

Kristine Nergaard og Heidi Nicolaisen

Utleie av arbeidskraft

Omfang og utvikling

Kristine Nergaard og Heidi Nicolaisen

Utleie av arbeidskraft

Omfang og utvikling

© Fafo 2002
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
1 Innledning, oppsummering og drøfting	9
Tema og problemstillinger	9
Oppsummering og drøfting	11
2 Utleie gjennom vikarbyrå og bemanningsforetak	19
3 Utleie mellom produksjonsbedrifter	29
4 Arbeidskraftsundersøkelsen 2. kvartal 2001 (AKU 2001)	33
Utleie gjennom vikarbyråer	33
Utleie gjennom sin ordinære arbeidsgiver	36
Totalt: hvor mange oppgir å ha vært utleid?	38
Endringer fra AKU 1995 til AKU 2001	38
5 Arbeidsformidlings- og utleieregisteret	
(AR): hvem leies ut og hvem leier ut?	41
Hva inneholder Arbeidsformidlings- og utleieregisteret	41
Bedrifter og sysselsatte personer	43
Hvilke yrkesgrupper leies ut?	45
Tradisjonelle og nye yrkesgrupper innen utleie	47
Oppsummering – hva forteller Arbeidsformidlings- og utleieregisteret om utleie	54
6 Ny aktivitet for vikarbyråene – utleie av helsepersonell og innen bygg og anlegg	57
Utleie innen helseområdet	58
Utleie innen bygg/anlegg	65
Litteratur/kilder	68
Vedlegg 1 Datakilder: utleie av arbeidskraft	69
Vedlegg 2 Oversikt over større vikarbyråer innen helse	70

Forord

Denne rapporten er utarbeidet på oppdrag av Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD), og inngår i et større prosjekt om atypisk arbeid som Fafo gjennomfører for departementet. Tema for delprosjektet om arbeidsutleie er omfang og utvikling innen utleie av arbeidskraft. Bakgrunnen er blant annet lovendringene fra 1. juli 2000, der det generelle forbudet mot utleie av arbeidskraft ble fjernet og erstattet med regler vedrørende innleie av arbeidskraft.

I rapporten ser vi på hva ulike datakilder sier om omfang og utvikling av arbeidsutleie på 1990-tallet og fram til i dag (2001). Vi drøfter videre status vedrørende arbeidsutleie ut fra tre datakilder. For det første har vi inkludert spørsmål om utleie i en tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen 2001 2. kvartal. Dette er en undersøkelse Fafo/SSB har gjennomført på oppdrag av AAD i tilknytning til hovedprosjektet om atypisk arbeid. For det andre går vi gjennom informasjonen fra det nye Arbeidsformidlings- og utleieregisteret i Brønnøysund vedrørende arbeidsutleie i 2001, og ser både på hvilke grupper som leies ut og hvem som leier ut arbeidskraft innen ulike yrkesgrupper. For det tredje har vi gjennomført en del informantintervjuer i bedrifter som driver med utleie av arbeidskraft. Her har vi særlig konsentrert oss om å kartlegge utleie av helsepersonell (først og fremst sykepleiere), men vi har også innhentet informasjon om bransjen generelt og om utleie innen enkelte andre «nye» yrkesgrupper. Rapporten inneholder et kort sammendrag med hovedkonklusjoner, samt en noe mer omfattende oppsummering og drøfting av funn (kapittel 1).

Vi bruker i hovedsak termen «utleie» av arbeidskraft i rapporten, og ikke «innleie», som kunne vært like relevant. Dette skyldes at vi har konsentrert oss om de som leier ut arbeidskraft. Rapporten sier derfor lite om forhold knyttet til innleie av arbeidskraft. Rapporten gir heller ikke noen omfattende beskrivelse av vikarene eller hvilke betingelser de har.

Vi ønsker avslutningsvis å takke alle informanter som har stilt opp til intervju i en hektisk tid for bransjen, og som også har tatt seg tid til å besvare våre tilleggsspørsmål og sjekke at vi har fått praktiske detaljer korrekt. Dette til tross regner vi med at rapporten inneholder enkelte feil og unøyaktigheter. Som vanlig understreker vi at disse står for forfatterens ansvar. Vi takker også Fafo-kollega Torgeir Aarvaag Stokke for kommentarer til rapporten. I tillegg har vi fått kommentarer fra prosjektets referansegruppe samt fra oppdragsgiver.

Heidi Nicolaisen har hatt hovedansvar for informantintervjuene og har skrevet kapittel 6/vedlegg 2. Kristine Nergaard har hovedansvaret for øvrige kapitler.

Fafo, august 2002

Kristine Nergaard (prosjektleder)

Heidi Nicolaisen

Sammendrag

I dette notatet har vi gått igjennom eksisterende statistikk og oversikter over utleie av arbeidskraft. I tillegg har vi gjennomført informantintervjuer blant selskaper som driver utleie av arbeidskraft. Formålet har vært å se på utviklingen de senere årene, og om mulig kunne si noe om effekten av lovendringen sommeren 2000 på omfanget av utleie av arbeidskraft.

Utleie gjennom vikarbyrå/bedrifter med formål å leie ut arbeidskraft

Vi anslår at i overkant av én prosent av lønnstakerne, eller i overkant av 22 000 lønnstakere, er utleid av et vikarbyrå/bemanningselskap i 2001 (årsgjennomsnitt). Antall personer som har vært leid ut av et vikarbyrå i løpet av året er langt høyere, vi anslår dette tallet til å være pluss/minus 2,5 ganger så høyt. Antall utleide arbeidstakere gjennom vikarbyråer har økt kraftig gjennom siste halvdel av 1990-tallet. Sysselsettingstallene underbygges av tallene for omsetning og utfakturerte timeverk. Også i 2000 og 2001 har antall utleide arbeidstakere økt, selv om veksten ikke har vært så rask som i perioden 1996–1998. De tall som finnes for 2002 tyder imidlertid på at de tradisjonelle byråene har opplevd en nedgang i utfakturerte timer det siste året (andre halvår av 2001 og framover).

Utleie mellom produksjonsbedrifter (aml § 55 L fra 1. juli 2000)

Det finnes ikke tall for omfanget av denne typen utleide arbeidstakere, verken før eller etter lovendringen i 2000. I andre halvdel av 1990-tallet hadde bedriftene i snitt dispensasjon til å leie ut om lag 20 000 arbeidstakere, men vi vet ikke hvor mange av disse som ble benyttet. Fra og med 2001 skal denne typen utleie rapporteres til Arbeidsformidlings- og utleieregisteret i Brønnøysund. En gjennomgang tyder på at det for 2001 maksimalt er rapportert inn 8000 utleide arbeidstakere fra bedrifter vi antar hadde måttet søke dispensasjon før lovendringen i 2000. Det er ikke mulig å si i hvilken grad denne typen utleie faktisk rapporteres inn som pålagt, og registeret skiller heller ikke mellom utleie etter aml § 55 K og aml § 55 L. Når vi ser ulike datakilder i sammenheng, tyder imidlertid mye på at det for 2001 er en underrapportering av denne typen utleie i registeret.

Aktører/strategier

Bemanningsbransjen er i endring. Antall bedrifter har økt dramatisk de siste to til tre årene, og man har fått en rekke nyetableringer. Med unntak av en rekke selskaper som leier ut helsepersonell, domineres imidlertid fortsatt utleiebransjen av de veletablerte selskapene. De større vikarbyråene satser nå også på utleie av nye yrkesgrupper (f.eks. helsepersonell, bygningsarbeidere, høyere kvalifisert personell), og har i noen grad styrket seg gjennom oppkjøp/nyetableringer. Disse har fortsatt de tradisjonelle yrkesgrupper (kontoryrkene) som sitt

viktigste omsetningsområde. Det vil sannsynligvis ta lengre tid før man kan se hvilket omfang innleie/utleie av arbeidskraft får utenfor de tradisjonelle kontoryrkene.

Arbeidsformidlings- og utleieregisteret

Vi har gått igjennom opplysningene om arbeidsutleie i det nye Arbeidsformidlings- og utleieregisteret, som har opplysninger for 2001, og har også sett disse i sammenheng med tidligere rapportering. Registeret synes å ha god dekningsgrad når det gjelder de større tradisjonelle vikarbyråene som tidligere rapporterte til Arbeidsdirektoratet, og er derfor rimelig dekkende når det gjelder denne typen utleie av arbeidskraft. Det synes imidlertid å være en del svakheter i registrering og rapportering blant øvrige (mindre) utleiebedrifter. Vi har også pekt på at det ikke er mulig å vurdere i hvilken grad annen type utleie av arbeidskraft (aml § 55 L) rapporteres inn.

1 Innledning, oppsummering og drøfting

Tema og problemstillinger

Tema for denne rapporten er utleie av arbeidskraft (arbeidsutleie). Lovverket vedrørende arbeidsutleie ble endret fra og med 1. juli 2000. Før sommeren 2000 hadde man et generelt forbud mot utleie av arbeidskraft. Det fantes et generelt unntak for firma som drev med utleie innen kontoryrkene¹ (vikarbyråene). Produksjonsbedrifter som ønsket å leie ut sine ansatte kunne søke om dispensasjon for enkeltoppdrag eller for lengre perioder. Fra og med 1. juli 2000 ble forbudet mot utleie av arbeidskraft opphevet. Bedrifter som har som formål å drive med utleie av arbeidskraft (utleiebedrifter) kan nå leie ut alle typer arbeidskraft. Man har i stedet regler for når en bedrift kan bruke innleid arbeidskraft fra slike utleiebedrifter. Dette følger reglene for bruk av midlertidige ansettelser (arbeidsmiljølovens § 55 K og § 58 A). Produksjonsbedrifter kan etter lovendringen leie ut arbeidstakere uten å søke om dispensasjon. Det er imidlertid visse krav til denne typen utleie, blant annet må de utleide være fast ansatt, man kan bare leie ut innen de fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse, og utleier kan ikke leie ut mer enn 50 prosent av fast ansatte arbeidstakere.

Vi ser på følgende problemstillinger i tilknytning til arbeidsutleie:

- hvor stort omfang har utleie av arbeidskraft i dagens arbeidsliv
- hvordan har utviklingen i omfang av arbeidsutleie vært på 1990-tallet og fram til i dag
- hvilke yrkesgrupper leies ut etter lovendringen og hva kan man per i dag si om endringer i tilbudet av utleid arbeidskraft (nye grupper, nye aktører osv)

Vi baserer i hovedsak gjennomgangen på eksisterende datakilder/registre over utleie av arbeidskraft. Dette omfatter offentlig statistikk (nærings- og arbeidstakerstatistikk), statistikk fra bransjeforeningen for vikarbyråene/bemanningselskapene og myndighetenes registre/oversikter over dispensasjoner og utleide personer.

Vi har også inkludert enkelte spørsmål om utleie av arbeidskraft i en tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen 2. kvartal 2001.² Hovedformålet med utleiespørsmålene er å måle omfanget av arbeidsutleie. I tillegg har vi inkludert spørsmål om oppdragenes lengde m.v. Disse tallene kan sammenholdes med noenlunde samme spørsmål fra en tilsvarende undersøkelse i 1995.

¹ «Forbudet skal heller ikke gjøres gjeldende for firma innenfor land som er med i det europeiske økonomiske samarbeidsområde, og som stiller arbeidskraft til disposisjon for oppdragsgivere til kontor-, regnskaps-, sekretær-, butikk-, demonstrasjons- og kantinearbeid, teknisk tegning eller til lagerarbeid i tilknytning til varehandelen. ...» Forskrift om unntak fra forbudet mot utleie av arbeidskraft, § 1.

² Denne tilleggsundersøkelsen gjennomføres som del av et større prosjekt om atypisk arbeid som Fafo gjennomfører for AAD.

Vi bruker det nye Arbeidsformidlings- og utleieregisteret i Brønnøysund for å si noe om hvilke yrkesgrupper som leies ut i 2001. I tillegg forteller dette registeret noe om hva slags bedrifter som leier ut arbeidskraft. Vi har også sett spesielt på utleie av helsepersonell/sykepleiere. Dette er gjort ved å gjennomføre informantintervjuer i et utvalg utleieselskaper. Vi har også i noen grad søkt å kartlegge hvordan de store vikarbyråene/bemanningsselskapene satser innen et annet område som er åpnet for disse selskapene i og med lovendringen i 2000, nemlig bygg- og anleggsbransjen.

Det finnes ikke noen enkel måte å anslå omfanget og utviklingen av arbeidsutleie/innleie i norsk arbeidsliv på. For det første fanges ikke utleie gjennom vikarbyrå og utleie mellom produksjonsbedrifter opp av samme typen statistikk/dataregistre. Mens det finnes flere datakilder som til sammen gir et tilfredsstillende inntrykk av de tradisjonelle vikarbyråenes aktivitet,³ er omfanget av utleie mellom produksjonsbedrifter langt vanskeligere å anslå. For det andre er utleieforhold ofte ganske kortvarige, noe som betyr at det vil være betydelige forskjeller på antall personer som har vært utleid i løpet av et år og antall som på et gitt tidspunkt er utleid (tverrsnittstall/årsgjennomsnitt). Dette gjør også at tallene vil være mer usikre enn for næringer med mer stabil sysselsetting. For det tredje er det skjedd omlegginger av innrapporteringskrav og -rutiner i forbindelse med lovendringen sommeren 2000. Dette gjør at det er vanskelig å sammenlikne innrapporteringen før og etter lovendringen.

I kapittel 2 og kapittel 3 går vi gjennom hva som finnes av statistikk/tallmateriale for omfang av arbeidsutleie. Kapittel 2 behandler vikarbyråer/bemanningsbedrifter, mens kapittel 3 er en gjennomgang av den langt mer begrensede informasjonen om utleie mellom produksjonsbedrifter. I kapittel 4 presenterer vi resultatene fra tilleggsundersøkelsen til AKU 2. kvartal 2001. Vi går så over til å se på hvilke typer arbeidskraft som leies ut etter lovendringen av 1. juli 2000. I kapittel 5 ser vi på hvilke yrkesgrupper som er rapportert inn til Arbeidsformidlings- og utleieregisteret i Brønnøysund 2001, og hva slags bedrifter som opererer på ulike markeder/områder. I kapittel 6 gis en beskrivelse av fenomenet utleie av helsepersonell. Her ser vi på hvilke typer helsepersonell som leies ut, hvem som rekrutteres som vikar og hvem som er byråenes kunder. Vi gir også en kort beskrivelse av et annet nytt område for de tradisjonelle bemanningsselskapene (vikarbyråene), nemlig utleie av arbeidskraft innen bygg- og anleggsbransjen. Prosjektets tidsramme har ikke gitt mulighet for noen full kartlegging av disse områdene, eller til å intervjuere kunder eller de utleide vikarene. Kapitlet bør likevel gi et inntrykk av strategier og utvikling innen to nye områder for vikarbransjen.

Hovedfunnene i rapporten er oppsummert i neste avsnitt i dette kapitlet. I tillegg drøftes enkelte utfordringer knyttet til en overvåkning av utviklingen av arbeidsutleie i norsk arbeidsliv. Dette er først og fremst knyttet til de erfaringer vi har gjort vedrørende datatilgang.

³ For enkelhets skyld referer vi til «vikarbyråene» mange steder i rapporten, både når vi mener bedrifter som tidligere leide ut innen kontoryrkene og selskaper som har spesialisert seg på utleie innen helsepersonell eller andre nye grupper. Vi er imidlertid klar over at mange bedrifter har et bredere tjenestetilbud, og at man nå i stor grad foretrekker å bruke betegnelsen «bemanningsforetak».

Oppsummering og drøfting

I Utleie av arbeidskraft – vikarbyråbransjen

Flere datakilder gir til sammen rimelig god informasjon om sysselsettingen innen vikarbyråbransjen/blant bedrifter med formål å leie ut arbeidskraft. Vi går gjennom tallmateriale som omfatter de typiske vikarbyråene som opprinnelig var avgrenset til utleie innen kontoryrkene (bransjeforeningens tall/bransjens obligatoriske halvårsrapportering til Arbeidsdirektoratet) og offentlig statistikk over bedrifter innen NACE 74.502 (utleie av arbeidskraft). I sistnevnte tilfelle vil opplysningene omfatte flere bedrifter enn de som oppfattes som typiske vikarbyråer. Vikarbyråene vil imidlertid dominere denne delen av bransjen når det gjelder sysselsetting/omsetning. Vi anser derfor bedrifter innen denne næringskategorien som relevante for vår problemstilling.

Utleiebransjen preges av mange korte arbeidsforhold og arbeidsforhold med opphold mellom oppdragene, noe som gjør at det kan være vanskelig å måle hvor mange som til enhver tid er ansatt i bransjen. Vi ser i denne rapporten på to forskjellige typer mål for omfang av arbeidsutleie: i) hvor mange er utleide gjennom ett år (dvs hvor mange har erfaring fra et vikarbyrå/en arbeidsgiver som leier dem ut) og ii) hvor mange/hvor stor andel av de sysselsatte (lønnstakere) er utleid av sin arbeidsgiver på et gitt tidspunkt/årgjennomsnitt (antall personer/årsverk).

Tabell 1 oppsummerer hva de ulike datakilder sier om omfanget av arbeidsutleie per i dag (2001 eller mest oppdaterte tall der det ikke finnes tall for 2001). Vi kan anta at utleie av arbeidskraft gjennom spesialiserte selskaper omfatter i overkant av en prosent av lønnstakerne i 2001 (kolonne 2), og en noe lavere andel av årsverk/timeverk utført av lønnstakere (om lag 0,8 prosent, kolonne 1). Tallene fra bransjeforeningen/Arbeidsdirektoratet tyder

Tabell 1 Omfang av utleie (vikarbyråene/NACE 74.502). Ulike datakilder

	Årgjennomsnitt		Antall personer over et år
	Antall sysselsatte	Andel av lønnstakerne	
SSB Strukturstatistikk, lønnstakere NACE 74.502	25 000 (inkl. adm.) 2000	ca 1,1 prosent 2000*	
SSB Strukturstatistikk, årsverk (NACE 74.5)	15 300 (inkl. adm.) 2000	ca 0,8 prosent 2000	
SSB Arbeidstakerstatistikk, lønnstakere/minst 2 ukers tilsetting	20 000 (inkl. adm.) per 4. kvartal 2001 (foreløpige tall)	0,9 – 1,0 prosent 2001*	
Medlemmer av AVF/RBF rapporterte timeverk		0,7 prosent 2001	52 000 (2001)
Innrapportering til Arbeidsdirektoratet			30000 i løpet av 2. halvår 1999
Arbeidsformidlings- og utleieregisteret (AT). I prinsippet yrkesforhold, ikke sysselsatte			78000 (2001)** Innen NACE 74.502 ca 64 000 ***
Survey – AKU 2. kvartal 2001	15 000	0,7 prosent	40000****

* Korrigeret for 10 prosent administrativt ansatte

** Inkludert bedrifter som ikke omfattes av NACE 74.502

*** Anslag for bedrifter i AR som har næringskode NACE 74.502

**** Dekker i hovedsak de som fortsatt er i arbeid, dvs at feriejobber antakelig faller utenfor

videre på at antall sysselsatte personer (vikarer) gjennom året er pluss/minus 2,5 ganger så høyt (kolonne 3).⁴

Det har vært betydelig vekst innen utleie av arbeidskraft (vikarbyråene/utleiebransjen) fra 1993 og fram til i dag. Den lengste tidsserien finnes i bransjeforeningens årsstatistikk. Antall utfakturerte timeverk i regi av AVF/RBF er femdoblet fra 1991 til 2001, mens omsetningen i løpende kroner er mer enn sjudoblet på tolv år (1990–2001). Man ser imidlertid en nedgang i antall fakturerte timeverk i første halvår 2002. Antall utfakturerte imeverk er gått ned med 13 prosent fra første halvår 2001 til første halvår 2002. Også antall vikarer (sysselsatte i løpet av året) har økt kraftig fra begynnelsen av 1990-tallet og fram til i dag. Disse tidsseriene omfatter bare tall fra medlemsbedriftene, og vil påvirkes av eventuelle inn- og utmeldinger av medlemmer. Andre (kortere) tidsserier bekrefter imidlertid veksttakten. Både omsetningstall for bransjen (fra Strukturstatistikken) og innrapporterte sysselsettingstall (per halvår) har om lag samme veksttakt for perioden 1994–1999/2000. Dette tyder på at bransjeforeningens statistikk gir et rimelig dekkende bilde av utviklingen i bransjen.

II Utleie mellom produksjonsbedrifter

Når det gjelder utleie utenom vikarbyråer (tidligere utleie gjennom produksjonsbedrifter), er omfanget av dette ikke mulig å anslå på basis av eksisterende statistikk. Vi kan anta at norske bedrifter i snitt hadde dispensasjon for utleie av i underkant av 20 000 arbeidstakere på siste halvdel av 1990-tallet. Dette omfatter både generelle dispensasjoner gitt av Arbeidsutleiutvalget og dispensasjoner gitt av fylkesarbeidskontorene.⁵ Det finnes ikke noen systematisert informasjon om hvor mange av disse som til enhver tid ble brukt. Det er heller ikke mulig å gi noe anslag på hvor mange av bedriftene som gjenfinnes i det nye utleie-registeret. En grov gjennomgang av bedriftene i det nye registeret tyder imidlertid på at det er under 8000 innrapporterte utleieforhold (sysselsatte) fra bedrifter som måtte søke dispensasjon tidligere, det vil si bedrifter som verken er tradisjonelle utleiebyråer (inkludert spesialiserte byråer som også før 2000 rapporterte til Arbeidsdirektoratet) eller virksomheter som tidligere var unntatt forbudet mot utleie (ansatte i avløserlag).

