006
ISSN 0804-5135

Innhold

Hovedfunn	5
1 Innledning	7
1.1 Om dataene	8
2 Resultater	9
2.1 Hvilke typer midlertidige ansettelser benyttes?	11
2.2 Korte eller langvarige arbeidsforhold?	12
2.3 Hva kjennetegner midlertidig ansatte med korte og lange arbeidsforhold?	14
2.4 Forskjeller mellom bransjer	16
2.5 Hva gjorde midlertidig ansatte før nåværende jobb?	17
2.6 Hva skjer etter at nåværende ansettelse løper ut?	20
2.7 Kun tilkalt når det er behov for ekstrahjelp/vikar?	21
2.8 Forskjellsbehandling?	22
2.9 Muligheter til å ta opp problemer på arbeidsplassen	27
2.10 Ufrivillig deltid	28
Vedlegg: Spørreskjemaet	31

Hovedfunn

- I tilknytning til Arbeidskraftsundersøkelsen 2005, 4. kvartal, ble det gjennomført en tilleggsundersøkelse blant midlertidig ansatte. Undersøkelsen omfatter 780 personer som oppgir at de er midlertidig ansatt.
- Undersøkelsen viser at flertallet av de midlertidig ansatte har ganske kortvarige ansettelses. En tredel av de midlertidig ansatte oppgir at nåværende arbeidsforhold samlet skal vare under seks måneder. Kun en femdel har en ansettelse på ett år eller mer. En betydelig andel vet ikke hvor langvarig deres ansettelse vil bli.
- Fordelingen på korte og lengre ansettelses er om lag det samme som forrige gang spørsmålet ble stilt, i 1995.
- Det er også spurt om samlet ansiennitet hos arbeidsgiver (inkludert reengasjement). Én av fem har vært hos sin arbeidsgiver mer enn to år. Halvparten har kun vært ansatt i fem måneder eller mindre.
- To av fem midlertidig ansatte kommer fra et annet arbeidsforhold, flertallet av disse kommer fra en annen midlertidig ansettelse. Én av tre oppgir at de var student/elev før de fikk sin nåværende ansettelse og 16 prosent angir at de var arbeidsledige.
- En betydelig andel regner med å kunne bli hos arbeidsgiver: Drøye halvparten av de midlertidig ansatte regner det som nokså eller svært sannsynlig at de vil fortsette hos sin arbeidsgiver også etter at nåværende ansettelse er avsluttet. Andelen er høyest blant dem som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive. Vi har ikke spurt om et reengasjement forventes å være fast stilling eller en ny midlertidig ansettelse.
- Hver femte midlertidig ansatte arbeider bare når arbeidsgiver har behov for ekstrahjelp/vikar (dvs. tilkalles ved behov). Dette er noe vanligere blant kvinner enn menn.
- Én av tre midlertidig ansatte oppgir at de har dårligere muligheter til å delta i kurs/seminarer på jobben enn det fast ansatte i lignende stillinger i bedriften har.
- Midlertidig ansatte rapporterer i liten grad om forskjellsbehandling når det gjelder kompensasjon for å arbeide kveld/natt/helg eller når det gjelder tilgang på frynsegoder. Det er imidlertid en god del – særlig blant dem som ikke regner seg som hovedsakelig yrkesaktive – som svarer «vet ikke».
- I hovedsak oppgir midlertidig ansatte at de har samme ordninger som fast ansatte når det gjelder fleksitid og ordninger for avspasering. Blant dem som oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid, oppgir imidlertid én av fem at de har dårligere ordninger.

- Halvparten av de midlertidig ansatte oppgir at det er svært gode muligheter for å ta opp eventuelle problemer på arbeidsplassen med verneombud, ledelse eller tillitsvalgt. Det er svært få som sier at mulighetene er dårlige. En god del velger imidlertid svarkategorien «nokså gode» muligheter.
- Hver femte midlertidig ansatte ville være mer forsiktig med å ta opp forhold på arbeidsplassen han eller hun er misfornøyd med fordi ansettelsen er midlertidig.

1 Innledning

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomførte på oppdrag av Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) en tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftsundersøkelsen 4. kvartal 2005 (AKU). Undersøkelsen omfattet midlertidig ansatte arbeidstakere, og Fafo bisto AID med utforming av spørsmål. Bakgrunnen for å gjennomføre en slik tilleggsundersøkelse var de nye bestemmelsene vedrørende midlertidige ansettelser i arbeidsmiljøloven som Stortinget vedtok våren 2005, og som skulle iverksettes fra 1. januar 2006. Departementet ønsket i den forbindelse en beskrivelse av situasjonen før nytt lovverk trådte i kraft. Tilleggsundersøkelsen til AKU skulle sammen med andre datakilder bidra til at man kunne gi en beskrivelse av situasjonen i forkant av den planlagte endringen av lovverket, med formål å benytte dette som del av en evaluering av lovendringen. Tema som er dekket av allerede eksisterende spørreundersøkelser, ble ikke prioritert, og AKU 4. kvartal 2005 dekker dermed ikke alle relevante problemstillinger knyttet til midlertidige ansettelser.¹

Stortingsvalget høsten 2005 og det påfølgende regjeringsskiftet førte til at man allikevel ikke fikk noen endring i bestemmelsene om adgang til midlertidig ansettelse. Den planlagte evalueringen faller derfor bort. Departementet har bedt Fafo om en kortfattet gjennomgang av tilleggsundersøkelsen til AKU 2005.

Tilleggsundersøkelsen omfatter følgende tema:

- Hvor langvarige er midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv?
- Hvor kommer midlertidig ansatte fra (arbeid, skolegang mv.)?
- Regner midlertidig ansatte med at de vil fortsette hos sin nåværende arbeidsgiver også etter at nåværende ansettelse er avsluttet?
- Hvor mange midlertidig ansatte har en arbeidstidsavtale som kun innebærer at de arbeider når arbeidsgiver har behov for ekstra arbeidskraft?
- Diskriminering/forskjellsbehandling: Mener midlertidig ansatte at de likebehandles med fast ansatte på arbeidsplassen eller har midlertidig og fast ansatte ulike betingelser?

Spørsmålene er utviklet av Fafo etter at tema og prioriteringer er diskutert med AID. SSB har bistått med kommentarer og råd når det gjelder spørsmålsutforming. Spørreskjemaet er lagt ved som vedlegg til dette notatet.

¹ Fafo utarbeidet på oppdrag fra AID en oversikt over aktuelle datakilder som sammen med tilleggsundersøkelsen fra 4. kvartal 2005 ville gi en beskrivelse av midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv per 2004/2005.

1.1 Om dataene

Tilleggsundersøkelsen om midlertidige ansettelser gikk til lønnstakere som oppga at de hadde en midlertidig ansettelse og som er intervjuet ved direkte intervju. Dette omfatter 781 personer. Det er frivillig å delta i tilleggsundersøkelsen (i motsetning til resten av AKU) og 77 prosent av de midlertidig ansatte har svart på undersøkelsen. Dette er noe færre intervjuer enn forventet, blant annet fordi andelen midlertidig ansatte i arbeidsmarkedet dette kvartalet var noe lavere enn ved tidligere undersøkelser.

SSB har utarbeidet vektorer for tilleggsundersøkelsene. Vektene tar hensyn til frafallet samtidig som de blåser opp utvalget til befolkningsstørrelse.

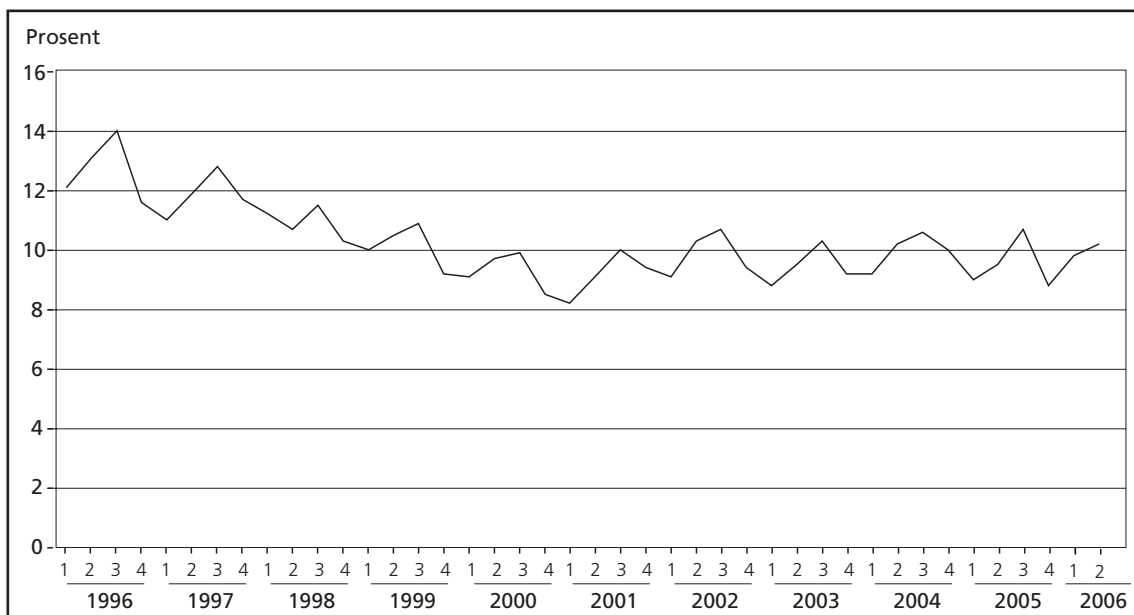
2 Resultater

Vi presenterer resultatene fra AKU 4. kvartal 2005 i dette notatet. I og med at intensjonen med undersøkelsen var å supplere eksisterende datakilder (blant annet andre nyere AKU-undersøkelser) vil ikke denne undersøkelsen alene gi noe helhetlig bilde av midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv. Formålet med dette notatet er først og fremst å gi en beskrivelse av datamaterialet, med vekt på å vise hvilke forskjeller det er etter tradisjonelle kjennetegn ved arbeidstakeren (type midlertidig ansettelse, kjønn, bransje og tilknytning til arbeidsmarkedet).