Vi forsøkte å fange opp omfanget av denne typen utleie gjennom spørsmål i AKU 2. kvartal 2001. Alt i alt sier 1,1 prosent av lønnstakene at de er utleid nå (i intervjuuka), mens andelen som har vært utleid i 2000 eller første del av 2001 er 3,4 prosent. Dette er langt flere enn det vi ville forvente ut fra tallene i arbeidsutleieregisteret. Etter å ha gått igjennom datamaterialet konkluderer vi imidlertid med at spørreundersøkelsen også har fanget opp former for «utleie» av arbeidskraft (f.eks. konsulentvirksomhet og annen type tjenesteyting), uten at vi har mulighet til å si hvor mange som er utleid i arbeidsmiljølovens/sysselsettingslovens betydning.

⁴ Forutsetninger for disse anslagene er at bransjeforeningens statistikk omfatter om lag 85 prosent av sysselsettingen innen bransjen, at dobbeltrapporteringen (sysselsatte som har oppdrag for flere vikarbyråer) ikke omfatter mer enn maksimalt 10 prosent av innrapporterte vikarer og at om lag 10 prosent av de sysselsatte i bransjen (årgjennomsnitt) er administrativt ansatte.

⁵ Dette anslaget baserer seg på en antakelse om at antall lokale dispensasjoner gitt over et år (oppsummering) og årgjennomsnitt (hvor mange som på et gitt tidspunkt har dispensasjon) ikke avviker vesentlig. I og med at gjennomsnittlig lengde på sistnevnte type dispensasjon er 11 måneder, synes dette å være en rimelig antakelse. Sesongmessige svingninger etc kan imidlertid påvirke denne forutsetningen.

III Bedriftsstruktur innen utleie av arbeidskraft

Næringskoden NACE 74.502 består av bedrifter innen utleie av arbeidskraft. Selv om ikke alle bedriftene nødvendigvis er aktive innen utleie av den typen vi diskuterer her, anser vi at denne næringsgruppen bør gi et dekkende inntrykk av utleiebransjen. Andre kilder som sier noe om hvilke aktører som er aktive innen utleie av arbeidskraft, er myndighetenes registre, oversikten over hvilke bedrifter som rapporterte inn til Arbeidsdirektoratet (kontoryrkene) og til det nye Arbeidsformidlings- og utleieregisteret i Brønnøysund (AR).

Antallet bedrifter innen NACE 74.502 har økt fra 140 i 1993 til 363 i 2000. I Arbeidsformidlings- og utleieregisteret finner man for 2001 bare 198 bedrifter som har rapportert inn utleie av arbeidskraft. Flertallet av disse – men langt fra alle – er gruppert inn under NACE 74.502.

Bransjen preges av at mye av sysselsettingen er samlet til større bedrifter (bedrifter med et årsgjennomsnitt på over 200 sysselsatte). Disse hadde i 2000 64 prosent av sysselsettingen, mens bedrifter med mer enn 50 sysselsatte hadde hele 89 prosent av de sysselsatte. Dette betyr at denne bransjen i langt større grad enn andre deler av forretningsmessig tjenesteyting er konsentrert til store bedrifter.

Også innrapporteringen til Arbeidsutleieregisteret viser at noen store aktører dominerer. De to store vikarbyråene/bemanningsselskapene, Manpower AS og Adecco AS, står for halvparten av alle innrapporterte sysselsatte personer. Dette inkluderer ikke selskaper som er eid av disse to. Blant store aktører innen utleie (definert som bedrifter som leier ut mer enn 500 personer i året), finner vi stort sett tradisjonelle vikarbyråer samt et par utleiere av sjøfolk og enkelte avløserlag. Produksjonsbedrifter som leier ut sine ansatte leier stort sett ut langt færre personer.

Vi har ikke gått systematisk igjennom hva som har skjedd på eiersiden i bransjen, men har gjennom innrapportert statistikk til Arbeidsdirektoratet og andre kilder fått et inntrykk av en del utviklingstrekk. Inntrykket er at det har foregått en del omstruktureringer blant de større selskapene, dels basert på at de to selskapene Adecco og Proffice har etablert seg i Norge. Grunnstammen i disse selskapene er selskaper som har drevet utleie store deler av 1990-tallet. Videre ser vi at flere av de andre større selskapene innen vikarutleie er knyttet til et internasjonalt selskap (enten nordisk eller verdensomspennende). Også innen utleie av helsepersonell finner vi at en del danske og svenske selskaper har etablert seg i Norge. Et tredje trekk vi ser fra Arbeidsutleieregisteret, er at man nå synes å få enkelte større utleieselskaper med en bakgrunn/innretning som avviker fra de tradisjonelle kontoryrkene. Eksempler på slike selskaper med mer omfattende utleieaktivitet, er Vigor Industrier AS (verksted-industri) og Losang AS (ufaglært arbeidskraft innen byggebransjen). Vi ser også at de store aktørene (Manpower, Adecco og Proffice) har kjøpt bedrifter innen utradisjonelle bransjer for å styrke enkelte områder eller for å utvide sin aktivitet. Begge de to førstnevnte eier nå bedrifter innen onshore/offshore verftsindustri (Adecco Marine Weld og Framnæs Installasjon AS). Proffice har styrket seg når det gjelder rådgivning.⁶ Dette betyr imidlertid ikke at de oppkjøpte bedriftene går over til å bli (rene) utleiebedrifter. En siste observasjon er at det har vært betydelig med nyetableringer i bransjen opp gjennom 1990-tallet og fram til i dag. Mange av de litt større vikarbyråene med bakgrunn innen tradisjonelle kontoryrker, har imidlertid vært aktive over lengre tid.

⁶ Se <http://www.marine-weld.no/historie.htm>; <http://www.manpower.no/nyheter/nyhetsarkiv/Framnes.htm>, Pressemeldinger fra Proffice (www.proffice.com) vedr. kjøp av RC Consultants og Tennebø Group.

IV Vikarene

Denne undersøkelsen har ikke hatt som hovedformål å se på de utleide arbeidstakerne, det vil si hvem er de, hva slags betingelser har de osv. Dette hadde krevd et mer omfattende prosjekt, sannsynligvis med en egen spørreundersøkelse blant utleide arbeidstakere. De tall vi likevel har om vikarer fra vikarbyråer (AKU 2. kvartal 2001) stemmer godt med en tidligere og mer omfattende undersøkelse (Torp m.fl. 1998). Utleide gjennom vikarbyråer er unge, og kvinner er i flertall, selv om bransjeforeningens statistikk viser at bransjen gradvis har fått en mer jevn kjønnsfordeling i løpet av det siste tiåret. Et flertall av vikarene peker på at de trives som vikar/ikke ønsker å binde seg til en fast jobb, men det er også en god del som sier at de jobber som vikar fordi de ikke har fått annen jobb (AKU 2. kvartal 2001).

Også de informanter vi har snakket med i bransjen understreker at mange av vikarene er unge og enten i en livssituasjon hvor de ønsker fleksibilitet, eller i en overgangsfase hvor de enten ikke har fått fast jobb eller ønsker å prøve arbeidslivet før de etablerer seg i en fast stilling. Noen peker også på at man finner en del vikarer blant de som har økonomisk frihet til å jobbe litt mindre og mer fleksibelt. Dette er gjerne godt voksne personer som kan være tilknyttet et vikarbyrå over lengre perioder. I tillegg pekes det på at endringer på arbeidsmarkedet merkes fort ut fra hvem som oppsøker byråene på jakt etter jobb.

Den gjennomgangen vi har hatt av utleie av helsepersonell (sykepleiere) viser at også denne gruppen er sammensatt. De fleste byråene krever yrkeserfaring, noe som gjør at disse byråene i mindre grad fungerer som inngang til arbeidsmarkedet. Flere av byråene oppgir at en god del av vikarene er «godt voksne» kvinner som ofte har en fast deltidsjobb i tillegg til jobben som vikar. Man finner også her andre grupper, blant annet de som ønsker å tjene mest mulig penger og de som ønsker muligheten til fleksibilitet. Også utleiende som spesialiserte seg innen bygg og anlegg søker arbeidstakere med erfaring/fagutdanning. Her synes det å være separate rekrutteringsstrategier for arbeidstakere uten fagutdanning/yrkeserfaring («typiske vikarer» dvs unge som skal tjene penger og som kan settes til mer forefallende arbeid) og faglærte (utenlandsk arbeidskraft, folk som flytter innad i Norge, selvstendige som ønsker mindre papirarbeid osv).

V Hva har skjedd etter lovendringen i 2000?

Det er så langt vanskelig å si noe om omfanget av arbeidsutleie har endret seg etter lovendringen i 2000. Det generelle inntrykket vi har fått fra aktører innen bransjen er at det ikke har skjedd noen «eksplosjon» innen tradisjonell utleie (kontoryrker). Slik utleie dominerer fortsatt i norsk arbeidsliv. Dette inntrykket bekreftes også av veksttallene for sysselsetting og omsetning, som heller synes å ha flatet noe ut mot årtusenskiftet, og som trolig får en nedgang i 2002. Enkelte snakker også om at man synes å ha nådd taket i etterspørsel etter denne typen arbeidskraft, blant annet fordi det blir færre jobber innen enklere kontorarbeid. På den annen side peker de tradisjonelle byråene på mulighetene når det gjelder å tilby mer kvalifisert arbeidskraft, for eksempel arbeidstakere som kan utføre mer kvalifiserte oppgaver innen regnskap/årsoppgjør m.v. Mange av de større bedriftene tilbyr også andre tjenester, blant annet assistanse i forbindelse med rekruttering og personalomstilling/nedbemanning, og ønsker å bruke betegnelsen bemanningsforetak framfor vikarbyrå.

Lovendringen har åpnet for utleie av nye arbeidstakergrupper, og dette preger også utleiebedriftenes tilbud/profilering. Det er blitt fokusert mest på utleie av sykepleiere. Her er det i løpet av kort tid blitt etablert en rekke nye selskaper, blant annet ved at utenlandske (danske/svenske) selskaper har etablert seg i Norge, samtidig som etablerte selskaper som Manpower, Adecco og Proffice satser på denne yrkesgruppen. Drivkraften er først og fremst den store etterspørselen etter sykepleiere, selv om også andre grupper helsepersonell (først og fremst hjelpepleiere) leies ut. Informanter vi har snakket med venter likevel at oppmerksomheten omkring dette fenomenet vil avta noe. Lønnsoppjøret våren 2002 ga sykepleierne i offentlig sektor et betydelig lønnsloft, noe som kan gjøre arbeid i vikarbyråer mindre attraktivt. I tillegg diskuterer helseforetakene/regionene hvordan de skal forholde seg til bruk av vikarbyråene/innleie av sykepleiervikarer.

De fleste større selskaper innen vikarbransjen oppgir på sine hjemmesider/i sitt informasjonsmateriell at de leier ut en lang rekke yrkesgrupper, også nye grupper som høyere utdannet personell og yrkesgrupper innen bygg, anlegg og industri. Gjennomgangen av den innrapporterte statistikken for 2001 (Arbeidsformidlings- og utleieregisteret) viser at de tradisjonelle gruppene fortsatt dominerer disse aktørenes virksomhet. Man må imidlertid regne med at det tar noe tid å bygge opp slik virksomhet for de tradisjonelle vikarbyråene. En utfordring er blant annet å skaffe faglært/erfaren arbeidskraft, noe som oppfattes som nødvendig med mindre man begrenser aktiviteten til utleie innen mer tilfeldige oppdrag/forefallende arbeid. Man må også regne med at det tar noe tid å etablere et marked for nye typer utleie. Det forekommer imidlertid utleie både innen industriyrker (hovedsakelig næringsmiddelindustrien) og av yrkesgrupper innen bygg og anlegg. Generelt vil vi imidlertid hevde at man fortsatt må avvente utviklingen noen tid før man kan si noe om hvor omfattende denne type utleieaktivitet vil bli.

Per i dag rapporteres det ikke om noen omfattende utleie av akademisk personell. Det rapporteres knapt nok om utleie av undervisningspersonell, samfunnsvitere, leger, eller andre grupper med lengre utdanning på universitetsnivå. En del bedrifter leier imidlertid ut sivilingeniører eller arbeidstakere med tilsvarende kompetanse innen databehandling. Dette er gjerne bedrifter som synes å kombinere konsulentvirksomhet og utleie.

VI De nye lovbestemmelsene – hva vet vi og hva vet vi ikke

Vi har ikke fått inntrykk av at spørsmål om praktiseringen av det nye regelverket ofte står på dagsorden i de tradisjonelle vikarbyråenes kontakt med kundene. Dette kan muligens skyldes at vi i hovedsak har snakket med aktører på sentralt nivå, mens den direkte kundekontakten – inkludert slike spørsmål – ivaretas av kundeforsøkere. Tallene for antall vikarer/fakturerte timer tyder imidlertid ikke på at det har skjedd noen nedgang i utleie innen de tradisjonelle kontoryrkene som følge av lovendringene. Ut fra det kan vi som utgangspunkt anta at bedriftene ikke har lagt om praksis når det gjelder innleie av denne typen arbeidskraft. Den mer detaljerte gjennomgangen av utleie innen helseyrkene (først og fremst sykepleiere) tyder på at innleide vikarer dekker et bredt behov, fra sykefravær, via vakter ordinært ansatte kvier seg for, til i periodevis å overta store deler av arbeidet (ferieavvikling eller ordinær drift). Vi har imidlertid ikke grunnlag for å vurdere slike mer generelle beskrivelser opp mot bestemmelsene om innleie. Vi har heller ikke hørt om at det er inngått

tariffavtaler om alternative bestemmelser om bruk av innleid arbeidskraft (aml § 55 K punkt 2). Igjen vil vi understreke at dette ikke betyr at dette ikke forekommer, selv om vi heller til en oppfatning av at det så langt er begrenset.

Når det gjelder andre former for utleie (mellom produksjonsbedrifter og innen rammen av aml § 55 L), har vi verken snakket med bedrifter som leier ut eller leier inn, men kun gått igjennom eksisterende statistikk. Vi har pekt på at med unntak av en del større konsulentbedrifter (teknisk rådgivning), synes det å være begrenset omfang av denne typen utleie i registeret. Vi vet ikke om det skyldes at dette er et ganske begrenset fenomen i norsk arbeidsliv, eller om slike utleieforhold ikke rapporteres inn. Innen fagbevegelsen er man bekymret for framveksten av useriøse aktører/uheldig praksis når det gjelder ansettelses- og arbeidsbetingelser (LO-Aktuelt nr. 10 2002, Magasinet for fagorganiserte nr 4 2002). Enkelte vi har snakket med er av den oppfatning at «gammeldags» utleie, for eksempel som alternativ til permitteringer eller i tilknytning til mangel på oppdrag, er blitt mindre vanlig. I stedet får man aktører som leier ut arbeidskraft der konkurransefaktoren er lønn og arbeidsbetingelser. Samtidig peker aktører innen utleiebransjen på at anledningen til å etablere utleievirksomhet i regi av større vikarbyråer kan føre til større grad av seriøsitet innen denne typen utleie. Utleiere som kan tilby stabil arbeidskraft, dokumentere kompetanse og så videre, vil på sikt kunne bli et konkurransedyktig alternativ til det som oppfattes som mindre seriøse aktører. Både entreprenører og fagforeninger går nå inn for at bransjen skal bli mer seriøs når det gjelder bruk av innleid arbeidskraft. I forhandlingene 2002 ble det inngått en avtale om innleie mellom Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening (BNL). Bedriftens ledelse skal på forlangende kunne dokumentere overfor de tillitsvalgte at innleide vikarer har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene anbefaler å etablere avtaler om arbeidsinnleie mellom bedriftene for å motvirke oppsigelser og permitteringer. Denne nyvinningen blir sett på som et viktig instrument for at byggebransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs (www.fellesforbundet.no).

Vår gjennomgang har ikke omfattet hvordan de nye lovbestemmelsene vedrørende innleie og utleie av arbeidskraft praktiseres. Disse regulerer bedrifters anledning til å *leie inn* arbeidskraft fra vikarbyråer/bemanningsforetak, og de regulerer også produksjonsbedrifters anledning til å *leie ut* innenfor aml § 55 L. En samfunnsvitenskapelig vurdering av om reglene for å *leie inn* arbeidskraft fra vikarbyråer/bemanningsselskaper blir fulgt (aml § 55 K og § 58 A), må sannsynligvis bygge på en form for datainnsamling fra bedriftene som leier inn, eventuelt at man spør vikarene om hva som kjennetegner deres vikariat.⁷ For å kunne si noe om hva som skjer i produksjonsbedrifter som leier ut arbeidskraft, er det rimelig å se på hva som skjer i disse bedriftene (hvor mange leies ut, er disse fast ansatte osv). I sistnevnte tilfelle kan det også være aktuelt å følge med på om denne typen utleie faktisk rapporteres inn.

Et interessant tema er grensegangene mellom aml § 55 K og aml § 55 L, og spesielt om det skjer noen form for strategisk tilpassing i forhold til disse bestemmelsene. Det synes klart at man her vil ha bedrifter som må velge om de vil leie ut etter den ene eller andre av disse paragrafene, blant annet gjelder dette større aktører innen rådgivning og innen bygg/industri.

⁷ Fafo gjorde et forsøk på å kartlegge begrunnelsene for midlertidige ansettelser ved en spørreundersøkelse blant midlertidig ansatte (Nergaard og Stokke 1996). Her ble det spurt om man vikarierte for noen som var borte, om arbeidet skilte seg ut fra det som var vanlig på bedriften, om årsaken til at man var ansatt var ekstra mye arbeid osv.

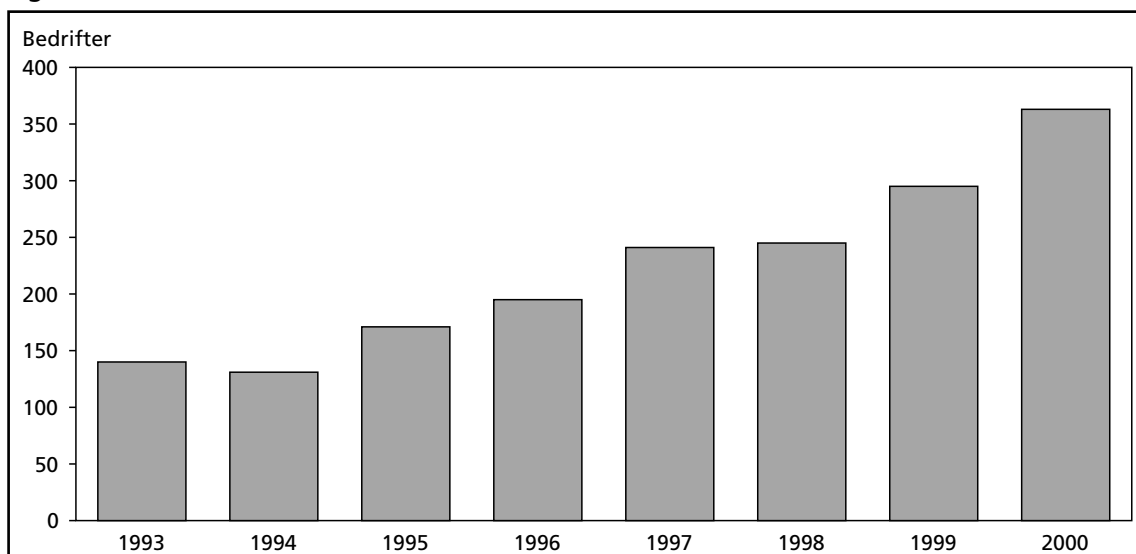
Vil vi se at produksjonsbedrifter i større grad går over til å bli rene utleiebedrifter for å ha større frihet til å leie ut sine ansatte? Eller vil det fortsatt være to hovedtyper utleie? I dag gir ikke Arbeidsformidlings- og utleierregisteret direkte informasjon om utleie skjer fra bedrifter med formål å leie ut arbeidskraft (innen rammen av aml § 55 K og aml § 58 A) eller om dette er produksjonsbedrifter som leier ut egne ansatte. Som ledd i en vurdering av lovbestemmelse kan det for lovgiver være av interesse å se hvor mye utleie som skjer innen rammen av hver av de to paragrafene. Denne typen informasjon bør kunne inkluderes i rapporteringen fra Brønnøysund. Opplysningene vil i noen grad også kunne hentes ut fra registeret, i og med at bedrifter som leier ut innen aml § 55 K er pliktig til å registrere seg.

2 Utleie gjennom vikarbyrå og bemanningsforetak

Fram til etableringen av Arbeidsformidlings- og utleieregisteret i 2001, fantes det ikke noe felles oversikt over utleie av arbeidstakere. Det er derfor hensiktsmessig å se vikarbyråbransjen og utleie mellom produksjonsbedrifter hver for seg. Omfanget av utleie av arbeidskraft er beskrevet i NOU 1998:15 (Blaalid-utvalgets innstilling), og er også behandlet i andre rapporter (Olsen 1997, Nesheim og Hersvik 1998). Vi skal her oppdatere eksisterende oversikter over arbeidsutleie gjennom vikarbyråer, og prøver også å se ulike datakilder i sammenheng.