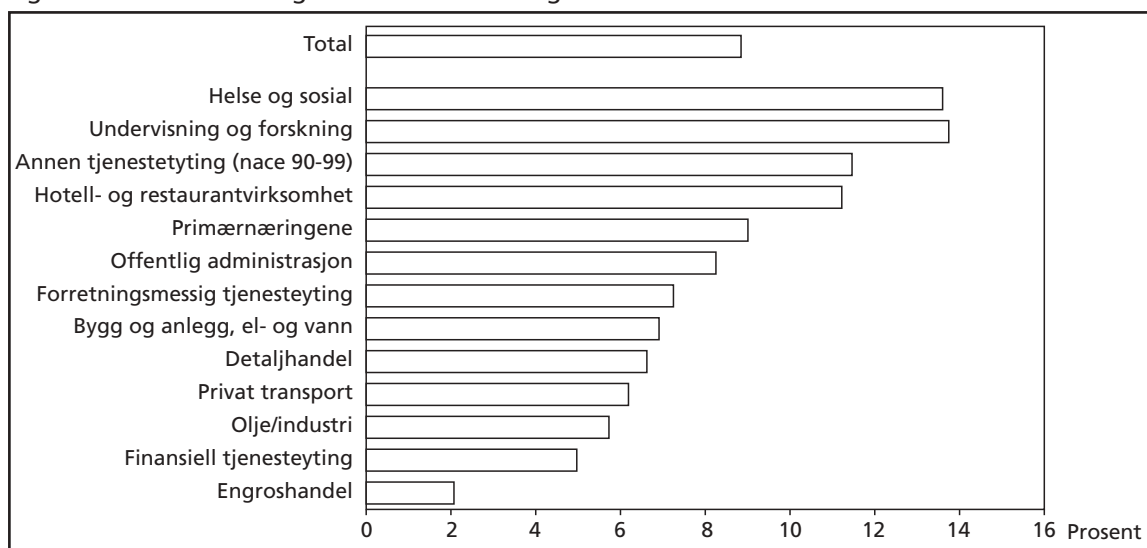
Innledningsvis viser vi utviklingen i andel midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv. I 4. kvartal 2005 oppgir 8,8 prosent av lønnstakerne at de er midlertidig ansatt. Hovedinntrykket er at andelen midlertidig ansatte har vært stabil de siste seks årene (fra og med 2000) etter en jevn nedgang fra midten av 1990-tallet. Det er en viss variasjon i andel midlertidige ansettelser over året, med høyest andel midlertidig ansatte i 2. og 3. kvartal. Dette skyldes blant annet ferieavvikling og sesongarbeid.

Andelen midlertidig ansatte varierer mellom ulike bransjer og sektorer. Vi finner flest midlertidig ansatte innen helse- og sosialsektoren og innen undervisning og forskning (figur 2). I disse delene av arbeidslivet har drøye 13 prosent av lønnstakerne en midlertidig ansettelse. Midlertidige ansettelser er også vanlig innen hotell- og restaurantvirksomhet og i det vi har kalt annen tjenesteyting (dette omfatter blant annet interesseorganisasjoner, kultur og idrett og visse typer personlig tjenesteyting). Bransjer som engroshandel, finansiell tjenesteyting og industri og oljeutvinning er blant dem som har lavest andel midlertidig ansatte. Enkelte

Figur 1 Andelen midlertidig ansatte i norsk arbeidsliv 1. kvartal 1996 – 2. kvartal 2006. AKUs kvartalsvise undersøkelser (SSB). Prosent.



Figur 2 Andel midlertidig ansatte etter næring. AKU 4. kvartal 2005. Prosent.

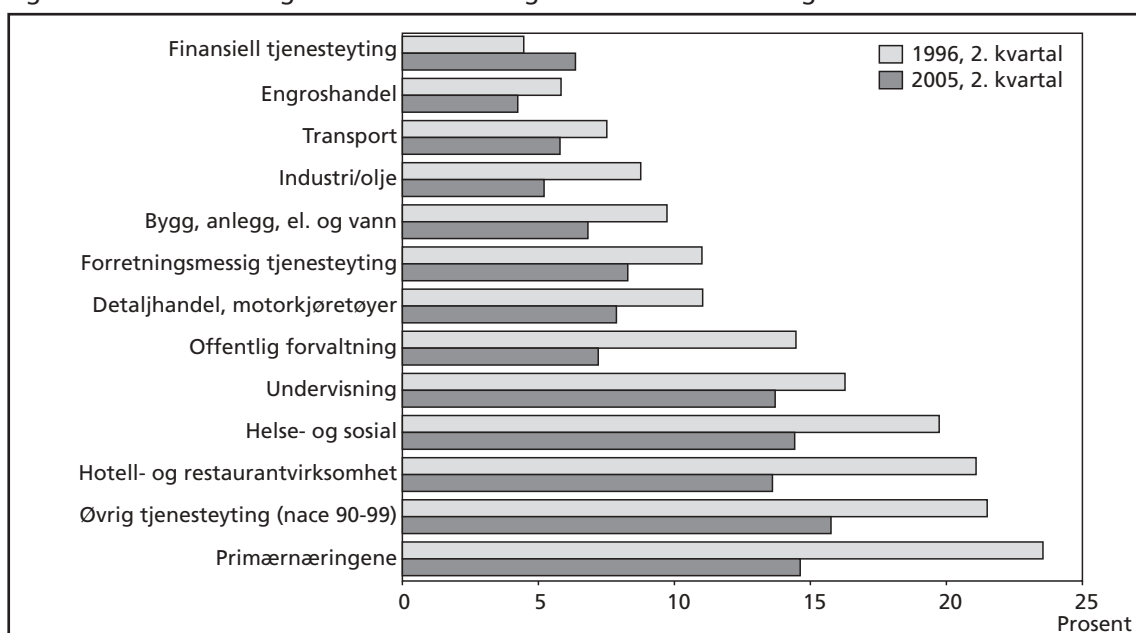


bransjer med sesongarbeid, for eksempel primærnæringene, vil ha en klart høyere andel midlertidig ansatte når undersøkelsene omfatter sommermånedene.

Nesten halvparten av de midlertidig ansatte arbeider i offentlig sektor. Det er vanligere med midlertidige ansettelser i offentlig tjenesteyting enn i privat tjenesteyting, og sett under ett er det ikke store forskjeller i andelen midlertidig ansatte mellom privat tjenesteyting og privat vareproduksjon (industri, oljeproduksjon og bygg og anlegg).

Over en tiårsperiode (fra 1996 til 2005) har andelen midlertidig ansatte gått ned i de fleste bransjer. Vi presenterer tall for 2. kvartal 1996 og for 2. kvartal 2005 (figur 3).² Den

Figur 3 Andel midlertidig ansatte etter næring. AKU 2. kvartal 1996 og 2. kvartal 2005. Prosent.



² Vi benytter tall for 2. kvartal 2005 (og ikke undersøkelsen fra 4. kvartal) for å kunne sammenligne undersøkelser som er gjennomført i samme kvartal, jf. at det er variasjoner i andelen midlertidige ansettelser over året.

absolutte nedgangen (målt i antall prosentpoengs nedgang) er størst i de bransjene som i utgangspunktet hadde flest midlertidig ansatte, blant annet helse og sosial, primærnæringene og hotell- og restaurantbransjen. Den prosentvise endringen varierer mindre, men har vært størst innen offentlig forvaltning (en reduksjon på om lag 50 prosent), mens undervisning og forskning peker seg ut som en bransje der reduksjonen i bruken av midlertidige stillinger ligger klart under gjennomsnittet.

2.1 Hvilke typer midlertidige ansettelser benyttes?

Vikariater er den vanligste typen midlertidig ansettelse. Nesten halvparten av alle midlertidig ansatte oppgir at de er ansatt som vikar (tabell 1). Én av fem oppgir å være ansatt på engasjement eller prosjekt, og like mange sier at de arbeider som ekstrahjelp. En liten andel er lærling/praktikant eller svarer annet.

Én av fire midlertidig ansatte oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid. Flertallet av disse oppgir at de regner seg som skoleelever/studenter. Dette spørsmålet stilles kun til arbeidstakere som oppgir at de arbeider deltid. Heltidsansatte betraktes som hovedsakelig yrkesaktive.

Det har ikke vært vesentlige endringer i denne fordelingen de senere årene.

Tabell 1 Midlertidig ansatte etter type midlertidig ansettelse og yrkesaktivitet. N=781. AKU 4. kvartal 2005. Antall personer og prosent.

	Prosent	Antall
Type midlertidig ansettelse		
Engasjement/prosjektansatt	20	36 000
Ekstrahjelp	20	37 000
Vikar	46	85 000
Lærling/praktikant	7	13 000
Annet	8	12 000
Total	100	183 000
Hovedstatus		
Hovedsakelig yrkesaktiv	74	137 000
Annen hovedaktivitet	26	48 000
- hvorav skolelev/student	17	32 000
Total	100	185 000

2.2 Korte eller langvarige arbeidsforhold?

Vi ønsket å undersøke hvor langvarige de midlertidige ansettelsene er. Vi har to mål på dette.

- Hvor langvarig er den enkelte ansettelsen fra start til planlagt sluttidspunkt. Her ser vi på det nåværende ansettelsesforholdet, ikke samlet periode hos arbeidsgiver som for eksempel kan omfatte flere påfølgende ansettelser (reengasjement).
- Hvor lenge har den midlertidig ansatte vært i sin nåværende jobb (ansiennitet). Dette vil også omfatte reengasjementer innen samme jobb.

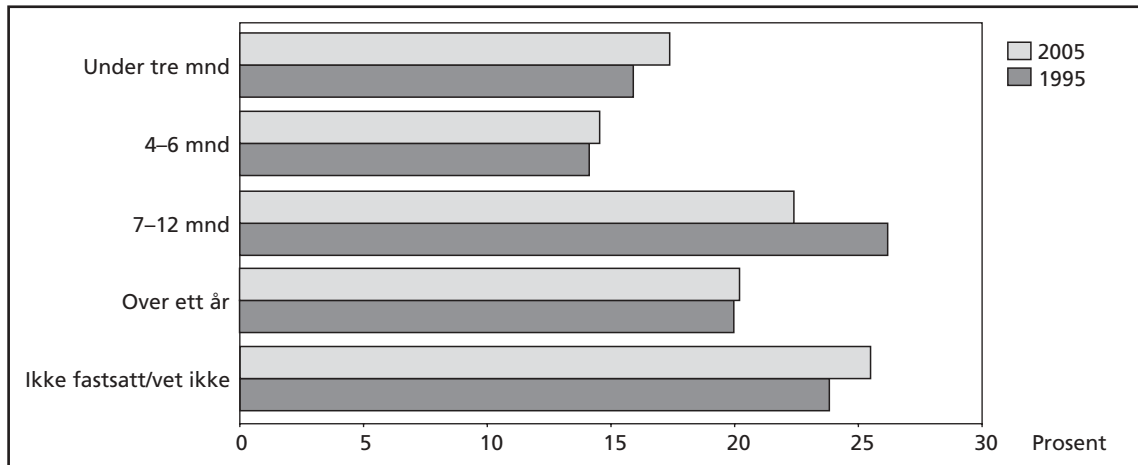
Hvor langvarig er den enkelte midlertidige ansettelsen?

Tilleggsundersøkelsen fra 4. kvartal 2005 bekrefter inntrykket av at flertallet av midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv er ganske kortvarige. En tredel har en ansettelse som fra start til slutt skal være på under et halvt år (tabell 2), og halvparten har en ansettelse som skal vare ett år eller mindre. Under ti prosent sier at nåværende ansettelse skal vare mer enn to år. Én av fire oppgir at det ikke er fastsatt noe sluttidspunkt eller de svarer «vet ikke».