Det eksisterer flere datakilder som kan gi innblikk i omfanget av utleie gjennom vikarbyråer/bemanningselskaper, i hovedsak utleie av det som gjerne ble benevnt kontoryrkene. Bransjeforeningen for vikarbyråene/bemanningselskapene har over lengre tid samlet inn og offentliggjort en årsstatistikk basert på opplysninger fra medlemsbedriftene. Denne dekker bare den organiserte delen av bransjen, men gir likevel et godt inntrykk av utviklingen blant de større aktørene innen vikarutleie. Statistikken kan både gi anslag over hvor mange som har vært vikarer i løpet av et år, hvor mange timer som faktureres ut og omsetningstall. I den offentlige nærings- og arbeidstakerstatistikken er det mulig å identifisere bransjen «utleie av arbeidskraft». Dette omfatter de tradisjonelle vikarbyråene, men sannsynligvis også andre typer utleie. Tallene for sysselsatte omfatter imidlertid ikke bare utleide arbeidstakere, men også administrativt ansatte i bedriftene. Denne statistikken gir i tillegg tall for omsetning, lønnskostnader og antall bedrifter. En siste kilde til denne delen av bransjen er rapporteringen til myndighetene som vikarbyråene (utleie innen kontoryrkene) var pålagt. Bedrifter som ønsker å drive utleie innen disse yrkene, måtte rapporterte til Arbeids-

Figur 1 Antall bedrifter innen NACE 74.502 (utleie av arbeidskraft) 1993–2000



Kilde: SSB: Strukturstatistikk for forretningsmessig tjenesteyting

direktoratet hvert halvår. Fra og med 2001 skjer slik rapportering til det nye Arbeidsformidlings- og utleieregisteret i Brønnøysund. En oppsummering av datakilder gis i vedlegg 1.

Om bransjen

Antall bedrifter innen bransjen «utleie av arbeidskraft» har økt kraftig fra 1993 til 2000.

Som i andre bransjer finner vi også her mange små bedrifter (tabell 2). I 2000 var det i alt registrert 363 bedrifter som til sammen hadde knappe 25 000 sysselsatte (gjennomsnitt for året). Over en firedel av bedriftene har 0–1 sysselsatt og over halvparten har mindre enn ti ansatte (2000). De største bedriftene (200 sysselsatte og mer) står for 64 prosent av sysselsettingen, og nesten 90 prosent av de sysselsatte er knyttet til de i underkant 100 bedriftene med mer enn 50 sysselsatte (årgjennomsnitt). Sammenliknet med næringen «forretningsmessig tjenesteyting» totalt, preges dermed utleie av arbeidskraft av store bedrifter.

Tabell 2 Bedrifter (antall og prosent) og sysselsatte (antall og prosent) 2000 etter bedriftsstørrelse innen NACE 74.502 (utleie av arbeidskraft)

	Bedrifter		Sysselsatte	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
0–1	101	28	94	0
2–4	48	13	127	1
5–9	29	8	196	1
10–19	44	12	603	2
20–49	51	14	1 689	7
50–199	61	17	6 211	25
200 og mer	29	8	16 068	64
Total	363	100	24 988	100

Kilde: SSB: Strukturstatistikk for forretningsmessig tjenesteyting

Bransjeforeningenes årsstatistikk

Tidligere var vikarbransjen organisert i den frittstående bransjeorganisasjonen Autoriserte Vikarbyråers Forening (AVF)⁸. I dag er denne bransjen organisert i Servicebedriftenes Landsforening (SBL) i NHO. Her er disse igjen samlet i bransjeforeningen Rekrutterings- og Bemanningsbransjens Forening (RBF), som er et tilbud til bedrifter innen arbeidsutleie og rekrutteringsvirksomhet. AVF/RBF produserer statistikk over den utleieaktiviteten som medlemsbedriftene står for. Denne statistikken omfatter antall utleide personer etter alder og kjønn, antall fakturerte timer og antall bedrifter som omfattes. I tillegg finnes opplysninger over antall vikarer som er gått over i fast stilling og antall administrativt ansatte i selskapene. Denne statistikken er av de mest oppdaterte (med tall for 2001) samtidig som den gir en tidsserie for perioden før og etter lovendringen i 2000.⁸

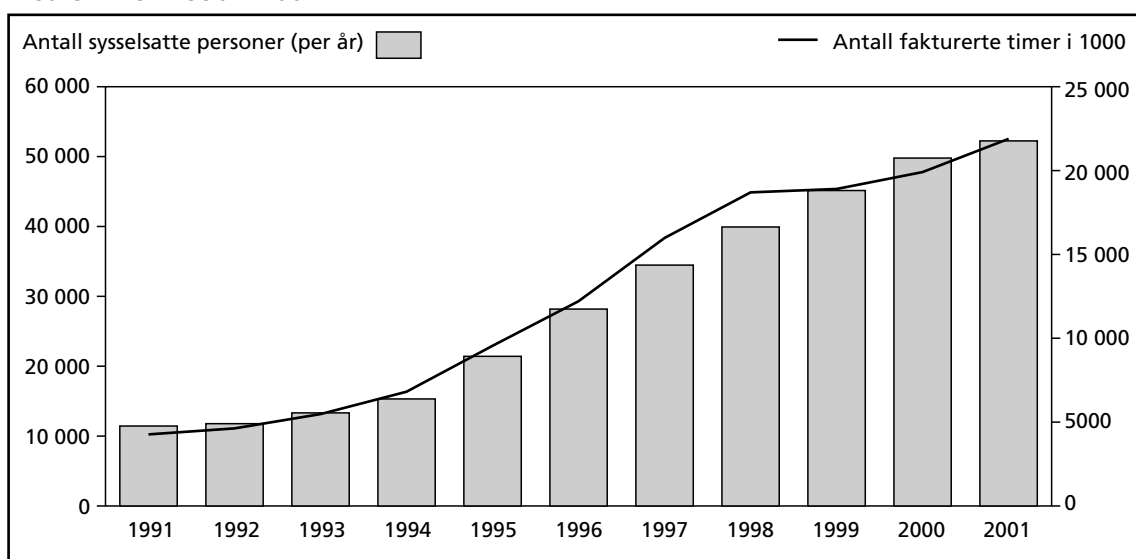
⁸ AVF var som bransjeforening medlem av Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) i perioden 1997 til 2001. HSH har tidligere og også i dag enkelte vikarbyråer blant sine medlemsbedrifter. Mange vikarbyråer er ikke organisert i noen arbeidsgiver- eller bransjeorganisasjon. Dette gjelder særlig mindre selskaper.

⁹ Det finnes også tall for utfakturerte timer for 1. og 2. kvartal 2002 (august 2002).

Bransjeforeningens statistikk baserer seg på mellom 11 og 16 bedrifter for perioden 1990–2000. I 2001 oppgir AVF/RBF at statistikken baserer seg på 20 bedrifter. Veksten fra 2000 til 2001 kan delvis skyldes omlegginger som følge av at bedriftene har gått inn i SBL/NHO. Dette er bare en liten del av denne bransjen, som i samme periode er på mellom 80 og 200 bedrifter i Arbeidsdirektoratets register over «kontorbransjen» innen utleie. Bransjeforeningens statistikk omfatter imidlertid de største bedriftene blant de tradisjonelle vikarbyråene i en bransje som er dominert av noen få store og en del mellomstore bedrifter. Så langt vi har brakt i erfaring har det heller ikke vært store utskiftninger i medlemsmassen gjennom 1990-tallet.¹⁰ Statistikken bør derfor gi et rimelig greit bilde av utviklingen innen denne delen av bransjen når det gjelder timeverk og sysselsatte. En sammenlikning av AVF/RBFs medlemsbedrifter og Arbeidsdirektoratets register tyder på at medlemmene i bransjeforeningen står for om lag 85 prosent av antall sysselsatte innrapportert til Arbeidsdirektoratet på slutten av 1990-tallet. En gjennomgang av Arbeidsutleieregisteret i Brønnøysund gir samme inntrykk.

Statistikken viser at både antall sysselsatte i løpet av et år og antall fakturerte timeverk har økt over 1990-tallet (figur 2). Antall sysselsatte i løpet av et år (strømningstall) har økt fra drøye 10 000 i 1991 til over 50 000 i 2001. Veksten i antall fakturerte timer har økt i samsvar med antall sysselsatte i bransjen, fra knappe fem millioner timeverk i 1991 til godt over 20 millioner i 2001. Antall timeverk per vikar varierer noe, fra knappe 400 timer tidlig på 1990-tallet til en topp på 469 timer per vikar i 1998. Dette betyr at hver vikar i snitt jobber mellom en firedels og en tredels årsverk. De aller nyeste tallene (4. kvartal 2001 og 1. og 2. kvartal 2002) viser imidlertid en nedgang i utfakturerte timeverk. Nedgangen er på 13 prosent fra 1. halvår 2001 til 1. halvår 2002. Representanter for bransjen peker på at

Figur 2 Antall sysselsatte (i løpet av et år) og antall fakturerte timer rapport av AVF/BRF-medlemmer. 1990 – 2001



Kilde: Årsstatistikk for medlemmer av Autoriserte Vikarbyråers Forening/Bemannings- og rekrutteringsbransjens forening (AVF/BRF)

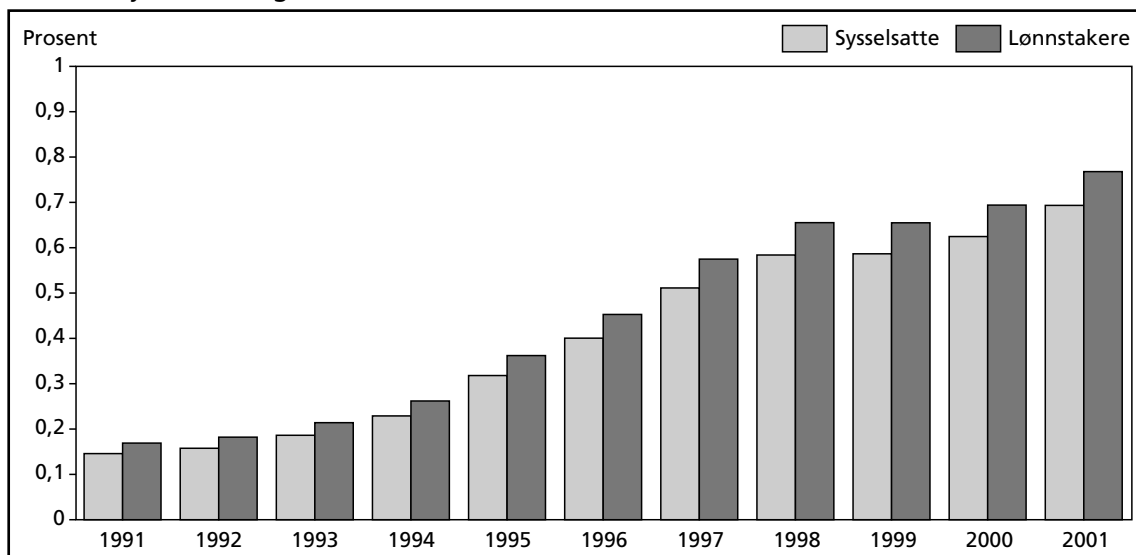
¹⁰ Vi vet imidlertid at et vikarbyrå forlot foreningen i 1998/1999, mens et annet på om lag samme størrelse sluttet seg til samme år.

dette er et utslag av den generelle økonomiske situasjonen, og venter ikke noen varig nedgang på sikt (Aftenposten 21. august 2002).

Disse tallene gir ikke noe anslag på hvor stor andel av de sysselsatte som til enhver tid er utleid gjennom et vikarbyrå/utleiebedrift. Vi kan imidlertid bruke opplysningene om fakturerte timeverk til å gi et anslag på hvor stor andel av totalt antall arbeidede timer i norsk arbeidsliv (lønnstakere) dette dreier seg om. I figur 3 ser vi at denne andelen har økt utover 1990-tallet, men med en viss utflating i perioden 1998 – 2000. I 2001 øker andelen igjen noe. Veksten var særlig bratt fra 1995 til 1998. Disse tallene tyder på at arbeid utført av personell fra de organiserte vikarbyråene utgjør om lag 0,7 prosent av timetallet i norsk økonomi i 2001, mot 0,1–0,2 prosent tidlig på 1990-tallet.

Disse tallene er begrenset til medlemmer av bransjeforeningen for rekrutterings- og bemanningsbransjen (tidligere AVF). De største tradisjonelle vikarbyråene er med, men en grov gjennomgang av statistikken fra 2001 (Arbeidsutleiereregisteret) tyder på at «tradisjonelle» byråer utenfor foreningen iallfall har om lag 8000 sysselsatte, noe som utgjør 15 prosent av utleide i denne typen utleiebedrifter. Hvis disse i snitt jobber like mye som arbeidstakere i bedrifter tilknyttet bransjeforeningen, kan man plusse 15 prosent på vårt anslag på 0,8 prosent av timeverkene blant lønnstakere for 2001, og anta at tradisjonelle vikarbyråer står for om lag 0,9 prosent av timeverkene utført av lønnstakere i 2001. Andelen vil være noe lavere hvis vi ser på samtlige utførte timeverk, inkludert selvstendig næringsdrivende.

Figur 3 Fakturerte timer (AVF/BRFs medlemmer) som prosent av antall arbeidede timer totalt (alle sysselsatte og lønnstakere)



Kilde: Årsstatistikk AVF/RBF (utfakturerte timer) og SSBs Nasjonalregnskapsstatistikk (timeverk totalt/lønnstakere)

Statistikk innrapportert til myndighetene (sysselsettingsloven)

Sysselsettingsloven påla tidligere vikarbyråene å melde inn sin aktivitet til Arbeidsdirektoratet. Dette skjedde per halvår, og man rapporterte inn antall vikarer og oppdrag etter fylke. I og med at mange personer vil jobbe for et byrå både første og andre halvår, gir ikke

dette gi noe inntrykk av antall personer som er sysselsatt i løpet av et år. Statistikken gir likevel et inntrykk av utviklingen i antall personer over tid.

Denne statistikken viser at antall utleide personer ble mer enn tredoblet fra 1. halvår 1994 til 2. halvår 1999 (tabell 3). For hele perioden er veksttakten om lag den samme som vi finner i AVF/RBF sine tall. Her ser vi en utflating mot slutten av perioden (1998 og 1999). Denne gjenfinnes ikke i bransjeforeningens statistikk over antall sysselsatte. Her ser man imidlertid en viss utflating i fakturerte timeverk fra 1998 til 2000.

Tabell 3 Antall vikarer og antall oppdrag rapportert til Arbeidsdirektoratet. Per halvår.

	Antall	Oppdrag
1994 1. halvår	9367	22561
1994 2. halvår	12277	29959
1995 1. halvår	13440	34876
1995 2. halvår	16685	38077
1996 - 1 halvår	19227	44038
1996 - 2 halvår	21954	51953
1997 - 1 halvår	24740	56914
1997 - 2 halvår	28676	64411
1998 - 1 halvår	29185	57412
1998 - 2 halvår	29969	59024
1999 - 1 halvår	28804	56148
1999 - 2 halvår	29587	60280

Strukturstatistikk SSB/Arbeidstakerregisteret SSB

I 1994 ble standarden for næringsgruppering lagt om, og «utleie av arbeidskraft» ble en egen undergruppe under forretningsmessig tjenesteyting (NACE 74.502). Dette betyr at SSB innhenter opplysninger om bransjen, og at bedriftene kan identifiseres i registre over arbeidstakere og arbeidsgivere. Den mest omfattende beskrivelse av bransjen finnes i *Strukturstatistikk for forretningsmessig tjenesteyting*, som har opplysninger om antall bedrifter, sysselsatte personer, årsverk, omsetning, lønnskostnader og bruttoinvesteringer for perioden 1993 – 2000. Opplysningene over antall sysselsatte personer er basert på et årsgjennomsnitt, og skal avspeile hvor mange som i gjennomsnitt er «ute på oppdrag» eller tilknyttet byråenes administrasjon.

SSBs strukturstatistikk omfatter alle bedrifter/foretak som er registrert under næringskoden 74 502 (utleie av arbeidskraft). I 2000 omfattet dette 363 bedrifter med til sammen 24 998 sysselsatte. Tallet for 1999 var 295. Strukturstatistikken omfatter dermed langt flere bedrifter enn de som rapporterer inn til Arbeidsdirektoratets register (136 bedrifter rapporterte inn 2. halvår 1999, men ikke alle disse rapporterte om utleieaktivitet). Forskjellen i antall bedrifter kan skyldes at flere bedrifter i samme konsern/foretak rapporterte inn samlet til Arbeidsdirektoratet, at en del bedrifter som blir klassifisert i denne næringsgruppen ikke leier ut innen kontoryrkene, og at en del bedrifter i registeret har så liten aktivitet at de ikke rapporterer inn. Vi så i tabell 2 at 101 av bedriftene innen NACE 74.502 hadde 0–1 sysselsatte og ytterligere 77 hadde mellom to og ni sysselsatte. Konsekvensen av avviket mellom

ulike registre/statistikk-kilder er likevel at strukturstatistikken vil omfatte noe flere arbeidstakere enn de som er tilknyttet de tradisjonelle vikarbyråene innen kontoryrker.

For vårt formål – å se på utleie/innleie av arbeidskraft – har denne statistikken den ulempen at man kun får tall for totalt antall ansatte, og at det ikke er mulig å skille ut de som leies ut («vikarene»). Øvrige ansatte i bedriften vil både omfatte ledelse og administrasjon i tilknytning til utleievirksomheten og eventuell tilleggsaktivitet som utleiebedriftene driver, for eksempel rekrutteringstjenester, bistand ved nedbemanninger eller annen konsulentvirksomhet. Enkelte bedrifter vil ha organisert sistnevnte aktivitet i egne selskaper, i andre tilfeller vil dette være en integrert aktivitet. Hvis man kan forutsette at andelen administrativt personell er noenlunde konstant, kan strukturstatistikken likevel brukes for å illustrere sysselsettingsutviklingen i bransjen over tid. Tall for omsetning gir også informasjon om vekstraten innen bransjen. Dessuten finnes det opplysninger fra bransjeforeningen (AVF/RBF) over antall administrativt ansatte i medlemsbedriftene. Disse tallene kan brukes for å anslå et tall for andel administrativt personell i denne typen virksomhet. Hvis man antar at alle disse arbeidere heltid, får vi et anslag på at administrativt ansatte utgjør 7–9 prosent av timeverkene (fakturererte timeverk + anslag for timeverk utført av ansatte i administrasjon).

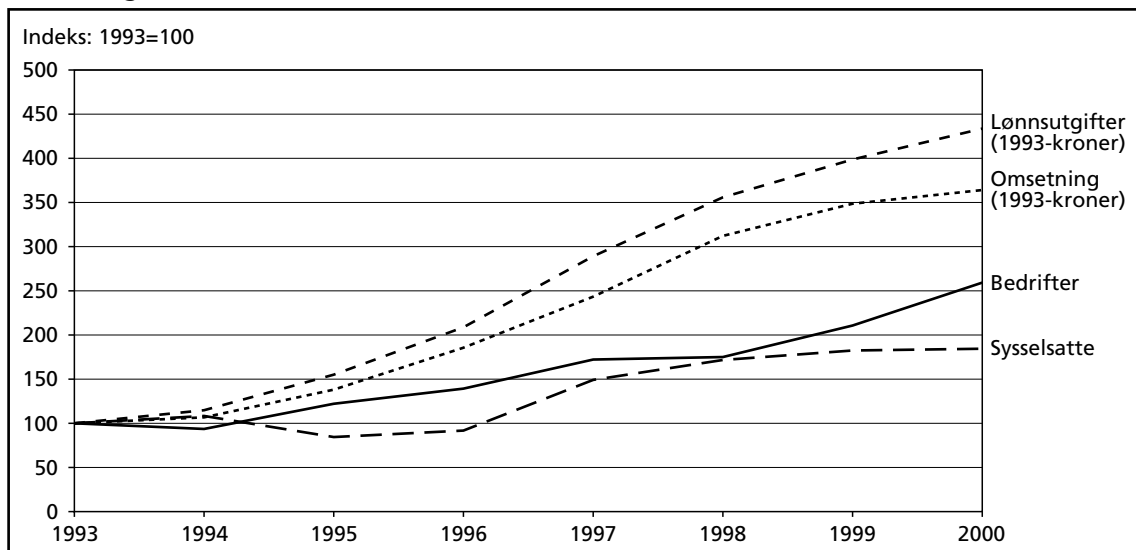
I tabell 4 ser vi at antall sysselsatte har økt med om lag 11 500 fra 1993 til 2000, fra 13 500 til 25 000. Lønnskostnadene er femdoblet over samme periode, mens omsetningen er mer enn firedoblet. Lønnskostnader og omsetning har økt gjennom hele perioden (gjelder også hvis man hadde brukt 1993-kroner), mens antall sysselsatte går ned i 1995 og 1996. En slik nedgang fant vi ikke i bransjestatistikken (verken når det gjaldt antall sysselsatte over året og antall fakturererte timer). Heller ikke innrapporteringen til Arbeidsdirektoratet tyder på en nedgang i sysselsetting denne perioden.

Tabell 4 Antall bedrifter, sysselsatte (årgjennomsnitt), lønnskostnader og omsetning i NACE 75.502 (SSBs strukturstatistikk for forretningsmessig tjenesteyting)

	Antall bedrifter	Sysselsatte	Lønnskostnader - Mill. kr	Omsetning - Mill. kr
1993	140	13549	904,3	1320,6
1994	131	14679	1052,6	1429,2
1995	171	11444	1457,5	1896,0
1996	195	12431	1985,1	2577,4
1997	241	20212	2822,4	3469,7
1998	245	23260	3551,4	4550,5
1999	295	24714	4070,8	5198,4
2000	363	24988	4565,9	5599,1

I figur 4 vises de samme tallene som i tabell 4, men her har vi indeksert med 1993 som 100. Tallene for omsetning og lønnsutgifter er satt til faste 1993-kroner (justert for konsumprisindeksen). Her kommer det klart fram at tallene for antall sysselsatte har økt langt mindre enn omsetning og lønnsutgifter. Flere forklaringer er mulige. For det første kan dette skyldes mangler ved statistikken, for eksempel at bedriftene tidlig i perioden har rapportert inn for mange ansatte eller at de har rapportert inn for få i 1995 og 1996, eller at det har vært uklarheter i hvilke bedrifter som skal grupperes under NACE 74.502 (dette er en ny kate-

Figur 4 Antall bedrifter, antall sysselsatte (årgjennomsnitt), lønnsutgifter (1993-kroner) og omsetning (1993-kroner). Indeks: 1993=100. Kilde: SSBs strukturstatistikk



gori fra og med 1993).¹¹ En annen forklaring er at vikarene i snitt arbeider mer på slutten av perioden enn i begynnelsen av perioden, noe som kan forklare at omsetningen øker mer enn antall sysselsatte. Vi velger å beholde en viss skepsis til tidsserien over antall sysselsatte, særlig de tidlige tallene.

Ansatte i NACE 74.502 som andel av lønnstakerne

Til tross for en viss usikkerhet omkring de oppgitte sysselsettingstallene for bransjen viser vi i figur 5 hvor stor andel sysselsatte i denne bransjen utgjør av totalt antall lønnstakere. Vi bruker tre ulike mål: årgjennomsnitt for sysselsatte i NACE 74.502 (strukturstatistikken), årsverk i NACE 74.5 (strukturstatistikken) og arbeidstakere i Arbeidstakerregisteret (foreløpige arbeidstakertall fra SSB, per 4. kvartal).

På slutten av 1990-tallet og i 2000 utgjør ansatte i denne bransjen mellom 1,1 og 1,2 prosent av alle lønnstakere (figur 5). Man må imidlertid huske på at administrativt ansatte i byråene også er med i disse anslagene. Forutsetter vi at om lag ti prosent av de sysselsatte i bedriftene er administrativt personell, kan vi anslå at drøye en prosent av lønnstakerne er utleid i 2000.¹²

Anslagene basert på arbeidstakerstatistikk (4. kvartalstall) blir noe lavere. Her får vi ikke med de aller korteste arbeidsforholdene (ansettelsesforhold som ikke er beregnet å vare mer enn to uker skal ikke rapporteres inn til Arbeidstakerregisteret).¹³ I tillegg er dette tall for 4. kvartal, og vi vet ikke hvordan eventuell sesongvariasjon slår ut for vikarutleie. Disse tallene

¹¹ Gruppering av bedrifter innen forretningsmessig tjenesteyting etter næringskode (NACE) kan også være noe vanskelig, og statistikken er gradvis revidert/forbedret i perioden 1993-2000.

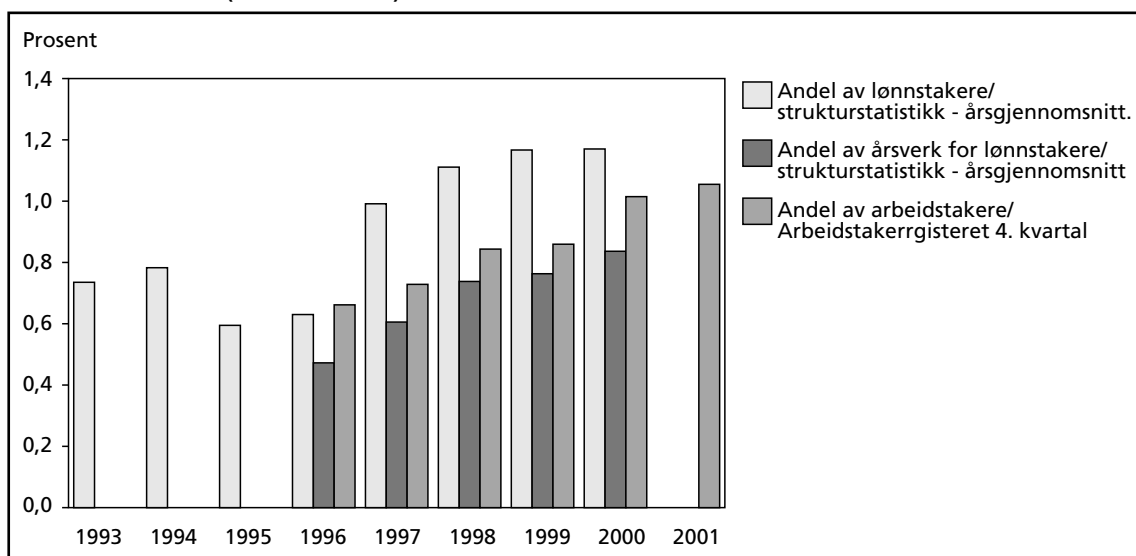
¹² Dette kan synes litt høyt ut fra anslaget på 7-9 prosent innen RBF sine medlemsbedrifter. I og med at en del av bedriftene i NACE 74.502 ikke driver med utleie eller har tilleggsaktivitet, velger vi likevel å legge anslaget på 10 prosent.

¹³ Registeret omfatter derfor færre lønnstakere enn det man f.eks. anslår gjennom Arbeidskraftsundersøkelsene.

viser en noe lavere sysselsetting innen bransjen «utleie av arbeidskraft» (1,1 prosent i 2001). I og med at disse tallene også omfatter administrativt ansatte, tyder de på at utleide arbeidstakere utgjør noe under en prosent av arbeidstakerne i Arbeidstakerregisteret.

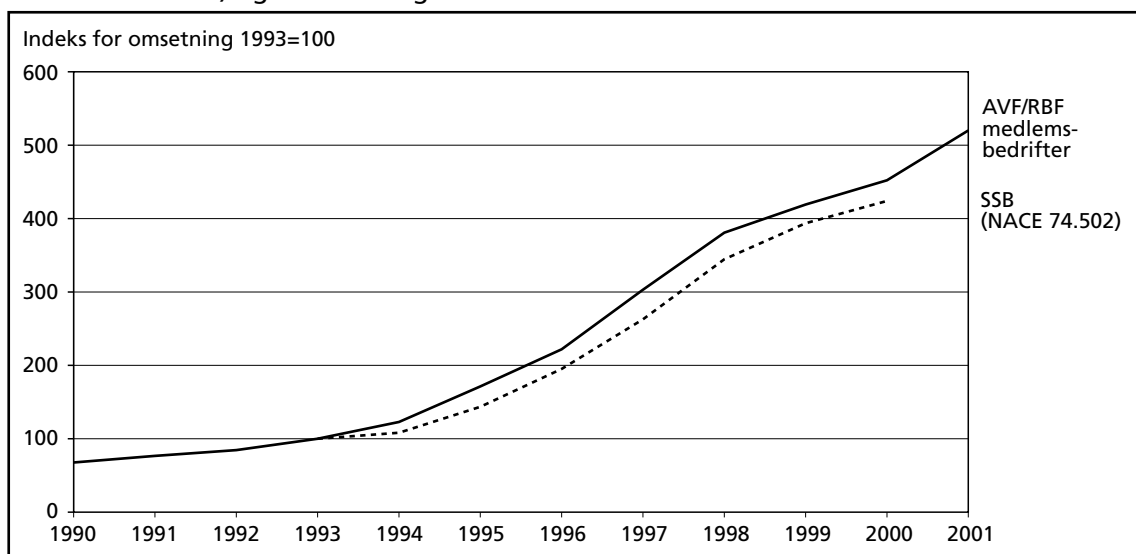
For årene 1996–2000 oppgir SSB også anslag for *årsverk* for NACE 74.5 (både arbeidsutleie og formidling). Formidling utgjør en svært liten del av disse (0,6 prosent av sysselsatte i bransjen i 2000)¹⁴. I underkant av 0,8 prosent av årsverkene i norsk næringsliv

Figur 5 Ansatte i utleiebedrifter (NACE 74.502) som andel av lønnstakerne. Antall sysselsatte (årgjennomsnitt) som andel av alle lønnstakere (Nasjonalregnskapet), antall årsverk (NACE 74.5) som andel av lønnstakerårsverk (Nasjonalregnskapet), antall lønnstakere i arbeidstakerstatistikken (NACE 74.502) som andel av alle arbeidstakere.



Kilde: SSB Strukturstatistikk for forretningsmessig tjenesteyting (sysselsatte personer/årsverk), Arbeidstakerstatistikk (foreløpige tall fra SSB) og Nasjonalregnskapet.

Figur 6 Indeks for omsetning (1993=100). AVF/BRFs medlemsbedrifter, NACE 74.502 (SSBs strukturstatistikk) og hele næring 74.



¹⁴ På et senere tidspunkt er offentlig arbeidsformidling inkludert i denne kategorien.

(lønnstakere) er knyttet til utleie/formidling. Vi kan dermed anta at andelen utleide gjennom disse selskapene er rundt 0,7 prosent (justert for anslag for administrativt ansatte). Tallene for årsverk synes dermed å samsvare godt med tall basert på bransjeforeningens statistikk. Her kan vi beregne at utfakturerte timer utgjør 0,6 prosent av timeverkene i 2000. Vi har antatt at bransjestatistikken dekker rundt 85 prosent av bransjen.

Omsetning

Tall for omsetning vil gi et anslag på veksten innen bransjen. Vi har sett at flere kilder tyder på en tre- til firedobling av antall sysselsatte i løpet av 1990-tallet. Både AVF/RBF og SSB publiserer tall for omsetning. Vi viser her omsetningstallene i løpende kroner (figur 6). Vi har satt 1993 til 100. Begge tallseriene viser sterk vekst på 1990-tallet. Veksten i omsetningstallene for bransjen totalt og for AVF/BRF sine medlemsbedrifter ligger nær hverandre.

Oppsummering – omfang av utleie gjennom vikarbyrå

Ser vi de ulike tallseriene samlet, tyder det på at i overkant av en prosent av lønnstakerne er leid ut gjennom et bemanningsselskap/vikarbyrå i 2001. Samtidig viser også tallene at atskillig flere personer har vært tilknyttet et vikarbyrå/bemanningsselskap i løpet av et år. Med utgangspunkt i bransjestatistikken antar vi at antallet personer som i løpet av et år har vært innom ett eller flere av disse selskapene er pluss/minus 2,5 ganger så høyt som antall personer på et gitt tidspunkt. Dette bygger på det vi vet om dekningsgraden til statistikken og en antakelse om at det vil være en viss dobbeltregistrering, for eksempel fordi vikarene jobber for flere byråer.

Det har vært en betydelig økning i utleie av arbeidskraft på 1990-tallet. Alle tallseriene antyder mer enn en tredobling i sysselsetting fra 1994 (da veksten synes å ha tatt av) til slutten av 1990-tallet. De tallene vi har for 2000 og 2001 tyder på at veksten fortsatte inn på 2000-tallet, men muligens noe mindre raskt enn i perioden 1995–1997. Tall for første halvår 2002 viser en nedgang i antall utfakturerte timer. Samlet sett kan vi ikke konkludere med at endringen i lovverket fra 1. juli 2000 har ført til endringer i antall utleide vikarer gjennom utleiebedriftene som kan avleses i statistikken for 2000/2001. Vi ser imidlertid at antall aktører (bedrifter) har økt kraftig i 1999 og 2000, noe som sannsynligvis kan knyttes til lovendringen.

3 Utleie mellom produksjonsbedrifter

Før endringen av sysselsettingsloven sommeren 2000, kunne produksjonsbedrifter leie ut sine ansatte bare hvis bedriften hadde søkt og fått dispensasjon fra forbudet mot arbeidsutleie. En slik dispensasjon kunne enten gis for et enkelt oppdrag eller mer generelt for et bestemt tidsrom. Dispensasjon ble gitt for et visst antall ansatte. Søknader om dispensasjon for enkeltoppdrag ble vanligvis gitt av de enkelte fylkesarbeidskontor. Søknader om generelle dispensasjoner og dispensasjoner for oppdrag på mer enn et års varighet måtte behandles av Arbeidsutleieutvalget med Arbeidsdirektoratet som sekretariat.

Det er ikke ført regelmessig statistikk over disse dispensasjonene, men de er med ujevne mellomrom blitt systematisert i tilknytning til forskning/utredningsarbeid. I forbindelse med arbeidet med NOU 1998:15 (Blaalid-utvalgets innstilling) ble det utarbeidet en oversikt til og med 1998 for sentrale dispensasjoner og for perioden 1995–1997 for dispensasjoner gitt på lokalt nivå. Vi har ikke tatt initiativ for å få Arbeidsdirektoratet til å systematisere sentrale og lokale dispensasjoner for de resterende årene det gamle lovverket gjaldt.

I tabell 5 gjengir vi tallene fra NOU 1998:15 over dispensasjoner gitt på sentralt nivå, av Arbeidsutleieutvalget). Tabellen viser hvor mange arbeidstakere det på et bestemt tidspunkt var gitt dispensasjon for i perioden 1983–1998, samt antall bedrifter dette gjaldt. Antall sentrale dispensasjoner varierte fra under 3000 i 1983 til drøye 12 000 ti år etter (1993). Videre ser vi at antall dispensasjoner på et gitt tidspunkt (dvs i beholdningen) har gått noe opp og ned i løpet av 1990-tallet. I 1992 ble det gitt dispensasjon for utleie av om lag 4000 sjøfolk, en dispensasjon som ble forlenget i 1994 og 1996. En så stor gruppe vil naturligvis påvirke totalsummen. For perioden før 1996 har man gått igjennom status på høsten, mens man i 1996, 1997 og 1998 angir situasjonen per 1. januar. Om dette fører til at sesongmessige variasjoner spiller inn, er uklart. Det høye antallet bedrifter per januar 1998 kan ifølge NOU 1998:15 forklares med at man har fått inn søknader fra flere små bedrifter, som søker om å leie ut én ansatt.

Tilsvarende finnes det i NOU 1998:15 tall for dispensasjoner gitt av fylkesarbeidskontorene (1995–1997). Det pekes her på at tallene er preget av at registrering fra enkelte fylkesarbeidskontor er noe mangelfull. Disse tallene er gjengitt i tabell 6.

Antall dispensasjoner gitt lokalt er oppsummert på en annen måte enn for sentrale dispensasjoner (tabell 5). Tallene for dispensasjoner gitt lokalt er en oppsummering av antall dispensasjoner gitt over et år, ikke over beholdningen på et gitt tidspunkt. De to tabellene kan derfor ikke umiddelbart sammenliknes med hverandre. I og med at en gjennomsnittlig

Tabell 5 «Antall virksomheter med dispensasjon fra Arbeidsutleieutvalget og antall personer dispensasjonene omfatter. Beholdningstall på gitte tidspunkter.»

	Aug. 1983	Nov. 1988	19.10.90	29.10.93	01.01.96	01.01.97	13.01.98
Virksomheter	77	120	152	150	132	145	188
Personer	3030	7025	7595	12055	8893	10423	9774

Kilde: Tabell 6.7 i NOU 1998:15.

dispensasjon gitt på fylkesnivå oppgis å vare i elleve måneder (NOU 1998:15), kan man likevel ta utgangspunkt i at antall dispensasjoner gitt over ett år i snitt ikke vil avvike svært mye fra beholdningen på et gitt tidspunkt.

Tabell 6 «Antall dispensasjoner gitt fra fylkesarbeidskontorene og antall personer dispensasjonene omfatter».

	1995	1996	1997
Antall dispensasjoner	1621	1867	1777
Antall personer	10042	13883	10807

Kilde: Tabell 6.6 i NOU 1998:15

Oversikten over antall personer dispensasjonene omfatter, forteller ikke hvor mange personer som *faktisk* er utleid over et år eller på et gitt tidspunkt. En bedrift kunne søke om dispensasjon for flere ansatte enn det som faktisk ble utleid, bedriften kunne benytte bare deler av perioden det ble søkt dispensasjon for, og bedrifter kunne også leie ut flere ansatte enn man hadde lov til. Dette betyr at det er vanskelig å anslå hvor mange arbeidstakere som til et gitt tidspunkt faktisk var utleid av sin ordinære arbeidsgiver (produksjonsbedriften).

På basis av oversikten over dispensasjoner, kan vi anta at produksjonsbedrifter på 1990-tallet maksimalt hadde dispensasjon for å leie ut om lag 20 000 arbeidstakere (gitt at de fylkesvise dispensasjonene i snitt varte 11 måneder, det vil si nesten ett år, og at beholdning på et gitt tidspunkt dermed ikke avviker vesentlig fra antall dispensasjoner gitt i løpet av et år). Denne typen utleie kunne dermed utgjøre en like stor andel av de sysselsatte som utleie gjennom vikarbyråene, hvis alle dispensasjoner var utnyttet fullt ut både når det gjelder antall personer og for hele perioden det er gitt dispensasjon for. Det er imidlertid sannsynlig at dispensasjonene ikke utnyttet fullt ut, og at antall personer som var utleid gjennom en produksjonsbedrift dermed er lavere.¹⁵

Bedrifter som har fått dispensasjon, skulle rapportere hvor mange personer som har vært utleid, hvor lenge, hvilke yrker dette var m.v.¹⁶ Mange av bedriftene som fikk dispensasjon for å leie ut arbeidskraft, søkte om forlengelse av denne eller om en ny dispensasjon. Dette gjorde at bedriftene hadde et påtrykk om å gi en tilfredsstillende rapportering. Rapportene finnes i Arbeidsdirektoratet, men de er ikke systematisert. En eventuell gjennomgang vil antakelig måtte begrenses til et utvalg av bedrifter, slik at man gjennom dette kunne gi et anslag på hvordan dispensasjonene ble utnyttet av bedriftene.

Fra og med 2001 skal utleie/innleie mellom produksjonsbedrifter rapporteres til det nye registeret i Brønnøysund. Her oppgis det imidlertid ikke om utleieforholdet skjer i bedrifter med egen produksjon (aml § 55 L) eller om det skjer i regi av bedrifter som har som formål å leie ut arbeidskraft (aml § 55 K). Lovendringen har sannsynligvis også ført til visse

¹⁵ Antall dispensasjoner er ikke kontrollert mot de rapporter som bedriftene var forpliktet å levere. Personer som har arbeidet med disse dispensasjoner har noe varierende synspunkter på i hvor stor grad slike dispensasjoner ble «utnyttet fullt ut» eller ikke.

¹⁶ §15 i Forskrift om utleie av arbeidskraft av 11. mars 1983 nr. 643: Utleiefirma som har fått dispensasjon etter disse forskrifter plikter å sende melding til Arbeidsdirektoratet over antall mottatte oppdrag, antall utleide personer fordelt etter kjønn og alder, samlet utbetalt i lønn i kvartalet, oppdragenes varighet og hva slags arbeid som er utført. oppgavene kan gis i statistisk form. Foruten opplysninger som er nevnt i første ledd skal oppgis hvilke oppdragsgivere det er leiet ut arbeidskraft til. ...

endringer, for eksempel at enkelte (produksjons)bedrifter registrerer seg i Arbeidsformidlings- og utleieregisteret og leier ut gjennom § 55 K. Det er derfor ikke mulig å foreta noen sammenlikning av situasjonen før og etter lovendringen med basis i eksisterende tallmateriale. I prinsippet kunne man sammenliknet rapporteringen fra større enkeltbedrifter før og etter lovendringen, det vil si se på hva som skjer i de bedriftene som hadde dispensasjon fra lovverket før sommeren 2000. Dette er det ikke rom for å gjøre innen rammen av denne rapporten.

Man kan forsøke å se på hva som er «sammenliknbar aktivitet» i Arbeidsutleieregisteret, det vil si aktivitet som tidligere ble definert som utleie mellom produksjonsbedrifter. Dette krever at vi skjønnsmessig sorterer bedriftene etter hva slags aktivitet vi regner med at de hadde/ville hatt før lovendringen 2000.¹⁷ En slik grovsortering tyder på at det maksimalt er rapportert inn om lag 7000 – 8000 sysselsatte fra bedrifter som sannsynligvis måtte søkt dispensasjon tidligere (tabell 7). Dette vil si bedrifter som verken er tradisjonelle vikarbyråer (utleiende innen kontoryrkene inkludert Aetat), er knyttet til nye typer utleie (helsepersonell) eller som tidligere var unntatt fra bestemmelsene (avløserlag). Tallet inkluderer imidlertid flere bedrifter som per i dag er registrert i Arbeidsutleieregisteret som utleiebedrifter, blant annet bedriftene som leier ut sjøfolk og et par større bedrifter innen industri/bygg. Vi kan anta at disse bedriftene i dag leier ut arbeidskraft innen rammen av aml § 55K. Alt i alt tyder derfor denne gjennomgangen på at registeret ikke omfatter mye utleie innen rammen av aml 55 L (produksjonsbedrifter).