Tabell 2 Hva er lengden på din nåværende midlertidige ansettelse? Anslå perioden fra du begynte i arbeidet og til du etter planen skal slutte. Midlertidig ansatte. AKU 4. kvartal 2005. N=777. Prosent.

Prosent	
Detaljert	
Under 1 måned	4
1-3 måneder	14
4-6 måneder	14
7-12 måneder (halvt - ett år)	21
13-18 måneder (ett - halvannet år)	7
19-24 måneder (halvannet - to år)	6
25-47 måneder (tre - fire år)	6
Fire år og mer	2
Ikke bestemt	18
Vet ikke	9
Total	100
Gruppert	
6 måneder eller mindre	31
7-12 måneder	21
Ett år eller mer	21
Vet ikke/ikke bestemt	27
Total	100

Figur 4 Lengden av nåværende midlertidige ansettelse. 2. kvartal 1995 og 4. kvartal 2005. Prosent.



Samme spørsmål ble stilt i AKU 1995.³ Fordelingen på korte og lange ansettelser samt andelen som svarer at det ikke er bestemt noe sluttidspunkt, var omtrent den samme for drøye ti år siden som i dag (figur 4).

Hva med dem som oppgir at det ikke er fastsatt noen sluttdato for ansettelsen?

Om lag en firedel av de midlertidig ansatte oppgir at det ikke er fastsatt noen sluttdato for deres ansettelse eller de svarer «vet ikke» på spørsmålet om hvor langvarig deres nåværende ansettelse skal være. Dette gjelder først og fremst arbeidstakere som oppgir at de er vikar eller ekstrahjelp. Vi spurte disse om de regnet med at ansettelsesforholdet kom til å vare mer enn seks måneder fram i tid. To av tre svarer ja på dette, 20 prosent svarer vet ikke, mens kun et mindretall svarer at ansettelsen sannsynligvis vil vare mindre enn seks måneder fram i tid. Vi vet også hvor lenge arbeidstakerne har vært hos sin nåværende arbeidsgiver (se neste avsnitt). Ser man disse opplysningene i sammenheng, kan vi slå fast at 80 prosent av denne gruppen har vært eller kommer til å være mer enn seks måneder hos sin arbeidsgiver. Mye tyder dermed på at dette er noe mer langvarige arbeidsforhold som løper uten en avtalt sluttdato.

Ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver

Vi stilte også spørsmål om når arbeidstakeren begynte i sin nåværende jobb, noe som gjør at vi kan beregne ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. Dette spørsmålet ligner SSBs standardspørsmål i AKU som regelmessig stilles alle arbeidstakere i forbindelse med undersøkelsene i 2. kvartal. Svarene viser at mange kun har vært hos sin arbeidsgiver i kort tid, 40 prosent har vært ansatt mindre enn tre måneder, og drøye halvparten har under seks måneders

³ Nergaard, Kristine og Torgeir Aarvaag Stokke (1996): *Midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv. Hvor mange, hvem, hvor og hvorfor?* Fafo-rapport 198.

Tabell 3 Ansiennitet hos arbeidsgiver blant midlertidig ansatte. AKU 4. kvartal 2005. N=748. Prosent.

Tre måneder eller mindre	40
4-6 måneder	13
7-12 måneder	11
Over ett år - til og med to år	17
Over to år - opp til fire år	10
Fire år og mer	8
Total	100
Gjennomsnittlig ansiennitet (antall måneder)	14 mnd
Median	5 mnd

Utgangspunkt er spørsmålet "I hvilket år og måned begynte du i din nåværende jobb?" I beregningen av ansiennitet har vi forutsatt at intervjuene er gjennomført i november 2005.

ansiennitet (tabell 3). En drøy tredel har vært hos sin arbeidsgiver i mer enn ett år, og ifølge våre beregninger har åtte prosent vært ansatt i fire år eller mer.

Gjennomsnittlig ansiennitet hos arbeidsgiver blant midlertidig ansatte er 14 måneder. Dette skjuler imidlertid at mange har korte ansettelse og noen få har vært ansatt lenge. Et alternativt mål er median. Medianen er det antall måneder som deler utvalget i to like store grupper. Halvparten av alle midlertidig ansatte har vært ansatt fem måneder eller mindre (median).

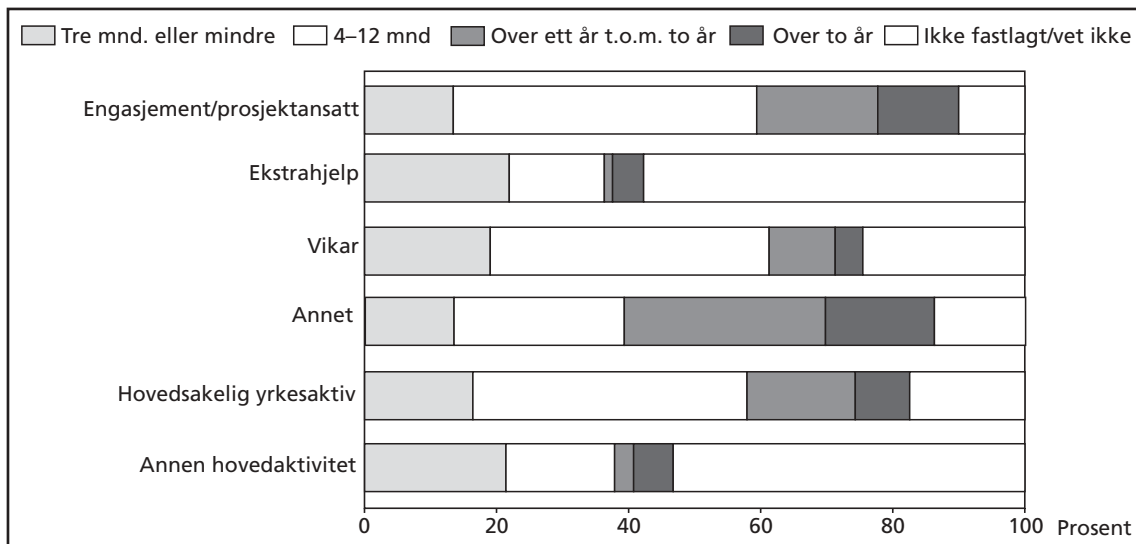
2.3 Hva kjennetegner midlertidig ansatte med korte og lange arbeidsforhold?

Vi har muligheten til å gruppere midlertidig ansatte etter type midlertidig ansettelse, det vil si om de oppgir å være ansatt som vikar, ekstrahjelp, på engasjement/prosjekt eller om de er i annen type midlertidig ansettelse. I tillegg blir deltidsansatte spurt om de regner seg som hovedsakelig yrkesaktive eller ikke. De som oppgir å ha annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid, utgjør om lag en firedel av alle midlertidig ansatte. Flertallet av disse er studenter/skoleelever, men vi finner også andre grupper, blant annet dem som regner seg som arbeidsøkende og dem som regner seg som hjemmearbeidende.

Hvor store forskjeller finner vi så mellom ulike typer midlertidige ansettelser når det gjelder lengden på nåværende ansettelse? Ekstrahjelper skiller seg ut ved at arbeidsforholdene ofte ikke har noen fastsatt sluttdato (figur 5). Her oppgir de fleste at de enten har korte ansettelser eller at ansettelsen er uten fastsatt sluttidspunkt. Arbeidstakere som er ansatt i engasjement/på prosjekt, skiller seg ut ved at en tredel av ansettelsene skal vare ett år eller mer. Det samme gjelder «annet»-gruppen, som blant annet omfatter en del lærlinger.

Tre firedeler av de midlertidig ansatte regner seg som hovedsakelig yrkesaktive. Blant disse er det mest vanlig med ansettelser som varer fra fire måneder og opp til ett år. Midlertidig ansatte med annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid skiller seg ut ved at ansettelsene enten er uten fastsatt sluttidspunkt eller ved at de har svært kortvarige ansettelser. Den høye andelen

Figur 5 Lengden på nåværende midlertidig ansettelse. Etter type midlertidig ansettelse og etter om arbeidstakeren regner seg som hovedsakelig yrkesaktiv eller har annen hovedaktivitet. AKU 2. kvartal 2005. Prosent.



i denne gruppen som oppgir at det ikke er fastsatt noe sluttidspunkt eller som svarer vet ikke, tyder på at dette er arbeidsforhold som løper så lenge det passer begge eller en av de to partene.

Ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver

Vi ser også på om ulike typer midlertidig ansatte har ulike ansiennitet hos arbeidsgiver (tabell 4). Gruppen som oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid, skiller seg ut ved i gjennomsnitt å ha vært lenger ansatt hos sin arbeidsgiver enn øvrige midlertidig ansatte. Her er gjennomsnittlig ansiennitet 20 måneder og 29 prosent har vært mer enn ett år hos sin nåværende arbeidsgiver. Blant de øvrige – gruppen som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive – er det kun 14 prosent som har vært ansatt i mer enn ett år. Ekstrahjelper

Tabell 4 Gjennomsnittlig ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver (gjennomsnitt og median) samt andel som oppgir at de har mer enn ett års ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. Etter type midlertidig ansettelse og om arbeidstakeren regner seg som hovedsakelig yrkesaktiv eller har annen hovedaktivitet. AKU 4. kvartal 2005. Antall måneder og prosent.

	Gjennomsnittlig antall måneder	Median Antall måneder	Andel som har vært mer enn to år hos sin nåværende arbeidsgiver	N
Hovedaktivitet				
Hovedsakelig yrkesaktiv	12	5	14	590
Annen hovedaktivitet	20	9	29	189
Type midlertidig ansettelse				
Engasjement/prosjektansatt	17	6	22	164
Ekstrahjelp	19	6	23	144
Vikar	12	5	15	370
Annet	12	6	14	101
Alle	14	5	18	779

og ansatte i engasjement/på prosjekt skiller seg fra vikarer ved lengre gjennomsnittlig ansiennitet hos arbeidsgiver. Samtidig vil vi vente at disse to gruppene ellers skiller seg ut når det gjelder arbeids- og ansettelsesbetingelser, jamfør at den førstnevnte gruppen ofte vil ha en ekstrajobb ved siden av annen aktivitet.