Tabell 7 Bedrifter som har rapportert aktivitet til Arbeidsformidlings- og utleieregisteret (antall utleide sysselsatte etter yrke). Gruppert etter hvilken status bedriftene sannsynligvis hadde /ville hatt før lovendringen 1. juli 2000

	Antall innrapporterte sysselsatte 2001	Antall bedrifter	Status før lovendringen
Vikarbyråer	61000	ca 60	Hovedsakelig aktører innen kontorutleie. I hovedsak utleie fra utleiebedrifter
Aetat	4200		
Større spesialiserte utleiebyråer innen teknologi, ofte med tilbud innen konsulentvirksomhet i tillegg	2000	7	Flere av disse selskapene er knyttet til et vikarbyrå, og flertallet av de sysselsatte gjenfinnes i de tidligere rapportene vedr. utleie innen kontoryrkene
Mindre aktører innen teknologi, blant annet konsultentselskaper	500	knappe 50	Antakelig måtte disse søke dispensasjon eller så er dette bedrifter som har utvidet sine tjenester til å omfatte utleie
Industri/bygg	2500	ca 40	Bedrifter som tidligere måtte søke dispensasjon sentralt eller lokalt
Spesialiserte helsebyråer (sykepleiere/hjelpepleiere)	1100	16	Nytt område. Stort sett aktører som er kommet til etter lovendringen
Avløserlag	2100	7	Unntatt fra forbudet før 2000
Sjøfolk	4200	3	Hadde dispensasjon fra Arbeidsutleieutvalget
Annet	300	?	

¹⁷ Dette er basert på en gjennomgang av hva slags type sysselsatte bedriftene rapporterer å ha leid ut. Gruppering er så justert ut fra hva vi ellers vet om disse bedriftene fra tidligere innrapportering og annen informasjon, inkludert opplysninger om bedriftene i Enhetsregisteret og på deres hjemmesider på Internett.

4 Arbeidskraftsundersøkelsen 2. kvartal 2001 (AKU 2001)

Som ledd i prosjektet om atypisk arbeid, gjennomførte Fafo en tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftsundersøkelsen 2001, 2. kvartal. Her stilte vi blant annet spørsmål om arbeidstakeren hadde vært utleid samt noen oppfølgingsspørsmål til de som svarte ja. Formålet var først og fremst å kartlegge omfanget av arbeidsutleie.

I spørsmålsformuleringen skiller vi mellom de to typene utleie; utleie fra vikarbyråer (bedrifter som har utleie av arbeidskraft som formål) og utleie av egne ansatte. Begrunnelsen er at dette tradisjonelt dreier seg om to ulike fenomener, både når det gjelder lovregulering og som fenomen i arbeidsmarkedet.

Vi antar at utleie gjennom et vikarbyrå er et relativt enkelt fenomen å spørre om. Selv om det finnes nye typer vikarbyråer/bemanningselskaper, for eksempel utleie i kombinasjon med rådgivning eller rene utleiebyråer innen industri/bygg, vil tradisjonelle vikarbyråer fortsatt stå for det store omfanget av denne typen arbeidsutleie. Dette gjør at fenomenet vil være lett gjenkjennelig også for arbeidstakerne – man kontakter et byrå, får en jobb, leverer timelister og så videre.

Den andre typen utleie vil være vanskeligere å kartlegge. Det er mange årsaker til at en arbeidstaker i en «produksjonsbedrift» utfører arbeid i en annen bedrift. Årsaken kan være at vedkommende er leid ut (aml § 55 L), at vedkommende gjennomfører et arbeidsoppdrag (konsulent), at arbeidsgiver har solgt et produkt som skal monteres/repareres og så videre, eller at oppdraget er en underentreprise eller likende. Ut fra et praktisk formål vil forskjellen være hvem som har ansvar for arbeidsledelse og resultat, det vil si om man leier ut arbeidskraft eller selger en tjeneste.

Utleie gjennom vikarbyråer

Vi regner med at ansettelse i et vikarbyrå er forbundet med større turnover enn mange andre typer ansettelser. Slike ansettelser kan fungere som en inngang til arbeidsmarkedet og en mer fast tilknytning (fast eller midlertidig ansettelse). For en del vil dette være en måte å tjene penger på mens de er i utdanning. For noen er dette en mulighet til å jobbe så mye man vil også i voksen alder. Dette gjør at det vil være hensiktsmessig både å kartlegge hvor mange som er utleid på et gitt tidspunkt (intervjuuka) og hvor mange som har vært utleid over et bestemt tidspunkt (f.eks. over et års tid). Tabell 8 viser at i underkant av to prosent av lønnstakerne – eller 38 000 personer – oppgir at de har vært utleid gjennom et vikarbyrå i løpet av 2000 eller de første månedene av 2001.

Denne gruppen er gjennomgående ung (58 prosent er under 30 år), vi finner flere kvinner enn menn, og 40 prosent har en eller annen form for høyere utdanning. Dette stemmer

Tabell 8 Andel lønnstakere som har vært utleid gjennom et vikarbyrå i løpet av første del av 2001 eller i 2000. AKU 2. kvartal 2001. Prosent. N=10191

	Prosent	Antall lønnstakere
Har ikke vært utleid	98,2	2074000
Har vært utleid i løpet av 2000/hittil i 2001	1,8	38000
- er utleid nå	0,7	15000
- har vært utleid tidligere	1,1	23000

rimelig godt med hva vi ville forventet ut fra en større undersøkelse av vikarbransjen (Torp m.fl. 1998) og bransjeforeningens egen statistikk.

Vi ønsket også å kartlegge om mange blant de som har gått ut av arbeidslivet har vært vikarer (jf. at dette er et fenomen der man går ut og inn av arbeidsmarkedet). Spørsmålet ble derfor også stilt til de som oppga at de hadde hatt arbeid i løpet av 2000 eller 2001, men som nå ble definert å være utenfor arbeidslivet. Feriejobber var ikke inkludert i «arbeid i løpet av 2000 eller 2001», noe som gjør at vi ikke fikk hentet inn så mange ekstra personer. I alt oppga 40 000 personer at de hadde vært innom et vikarbyrå i løpet av 2000 eller første kvartal i 2001, av disse er 38 000 fortsatt i arbeid. Dette tallet er lavere enn vi ville ventet ut fra de opplysningene som bransjen selv oppgir (strukturstatistikk, arbeidstakerstatistikk eller bransjeforeningens statistikk). Sistnevnte kilde oppgir at om lag 50 000 arbeidstakere har vært innom deres medlemsbyråer i løpet av 2000. Noe dobbeltrapportering vil finne sted, for eksempel ved at samme person har arbeidet for flere selskaper.¹⁸ Dette fenomenet er neppe omfattende nok til å forklare forskjellen i anslag på antall personer. Anslaget fra AKU er også noe lavere enn vi ville forventet ut fra Arbeidstakerregisteret, som rapporterer om i overkant av 20 000 sysselsatte i snitt per 4. kvartal 2001, men med en noe strengere definisjon av sysselsatt enn AKU samt administrativt personell inne.

Ansettelsesforholdet som vikar

Gruppen som oppgir at de per i dag er utleid gjennom et vikarbyrå eller har vært det i den senere tid, ble stilt et par spørsmål om hva som kjennetegnet dette arbeidsforholdet. Denne gruppen er imidlertid liten (162 personer), og tallene vil derfor være beheftet med mer

Tabell 9 Arbeider/arbeidet du som vikar på regelmessig basis, tar/tok du oppdrag nå og da, eller er/var oppdraget som vikar et engangstilfelle? AKU 2001, 2. kvartal. Prosent

Regelmessig basis	43
Av og til	23
Engangstilfelle	30
Annet	2
Vet ikke	1
Total	100
N	162

¹⁸ Torp, Schøne og Modesta Olsen finner at vel 20 prosent av vikarene i deres utvalg hadde arbeidet for mer enn ett byrå i sin tid som vikar. Blant de som var nye i bransjen (mindre enn ett års erfaring) gjaldt dette 15 prosent.

Tabell 10 Arbeider du som vikar fordi du ikke har fått/fikk noen annen jobb, fordi du ikke vil(le) binde deg til et fast arbeidsforhold, eller fordi du trives/trivdes som vikar? AKU 2001, 2. kvartal. Prosent

Får/fikk ikke annen jobb	32
Vil/ville ikke binde meg	28
Trives/trivdes som vikar	22
Både og	12
Vet ikke	6
Ikke svar	1
Total	100
N	162

usikkerhet enn det vi finner for større grupper. Dette gjør at vi heller ikke kommer til å se på separate tall for aldersgrupper, menn/kvinner osv.

Det første vi ser på er hvor stabilt arbeidsforholdet som vikar er/var. Vi ser at 43 prosent oppgir at de arbeider som utleid vikar på regelmessig basis. Tretti prosent sier at oppdraget var et engangstilfelle, mens 23 prosent svarer «av og til» (tabell 9). At såpass mange som 30 prosent sier et engangstilfelle, understreker at dette er en bransje med en god del gjennomstrømning. Det er likevel en ganske stor gruppe som har et mer fast forhold til jobben som vikar, to av fem sier at de jobber som vikar på regelmessig basis.

Vi spurte også de som er/hadde vært leid ut gjennom et vikarbyrå om hvorfor de hadde valgt å arbeide som vikarer (tabell 10). Om lag en tredel (32 prosent) sier at årsaken er at de ikke fikk annen jobb, mens halvparten angir at dette er noe som de har valgt/ønsket («vil ikke binde meg» eller «trives som vikar»). En av fem er usikker på dette (både/og, vet ikke), noe som ikke er så urimelig, i og med at det kan være sammenfallende årsaker til å velge å jobbe som vikar for en periode. Disse tallene bekrefter inntrykket om at det er ulike årsaker til at arbeidstakere velger å jobbe som vikar. Vi finner både de som gjør dette i mangel av en annen jobb og de som ønsker den fleksibiliteten et slikt arbeidsforhold gir. Vi finner også de som trives som vikarer og som jobber som utleid vikar på mer eller mindre fast basis.

Videre spurte vi om lengden på siste/nåværende oppdrag (tabell 11). Gjennomsnittlig lengde på siste oppdrag blant de som var utleid gjennom et vikarbyrå, oppgis å være fem måneder (kolonne 1). Dette synes høyt, men forklares blant annet av at noen har lange oppdrag (opp til 2 år) og at dette drar gjennomsnittet opp. Sytten prosent oppgir at deres siste oppdrag var på mindre enn en måned, mens like mange oppgir at dette var på 1–3

Tabell 11 Lengden på nåværende/siste vikariat. Prosent

	Utleie gjennom vikarbyrå AKU 2. kvartal 2001	Annen utleie AKU 2. kvartal 2001	Torp m.fl. 1998 Vikarer i NACE 74.502
Under 1 måned	17	44	20
1-3 måneder	17	26	22
4 - 11 måneder	24	15	39
12 måneder og mer	22	11	19
Ikke oppgitt/vet ikke	19	5	-
Sum	100	100	100
N=	162	342	1747

måneder. Mønsteret vi ser her (første kolonne), avviker ikke vesentlig fra det som Torp m.fl. fant for 1998 (siste kolonne). Vi ser også at de som leies ut av sin arbeidsgiver uten at denne er et vikarbyrå (kolonne 2), i snitt har kortere oppdrag.

Hva skjer over tid?

Vi har også mulighet til å undersøke hva som har skjedd med de som sier at de er eller har vært ansatt i et vikarbyrå. Nesten to tredeler sier at de ikke arbeider som vikar i intervjuuka (tabell 12). Flertallet av disse oppgir at de har fast stilling hos sin nåværende arbeidsgiver, mens noen oppgir at de har en midlertidig stilling. Noen få er arbeidssøkende eller ute av arbeidslivet, men vi regner med at denne gruppen er underdrevet, i og med at gruppen ikke-sysselsatte som har hatt feriejobber ikke ble inkludert i utvalget som fikk dette spørsmålet. Selv om vi ikke kan si noe om hvor lenge arbeidstakere er tilknyttet vikarbyråer, tyder tallene på en god del gjennomstrømning: av de som sier at de har jobbet som vikar de siste 15–18 månedene, er to av tre ikke lenger vikarer og om lag halvparten oppgir at de er i en (vanlig) fast stilling.

Tabell 12 Arbeidstakere som har vært tilknyttet vikarbyrå første halvdel av 2001 eller 2000 etter sysselsettingsstatus på intervju tidspunktet. Prosent

Vikar nå	36
Ikke vikar nå:	64
Sysselsettingsstatus blant de som ikke lenger er vikar (N=103)	
- Lønnstaker/fast	75
- Lønnstaker/midlertidig ansatt	17
- Arbeidssøkende	7
- Utenfor arbeidslivet	2
I alt	100

Utleie gjennom sin ordinære arbeidsgiver

Vi ønsket også å kartlegge utleie mellom produksjonsbedrifter. Spørsmålsformuleringen var: «Så vil vi spørre om en annen form for utleieforhold enn det som skjer gjennom vikarbyråer. Har du i fjoråret eller hittil i år vært utleid av din vanlige arbeidsgiver for å utføre arbeid for en annen arbeidsgiver?» I alt oppgir 3,4 prosent at de har vært utleid i løpet av perioden, av disse sier 1,1 prosent sier at de er utleid i intervjuuka (tabell 13). Både det relativt høye tallet og en gjennomgang av materialet tyder på at vi har fanget opp mer enn den typen utleie/innleie som skjer mellom produksjonsbedrifter eller i nye typer bemanningsselskaper. Samtidig vil nok spørsmålsformuleringen være såpass avgrensende at dette spørsmålet ikke kan oppfattes som en indikator på arbeid for andre arbeidsgivere (inkludert konsulenter) i bred forstand.

Hva kjennetegner så denne gruppen? Dette er en gruppe som er godt integrert hos sin arbeidsgiver, 95 prosent av de som er utleid i intervjuuka sier at de er fast ansatt, 97 prosent

Tabell 13 Arbeidstakere som har vært utleid gjennom sin vanlige arbeidsgiver (unntatt vikarbyråer). AKU 2001, 2. kvartal

	Prosent	Antall personer
Har ikke vært utleid av sin arbeidsgiver	96,6	2032000
Har vært utleid i løpet av 2000/første halvdel 2001	3,4	72000
- er utleid nå	1,1	23000
- har vært utleid tidligere	2,3	49000
Total	100	2104000

av gruppen som har vært utleid i løpet av det siste halvannet året (2000 eller 2001). Nesten halvparten har vært hos sin nåværende arbeidsgiver i fem år eller mer.

Dette er kvalifisert arbeidskraft; halvparten har yrker som krever høgskoleutdanning eller mer (yrkeskategori 1, 2 eller 3), ytterligere 28 prosent er håndverkere. Arbeidsgiver er hovedsakelig en bedrift innen industri/bygg eller forretningsmessig tjenesteyting, selv om man også finner arbeidstakere i offentlig sektor her (20 prosent). Man finner en god del yrkestitler som tilsier at dette er yrker der man både finner utleie og andre typer tjenesteyting (konsulentvirksomhet/rådgivning), for eksempel revisorer, diverse typer håndverkere osv. Andre yrkestitler viser at dette også kan omfatte forhold vi ikke umiddelbart regner som utleie (lærere, politifolk), selv om disse yrkesgruppene nok også kan påta seg oppgaver som deres arbeidsgiver på en eller annen måte fakturerer andre for.

Selv om dette nok er en litt «rufsete» kategori, som antakelig omfatter mer enn det som regnes for utleie av arbeidskraft (aml § 55 K eller aml § 55 L), kan det være grunn til å se litt nærmere på hva som kjennetegner disse utleieforholdene. Flertallet av oppdragene er korte, nesten halvparten sier at disse er på under en måned og 70 prosent sier at oppdraget varte i tre måneder eller mindre (andre kolonne, tabell 13). Med andre ord – disse er relativt raskt tilbake til sin ordinære arbeidsgiver eller over i andre utleieforhold. Håndverkere er blant de som raskt er tilbake hos sin ordinære arbeidsgiver, mens arbeidstakere i høykvalifiserte yrker oftere har langvarige utleieforhold.

To av tre har vært leid ut mer enn én gang siste fem år, men få sier at utleien var begrunnet i oppdragsmangel hos egen arbeidsgiver (tabell 14). Også dette tyder på at man har inkludert

Tabell 14 Kjennetegn ved utleieforholdet. Ansatte som har vært utleid av sin ordinære arbeidsgiver i 2000 eller 2001 (ikke utleie gjennom vikarbyrå). AKU 2001, 2. kvartal

Har du i løpet av de siste 5 år vært utleid mer enn én gang?	
Ja, mer enn én gang	63
Nei, bare én gang	36
Vet ikke/ikke svar	1
Total	100
N=	343
Var mangel på oppdrag eller innskrenkning av produksjonen hos din vanlige arbeidsgiver årsak til at du er utleid til en annen arbeidsgiver?	
Oppdragsmangel	15
Ikke oppdragsmangel	84
Vet ikke/ikke svart	1
Total	100
N=	343

en del ansatte i virksomheter som baserer seg på utleie/salg av tjenester, og at dette i mindre grad er tradisjonell utleie mellom produksjonsbedrifter innen industri eller bygg og anlegg. Det er først og fremst blant yrkesgruppene håndverkere/operatører at vi finner arbeidstakere som sier at de har vært utleid på grunn av oppdragsmangel.

Totalt: hvor mange oppgir å ha vært utleid?

Alt i alt oppgir 1,8 prosent av lønnstakerne at de er utleid i intervjuuka. Som nevnt tror vi at dette også inkluderer en del arbeidsforhold som ikke er utleie slik som det forstås i lovverket. I en annen undersøkelse (Levekårsundersøkelsen 2000) sier om lag samme andel (2,1 prosent) at «utleid arbeidskraft for andre virksomheter» kjennetegner deres arbeidssituasjon, uten at man nødvendigvis kan slutte til at de er utleid på intervjutidspunktet. Flertallet av disse er verken tilknyttet et vikarbyrå eller betegner seg som konsulenter. Vi finner imidlertid en opphopning i næringskategorien «forretningsmessig tjenesteyting» blant de som svarer positivt på å være utleid, og regner med at dette inkluderer en del ansatte i virksomheter som ofte ivaretar arbeidsoppgaver som bedriftene setter ut (data, renhold osv).

Endringer fra AKU 1995 til AKU 2001

Spørsmålene i tilleggsundersøkelsen til AKU fra 1995 og 2001 er formulert noe ulikt. I 1995 ble følgende spørsmål stilt:

Har du i løpet av fjoråret eller hittil i år vært utleid av din vanlige arbeidsgiver eller gjennom et vikarbyrå for å utføre arbeid for en annen arbeidsgiver?

I AKU 2001 ble dette delt opp i to spørsmål:

- a) Har du i løpet av fjoråret eller hittil i år utført arbeid der du har vært utleid gjennom et vikarbyrå?
- b) Så vil vi spørre om en annen form for utleieforhold enn det som skjer gjennom vikarbyråer. Har du i fjoråret eller hittil i år vært utleid av din vanlige arbeidsgiver for å utføre arbeid for en annen arbeidsgiver?

Det er flere i dag som oppgir at de har erfaring med å ha vært utleid enn det var i 1995 (tabell 15). Mens 3,1 prosent svarte ja på dette spørsmålet i 1995, var andelen 5,2 prosent i 2001. Som påpekt ovenfor antar vi at man i de siste tallene har fått med tilfeller av arbeid som ikke er utleie i regi av aml § 55 K eller § 55 L, for eksempel konsulentvirksomhet eller andre typer ansettelsesforhold innen håndverk eller bygningsbransjen. Det er imidlertid ikke noen grunn til å anta at denne typen ansettelsesforhold ikke også er inkludert i spørsmålet fra 1995. Undersøkelsene bekrefter dermed at arbeidsutleie har økt de siste årene.

Tabell 15 Andel som oppgir at de har vært utleid av sin nåværende arbeidsgiver eller gjennom vikarbyrå. 1995 og 2001. AKU 1995, 2. kvartal og AKU 2001, 2. kvartal

	1995	2001
Utleid siste år/fjoråret (vikarbyrå og produksjonsbedrifter)	3,1	5,2
av dette vikarbyrå		1,7
Ikke utleid	96,7	94,2
Vet ikke	0,2	0,0
Total	100	100
N	10670	10191

Ser vi på kjennetegnene ved arbeidstakere som oppgir at de har vært utleid, finner vi grovt sett samme fordeling langs sentrale kjennetegn ved arbeidstaker- og ansettelsesforhold (kjønn, alder, næring, yrke, ansettelsesår osv). Noen tegn (f.eks. ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver) tyder imidlertid på at andelen vikarer fra vikarbyråer utgjør en noe større andel av de utleide enn det vi fant midt på 1990-tallet.

5 Arbeidsformidlings- og utleieregisteret (AR): hvem leies ut og hvem leier ut?

Da lovverket ble endret fra og med sommeren 2000, overtok Brønnøysund ansvaret for registrering av arbeidsutleie, og det nye Arbeidsformidlings- og utleieregisteret (AR) ble opprettet. Bedrifter som har til formål å drive utleie av arbeidstakere skal melde fra til dette registeret. I tillegg skal alle virksomheter som leier ut eller formidler arbeidstakere rapportere inn til dette registeret om oppdrag/antall utleide personer. Det siste gjelder også bedrifter som leier ut ansatte uten at utleie av arbeidskraft er deres formål (produksjonsbedrifter).¹⁹ Her ser vi på hva som finnes av opplysninger i dette registeret både når det gjelder bedrifter som rapporterer inn, antall utleide sysselsatte og hvilke yrkesgrupper som leies ut. I og med at dette registeret vil være sentralt i årene framover når det gjelder oversikt over arbeidsutleie (og arbeidsformidling) i norsk arbeidsliv, vil vi innledningsvis si noe om innhold og dekningsgrad.

Hva inneholder Arbeidsformidlings- og utleieregisteret

Opplysninger til myndighetene om utleie før og etter lovendringen i 2000 vil ikke være sammenliknbare. Det er endringer i hvilke typer opplysninger som skal rapporteres inn; sysselsatte etter geografisk område og kjønn før 2000 og sysselsatte etter yrke etter 2000. Rapporteringsplikten til det nye registeret omfatter også flere grupper enn det man tidligere fikk rapportert inn, både fordi lovverket er endret slik at alle yrkesgrupper nå kan leies, og fordi utleie fra produksjonsbedrifter også skal rapporteres inn. I det nye registeret er året enhet (antall sysselsatte i løpet av et år), mens man for vikarbyråene tidligere rapporterte antall ansatte per halvår. Dermed kan man heller ikke sammenlikne tallene for de bedriftene som

¹⁹ Forskrift om registrering mv. for virksomheter som driver privat arbeidsformidling og utleie av arbeidstakere:

§ 1. Det skal opprettes og føres et register over virksomheter som skal drive arbeidsformidling og/eller har til formål å drive utleie av arbeidstakere. Registeret legges til Registerenheten i Brønnøysund (Brønnøysundregistrene).

§ 9. Virksomhet som har til formål å drive utleie av arbeidstakere må sende melding til Registerenheten i Brønnøysund før utleievirksomheten settes i gang. Meldingen skal inneholde opplysninger om virksomhetens navn, organisasjonsnummer og hvilken virksomhet som ønskes utøvet. Det er bare hovedvirksomheten som skal registreres, men denne er pliktig til å melde om eventuelle underavdelinger. ...

§ 11. Alle virksomheter som leier ut arbeidstakere, skal innen 31. januar hvert år sende registeret opplysninger om foregående års utleievirksomhet. Det skal gis opplysninger om antall utførte utleieoppdrag, antall utleide personer totalt og fordelt på yrkesgrupper. Opplysningene gis samlet for hovedvirksomhet og eventuelle underavdelinger.

rapporterte inn både før og etter lovendringen i 2000. En videre komplikasjon er at rutinene i det nye registeret gjør at man ikke uten videre rapporterer inn antall sysselsatte personer (antall lønnsforhold). I og med at bedriftene skal rapportere inn «utleide etter yrke», vil en vikar som leies ut flere ganger og til ulike yrkesoppgaver (f.eks. kantinedrift én gang og sentralbordarbeid neste gang) i prinsippet bli rapportert inn som to personer (to yrker). Har samme person vært leid ut to ganger, men i samme type yrke, skal vedkommende rapporteres inn én gang. Dette betyr at antall sysselsatte nok overdrives i innrapporteringen. Vi vet imidlertid ikke om alle bedriftene følger denne praksisen.

I tillegg finner man grupper i Arbeidsutleieregisteret som ikke var omfattet av det tidligere forbudet mot utleie av arbeidskraft. Disse ble ikke rapportert inn tidligere, men skal nå rapporteres inn. Dette gjelder blant annet vedlikehold/reisereparasjonsvirksomhet på skip i utenlandsk sjøfart, losse- og lastekontor (havnene) og avløserlag.

Arbeidsformidlings- og utleieregisteret sier noe om:

- antall bedrifter som leier ut arbeidstakere (men det pekes på at underrapportering er sannsynlig)
- antall sysselsatte etter yrke (men enkelte kan bli telt flere ganger hvis de skifter «yrke», det vil si dette er ikke et register for antall sysselsatte som sådan)
- hvilke bedrifter som drive utleie
- antall oppdrag (men ulik praksis i rapporteringen)

Registeret sier ikke noe om:

- antall utleide arbeidstakere på et gitt tidspunkt (årsgjennomsnitt eller liknende)
- antall årsverk eller utfakturerte timeverk totalt (dvs ikke mulig å bruke dette for å anslå andel av sysselsettingen)
- gjennomsnittlig lengde på ansettelsesforhold eller oppdrag
- ingen opplysninger om hvem som *leier inn* arbeidskraft

Dekningsgrad

Vi vet lite om dekningsgraden i Arbeidsformidlings- og utleieregisteret. I Brønnøysundregistrenes årsmelding heter det:

«Per 31.12.2001 var 387 enheter registrert i Arbeidsformidlings- og utleieregisteret. Potensialet for registeret ligger trolig over 700 enheter. Anslaget bygger på antall enheter i Enhetsregisteret som står oppført med næringskode 74501 «formidling av arbeidskraft» eller næringskode 74502 «utleie av arbeidskraft». Enheter som står oppført under disse næringskodene, er potensielle registreringspliktige til Arbeidsformidlings- og utleieregisteret. Dette kan også gjelde enheter som er registrert under en annen næringskode som i tillegg driver med formidling/utleie av arbeidskraft.» (Brønnøysundregistrene: Årsmelding 2001)

En gjennomgang av de største virksomhetene i de to registrene viser at de fleste større aktører som rapporterte til Arbeidsdirektoratet 2. kvartal i 1999 også har rapportert til det nye registeret. Vi anslår at om lag 95 prosent av virksomhetene fra 2. halvår 1999 – målt ved antall sysselsatte – gjenfinnes i det nye registeret i 2001. En slik sammenlikning er ikke helt enkel, siden det har skjedd mye på struktursiden i næringen (oppkjøp, fusjoner og avviklinger). Slike forhold kan forklare at en del virksomheter ikke gjenfinnes i det nye registeret.²⁰ Anslaget på 95 prosent må derfor betraktes som et omtrentlig anslag. I det store og det hele tyder imidlertid gjennomgangen på at registeret er rimelig dekkende når det gjelder den delen av bransjen som før lovendringen drev med utleie innen kontoryrkene.

Vi vet at innrapporteringen ikke er dekkende når det gjelder utleie av helsepersonell/sykepleiere, flere av vikarbyråene innen utleie av helsepersonell gjenfinnes ikke i registeret til tross for at vi antar at disse hadde aktivitet i 2001. Når det gjelder utleie mellom produksjonsbedrifter, har vi ingen mulighet til å vurdere i hvilken grad dette rapporteres inn. Det er også grunn til å tro at registeret ikke er dekkende for avløserlagene, det finnes langt flere avløserlag i Norge enn de som har rapportert inn, og en del av disse leier antakelig ut personell. Det er heller ikke rapportert inn sysselsatte innen laste- og lossearbeid i havnene.

Vi har tidligere pekt på at det er rapportert inn begrenset omfang av tradisjonell utleie mellom produksjonsbedrifter i 2001 (bedrifter innen bygg og anlegg, industri og engineering). I og med at vi ikke kjenner til omfanget av denne typen utleie før lovendringen, kan vi ikke si om dette kan forklares med underrapportering, for eksempel på grunn av dårlig kjennskap til de nye reglene, eller at dette er et ganske begrenset fenomen i norsk arbeidsliv. Bedrifter som tidligere var avhengig av å søke dispensasjon fra forbundet, bør imidlertid ha kjennskap til lovendringen og de nye rapporteringsrutinene. Det opplyses også om dette regelverket gjennom Arbeidstilsynet, som har utarbeidet en egen brosjyre. Også Arbeidsdirektoratet har informert om det nye regelverket.

Bedrifter og sysselsatte personer

Arbeidsformidlings- og utleieregisteret er organisert slik at man kan skille utleie og formidling fra hverandre. Her ser vi kun på hva som er innrapportert av arbeidsutleie. I alt har til sammen 198 bedrifter rapportert inn 78 000 utleide personer og 158 000 oppdrag (tabell 16). Vi har allerede pekt på at arbeidstakere vil bli rapportert inn flere ganger, hvis de går på ulike typer oppdrag (skifter yrke), selv om ikke alle byråene synes å følge denne praksisen. Omfanget av slik dobbeltrapportering er antakelig ikke så stort, men vil fort kunne omfatte noen tusen personer til sammen.²¹ Dette betyr at antall personer som opplysningene baserer seg på vil være noe lavere enn det som er oppgitt nedenfor. Heller ikke når det gjelder antall oppdrag synes det å være felles innrapporteringspraksis. Vikarbyråene har

²⁰ Enkelte mellomstore byråer som fortsatt er i drift gjenfinnes ikke i årsrapporten fra Arbeidsutleieregisteret. Dette gjelder blant andre selskapene AS Kontortjeneste, Medisinsk Vikarbyrå og flere av avdelingskontorene til Proffice.

²¹ Et av de største byråene anslo at dette maksimalt ville dreie seg om 10 prosent av deres utleide arbeidstakerne.

Tabell 16 Totalt rapportert sysselsatte og oppdrag samt antall bedrifter som har rapportert. Arbeidsformidlings- og utleieregisteret (AR)

Antall utleide personer*	78 166
Antall oppdrag (oppgitt)	158 327
Antall bedrifter	198

* Korrigert for to virksomheter som er registrert med for høyt antall sysselsatte

rapportert inn antall oppdrag også tidligere, og synes å følge den praksis at ett oppdrag er bestilling på én vikar. Innen den bygg- og industrirelaterte delen av utleiemarkedet ser det ut som at enkelte bedrifter teller en bestilling på flere personer som ett oppdrag, det vil si at antall utleide personer er langt høyere enn det antall oppdrag som er oppgitt. Totaltallene for antall oppdrag bør derfor benyttes med forsiktighet.

De store bemanningsselskapene (vikarbyråene) oppgir mellom to og tre oppdrag i snitt per sysselsatt. Dette samsvarer godt med bransjeforeningens statistikk.

I tabell 17 ser vi på hvordan bedriftene (bransjen) fordeler seg når det gjelder antall sysselsatte i løpet av året. To selskaper, Manpower AS og Adecco AS, havner i gruppen som har rapportert mer enn 15 000 utleide sysselsatte i 2001, og står for halvparten av alle innrapporterte personer. Vi finner ingen selskaper i gruppen 5000–15 000 utleide personer,

Tabell 17 Bedrifter etter antall sysselsatte. Arbeidsformidlings- og utleieregisteret (AR)

	Bedrift	Sysselsatte - %
15000 +	Manpower Adecco	50 prosent (59 prosent av alle oppdrag)
5000–15000	Ingen	-
1000–4999	9 selskaper: Aetat Proffice AS (inkl. avdelingene i Østfold, Trøndelag og Bergen som er selvstendige AS'er)* OSM Norway AS (sjøfolk) Kelly Services AS Bankpower AS Top Temp AS Temp Team AS Apri Alliance AS Westaff AS	28 prosent
500–999	7 selskaper Xtra Personell Norge AS Losang AS (ufaglært arbeidskraft innen bygningsbransjen) Troms Landbrukstjeneste AS (avløserlag) Norwegian Management AS (sjøfolk) Bjørg Fjell AS Techpower AS Quality People AS	7 prosent
200–499	15 selskaper ActivCare AS Vikarpartner AS Norsk Bemanning AS (sjøfolk) Norgesvikar Bemanningsløsninger AS Access Personnel AS Landbrukstjenester Akershus Bjørn Hansen Construction AS (byggningsarbeidere) It Vikar AS Flora Avløsarlag Vang Avløsarlag Vex-gruppen AS Backup Rekruttering AS Nord Aurdal Avløsarlag Backup Personell AS Kosmo Vikarbyrå AS Senior Services AS	6 prosent
100–200	22 selskaper av ymse art	4 prosent
25–99	45 selskaper av ymse art	3 prosent
5–24	51 selskaper av ymse art	0,8 prosent
1–4	43 selskaper av ymse art	0,1 prosent

* Proffice er antakelig større, flere selskaper i Proffice-gruppen har ikke rapportert inn utleieaktivitet i 2001. Proffice opplyser at de rapporterte inn 6759 utleide vikarer til bransjeforeningen i 2001.

men ni selskaper har rapportert inn mellom 1000 og 5000 personer. Flertallet av disse må kunne betraktes som tradisjonelle vikarbyråer, men vi finner også den største utleieren av sjøfolk (OSM Norway AS) i denne gruppen. Bedrifter som rapporterer inn mellom 500 og 1000 utleide sysselsatte er bedrifter som stort sett vil ha over 200 sysselsatte i et årsgjennomsnitt, og er dermed større bedrifter i norsk forstand. I denne gruppen finner vi også flere selskaper innen den mer tradisjonelle vikar/bemanningsbransjen, inkludert de Manpower-tilknyttede selskapene Techpower og Quality People. Sistnevnte er et samarbeid mellom Norsk Hydro og Manpower om bemanningsløsninger innen Hydro. Vi finner også tre andre bedrifter som ikke kan oppfattes som tradisjonelle vikarbyråer/bemanningsforetak; et avløserlag, et utleieselskap for sjøfolk og en bedrift som leier ut ufaglært arbeidskraft innen bygningsbransjen. Disse til sammen 18 bedriftene med mer enn 500 utleide personer, står for i alt 85 prosent av innrapporterte sysselsatte. I tillegg er det grunn til å tro at et par selskaper, som ikke har rapportert inn tall for 2001, vil havne i denne gruppen. Dette samsvarer med strukturstatistikken som viser at de store bedriftene dominerer i bransjen.

Mange av selskapene som har rapportert inn til AR-registeret er små. Vi ser at nesten 100 bedrifter har rapportert inn fra 1–24 utleiesysselsatte, og at disse bedriftene til sammen står for under en prosent av alle innrapporterte personer. Man bør imidlertid ta høyde for at turnover/gjennomstrømming ikke nødvendigvis er den samme i alle selskaper. Det kan godt være at enkelte bedrifter har lengre oppdrag og en stab som er fastere tilknyttet bedriften enn det vi finner blant de typiske vikarbyråene. Enkelte bedrifter kan også ha en enda lavere gjennomsnittlig arbeidstid/ansettelsesforhold enn det vikarbyråene har. Vi vet blant annet at man innen avløserlagene har mange flere sysselsatte enn årsverk, det vil si mange med små stillinger og antakelig også mange kortvarige oppdrag.

Også de mellomstore utleiebedriftene (200 – 499 sysselsatte over året) domineres av tradisjonelle vikarbyråer/bemanningsselskaper. Her finner vi i tillegg en større aktør innen bygningsbransjen, et vikarbyrå innen helsetjenester og flere avløserlag. Blant de mindre bedriftene, det vil si bedrifter som leier ut færre enn 200 personer over året, finner vi både produksjonsselskaper innen bygg/anlegg/verkstedindustri, konsulentfirmaer innen data og tekniske og økonomiske fag, aktører på nye områder som helsepersonell og mindre vikarbyråer/utleiebyråer innen tradisjonelle yrker.

Hvilke yrkesgrupper leies ut?

Da sysselsettingsloven ble endret i 2000, ble det anledning til å leie ut nye yrkesgrupper, blant annet kvalifisert arbeidskraft. I prinsippet åpnet dette anledningen til å leie ut arbeidskraft innen andre sektorer enn tidligere, som for eksempel industri, helse, bygg og anlegg. Det er også anledning til å leie ut mer kvalifisert personell innen kontoryrkene (regnskap, data m.v.). Den nye statistikken inneholder opplysninger om hvilke *yrkesgrupper* som leies ut. Yrke kodes på firesiffernivå av bedriften selv, for eksempel av personalkonsulentene/kundebehandlerne som sender vikarer ut på oppdrag. Yrke skal kodes etter Standard for yrkesklassifisering (STYRK). Dette er samme yrkeskodesystem som nå skal brukes når bedriftene rapporterer inn yrke til Arbeidstakerregisteret (Rikstrygdeverkets register). Man må nok likevel regne med at det er en viss omtrentlighet i kodingen av yrke, jamfør at dette

gjøres av mange forskjellige personer og at man har å gjøre med en svært detaljert liste over yrker.²²

For vårt formål kan yrkesgrupperingen forenkles ved at vi bare ser på 1-siffer, 2-siffer eller 3-siffernivå (dvs større og mer generelle grupper av yrker). Feilkoder vil derfor ikke ha vesentlig betydning for hovedinntrykket så lenge den som koder velger et yrke som ligger innen samme hovedkategori (f.eks. koder «murer» i stedet for «betong- og grunnarbeider»). Skjer feilkoder fordi man ikke differensierer på kompetansenivå (f.eks. ikke skiller mellom revisorer og revisjonsassistenter eller mellom håndverkere og hjelpearbeidere innen bygg og anlegg), blir feilene større. Vi vil likevel kunne si noe om innen hvilke fagområder det leies ut arbeidskraft.

I tabell 18 ser vi på fordelingen av innrapporterte sysselsatte etter kompetansenivå (1-siffernivå). Vi ser at halvparten av de innrapporterte sysselsatte befinner seg i gruppen kontoryrker, fulgt av salgs- og serviceyrker (14 prosent) og yrker uten krav til utdanning (12 prosent). Det er svært liten utleie innen lederyrker og akademikeryrker, og også begrenset med utleie innen håndverksyrker og blant operatører i industrien (vi har skilt ut transportarbeidere som egen gruppe).

Vi ser også på hvordan yrkesfordelingen er blant de ti største tradisjonelle bemanningselskapene (tabell 18). Opererer disse nå innenfor andre yrkesgrupper enn det de tradisjonelt hadde anledning til? De tradisjonelle utleiegruppene («kontoryrkene») dominerer enda mer her enn når vi ser på alle bedrifter. Syttifem prosent av utleid personell er innen kontor salg og service, mens 13 prosent er yrker uten krav til utdanning. Vi kan dermed si at disse selskapene fortsatt har hovedtyngden av sin aktivitet innen tradisjonelle yrkesgrupper/oppgaver.

Tabell 18 Antall utleide personer etter kompetansenivå. Arbeidsformidlings- og utleieregisteret (AR). Alle bedrifter og de 10 største tradisjonelle «vikarbyråene».

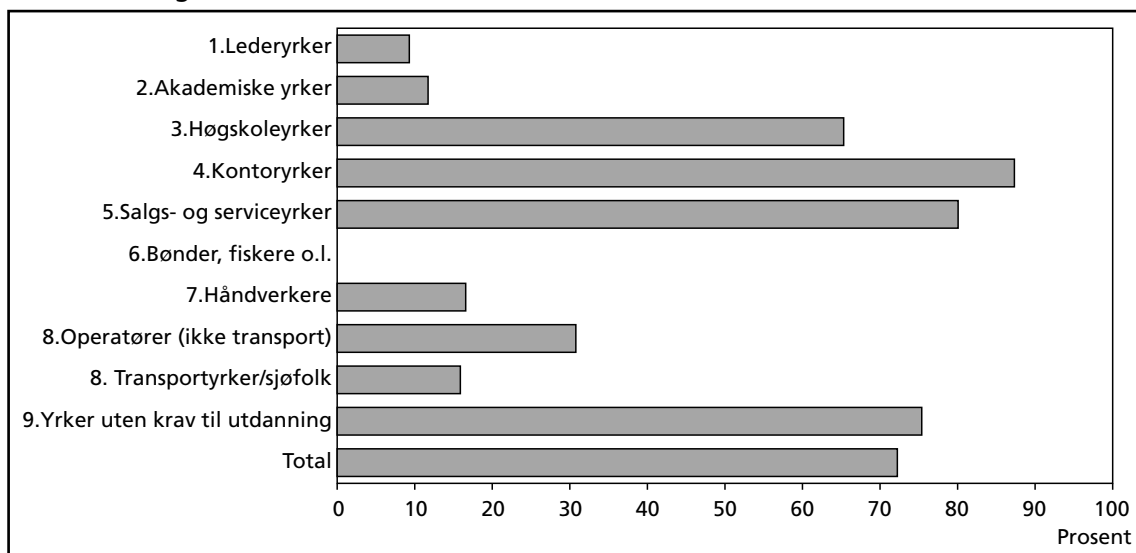
	Alle utleide arbeidstakere som er innrapportert		De 10 største tradisjonelle byråene*	
	Antall sysselsatte	Prosent	Antall sysselsatte	Prosent
Ikke oppgitt	766	1	-	-
1. Lederyrker	43	0	4	0
2. Akademiske yrker	998	1	117	0
3. Høgskoleyrker	8362	10	5461	9
4. Kontoryrker	39816	50	34770	60
5. Salgs- og serviceyrker	10970	14	8784	15
6. Bøndere, fiskere o.l.	1877	2	0	0
7. Håndverkere	2226	3	369	1
8. Operatører, sjåfører o.l.	5236	7	958	2
- hvorav operatører	848	1	261	0
- hvorav transportyrker/sjøfolk	4388	5	697	1
9. Yrker uten krav til utdanning	9998	12	7536	13
Total	80292	100	57999	100,0

* Manpower A/S, Adecco Norge AS, Kelly Services Norge AS, Proffice AS m. regionale datterselskaper, Top Temp AS, Bankpower AS, Temp Team AS, Arpi Allians AS, Westaff AS og Xtra Personell Norge AS.

²² At dette kan bli litt omtrentlig bekreftees også av personer vi har snakket med i et par av de store selskapene.