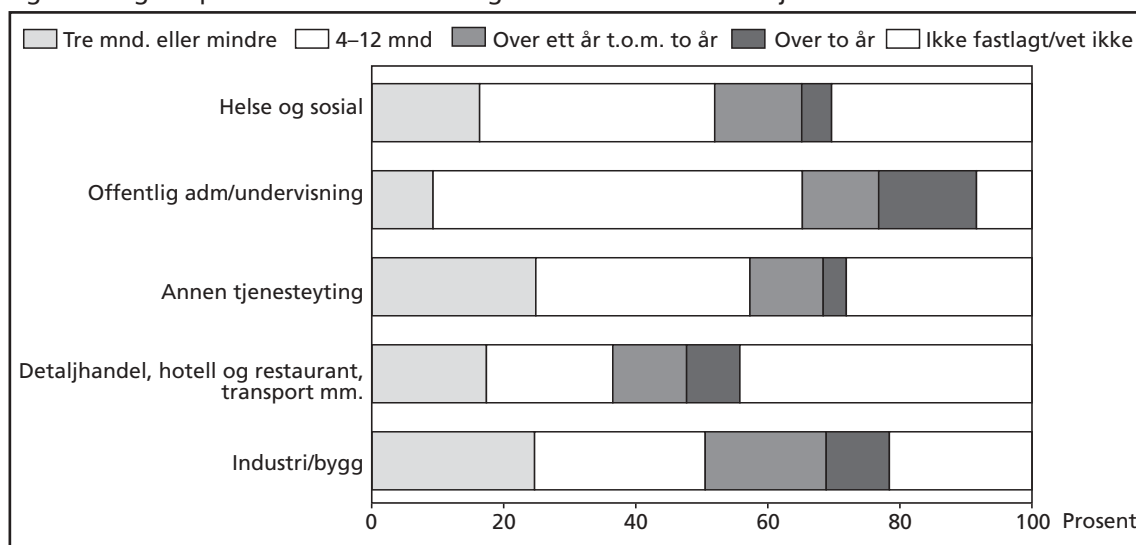
2.4 Forskjeller mellom bransjer

Her ser vi på om det er forskjeller mellom ulike deler av arbeidslivet når det gjelder bruken av korte og mer langvarige midlertidige ansettelser. Materialet er ikke stort nok til at vi kan se på bransjer detaljert. Vi har derfor gruppert de midlertidig ansatte i fem bransjer:

- Olje, industri, bygg og anlegg og elektrisitets- og vannforsyning (*industri og bygg*)
- Detaljhandel, motorkjøretøyer og bensinstasjoner, hotell- og restaurantvirksomhet og transport og primærnæringer (*detaljhandel med mer*)
- Engroshandel, finansiell og forretningsmessig tjenesteyting og annen tjenesteyting (nace 90–99) (*annen tjenesteyting*)
- Offentlig administrasjon og privat og offentlig undervisning (*offentlig administrasjon og undervisning*)
- Helse- og sosialtjenester (*helse og sosial*)

Detaljhandel, hotell- og restaurantvirksomhet, transport med mer skiller seg ut ved at mange av de midlertidig ansatte oppgir at det ikke er fastsatt noen sluttdato for ansettelsen, inkludert dem som svarer vet ikke (figur 6). Innen offentlig administrasjon og undervisning forekommer knapt nok denne typen ansettelser, mens det er ganske vanlig innen helse- og sosial-

Figur 6 Lengden på nåværende midlertidige ansettelse. Etter bransje. AKU 2. kvartal 2005. Prosent.



Tabell 5 Gjennomsnittlig ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver (gjennomsnitt og median) samt andel som oppgir at de har mer enn ett års ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. Etter bransje. AKU 4. kvartal 2005. Antall måneder og prosent.

	Gjennomsnittlig antall måneder	Median Antall måneder	Andel som har vært mer enn to år hos sin nåværende arbeidsgiver	N
Industri og bygg	12	5	17	99
Detaljhandel mm	14	9	16	121
Annen tjenesteyting	12	4	13	125
Offentlig administrasjon/ undervisning	15	3	22	162
Helse og sosial	16	6	20	271
Total	14	5	18	778

sektoren. Dette avspeiler antakelig hvor i arbeidslivet det er mest vanlig å bruke ekstrahjelp av ulik type, samtidig som det også kan ha sammenheng med at man i disse delene av arbeidslivet i større grad benytter arbeidskontrakter der sluttdato er fastsatt.

Når det gjelder vårt andre mål på hvor langvarige de midlertidige ansettelsene er, ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver, finner vi ikke store forskjeller mellom bransjene når det gjelder vanlig gjennomsnitt. Innen offentlig administrasjon og undervisning finner man imidlertid mange korte ansettelsesforhold (halvparten har kun vært ansatt i tre måneder eller mindre), samtidig som andelen med ansiennitet over to år er høy (tabell 5).

2.5 Hva gjorde midlertidig ansatte før nåværende jobb?

Vi spurte midlertidig ansatte arbeidstakere hva han eller hun hadde gjort før sin nåværende jobb. Formålet var å kartlegge hvor mange som kommer fra et annet arbeidsforhold, hvor mange som kommer fra skolegang og hvor mange som har en annen bakgrunn. De som kommer fra et annet arbeidsforhold, ble spurt om deres forrige arbeidsforhold var en fast eller midlertidig ansettelse, og om en eventuell midlertidig ansettelse hadde vært hos nåværende eller annen arbeidsgiver.

En tredel av de midlertidig ansatte oppgir at de var under utdanning i forkant av nåværende ansettelse, 16 prosent svarer at de var arbeidsledige og knappe 40 prosent kommer fra et (annet) arbeidsforhold (tabell 6). Flertallet av de sistnevnte har vært ansatt hos en annen arbeidsgiver enn deres nåværende. Et flertall av dem som kommer fra et annet arbeidsforhold, var midlertidig ansatt også i dette arbeidsforholdet. I alt kommer én av fire midlertidig ansatte inn i sin nåværende jobb fra en annen midlertidig stilling. Men det er også noen (15 prosent) som oppgir at de hadde fast ansettelse i sin forrige jobb. Vi har ikke informasjon om hvorfor disse har skiftet arbeid, og gått fra fast til midlertidig ansettelse.

Tabell 6 viser at et flertall av de midlertidig ansatte kommer fra en posisjon utenfor arbeidsmarkedet (mange av disse kan betraktes som på vei til å etablere seg i arbeidslivet), men at det heller ikke er uvanlig å gå fra én midlertidig stilling til en annen. Det er også rimelig å anta at mange av dem som oppgir at de har vært under utdanning eller er arbeids-

Tabell 6 Hva gjorde du før du begynte i din nåværende jobb? Var du da i arbeid, under utdanning, arbeidsledig eller annet? AKU 4. kvartal 2005. N=781. Prosent.

	Prosent
I arbeid	39
- midlertidig jobb, samme arbeidsgiver	10
- midlertidig jobb, annen arbeidsgiver	14
- fast jobb	15
- selvstendig næringsdrivende	1
Under utdanning	34
Arbeidsledig	16
Annet	10
Total	100

søkende, også har vært i arbeid i perioder, for eksempel ved at de har hatt en ekstrajobb ved siden av studiene. Dette siste fanges ikke opp av våre spørsmål.

Bildet fra tabell 6 stemmer godt med en klassifisering som ble gjort med utgangspunkt i AKUs paneldata, det vil si opplysninger om hvilken type arbeidsmarkedstilknytning den midlertidig ansatte arbeidstakeren hadde de forutgående kvartalene før det avsluttende intervjuet.⁴ En drøy tredel ble klassifisert som å komme fra skolegang, like mange kom fra arbeid, mens én av fire kom fra en posisjon utenfor arbeidsmarkedet. Også her var det en mindre andel midlertidig ansatte som tidligere hadde hatt en fast ansettelse.

Undersøkelsen fra 1995 hadde et spørsmål om arbeidstakeren tidligere hadde vært ansatt midlertidig hos sin nåværende arbeidsgiver. Andelen som oppga at de hadde gått direkte fra en annen midlertidig stilling til nåværende hos samme arbeidsgiver (direkte reengasjement), var noe høyere enn det vi finner her (16 prosent vs. 10 prosent). Dette kan imidlertid skyldes spørsmålsstillingen som er noe ulik på de to tidspunktene.

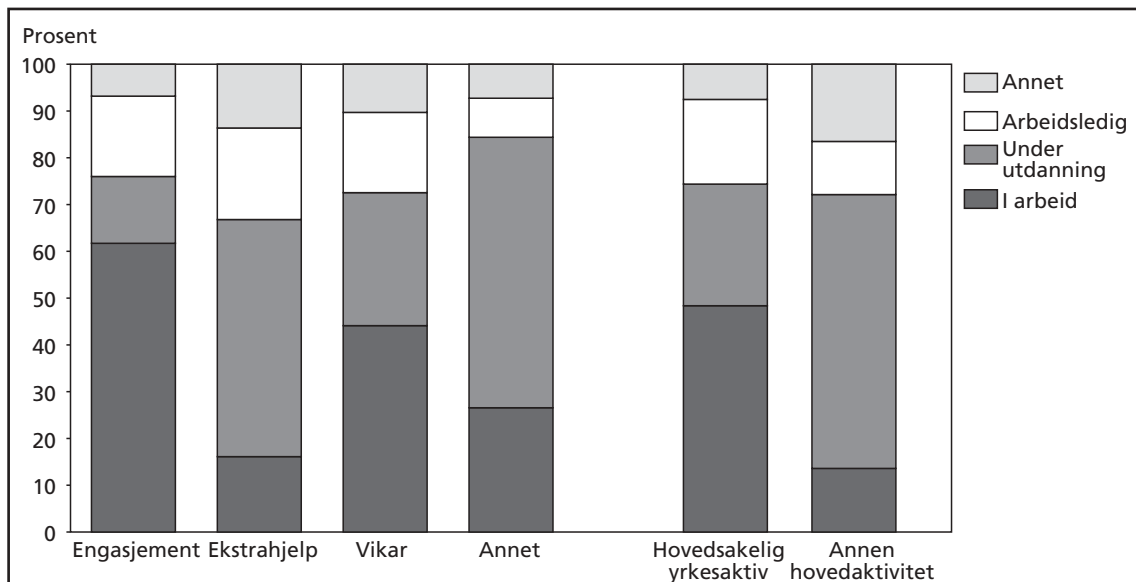
I figur 7 ser vi på forskjeller mellom ulike typer midlertidig ansatte når det gjelder hva vedkommende gjorde før nåværende ansettelse. Ekstrahjelper og de som oppgir at de har annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid, oppgir ofte at de kommer fra studier/skolegang. Det samme gjelder den lille gruppen som er gruppert som «annet», og som blant annet omfatter dem som er læringer eller i praksisarbeid. For de øvrige gruppene midlertidig ansatte er det mest vanlig at man kommer fra et annet arbeidsforhold. Blant dem som svarer at de er ansatt på engasjement/prosjekt, oppgir over 60 prosent av disse at de kommer fra et annet arbeidsforhold.

Det er ikke vesentlige forskjeller mellom ulike typer midlertidig ansatte i andelen som sier at de var arbeidsledige/arbeidssøkende forut for nåværende jobb – denne gruppen utgjør knappe 20 prosent i de fleste grupper (dog noe færre blant dem som oppgir at de har annen hovedaktivitet).