Dette poenget kan også illustreres ved å se på hvor stor andel de ti største tradisjonelle vikarbyråene/bemanningselskapene har av totalt innrapporterte utleide innen ulike grupper (figur 7). Vi ser at disse ti bedriftene leier ut mellom 80 og 90 prosent av utleide personer innen yrkesgruppe 4 (kontoryrker) og yrkesgruppe 5 (salgs- og serviceyrker), og at de også har en vesentlig andel i yrkesgruppe 9 (yrker uten krav til utdanning). Det er imidlertid andre aktører som dominerer når det gjelder de mest kompetansekrevende yrkene (yrkesgruppe 1 og 2) samt manuelle yrker (faglærte/tilsvarende erfaring) innen landbruk, bygg og håndverk (yrkesgruppe 6 og 7). Her står de største tradisjonelle aktørene bare for mellom ti og 20 prosent av innrapporterte sysselsatte. Andelen til disse er noe høyere innen yrkesgruppen industrioperatører, men også her dominerer andre typer aktører.

Figur 7 Andel av sysselsatte på ulike kompetansenivå som leies ut av de 10 største vikarbyråene/bemanningselskapene. Arbeidsformidlings- og utleieregisteret (AR), 2001. Omfatter Manpower A/S, Adecco Norge AS, Kelly Services Norge AS, Proffice AS m. regionale datterselskaper, Top Temp AS, Bankpower AS, Temp Team AS, Arpi Alliance AS, Westaff AS og Xtra Personell Norge AS.



Tradisjonelle og nye yrkesgrupper innen utleie

I dette avsnittet ser vi nærmere på hva Arbeidsutleieregisteret kan fortelle om hvilke yrkesgrupper som leies ut, og hva slags bedrifter som opererer på ulike deler av utleiemarkedet. Vi har delt inn de sysselsatte i tre hovedtyper yrker basert på kvalifikasjonsnivå og hva slags type arbeid det dreier seg om. En underliggende faktor for grupperingen er om dette var yrker man tidligere kunne leie ut, eller om dette er yrker som i større eller mindre grad er nye innen utleie av arbeidskraft. De tre gruppene er leder- eller utdanningsyrker, operatør- eller håndverkeryrker og mer tradisjonelle yrker innen utleie (kontoryrkene). Vi er også interessert i hvilke typer bedrifter som opererer innen segmenter av utleiemarkedet (typer arbeidskraft/yrker). Blant de forhold vi ser på er: Er dette tradisjonelle vikarbyråer eller andre

typer bedrifter? Hvor mange bedrifter rapporterer inn utleie? Domineres den enkelte typen utleie av små eller store aktører? Igjen minner vi om at dette dreier seg om innrapporterte personer etter yrke (dvs at noen kan være rapportert inn under flere yrker), at koding av yrke er foretatt av den enkelte bedrift, og at denne ikke i alle tilfeller vil samsvare med den typen koding som for eksempel gjøres av Statistisk sentralbyrå.

Leder/utdanningsyrker: Kvalifikasjonsnivå 1–3, det vil si yrker som krever utdanning på høghskolenivå eller mer

Vi starter med å se på «høykvalifisert arbeid», det vil si utleie av personell til lederyrker, akademikeryrker eller til yrker som krever utdanning på høghskolenivå. Vi har også inkludert helse- og omsorgsykker med lavere kvalifikasjonskrav (hjelpepleier/omsorgsarbeidere m.v.).

Dette er i hovedsak yrker som ikke ble omfattet av den generelle dispensasjonen fra forbundet mot utleie knyttet til «kontoryrker».²³ Vi ønsker å se i hvilken grad denne typen arbeidskraft i dag blir leid ut og i hvilket omfang. I tillegg ønsker vi å se på hvem som rapporterer inn utleie av disse yrkene: er dette tradisjonelle vikarbyråer/bemanningselskaper (dvs selskaper som leier ut bredt innen kontoryrkene), er det spesialiserte selskaper (nisjebyråer) eller er det utleie som foretas av andre typer bedrifter (f.eks. produksjonsbedrifter eller rådgivnings-/konsulentselskaper).

Tabell 19 viser antall personer innen ulike grupper og antall bedrifter som leier ut innen yrkesgrupper knyttet til «kvalifisert arbeid» på høyere nivå. I det følgende vil vi gå igjen gjennom disse gruppene.

Ledere, saksbehandlere, økonomiyrker (STYRK 12, 13, 24, 34)

Den største grupperingen blant utdanningsyrkene er yrker innen økonomi eller «saksbehandling» i bred forstand. Her rapporteres det inn utleie av drøye 4000 personer. Hovedvekten ligger på økonomiske yrker (revisorer/regnskapsførere, kundebehandlere

Tabell 19 Antall ansatte og antall bedrifter etter yrkeskategori (innrapportert til AR). 2001

	STYRK	Antall personer	Bedrifter etter antall utleide (innrapportert)			
			I alt	0–9	10–99	100 +
Ledere, saksbehandlere, økonomiyrker	12, 13, 24, 34	4177	34	19	12	3
Ingeniører/teknikere	21 og 31, unntatt 213 og 312	1697	59	35	21	3
IT	213, 312	1907	30	19	7	4
Helse - sykepleiere	223, 323	1015	16	5	8	3
Helse andre grupper	222, 322, 513 unntatt 5131	747	18	9	7	2
Undervisningspersonell	23, 33 unntatt 3349	60	5	3	2	0
Barne- og ungdomsarbeidere o.l.	5131	503	7	3	2	2

²³ Man kan imidlertid anta at vikarbyråene også før 2000 leide ut personell som i dag klassifiseres som yrker som krever høyere utdanning. Dette gjelder f.eks. innen økonomi/regnskap/saksbehandling og innen data/IT.

(bank), forsikringskonsulenter og kundebehandlere innen vikarbyråer. Vi er usikre på om den siste gruppen er feilplassert eller om enkelte bedrifter også har rapportert inn ansatte som ikke er utleid. De aller fleste er gruppert som yrker med «kortere høyskole- og universitetsutdanning», og langtidsutdannede/ledere utgjør bare en liten andel av gruppen. Man kan antakelig regne med at byråene i større eller mindre grad leide ut innen denne kategorien arbeidskraft også før lovendringen.

De dominerende aktørene her er de tradisjonelle aktørene innen vikarutleie (f.eks. Manpower, Kelly Services) og mer eller mindre spesialiserte vikarbyråer som Bjørg Fjell AS, Xtra Personell Norge AS og Bankpower (som er det byrået som rapporterer inn størst antall sysselsatte innen denne kategorien). I tillegg oppgir Aetat å ha leid ut personer innen denne kategorien. Flere selskaper kombinerer rådgivning/konsulentvirksomhet og utleie.²⁴ Denne typen bedrifter kombinerer gjerne utleie innen disse kategoriene med utleie av teknisk personell/ingeniører.

Man bør være klar over at det vil være et visst sprik i hvordan yrker kodes. Vi ser at enkelte har brukt mange yrkeskategorier (detaljert gruppering), andre få. Dette avspeiler nok hvor mye arbeid som er lagt ned i kodingen/rapporteringen. Det er heller ikke så overraskende at det for eksempel kan være usikkerhet i om et arbeidsoppdrag (en utleid vikar) skal kategoriseres som «revisor (ikke-statsautorisert)» eller som «økonomimedarbeider/revisjonsassistent».²⁵

IT-relaterte yrker på høyskolenivå (STYRK 213, 313)

Den største gruppen blant teknisk personell med høyere utdanning er data/IKT-relaterte yrker. Her finner man både de store tradisjonelle bemanningsselskapene (Manpower, Adecco, Proffice m.fl.) og byråer som i større grad er spesialisert på data (f.eks. IT Vikar AS, Xtra Personell Norge AS). Man finner også her flere større konsulent-/rådgivningsselskaper innen tekniske fag som rapporterer inn enkelte «slengere» innen IKT-yrkene.

Ingeniører/sivilingeniører (STYRK 21 og 31 med unntak av IKT-yrker)

De tradisjonelle vikarbyråene synes å spille en noe mindre rolle når det gjelder utleie av teknikere/ingeniører. Bare Adecco figurerer blant de 15 byråene med flest utleide personer. Det selskapet som oppgir flest utleide personer er det Manpower-eide Techpower AS. Andre selskaper som har betydelig aktivitet innen utleie av ingeniører/teknisk personell, er selskaper som Ingeniør Compagniet AS, IKM Offshore Development AS, Aker Inspection and Consulting AS, Future Engineering AS, Senior Services AS, Techconsult AS, Bemex AS og Triangle Technology AS. Med unntak av Bemex AS, som er et selskap innen arbeidsutleie, er dette stort sett selskaper innen teknisk konsulentvirksomhet. I alt er det mellom 50 og 60 selskaper som har oppgitt at de har leid ut denne typen personell i 2001. Mange av disse er små, 20 av disse leier ut mindre enn fem personer totalt, og elleve av disse har leid ut bare én person.

²⁴ En slik skjønnsmessig vurdering gjøres dels ut fra selskapenes navn og næringskode, dels har vi sjekket opplysninger på bedriftenes hjemmesider eller liknende informasjon fra Internett. Det er ikke gjort noen full kartlegging av bedriftene.

²⁵ Et så stort selskap som Adecco har for eksempel ikke rapportert inn noen sysselsatte innen disse kategoriene.

Sykepleiere (2230, 3231)

Sykepleiere er den gruppen helsepersonell som har fått størst oppmerksomhet når det gjelder utleie. Inntrykket fra media er at dette har økt sterkt den senere tiden, blant annet drevet fram av forskjeller i lønnsnivå mellom vikarbyråene og det offentlige helsevesenet. Vi har i denne rapporten sett mer grundig på utleie av helsepersonell/sykepleiere (se kapittel 6). Her går vi kort igjennom hvilke opplysninger som finnes om dette AR.

I alt er det rapportert inn utleie av i overkant av 1000 sykepleiere i Brønnøysundregisteret. Omtrent halvparten er rapportert inn av ActivCare AS, som er et dansk selskap som leier ut dansk helsepersonell/sykepleiere.²⁶ Deretter kommer Adecco, Helsenor og Norsk Sykepleiertjeneste AS med til sammen 359 personer. Til sammen 16 selskaper har rapportert utleie av sykepleiere. Noen av disse selskapene leier også ut annen type helsepersonell (f.eks. legesekretærer eller hjelpepleiere). Blant de tradisjonelle bemanningsbyråene var det bare Adecco som rapporterte om utleie av betydning i 2001 når det gjelder sykepleiere. En god del selskaper som er omtalt i media/andre steder har ikke rapportert om noen utleieaktivitet i 2001. Om dette skyldes sen/manglende rapportering eller at selskapene ikke hadde aktivitet i 2001, er vanskelig å si på generelt grunnlag. Det synes likevel klart at registeret er langt fra dekkende når det gjelder sykepleiere.²⁷

Annet helsepersonell (inkludert omsorgsarbeidere/hjelpepleiere, legesekretærer m.v.)

Opplysningene i AR tyder ikke på noe omfattende utleie av annet kvalifisert helsepersonell enn sykepleiere, det er totalt rapportert inn utleie av seks leger og en farmasøyt. Det er heller ikke rapportert inn særlig utleie av andre helserelaterte yrker på høgskolenivå (i alt 18 personer, i hovedsak vernepleiere).

Det rapporteres om utleie av helse/omsorgsrelaterte grupper innen kompetansenivå 5 (dvs omsorgsykker som krever kompetanse på nivå med videregående skole). De største gruppene her er yrker som ligger nær «kontorarbeid», det vil si lege- og tannlegesekretærer. Dette var en form for utleie som også foregikk før lovendringen i 2000. I tillegg leier flere av «helsevikarbyråene» ut hjelpepleiere/omsorgsarbeidere, selv om omfanget i 2001 er langt lavere enn når det gjelder sykepleiere. På begge de to nevnte områdene er Manpower størst når det gjelder antall innrapporterte vikarer. Man finner også mer spesialiserte byråer (Lenas Helsepersonell AS, Henie Medisinsk Personal AS). De sistnevnte har i 2001 i hovedsak rapportert inn legesekretærer, men oppgir på sine hjemmesider at de formidler et bredere spekter av helsepersonell. Powercare AS har oppgitt å leie ut et førtitalls hjelpepleiere/omsorgsarbeidere, og har ikke rapportert andre grupper. Ellers kan det nevnes at en av bedriftene som har rapportert inn, er en barnehage som oppgir å leie ut fem personer innen kategorien dagmamma/praktikant.

²⁶ ActivCare er registrert som to selskaper med utleie av helsepersonell i Brønnøysundregisteret i 2001. Antakelig skyldes dette at både det danske morselskapet og det norske datterselskapet som ble opprettet i løpet av 2001 har rapportert inn utleie av arbeidskraft. Sistnevnte leier i dag ut norske og svenske sykepleiere, se kapittel 6/vedlegg 2.

²⁷ I helsepersonellstatistikken (SSB) finnes en oversikt over helsepersonell som ikke er ansatt i helse- og sosialinstitusjoner per 1. oktober 2001. I overkant av 500 personer er registrert som ansatt i NACE 74.502. Flertallet av disse er sykepleiere (169) og hjelpepleiere (112). Statistikken viser en fordobling fra 2000 til 2001. Denne statistikken er registerbasert.

Undervisning

Det rapporteres svært lite utleie av tradisjonelt undervisningspersonell (grunnskolelærere, adjunkter, lektorer) eller førskolelærere. Den undervisningsaktiviteten som rapporteres inn, synes å være tilknyttet IKT-virksomhet (og er ikke gruppert her). Aetat er den største utlei-eren av vanlig undervisningspersonell. I tillegg kommer at flere aktører – blant annet Aetat og Adecco – leier ut arbeidstakere innen yrkesgruppen «barne- og omsorgsarbeidere». Også dette dreier seg om ganske få personer i løpet av året.

Industriyrker (prosess- og maskinoperatører), håndverkere og andre manuelle yrker

Et annet marked som er åpnet for tradisjonelle utleiebyråer fra og med sommeren 2000, er utleie av faglært arbeidskraft (eller arbeidskraft med tilsvarende erfaring) innen bygg og anlegg og industri. Skillene mellom det som i yrkesklassifiseringen benevnes om håndverkere og operatører følger ikke nødvendigvis de tradisjonelle bransjeskillene mellom bygg/anlegg og industri. Yrker som platearbeidere, sveisere, bilmekanikere m.v. klassifiseres som håndver-kere (STYRK 7), mens operatører innen ulike industribransjer klassifiseres som operatører (STYRK 8). I tillegg kommer utleie innen yrker som tidligere var «åpne», enten fordi man hadde dispensasjon (sjøfolk) eller fordi yrkene var unntatt fra forbudet (avløserringer). Også her er vi interessert i hvor mange personer dette dreier seg om og hva slags bedrifter som leier ut denne typen arbeidskraft. Tabell 20 viser antall personer/antall bedrifter (totalt og etter størrelse) etter yrkesgruppe. Disse vil bli diskutert mer detaljert i de følgende avsnitt.

Håndverkere/fagarbeidere innen bygningsarbeid (STYRK 7)

Alt i alt oppgir 55 bedrifter at de har leid ut knappe 5000 personer innen håndverksyrke- ne. Det er betydelig spredning i hvilke yrker som rapporteres inn, men man finner blant annet industrimekanikere, mekanikere innen flytekniske fag (én bedrift), sveisere, platear- beidere, rørleggere, tømrere, murere og betong- og grunnarbeidere. Trettifem av de 55 be- driftene har leid ut mer enn ti personer, men bare fem bedrifter har rapportert inn mer enn 100 utleide sysselsatte i løpet av 2001. Blant disse er Manpower og Aetat betydelige aktø- rer. Manpower AS oppgir at de leier ut et betydelig antall murere, tømrere og forskalings- snekkere. Utover Manpower er det bare 2–3 av de andre tradisjonelle vikarbyråene som oppgir at de har aktivitet av en viss betydning på dette området. Ellers finner vi all hoved- sak selskaper innen ulike deler av bygningsbransjen og (oljerelatert) verkstedindustri. En- kelte rapporterer om omfattende utleieaktivitet (Adecco Maritime Weld, Vigor Industrier

Tabell 20 Antall personer og antall bedrifter (totalt og etter størrelse) som rapporter utleie av arbeidskraft innen ulike grupper manuelle yrker. 2001

	STYRK	Antall personer	Bedrifter etter antall utleide (innrapportert)			
			I alt	0–9	10–99	100 +
Operatører industri	81, 82	848	15	8	5	2
Håndverkere ol.	7	2226	55	20	30	5
Hjelparbeidere innen bygg, anlegg, industri osv	931, 932	4843	14	7	3	4
Skipspersonell	3141, 3142, 5111, 834	4171	4	1	-	3
Landbruk	61, 921	2138	6	-	-	6

og Bjørn Hansen Construction AS), og flere av disse baserer sannsynligvis mye av sin virksomhet på utleie av arbeidskraft. Det er rimelig å anta at en del av denne typen virksomheter også var å finne i Arbeidsdirektoratets registre over bedrifter som hadde søkt dispensasjon sentralt eller lokalt.

Operatører innen industrien (STYRK 81 og 82)

Det er rapportert inn utleie av om lag 850 operatører innen industrien til Arbeidsutleieregisteret. Aetat er den største aktøren og står for om lag halvparten av innrapporterte personer. Ellers finner vi selskaper som Proffice sine regionale selskaper (som er organisert som egne AS-er) og Personalhuset AS. Disse yrkesgruppene utgjør en ganske betydelig andel av de sysselsatte innen bedrifter som Proffice Østfold AS og i Personalhuset AS. Disse synes dermed å ha satset på denne typen aktivitet. I alt har 14 selskaper rapportert å ha leid ut personell i disse yrkesgruppene. Med unntak av de som er nevnt ovenfor, er selskapene små. Den største gruppen utleide er operatører innen næringsmiddelproduksjon (i alt rapporteres det om 445 utleide personer i denne næringen).

Vi har kontaktet enkelte av de tradisjonelle vikarbyråene som leier ut blant disse gruppene, og inntrykket er at dette først og fremst dreier seg om utleie av yngre, ufaglært arbeidskraft. Disse rekrutteres enten ved annonsering, ved anbefalinger gjennom andre vikarer, eller i noen tilfeller gjennom Aetat. De tilbys normalt ikke garantilønn og er ansatt fra oppdrag til oppdrag. Oppdragene varer i gjennomsnitt noen måneder. Årsaken til at de ønsker å være vikarer er å tjene penger. Vikarene brukes i størst grad for å møte svingninger i ordremengde og i noen grad for å dekke sykefravær, eller teste ut kandidater for fast ansettelse.

Hjelpesarbeidere innen bygg, anlegg, industri osv (STYRK 931)

I alt oppgis det utleie av knappe 5000 personer innen denne gruppen, to tredeler knyttet til bygg- og anleggsvirksomhet. Fire større aktører står for nesten all aktiviteten, Manpower, Adecco, Aetat og Losang AS som utelukkende leier ut denne typen arbeidskraft. Man bør imidlertid huske at det kan være flytende grenser mellom gruppering av yrker som krever utdanning/erfaring og arbeid som ikke krever dette.

Skipspersonell (STYRK 3141, 3142, 5111, 834)

I alt leies det ut om lag 4000 personer innen disse kategoriene. Tre store selskaper er aktive, hvorav OSM NORWAY AS er den største. Dette er de samme tre selskapene som hadde dispensasjon fra forbudet mot utleie i perioden 1992 og framover.

Avløser/arbeidstakere innen landbruk (STYRK 612, 613, 921)

En rekke avløserlag rapporterer inn utleie av arbeidstakere innen landbruket. Disse har rapportert inn drøye 2000 personer. Hvis flertallet av avløseringene/landbrukerne i Norge organiserer sine ansettelsesforhold som utleie fra et avløserlag, kan vi konkludere med at det per i dag er en betydelig underrapportering av denne typen utleieforhold. Hvor mange årverk dette gjelder er imidlertid usikkert. Antakelig finner man her mange små stillinger, men det er også en del ansatte innen avløserlagene som har fast ansettelse og hel eller tilnærmet hel stilling (faste avløserer).

De tradisjonelle «kontoryrkene»: Kontor, salg og service, transportarbeidere og hjelpearbeidere innen tjenesteyting

Før juli 2000 var vikarbyråenes aktivitet begrenset til «kontoryrker» i bred forstand, det vil si kontorarbeid, butikk- og lagerarbeid m.v. Som vist tidligere i dette avsnittet er dette fortsatt de gruppene som dominerer utleiemarkedet i Norge. I alt er om lag 55 000 personer som faller inn under disse yrkeskodene rapportert inn til registeret. Dette omfatter 69 prosent av alle utleide personer i registeret. I alt har 84 bedrifter rapportert inn utleie av denne typen yrkesgrupper (tabell 21). Manpower og Adecco dominerer når det gjelder antall sysselsatte, men vi finner en rekke større, mellomstore og mindre vikarbyråer som leier ut innen disse yrkeskategoriene. Enkelte av de mindre byråene er knyttet til en bestemt region eller et fylke.

Flertallet av de 84 selskapene har hele eller dominerende deler av sin aktivitet innen disse yrkesgruppene, og kan dermed betraktes som tradisjonelle vikarbyråer/bemanningsforetak. Halvparten av de 84 bedriftene har mer enn 90 prosent av aktiviteten sin (målt ved antall utleide personer) knyttet til disse yrkesgruppene, og 55 bedrifter har mer enn 80 prosent av sin virksomhet knyttet til denne typen yrker/oppdrag. Også andre typer bedrifter har rapportert at de leier ut personell innen disse yrkesgruppene. Dette utgjør imidlertid ikke noen stor andel av denne typen utleie.