Andelen midlertidig ansatte som kommer fra et annet arbeidsforhold er høyest innen offentlig administrasjon og undervisning (tabell 7). Innen deler av privat tjenesteyting (detaljhandel mv.) oppgir mange av de midlertidig ansatte at de er under utdanning.

⁴ Kristine Nergaard (2004): *Atypisk arbeid. Midlertidige ansettelser og deltidsarbeid i Norge*. Fafo-rapport 430, side 39–42.

Figur 7 Arbeidsmarkedstilknytning før nåværende midlertidige ansettelse. Etter type midlertidig ansettelse og om arbeidstakeren regner seg som hovedsakelig yrkesaktiv eller ikke. AKU 4. kvartal 2005. Prosent.



I privat sektor kommer kun et mindretall av de midlertidig ansatte fra et annet arbeidsforhold. Her er tilstrømmingen stor fra skolelever/studenter og arbeidsledige.⁵ I offentlig sektor – og særlig i statlig sektor – kommer en betydelig andel fra et annet arbeidsforhold,

Tabell 7 Arbeidsmarkedstilknytning før nåværende midlertidige ansettelse. Etter bransje, sektor og kjønn. AKU 4. kvartal 2005. Prosent.

	I arbeid	Under utdanning	Arbeidsledig	Annet	I alt	N
Alle	39	34	16	10	100	781
Bransje						
Industri/bygg	30	43	19	7	100	99
Detaljhandel, hotell- og restaurant, transport, primærnæringene	22	47	17	14	100	122
Annen tjenesteyting	35	36	23	6	100	125
Offentlig administrasjon, undervisning	56	24	13	7	100	162
Helse og sosial	44	30	14	12	100	272
Sektor						
Privat	29	41	20	10	100	386
Kommunal/fylkeskommunal	45	29	15	12	100	251
Statlig	61	26	8	5	100	143
Kjønn						
Menn	36	36	21	7	100	286
Kvinner	42	33	13	12	100	495

⁵ Man må anta at også en del av de arbeidssøkende har avsluttet skolegang ganske nylig.

enten midlertidig eller fast stilling. Dette avspeiler antakelig både ulik praksis ved ansettelse (hvor vanlig er det å bruke midlertidig ansettelse) og ulikheter ved arbeidsmarkedene (for eksempel ulik bruk av ekstrajobber som lett kan fylles av skoleelever/studenter etc.).

Hvor lenge midlertidig ansatt alt i alt?

Gruppen som oppgir at de har kommet fra en (annen) midlertidig stilling, ble spurt hvor lenge de alt i alt har vært midlertidig ansatt. Ser man dette i sammenheng med spørsmålet om ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver, kan man anslå (omtrentlig) at minst 15 prosent av de midlertidig ansatte har vært i ulike midlertidige ansettelser i fire år eller mer, mens i underkant av 30 prosent har vært midlertidig ansatt i to år eller mer. Drøye 40 prosent har vært midlertidig ansatt i seks måneder eller mindre.

2.6 Hva skjer etter at nåværende ansettelse løper ut?

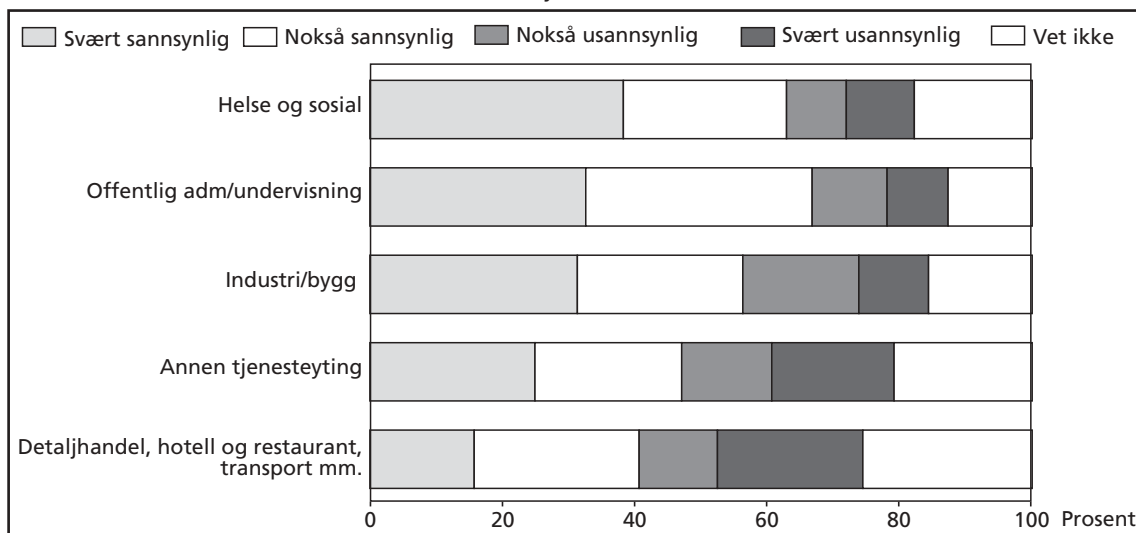
Vi var også opptatt av hvor sannsynlig det var at arbeidstakeren ville fortsette hos sin nåværende arbeidstaker etter at nåværende ansettelse er avsluttet. Undersøkelsen viser at mange regner med at arbeidsforholdet vil kunne vare utover nåværende ansettelse. Drøye halvparten av de midlertidig ansatte svarer at det er svært sannsynlig eller nokså sannsynlig at de vil fortsette hos sin arbeidsgiver (tabell 8). Det er særlig de som oppgir å være ansatt i vikariat eller engasjement som regner det som sannsynlig at de vil fortsette hos arbeidsgiver. Andelen er høyest blant dem som oppgir at de regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, nesten to tredeler av disse regner det som svært eller nokså sannsynlig at de vil fortsette. Vi har ikke spurt om arbeidstakeren forventer at en ny tilsetning (reengasjement) vil være fast ansettelse eller midlertidig stilling. Det er også verdt å merke seg at mange svarer «vet ikke» på dette spørsmålet.

Andelen som regner det som sannsynlig at de vil fortsette hos sin nåværende arbeidsgiver, er høyest i offentlig administrasjon/undervisning og i helse- og sosialsektoren (figur 8). I privat tjenesteyting (detaljhandel mv.) er det en betydelig andel som svarer at dette er nokså

Tabell 8 Hvor sannsynlig er det at du fortsetter hos din nåværende arbeidsgiver etter at ditt nåværende ansettelsesforhold er over? AKU 4. kvartal 2005. Prosent.

	Hovedsakelig yrkesaktiv	Annen hovedaktivitet	Total
Svært sannsynlig	35	17	30
Nokså sannsynlig	29	18	26
Nokså usannsynlig	11	16	12
Svært usannsynlig	9	25	14
Vet ikke	16	25	18
Total	100	100	100
N	592	187	779

Figur 8 Hvor sannsynlig er det at du fortsetter hos din nåværende arbeidsgiver etter at ditt nåværende ansettelsesforhold er over? Etter bransje. AKU 4. kvartal 2005. Prosent.



eller lite sannsynlig, eller som svarer vet ikke. Dette avspeiler blant annet at man her finner mange som kun har en ekstrajobb/ikke regner seg som hovedsakelig yrkesaktive. Dette er ikke nødvendigvis arbeidsforhold arbeidstakeren planlegger å fortsette i over tid.

2.7 Kun tilkalt når det er behov for ekstrahjelp/vikar?

Vi har også stilt et spørsmål som SSB har brukt ved tidligere anledninger for å kartlegge hvor mange som har et arbeidsforhold med lite forutsigbar arbeidstid.⁶ Formålet med spørsmålet var opprinnelig å kartlegge omfanget av såkalte tilkallingsvikarer (arbeidstakere som kun arbeider når arbeidsgiver har behov for ekstrahjelp eller vikar og som ikke har noen avtale om fast arbeidstid).

Av de midlertidig ansatte sier en knapp tredel at de bare arbeider når arbeidsgiver har behov for ekstrahjelp eller vikar, og en femdel av alle midlertidig ansatte sier at deres avtale om arbeidstid innebærer at *de kun blir tilkalt ved behov*. Ikke overraskende gjelder dette mange av dem som oppgir at de har annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid. Andelen tilkallingsvikarer er lav blant dem som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive. Det er også stor variasjon mellom arbeidstakere med like typer midlertidige ansettelser. Ekstrahjelper (og i noen grad de som svarer at de er vikar) er overrepresentert blant dem som kun blir tilkalt ved behov.

Innen deler av privat tjenesteyting (detaljhandel mv.) og helse- og sosialsektoren oppgir én av fire midlertidig ansatte at deres arbeidstidsordning innebærer at de kun blir tilkalt ved behov. Dette er minst vanlig innen offentlig forvaltning/undervisning. Kvinner (22 prosent) har noe oftere denne typen arbeidsavtale enn menn (15 prosent).

⁶ Har du en arbeidstidsordning som innebærer at du bare arbeider når det er behov for ekstrahjelp eller vikarer på arbeidsplassen din? Hvis ja: Hvordan avtales din arbeidstid? Blir du kun tilkalt når det er behov for ekstrahjelp eller arbeider du på faste tidspunkt?

Tabell 9 Arbeidstidsordning (arbeider kun når det er behov for ekstrahjelp/vikarer på arbeidsplassen). Etter type midlertidig ansettelse og om arbeidstakeren regner seg som hovedsakelig yrkesaktiv eller har annen hovedaktivitet. ABU 4. kvartal 2005. Prosent.

	Type midlertidig ansettelse				Hovedaktivitet		Total
	Engasjement	Ekstrahjelp	Vikar	Annet	Yrkesaktiv	Annen hovedaktivitet	
Ja, kun ved behov	8	61	33	11	20	62	30
- tilkalles	5	43	20	7	11	42	19
- fast arbeidstid eller både-og	2	20	13	4	8	19	11
Nei	92	39	67	89	80	38	70
Total	100	100	100	100	100	100	100
N	162	138	369	99	586	182	768

2.8 Forskjellsbehandling?

Vi stilte flere spørsmål for å undersøke om midlertidig ansatte oppfatter at de har andre arbeidsvilkår enn fast ansatte som er i lignende stillinger i bedriften. Spørsmålene er dermed knyttet til en vurdering av eget arbeidsforhold sammenlignet med kolleger på samme bedrift. Dette er en annen måte å undersøke på enn det som kanskje er mest vanlig; at man sammenligner gjennomsnittlig skåre/fordeling blant midlertidig og fast ansatte for arbeidslivet sett under ett, eventuelt innen samme bransje/sector eller yrke, og ser om midlertidig ansatte svarer annerledes enn fast ansatte.⁷

I denne undersøkelsen måler vi arbeidstakerens subjektive oppfatning av likebehandling og forskjellsbehandling mellom kolleger i lignende stillinger på arbeidsplassen. Fordelen er at arbeidstakeren refererer til erfaringer på egen arbeidsplass, det vil si om arbeidsgiver behandler fast og midlertidig ansatte ulikt (potensiell diskriminering). Ulempen er at arbeidstakere ikke alltid vil ha tilstrekkelig oversikt over hvilke betingelser som gjelder for andre enn dem selv, noe som særlig vil gjelde dem som er nye på arbeidsplassen.

Vi spurte midlertidig ansatte om deres arbeidsforhold skiller seg fra det som gjelder for de fast ansatte i lignende stillinger i bedriften på følgende områder:

- Hvor mye av samlet arbeidstid som er lagt til kvelder, netter eller helger?
- Hvor stort tillegg i lønna du får når du jobber kveld, natt eller helg?
- Mulighet for å gå på kurs og seminar i forbindelse med jobben?
- Mulighet for fleksitid og avspasering?
- Hvilke frynsegoder som arbeidsgiver gir i tillegg til vanlig lønn?

⁷ Eksempler er Karen Modesta Olsen (2004): «Hvor dårlige er midlertidige jobber?». I Søkelys på arbeidsmarkedet, 1/2004 og Trine Eiken mfl. (2004): «Temporary jobs as a risk factor for occupational stress and health». Paper på 6th EA-OHP Conference 2004, Porto.

Arbeid utover vanlig dagtid og tillegg i lønna for å arbeide på kveld, natt eller helg

Flertallet av de midlertidig ansatte oppgir at plasseringen av arbeidstida ikke skiller seg fra det som er vanlig blant fast ansatte i lignende stillinger. I alt oppgir tolv prosent av de midlertidig ansatte at de jobber mer på kveld, natt eller i helgene enn fast ansatte i lignende stillinger, mens fem prosent sier at de jobber sjeldnere på slike tidspunkt (tabell 10). Det er særlig gruppen som har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid (og spesielt studenter/elever) som oppgir at de arbeider mer på kveld, natt eller i helgene sammenlignet med fast ansatte kolleger. Blant dem som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, oppgir det store flertallet (85 prosent) at det ikke er noen forskjell mellom fast og midlertidig ansatte på arbeidsplassen når det gjelder arbeidstidens plassering.

Det synes ikke å være noen systematikk i at midlertidig ansatte får mindre kompensasjon i lønna for å arbeide på kvelder, netter eller i helgene (tabell 11). Dette er i overensstemmelse med hva som ble oppgitt på et tilsvarende spørsmål i 2001. I vår undersøkelse er det faktisk flere som oppgir at de får høyere tillegg, enn det er som oppgir at de får mindre betalt for denne typen arbeid (selv om forskjellen ikke vil være statistisk signifikant). En mulig forklaring er at midlertidig ansatte oftere omfattes av regler for overtid og kompensasjon for ubekvem arbeidstid fordi de sjelden vil ha ledende eller uavhengige stillinger. Det er også verdt å merke seg at en betydelig andel svarer «vet ikke» på dette spørsmålet – særlig blant gruppen som oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid.

Tabell 10 Skiller ditt arbeidsforhold seg fra det som gjelder for de fast ansatte i lignende stillinger i bedriften, når det gjelder hvor mye av samlet arbeidstid som er lagt til kvelder, netter eller helger? AKU 4. kvartal 2005. Prosent.

	Yrkesaktive	Annen hovedaktivitet	Total
Ja, jeg jobber mer på slike tidspunkt	8	23	12
Ja, jeg jobber mindre på slike tidspunkt	4	8	5
Nei, det er ingen forskjell	81	60	76
Vet ikke	2	5	3
Ingen på arbeidsplassen jobber på slike tidspunkt	4	5	4
Totalt	100	100	100
N	590	189	779

Tabell 11 Skiller ditt arbeidsforhold seg fra det som gjelder for de fast ansatte i lignende stillinger i bedriften, når det gjelder hvor stort tillegg i lønna du får når du jobber kveld, natt eller helg? AKU 4. kvartal 2005. Prosent.

	Yrkesaktive	Annen hovedaktivitet	Total
Ja, jeg får mer	10	7	10
Ja, jeg får mindre	6	7	7
Nei, det er ingen forskjell	70	62	68
Vet ikke	8	17	11
Nei, det gis ingen tillegg til noen ansatte	5	7	5
Total	100	100	100
N	590	189	779

Kurs og seminarer

Et tema som tas opp i forbindelse med midlertidige ansettelser, er om denne typen ansatte i mindre grad enn fast ansatte får opplæring eller mulighet til å utvikle sin kompetanse.

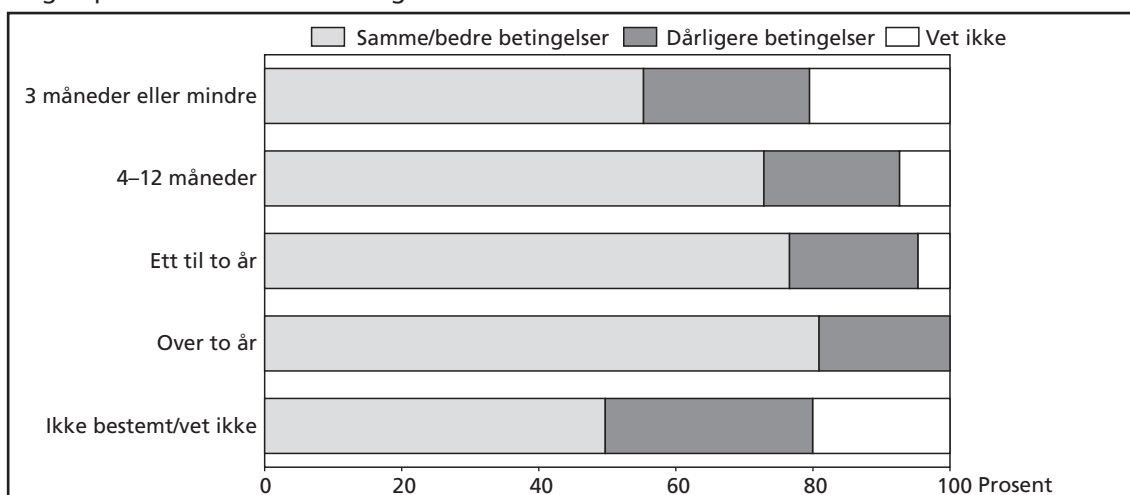
Undersøkelsen viser at midlertidig ansatte i mindre grad enn fast ansatte tilbys formell opplæring (kurs/seminarer). Én av fire midlertidig ansatte sier at de har dårligere muligheter til å delta på kurs og seminarer enn det fast ansatte kolleger har, mens 65 prosent velger svaralternativer som indikerer ingen forskjell eller bedre muligheter (tabell 12). De øvrige oppgir at de ikke vet. Også her skiller gruppen med annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid seg ut ved en høyere andel som oppgir at de har dårligere muligheter enn fast ansatte til opplæring.

Det er ingen forskjeller mellom ulike bransjer, og heller ikke mellom privat og offentlig sektor (vises ikke). Midlertidig ansatte på engasjement/prosjekt oppgir oftest at de har samme eller bedre muligheter til å delta i opplæring som det fast ansatte har (73 prosent), mens gruppen som oppgir å være ekstrahjelp, sjeldnest oppgir at mulighetene til opplæring er like eller bedre (50 prosent).

Tabell 12 Skiller ditt arbeidsforhold seg fra det som gjelder for de fast ansatte i lignende stillinger i bedriften, når det gjelder mulighet for å gå på kurs og seminar i forbindelse med jobben? Etter om arbeidstakeren regner seg som hovedsakelig yrkesaktiv eller har annen hovedaktivitet. ABU 4. kvartal 2005. Prosent.

	Yrkesaktive	Annen hovedaktivitet	Total
Ja, jeg har bedre muligheter	7	2	6
Ja, jeg har dårligere muligheter	19	36	23
Nei, det er ingen forskjell	61	35	55
Vet ikke	9	21	12
Nei, et slikt tilbud finnes ikke for noen av de ansatte	3	6	4
Total	100	100	100
N	591	189	780

Figur 9 Skiller ditt arbeidsforhold seg fra det som gjelder for de fast ansatte i lignende stillinger i bedriften, når det gjelder mulighet for å gå på kurs og seminar i forbindelse med jobben? Etter lengde på nåværende midlertidige ansettelse. AKU 4. kvartal 2005. Prosent.



At det først og fremst er de som har en kortvarig eller liten jobb (dvs. skiller seg særlig fra bedriftens fast ansatte) som opplever dårligere muligheter for opplæring i form av kurs/seminarer, bekreftes også når vi ser på fordelingen etter lengden på nåværende ansettelse (figur 9). Blant midlertidig ansatte som har en ansettelse som strekker seg utover ett år, oppgir rundt 80 prosent at de har samme mulighet for opplæring som det fast ansatte har, eller at mulighetene er bedre.

Fleksitid og frynsegoder

Vi spurte også om det var forskjeller mellom fast og midlertidig ansatte når det gjelder muligheter for fleksitid og avspasering. For gruppen som regner seg som yrkesaktive, er det ikke noen systematisk forskjell (tabell 13). Tre av fire sier at bestemmelsene er de samme, og det er om lag like mange som oppgir bedre muligheter som dårligere muligheter. Blant dem som oppgir at de har annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid, er situasjonen en annen. Her er det flere som sier at mulighetene er dårligere, og det er også mange som svarer «vet ikke». I og med at mange i denne gruppen ikke har en fast og forutsigbar arbeidstid – men arbeider når de blir tilkalt – kan spørsmålet muligens for en del oppfattes som mindre relevant.

Vi spurte også om midlertidig ansatte har det samme tilbudet når det gjelder de frynsegoder arbeidsgiver gir i tillegg til vanlig lønn (tabell 14). Også dette vil være et spørsmål som

Tabell 13 Skiller ditt arbeidsforhold seg fra det som gjelder for de fast ansatte i lignende stillinger i bedriften, når det gjelder mulighet for fleksitid og avspasering? Etter om arbeidstakeren regner seg som hovedsakelig yrkesaktiv eller har annen hovedaktivitet. ABU 4. kvartal 2005.

	Yrkesaktive	Annen hovedaktivitet	Total
Ja, jeg har bedre muligheter	7	4	6
Ja, jeg har dårligere muligheter	10	21	12
Nei, det er ingen forskjell	72	46	65
Vet ikke	6	23	11
Nei, det finnes ikke et slikt tilbud på bedriften	5	7	5
Total	100	100	100
N	592	188	780

Tabell 14 Skiller ditt arbeidsforhold seg fra det som gjelder for de fast ansatte i lignende stillinger i bedriften, når det gjelder hvilke frynsegoder som arbeidsgiver gir i tillegg til vanlig lønn? Etter om arbeidstakeren regner seg som hovedsakelig yrkesaktiv eller har annen hovedaktivitet. ABU 4. kvartal 2005. Prosent.

	Yrkesaktive	Annen hovedaktivitet	Total
Ja, jeg har bedre ordninger	1	0	1
Ja, jeg har dårligere ordninger	10	12	11
Nei, det er ingen forskjell	61	52	58
Vet ikke	10	18	12
Nei, det finnes ikke et slikt tilbud på bedriften	18	17	18
Total	100	100	100
N	592	188	780

kan være vanskelig å besvare for dem som har en kortvarig eller løs tilknytning til bedriften, jamfør at disse ikke nødvendigvis kjenner til praksis på bedriften. Tre av fire midlertidig ansatte oppgir at det ikke er noen forskjell mellom fast og midlertidig ansatte (inkludert dem som sier at det ikke finnes noe sånt tilbud på arbeidsplassen). Én av ti midlertidig ansatte svarer at ordningene er dårligere for midlertidig ansatte.

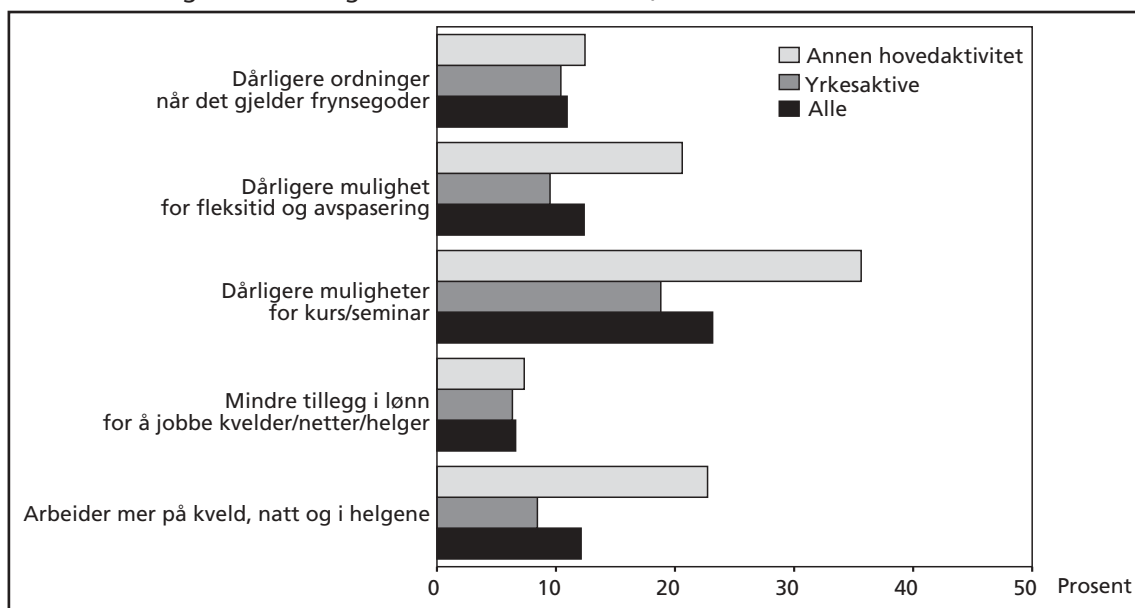
Ikke overraskende er det først og fremst i (del av) privat sektor at arbeidstakere oppgir at de har dårligere ordninger når det gjelder frynsegoder. Forklaringen er antakelig at det er færre frynsegoder i offentlig sektor, og at de goder som eksisterer, i større grad vil gjelde alle ansatte.

Forholdene sett under ett

Det er særlig når det gjelder mulighetene for å delta på kurs og seminarer at midlertidig ansatte opplever at de kommer dårligere ut enn fast ansatte (figur 10). Gruppen som har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid, skiller seg i tillegg ut når det gjelder hvor stor del av arbeidstiden som er lagt til kveld, natt eller helg (noe som ikke behøver å være en ulempe for disse) og ved å ha dårligere muligheter for fleksitid og avspasering. Utover dette er andelen som oppgir at midlertidig ansatte har dårligere ordninger enn fast ansatte, ganske lav (ca. 10 prosent oppgir forskjellsbehandling i midlertidig ansattes disfavør).

Sett under ett rapporterer en tredel av de midlertidig ansatte om forskjellsbehandling i deres disfavør. Vi har her sett bort fra spørsmålet om arbeidstakeren arbeider oftere på kveld, natt eller i helgene, siden dette i mange tilfeller vil være en tilpasning til for eksempel skolegang. Andelen er høyest blant dem som har en annen hovedaktivitet. Det er ingen systematiske forskjeller mellom kvinner og menn. Unge arbeidstakere (under 20 år) skiller seg heller ikke ut ved oftere å rapportere om forskjellsbehandling.

Figur 10 Andel midlertidig ansatte som oppgir at deres arbeidsbetingelser skiller seg negativt fra fast ansatte i lignende stillinger i bedriften. AKU 2005, 4. kvartal. Prosent.



2.9 Muligheter til å ta opp problemer på arbeidsplassen

Et forhold som diskuteres i forbindelse med midlertidig ansatte, er om det svakere stillingsvernet for denne gruppen fører til at disse arbeidstakerne opplever det som vanskelig å si fra om problemer på arbeidsplassen. Dette kan i så fall skyldes at midlertidig ansatte har dårligere kjennskap til hvordan man går fram for å få tatt opp problemer på arbeidsplassen, eller at bedriften er mindre opptatt av hvordan denne typen arbeidstakere opplever arbeidsbetingelsene. Men det kan også være at midlertidig ansatte er mer tilbakeholdne enn fast ansatte med å si fra om forhold de ikke er fornøyd med.

Vi spurte midlertidig ansatte hvordan mulighetene var for å ta opp eventuelle problemer på arbeidsplassen med verneombud, ledelse eller tillitsvalgte. Formålet var å kartlegge om denne gruppen arbeidstakere opplever at det er kanaler for å ta opp denne typen forhold – ikke om arbeidstakeren faktisk har brukt dem. Siden spørsmålet ikke er stilt til fast ansatte, kan vi ikke se om det er forskjeller i hvordan fast og midlertidig ansatte opplever disse forholdene.

Et stort flertall av de midlertidig ansatte sier at det er svært gode eller nokså gode muligheter for å ta opp problemer på arbeidsplassen (tabell 15). Det er likevel verdt å merke seg at 30 prosent velger å si at mulighetene er nokså gode, det vil si legger inn et visst forbehold i svaret sitt. Kun en liten andel – sju prosent – sier at mulighetene for å ta opp problemer er nokså eller svært dårlige. Gruppen med annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid skiller seg ut ved at flere svarer vet ikke eller at det ikke er aktuelt å ta opp denne typen forhold.

Det er ikke systematiske forskjeller i svarene mellom bransjer eller mellom privat og offentlig sektor (vises ikke). Det er heller ikke vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn (en litt høyere andel kvinner sier at mulighetene for å ta opp problemer er svært gode), eller mellom de yngste midlertidig ansatte og øvrige aldersgrupper.

I forlengelsen av forrige spørsmål spurte vi også om arbeidstakeren ville være mer forsiktig med å ta opp slike forhold fordi han eller hun er midlertidig ansatt. Én av fem midlertidig ansatte svarer bekreftende på dette, noen få sier tvert imot, de er mindre forsiktig med å ta opp denne typen problemer (tabell 16).

Tabell 15 Hvor gode er mulighetene dine for å ta opp eventuelle problemer på arbeidsplassen med verneombud, ledelse eller tillitsvalgt? AKU 4. kvartal 2005. Prosent.

	Yrkesaktive	Annen hovedaktivitet	Total
Svært gode	58	43	54
Nokså gode	28	34	30
Nokså dårlige	6	3	5
Svært dårlige	2	2	2
Vet ikke	4	12	6
Ikke aktuelt	1	7	3
Totalt	100	100	100
N	590	189	779

Tabell 16 Har det at du er midlertidig ansatt noen betydning for om du ville tatt opp forhold på arbeidsplassen du er misfornøyd med? Etter om arbeidstakeren regner seg som hovedsakelig yrkesaktiv eller har annen hovedaktivitet. AKU 4. kvartal 2005.

	Yrkesaktive	Annen hovedaktivitet	Total
Mer forsiktig	19	15	18
Mindre forsiktig	4	3	4
Ingen betydning	73	69	72
Ikke aktuelt	2	5	3
Vet ikke	2	8	3
Totalt	100	100	100
N	590	189	779

Det er ikke forskjeller i svargivningen ut fra type midlertidig ansettelse eller hovedaktivitet (vises ikke).

Midlertidig ansatte som mener at det er svært gode muligheter til å ta opp problemer på arbeidsplassen, svarer ikke overraskende sjeldnere enn andre at de ville vært mer forsiktig med å ta opp slike saker. Det er imidlertid ikke noen vesentlige forskjeller mellom bransjer eller mellom privat og offentlig sektor i om en midlertidig ansatt ville være mer forsiktig med å ta opp forhold på arbeidsplassen han eller hun er misfornøyd med (vises ikke).

2.10 Ufrivillig deltid

Om lag halvparten av de midlertidig ansatte arbeider deltid. Vi spurte disse hvordan de vurderte muligheten for å få en heltidsstilling hvis dette var ønskelig. To av fem svarer at mulighetene er svært gode eller nokså gode, om lag like mange oppgir at det er nokså dårlige eller svært dårlige muligheter til å få en heltidsstilling (tabell 17). De øvrige svarer enten at dette ikke er aktuelt eller de vet ikke. De som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, vurderer muligheten for å få heltidsstilling som bedre enn gruppen som oppgir at de har annen type hovedaktivitet enn lønnet arbeid. Vi har ikke tilsvarende data for fast ansatte, så det er ikke mulig å gjøre en vurdering av om midlertidig ansatte skiller seg ut ved at de har større problemer med å få en heltidsstilling.

Knappe halvparten av de midlertidig ansatte på deltid oppgir at de ønsker mer arbeid.⁸ Andelen er dobbelt så høy som blant fast ansatte, noe som tyder på at midlertidig ansatte i større grad går inn i deltidsarbeid fordi de ikke får heltidsstilling/ønsket arbeidstid.⁹ Det er først og fremst de som oppgir at de ønsker mer arbeid, som sier at mulighetene er nokså

⁸ Her benytter vi spørsmålet «Ønsker du en lengre avtalt/gjennomsnittlig arbeidstid per uke, under forutsetning av at inntekten øker tilsvarende?»

⁹ Mønstrer er det samme om vi ser på andelen undersysselsatte, en definisjon som krever at arbeidstakeren ikke bare ønsker mer arbeid, men at vedkommende har forsøkt å få dette og at han eller hun kan påta seg lengre arbeidstid. Én av fire midlertidig ansatte på deltid defineres som undersysselsatt.

Tabell 17 Hvor gode er mulighetene dine for å få en heltidsstilling hos din nåværende arbeidsgiver om dette skulle være ønskelig for deg? Midlertidig ansatte som arbeider deltid. AKU 4. kvartal 2005. Prosent.

	Yrkesaktive	Annen hovedaktivitet	Total	Blant dem som ønsker mer arbeid
Svært gode	18	10	14	10
Nokså gode	30	21	26	21
Nokså dårlige	20	18	19	23
Svært dårlige	15	20	18	26
Ikke aktuelt	13	15	14	17
Vet ikke	3	16	10	3
Totalt	100	100	100	100
Antall personer	44000	45000	89000	38000
N	169	177	346	160

eller svært dårlige. Man må anta at en del av disse har forsøkt å få utvidet sin arbeidstid hos sin nåværende arbeidsgiver uten å lykkes.

Datamaterialet er for spinkelt til at man kan si noe særlig om det er forskjeller mellom ulike deler av arbeidslivet i hvordan midlertidig ansatte vurderer muligheten for å få en heltidsstilling. Det kan synes som om arbeidstakere i offentlig sektor vurderer muligheten til å kunne få en heltidsstilling som litt dårligere enn det arbeidstakere i privat sektor gjør. Forskjellen mellom sektorene er imidlertid ikke stor.

Vedlegg: Spørreskjemaet

Statistisk sentralbyrå/Fafo
Seksjon 260 og 340
TPB, 29.09.2005

Tilleggsundersøkelse til AKU 4. kvartal 2005 om midlertidig ansatte

Aldersavgrensning: 16-66 år. Spørsmål kun ved direkte intervju.

Alle går videre til etterfølgende spørsmål om ikke annet er spesifisert i pilhenvisninger eller filter.

Tekst i BLOKKSKRIFT leses ikke opp under intervjuet.

Filter: Til alle midlertidig ansatte ekskl. dem på arbeidsmarkedstiltak:

I tillegg vil vi gjerne stille noen oppfølgingsspørsmål om din arbeidssituasjon. Det er frivillig å svare på disse spørsmålene, men for at statistikken skal bli så pålitelig som mulig, håper vi du vil være med også på fortsettelsen. Er det greit?

- 1 JA
- 2 NEI

Til midlertidig ansatte med flere arbeidsforhold:

Spørsmålene gjelder bare hovedarbeidsforholdet.

1a. Hva er lengden på din nåværende midlertidige ansettelse? Anslå perioden fra du begynte i arbeidet og til du etter planen skal slutte.

- | | | | |
|----|---|---|----|
| 1 | UNDER 1 MÅNED | ⇒ | 2a |
| 2 | 1-3 MÅNEDER | ⇒ | 2a |
| 3 | 4-6 MÅNEDER | ⇒ | 2a |
| 4 | 7-12 MÅNEDER | ⇒ | 2a |
| 5 | 13-18 MÅNEDER (<u>OVER</u> ETT ÅR T.O.M. HALVANNET ÅR) | ⇒ | 2a |
| 6 | 19-24 MÅNEDER (<u>OVER</u> HALVANNET ÅR T.O.M. TO ÅR) | ⇒ | 2a |
| 7 | 25-47 MÅNEDER (OVER TO ÅR INNTIL FIRE ÅR) | ⇒ | 2a |
| 8 | FIRE ÅR ELLER MER | ⇒ | 2a |
| 9 | SLUTTDATO IKKE FASTSATT | ⇒ | 1b |
| 10 | VET IKKE | ⇒ | 1b |

1b. Regner du med at ansettelsesforholdet kommer til å vare mer enn 6 måneder frem i tid?

- 1 JA
- 2 NEI
- 3 VET IKKE

2a. I hvilket år og måned begynte du i din nåværende jobb?

- 1 ÅR: □□□□ MÅNED: □□ ⇒ 3a
2 VET IKKE ⇒ 2b
Hvis 2005 oppgitt i år, men uoppgitt måned ⇒ 2b
Hvis 2004 el. tidl. oppgitt i år, men uoppgitt måned ⇒ 3a

2b. Har du vært ansatt i over eller under 6 måneder?

- 1 OVER 6 MÅNEDER
2 UNDER 6 MÅNEDER
3 VET IKKE

3a. Hva gjorde du før du begynte i din nåværende jobb? Var du da i arbeid, under utdanning, arbeidsledig eller annet?

- 1 I ARBEID ⇒ 3b
2 UNDER UTDANNING ⇒ 5
3 ARBEIDSLEDIG ⇒ 5
4 ANNET ⇒ 5

3b. Var dette en midlertidig eller fast stilling?

- 1 MIDLERTIDIG ⇒ 3c
2 FAST ⇒ 5
3 JOBBET SOM SELVSTENDIG NÆRINGSDRIVENDE ⇒ 5

3c. Var denne midlertidige stillingen hos samme arbeidsgiver som du jobber for nå, eller en annen?

- 1 SAMME ARBEIDSGIVER
2 ANNEN ARBEIDSGIVER

4. Alt i alt, hvor lenge har du vært midlertidig ansatt?

- 1 □□ ÅR □□ MÅNEDER
2 VET IKKE

5. Hvor sannsynlig er det at du fortsetter hos din nåværende arbeidsgiver etter at ditt nåværende ansettelsesforhold er over?

- 1 Svært sannsynlig
2 Nokså sannsynlig
3 Nokså usannsynlig
4 Svært usannsynlig
5 VET IKKE

6a. Har du en arbeidstidsordning som innebærer at du bare arbeider når det er behov for ekstrahjelp eller vikarer på arbeidsplassen din?

- 1 JA ⇒ 6b
2 NEI ⇒ 7a
3 VET IKKE ⇒ 7a

6b. Hvordan avtales din arbeidstid? Blir du kun tilkalt når det er behov for ekstra hjelp eller arbeider du på faste tidspunkt?

- 1 BLIR TILKALT
- 2 HAR FAST UKENTLIG ARBEIDSTID
- 3 KOMBINASJON
- 4 ANNET

7a. Skiller ditt arbeidsforhold seg fra det som gjelder for de fast ansatte i lignende stillinger i bedriften når det gjelder...

... hvor mye av samlet arbeidstid som er lagt til kvelder, netter eller helger?

- 1 Ja, jeg jobber mer på slike tidspunkt
- 2 Ja, jeg jobber mindre på slike tidspunkt
- 3 Nei, det er ingen forskjell
- 4 VET IKKE
- 5 INGEN PÅ ARBEIDSPLASSEN JOBBER PÅ SLIKE TIDSPUNKT

7b. Skiller ditt arbeidsforhold seg fra det som gjelder for de fast ansatte i lignende stillinger i bedriften når det gjelder...

- 1 Ja, jeg får mer
- 2 Ja, jeg får mindre
- 3 Nei, det er ingen forskjell
- 4 VET IKKE
- 5 NEI, DET GIS INGEN TILLEGG TIL NOEN ANSATTE

7c. Skiller ditt arbeidsforhold seg fra det som gjelder for de fast ansatte i lignende stillinger i bedriften når det gjelder...

... mulighet for å gå på kurs og seminar i forbindelse med jobben?

- 1 Ja, jeg har bedre muligheter
- 2 Ja, jeg har dårligere muligheter
- 3 Nei, det er ingen forskjell
- 4 VET IKKE
- 5 NEI, ET SLIKT TILBUD FINNES IKKE FOR NOEN AV ANSATTE

7d. Skiller ditt arbeidsforhold seg fra det som gjelder for de fast ansatte i lignende stillinger i bedriften, når det gjelder...

... mulighet for fleksitid og avspasering?

- 1 Ja, jeg har bedre muligheter
- 2 Ja, jeg har dårligere muligheter
- 3 Nei, det er ingen forskjell
- 4 VET IKKE
- 5 NEI, DET FINNES IKKE ET SLIKT TILBUD PÅ BEDRIFTEN

Instruks: Med fleksitid menes fleksibel arbeidstid, hvor man selv kan velge når man vil begynne og slutte utenom kjernetiden. Man kan opparbeide «plusstid» for seinere avspasering.

7e. Skiller ditt arbeidsforhold seg fra det som gjelder for de fast ansatte i lignende stillinger i bedriften, når det gjelder.....?

.... hvilke frynsegoder som arbeidsgiver gir i tillegg til vanlig lønn?

- 1 Ja, jeg har bedre ordninger
- 2 Ja, jeg har dårligere ordninger
- 3 Nei, det er ingen forskjell
- 4 VET IKKE
- 5 NEI, DET FINNES IKKE ET SLIKT TILBUD

Instruks: Med frynsegoder menes goder som arbeidsgiver tilbyr sine ansatte utover vanlig lønn, for eksempel rimelige lån, gratis avis, telefon eller PC, hytteleie og lignende.

8a. Hvor gode er mulighetene dine for å ta opp eventuelle problemer på arbeidsplassen med verneombud, ledelse eller tillitsvalgt?

- 1 Svært gode
- 2 Nokså gode
- 3 Nokså dårlige
- 4 Svært dårlige
- 5 VET IKKE
- 6 IKKE AKTUELT

8b. Har det at du er midlertidig ansatt noen betydning for om du ville tatt opp forhold på arbeidsplassen du er misfornøyd med?

- 1 Mer forsiktig
- 2 Mindre forsiktig
- 3 Ingen betydning
- 4 IKKE AKTUELT
- 5 VET IKKE

Filter: Til midlertidig ansatte på deltid:

9. Hvor gode er mulighetene dine for å få en heltidsstilling hos din nåværende arbeidsgiver om dette skulle være ønskelig for deg?

- 1 Svært gode
- 2 Nokså gode
- 3 Nokså dårlige
- 4 Svært dårlige
- 5 UAKTUELT
- 6 VET IKKE

Midlertidig ansatte i norsk arbeidsliv

I dette notatet analyseres ulike trekk ved midlertidige ansettelse i norsk arbeidsliv. Blant de forhold som tas opp er hvor langvarige de midlertidige ansettelsene er, hva arbeidstakeren gjorde før sin nåværende jobb og om midlertidig ansatte har samme betingelser som fast ansatte på arbeidsplassen. Data er en tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen 4. kvartal 2005, der 780 personer er intervjuet.

De fleste midlertidig ansatte har en ansettelse som skal vare ett år eller mindre. Et flertall kommer fra en posisjon utenfor arbeidsmarkedet, enten skolegang/studier eller ved at de har vært arbeidsledige/arbeidssøkende. Analysen viser at én av tre midlertidig ansatte oppgir at de har dårligere muligheter til å delta i kurs og seminarer enn det fast ansatte i lignende stillinger på bedriften har. De fleste midlertidig ansatte mener at det er svært gode eller nokså gode muligheter for å si fra om problemer på arbeidsplassen, men én av fem ville være mer forsiktig med å ta opp slike forhold, siden jobben er midlertidig.