I tabell 22 ser vi på hvordan denne gruppen fordeler seg på mer detaljerte yrkeskategorier. Kontormedarbeidere utgjør den største gruppen, fulgt av lager- og transportmedarbeidere. I tillegg leies det ut en god del personer innen yrker knyttet til butikk- og restaurantvirksomhet. Man finner også en del hjelpearbeidere innen renhold og kjøkkenarbeid.

Sannsynligvis skjer det endringer på dette området som ikke fanges opp av vår ganske grove yrkesinndeling. Et av de store byråene opplyser at de tradisjonelle sekretærene utgjør i dag en mye mindre gruppe enn for bare noen år siden, på grunn av at flere typer ansatte

Tabell 21 Antall personer og antall bedrifter (totalt og etter størrelse) som rapporterer utleie av arbeidskraft innen kontoryrkene. Arbeidsformidlings- og utleieregisteret 2001

STYRK	Antall personer	Antall bedrifter	Bedrifter fordelt på størrelse			
			0–9	10–99	100–999	1000 og flere
Kontoryrker 4, 5 (unntatt 511 og 513), 832, 833, 91 og 933	55016	84	25	27	23	9

Tabell 22 Sysselsatte innen «kontoryrkene». Antall sysselsatte rapportert inn til AR. 2001

	STYRK	Antall personer
Kontormedarbeidere, sekretærer m.v.	411	20088
Økonomimedarbeidere	412	6660
Lager- og transportfunksjonærer	413	10293
Resepsjonister/sentralbordmedarbeidere	422	2453
Restaurantpersonale	512	4159
Butikkmedarbeidere	522	5128
Andre grupper innen kontor/salg/service	414, 421, 514, 516, 521	430
Transportarbeidere	832, 833	911
Rengjøringspersonale /kjøkken- og anretningsassistenter	913	4534
Andre yrker innen 913/933	912, 914, 915, 916, 933	360

nå gjør store deler av skrivearbeidet sitt selv ved hjelp av PC. Likevel utføres en del av den tradisjonelle sekretærens oppgaver fortsatt av vikarer, men da gjerne under andre yrkestitler. Eksempler på titler er «konsulent», «lederassistent» og «koordinator». En av arbeidsoppgavene innen kontoryrker som tar stadig mer tid er møteadministrasjon og enklere former for web-design og oppdatering av hjemmesider. Prosjektadministrasjon er også en oppgave som tiltar innen kontoryrker.

Videre pekes det på økt etterspørsel etter kontorpersoneell med økonomikunnskap. Behovet for sekretærer med økonomibakgrunn som kan utføre fakturering, kontering, bokføring, remittering, avstemning m.m. øker. Bjørg Fjell, som driver et mellomstort nisjebyrå innen regnskap, lønn, kontor og administrasjon forteller at andelen kortvarige ukvalifiserte oppdrag synker. Sytti prosent av utleien hos Bjørg Fjell er regnskap og lønn, mens 30 prosent er kontorarbeid. Fjell opplever særlig at etterspørselen etter lønnsmedarbeidere øker. Dette skyldes blant annet at lønnskjøringer nå er mer komplisert enn tidligere på grunn av myndighetens formkrav.

Oppsummering – hva forteller Arbeidsformidlings- og utleieregisteret om utleie

I dette kapitlet har vi gått igjennom hva vi kan si om arbeidsutleie med utgangspunkt i det nye Arbeidsformidlings- og utleieregisteret.

Bedrifter og yrkesgrupper

Oversikten over utleide arbeidstakere viser at utleie fortsatt domineres av de tradisjonelle aktørene (vikarbyråene) og av utleie av arbeidskraft til oppgaver innen kontor, butikk, kjøkken/kantine og lagervirksomhet. Her finner man en rekke større og mindre bedrifter, men de to store (Manpower og Adecco) dominerer. Det rapporteres også om en god del utleie til mer selvstendig/krevende arbeid relatert til «kontoryrkene», for eksempel til oppgaver innen regnskap/økonomi og innen IKT. Også her dominerer de tradisjonelle vikarbyråer/bemanningselskaper, men først og fremst mer spesialiserte selskaper. Når det gjelder utleie av andre typer ingeniører/teknikere (ikke IKT), finner vi flere typer utleiere, inkludert tradisjonelle vikarbyråer og andre selskaper med en fortid innen utleie innen kontoryrkene. Flere av de største aktørene er selskaper innen teknisk rådgivning. Hvis man ser bort fra sivilingeniører og spesialsykepleiere, er det lite utleie innen akademikeryrkene.

Mange av de tradisjonelle vikarbyråene/bemanningselskapene rapporterer at de leier ut innen yrker som tidligere ikke var åpne for dem, blant annet bygg/anlegg, industri, sykepleiere/hjelpepleiere. Vi vet også at de største bedriftene satser mer eller mindre systematisk på disse områdene. Så langt viser imidlertid registeret at det er andre aktører som dominerer på dette markedet; produksjonsbedrifter innen bygg/anlegg, enkelte store aktører som har spesialisert seg på utleie innen bygg/industri og spesialiserte vikarbyråer innen utleie av helsepersonell.

Gir statistikken/registeret god (nok) informasjon om utleie av arbeidskraft?

Arbeidsformidlings- og utleieregisteret skal i prinsippet omfatte all utleie i norsk arbeidsliv, og vil være et viktig instrument når det gjelder å holde oversikt over utleie av arbeidskraft. Registerets styrke er at alle typer utleie skal rapporteres inn, både det som skjer gjennom utleiebedrifter (aml § 55 K) og det som skjer i regi av produksjonsbedrifter (aml §55 L). Den detaljerte registreringen av yrke (firesiffernivå) gjør at man også kan følge med på hvordan utleie av arbeidskraft utvikler seg over tid.

Dette registeret har imidlertid visse svakheter når det gjelder å anslå omfang av utleie både totalt og for yrkesgrupper. For det første rapporteres ikke antall sysselsatte (utleide) over året, men «sysselsatte etter yrke», noe som fører til at enkelte arbeidstakere oppgis flere ganger (de som leies ut i ulike funksjoner) mens andre bare telles en gang (de som leies ut flere ganger i samme funksjon). En statistikk der antall arbeidstakerforhold totalt (antall som leverer timelister/får utbetalt lønn) rapporteres, hadde gitt et bedre bilde av utviklingen innen utleie. Samtidig er det klart at en oversikt over fakturerte timer (totalt eller per yrkeskategori) hadde gitt det beste anslaget på omfanget av arbeidsutleie i norsk arbeidsliv. Registeret gir heller ikke opplysninger om bedriftene leier ut innen rammen av aml § 55 K eller § 55 L. Det vil imidlertid være mulig å se hvor stor andel av sysselsatte/oppdrag som rapporteres inn av bedrifter som har registrert seg som bedrifter med formål å leie ut arbeidskraft.

Videre synes det klart at registeret (fortsett) har huller når det gjelder innrapportering. Dette gjelder både bedrifter som er registrert som å ha «utleie av arbeidskraft som formål» (aml § 55 K) og innrapportering fra bedrifter som leier ut mer sporadisk (aml §55L). Brønnøysundregistrene peker på at man bare har fått innrapportering fra to tredeler av bedriftene som er registrert som bedrifter med formål å drive utleie, og at det i tillegg finnes mange bedrifter innen NACE 74.5 (utleie og formidling av arbeidskraft) som ikke har registrert seg. Vi kan imidlertid anta at mange av disse er små bedrifter med begrenset aktivitet. En nærmere gjennomgang av hvilke typer bedrifter innen denne næringen som enten mangler i registeret eller som er registrert uten å rapportere inn, kan eventuelt si noe mer om registerets dekningsgrad.

Vi har pekt på at stordelen av de større bedriftene innen kontorutleie gjenfinnes i det nye registeret, og at registeret synes å være rimelig dekkende på dette området. Det er mer komplisert å eventuelt kartlegge dekningsgraden innen det som tidligere ble betraktet som utleie mellom produksjonsbedrifter. En mulighet er å se på hvor mange av bedriftene som tidligere hadde midlertidig dispensasjon fra forbudet, som melder inn utleid arbeidskraft også etter lovendringen. At man tidligere har leid ut arbeidskraft, betyr likevel ikke at bedriften fortsatt leier ut arbeidskraft. Dette vil heller ikke fange opp nye bedrifter som driver med periodisk og avgrenset utleie.

6 Ny aktivitet for vikarbyråene – utleie av helsepersonell og innen bygg og anlegg

Lovendringen av 1. juli 2000 åpnet for utleie av flere yrkesgrupper enn tidligere. Blant disse var helsepersonell og bygg- og anleggsarbeidere. I dette kapitlet gir vi først og fremst en beskrivelse av fenomenet «utleie av helsepersonell». Vi baserer oss hovedsakelig på et utvalg informantintervjuer med bedrifter i denne bransjen. Dagens Næringsliv (08.07.02) anslår at det i dag finnes mellom 30 og 40 vikarbyråer som leier ut helsepersonell. Vi har ikke intervjuet alle disse, men konsentrert oss om de som leier ut flest vikarer. Av de større byråene/bemanningsselskapene²⁸ var det imidlertid noen vi gjerne skulle hatt med, men som ikke var tilgjengelige for intervju. Blant disse er Proffice Care, Medpro og Helse Scandinavia. Likevel har vi snakket med de fleste store og noen av de mellomstore, samt noen få små. Vi presenterer antall utleide vikarer fra disse (sommeren 2002) i en egen vedlagt teksttabell (vedlegg 2). Sammen med tall hentet fra Dagens Næringslivs undersøkelse av bransjen, samt enkelte anslag fra ulike helseinstitusjoner, kan vi gi et omtrentlig bilde av omfanget av utleide helsevikarer.

De 30–40 byråene som leier ut helsepersonell består av noen få store og mange små. De store sorterer hovedsakelig i to kategorier. Den ene er utleieselskaper som har drevet utleie av andre yrkesgrupper og nå har bygget opp en egen helseavdeling. Den andre er rene nisjebyråer som kun driver innen helse. For begge kategorier har vi inntrykk av at det vanligvis er en erfaren sykepleier som enten eier virksomheten, eller er ansatt som daglig leder.

Noen av nisjebyråene har danske og svenske morselskaper. Ett eksempel er ActivCare. Ifølge statistikken (Arbeidsformidlings- og utleieregisteret 2001) var danske ActivCare det foretaket som leide ut flest helsevikarer. Intervjuundersøkelsen viser imidlertid at det norske datterselskapet nå har flere utleide i Norge enn det danske morselskapet. Vi har ikke undersøkt hvor mange utleide helsevikarer danske og svenske selskaper har i Norge.

Prosjektets tidsramme har ikke gitt mulighet for noen full kartlegging av denne typen utleie. Vi har intervjuet noen få kunder, men ingen ansatte. I presentasjonen av intervju-materialet har vi vektlagt å beskrive kjennetegn ved byråene og hva byråene kan fortelle oss om driften, kundene og vikarene.

Videre gir vi en kort beskrivelse av de tradisjonelle vikarbyråenes satsing innen utleie innenfor bygg- og anleggsbransjen. Også denne beskrivelsen er basert på informantintervjuer med de største aktørene, men er mindre grundig enn beskrivelsen av utleie innen helse.

²⁸ Virksomheter som leier ut helsepersonell kan hete både bemanningsselskap og vikarbyrå. De som heter bemanningsselskap er gjerne virksomheter som tilbyr mer avanserte bemanningstjenester som bistand til nedbemanning, rekruttering, konsulenthjelp m.m. De som driver mer spesialisert utleie av helsevikarer bruker gjerne termen vikarbyrå om sin virksomhet.

Utleie innen helseområdet

Byråene

Ovenfor er det allerede nevnt at byråene/bemanningsselskapene som leier ut helsevikarer har ulik bakgrunn. De varierer i størrelse, i grad av spesialisering, i hvorvidt de har svenske eller danske morselskaper m.m. De andre kjennetegnene ved byråene som beskrives nedenfor er tilknytning til parter i arbeidslivet, hvilke grupper de leier ut, hvordan vikarene rekrutteres, hvem byråenes kunder er og hva slags avtaler som finnes mellom kunde og byrå. Vi ser også på hvilke bemanningsbehov byråene dekker og sier noe om hvordan de dekker ulike regioner.

Utleide yrkesgrupper innen helse

Sykepleiere er den største gruppen av utleide helsevikarer, mens hjelpepleiere er nest størst. En del av byråene vi har intervjuet leier også ut ufaglærte pleiemedarbeidere, spesialsykepleiere og legesekretærer. Grupper som leger, fysioterapeuter, radiografer, aktivitører og sosionomer leies ut i langt mindre omfang.

Byråenes strategi i forhold til rekruttering av ulike yrkesgrupper varierer. Noen har valgt sykepleiere, og i noen grad hjelpepleiere, som sin nisje, og ønsker ikke å utvide til flere yrkesgrupper. På nettsidene er det flere byråer som tilbyr flere yrkesgrupper enn de faktisk leier ut. Dette forklares med at de vil gå inn for å skaffe disse gruppene dersom det oppstår en etterspørsel. Flere av byråene sier de for tiden merker størst etterspørsel etter hjelpepleiere. Adecco, bemanningsselskapet som ifølge Brønnøysund-statistikken 2001 leide ut flest sykepleiere, opplever at etterspørselen nå er større etter hjelpepleiere og pleiemedarbeidere enn etter sykepleiere.

Rekruttering av vikarer

Vikarbyråene rekrutterer ved å annonsere. Både Internett, TV, radio, aviser og ikke minst fagtidsskrifter tas i bruk for å rekruttere vikarer. De byråene som leier ut svenske og danske vikarer annonserer på samme måte i nabolandene. Mange byråer bruker nå noe mindre ressurser på annonsering enn ved oppstart, fordi «jungeltelegrafene» også bidrar til rekruttering. Ett av de undersøkte byråene har i tillegg innført bonuser til vikarer som rekrutterer nye vikarer.

Hvem er byråenes kunder – og hva slags tilknytning har de til byråene?

De to største markedene for vikarbyråene er sykehusene og primærhelsetjenesten. Innen primærhelsetjenesten er det sykehjem og hjemmesykepleie som bruker vikarer mest. Private (leger fysioterapeuter, tannleger, apotek, optikere o.l.) oppfattes som mindre aktuelle markeder for vikarbyråene, da de små private virksomhetene skaffer vikarene selv. Imidlertid opplever vikarbyråene at de private virksomhetene i mindre grad er skeptisk til innleie av vikarer enn for eksempel sykehusene. Flere sykehus og sykehjem har foreløpig ikke etablert noe fast system for innleie, og byråene opplever dem av og til som skeptisk til vikarbyråenes virksomhet. Skepsisen virker å være større i regionene enn i mer sentrale strøk.

Anbud: Sykehusene, og noen av de større kommunene, utlyser anbudskonkurranser som vikarbyråene inviteres til å delta i. Mange av vikarbyråene forteller at anbudene nå er blitt mer detaljert utformet enn de var i startfasen. Det vil si at det stilles flere krav til tilbyder av

vikartjenester. Noen sykehus setter ut store anbud som dekker eksempelvis behovet for både merkantile vikarer og helsevikarer for en periode over flere år. I andre tilfeller gjelder anbudene en mer begrenset periode, eksempelvis ferieavviklingen på sommeren, eller drift av en avdeling for en periode på noen måneder.

Rammeavtaler: Både kommuner og sykehus inngår avtaler med noen vikarbyråer som er faste leverandører av helsevikarer. I motsetning til anbudene kan disse avtalene sies opp når som helst.

Langvarige oppdrag/prosjekter: Noen vikarbyråer inngår prosjektavtaler med sykehus eller kommuner om enkeltoppdrag, eller prosjekter som har lang varighet. Dette gjelder gjerne en enkelt vikar som skal dekke en lengre periode på for eksempel noen måneder.

Enkeltoppdrag: Byråene tar enkeltoppdrag som for eksempel å skaffe en vikar til en enkelt helgevakt. Dette kan forekomme både innenfor rammen av en fast avtale, eller utenfor. Flere peker på at enkeltoppdrag krever nesten like mye administrative ressurser fra vikarbyråets side som de mer langvarige oppdragene. Enkelte byråer tar derfor ikke kortvarige og kortsiktige oppdrag. De fleste tar imidlertid alle typer oppdrag, men samtlige ønsker størst mulig grad av faste avtaler/anbud og prosjekter som er langvarige.

Hvilke typer bemanningsbehov dekker vikarbyråene?

Vikarbyråene dekker en rekke ulike behov. Blant de som nevnes i intervjuene er ferieavvikling, sykefravær (både korte og lange), «den konstante bemanningskrisen i helsesektoren», drift av hele sykehusavdelinger og sykehjem, dekking av spesielt ubekvemme vakter på helseinstitusjoner samt at de formidler kandidater som prøves ut for faste stillinger.

Mange helseinstitusjoner bruker vikarer for å få avviklet ferien. Enkelte sykehus setter hele sommerferieavviklingen ut på anbud. På grunn av ferieavvikling opplever de fleste vikarbyråer ekstra stor etterspørsel om sommeren. Det er også vanlig at vikarbyråene dekker sykefravær av ulik varighet. Byråene opplever også etterspørsel etter spesiell kompetanse. Eksempelvis kan det være en avdeling på et regionalt sykehus som har problemer med å rekruttere operasjonssykepleiere. De byråene som også leier ut svenske og danske helsevikarer har ofte større mulighet til å dekke denne typen behov enn byråer som bare rekrutterer fra det norske markedet. Ett vikarbyrå forteller at deres vikarer i enkelte tilfeller har gått inn med fulle stillinger på avdelinger og tatt vakter som de fast ansatte ikke vil ha. Dette dreier seg om vakter på kvelder, netter og helger. I dette tilfellet avtok belastningen på de fast ansatte, og turnover på avdelingen sank.

Noen vikarbyråer har også tatt på seg å drive hele sykehusavdelinger og sykehjem. Ett av de store byråene har eksempelvis drevet lungeavdelingen på Ullevål sykehus. Byrået forteller at de sto for driften, mens avdelingens ledelse var de fast ansatte. Det samme byrået har også drevet hele sykehjem for en periode på noen måneder. Byrået har også lansert ideen om å drive private sykehjem med svært høy standard. Planene er foreløpig ikke satt ut i livet.

I noen tilfeller prøver kunder ut kandidater for faste stillinger. Imidlertid har vi ikke inntrykk av at dette forekommer hyppig i de byråene vi har intervjuet.

Vi ser at byråene dekker varierende former for bemanningsbehov. Det er vanskelig å fastslå hvorvidt alle de beskrevne formene er dekket av lovverket for innleie.

Byråenes tilknytning til parter i arbeidslivet

Bemanningselskapene/vikarbyråene som leier ut helsevikarer har på ulike måter knyttet seg til partene i arbeidslivet.

Byråene som er med i Bemannings- og Rekrutteringsbransjens Forening (BRF) i NHO: Seks selskaper som leier ut helsevikarer er medlemmer i NHO, deriblant tunge aktører som Adecco og Manpower. Øvrige medlemmer er Norsk Sykepleiertjeneste, Nurse Partner Norge, Proffice Care og TopTemp. I BRFs «moralkode» for medlemmene står det blant annet: «Vikarbyråenes virksomhet skal utføres slik at den ikke griper forstyrrende inn i arbeidsmarkedets naturlige balanse. Vikarene er et supplement på arbeidsmarkedet og skal ikke konkurrere med faste ansettelser hos vikarbyråenes oppdragsgivere» (www.service.no). BRF ønsker ikke å ha de byråene som «ødelegger lønnsnivået i bransjen» som medlemmer, og viser til at politikerne kanskje vil forby utleie av helsepersonell dersom man får et prispress på tjenester i helsesektoren. Men også utleieselskapene tilknyttet BRF betaler noe mer enn arbeidsgivere i offentlig sektor. Selskapene peker på at de må betale noe bedre for at det skal være attraktivt å være vikar. Vikartilværelsen innebærer lavere grad av forutsigbarhet og stabilitet i arbeidssituasjonen.

Byråene som har tariffavtale med Norsk Sykepleierforbund (NSF): I alt er det ni selskaper innen utleie av helsevikarer som har tariffavtale med NSF. Disse er Bemanningscompagniet i Norden, Recepta, Medisinsk vikarbyrå, Personal Service, Human Assistans, Helse Scandinavia, Henie Medisinsk Personal, Medpro og ActivCare. Ut fra tall vi har fått opplyst fra byråene sommeren 2002 leier disse ni ut vel så mange vikarer som byråene tilknyttet NHO. Disse byråene arbeider med å danne en egen bransjeforening. Det hersker noe uenighet om hvordan en slik forening skal arbeide. Foreløpig ser det ikke ut til at det blir noen arbeidsgiverorganisasjon, men en forening som skal arbeide med etiske standarder i bransjen.

Flere av byråene er verken medlem i NHO, eller har tariffavtale med NSF. Grunnen til at mange er frittstående kan være at de er små virksomheter som bare leier ut 1–2 vikarer. Andre finner seg verken til rette med NHOs eller sykepleierforbundets policy. De ønsker frihet til å kunne betale sine vikarer både over og under de bestemmelsene som finnes i tariffavtalene med NSF.

Hvor etablerer byråene seg?

Hovedtendensen er at byråene etablerer seg i byer og større steder med store helseinstitusjoner. Imidlertid betjener de også regioner der de ikke har kontor. Kun ett av byråene vi har snakket med har utkantstrøk som markedsnisje. Så nær som alle store byråer har etablert seg i Oslo. Noen har også avdelingskontorer i 2–3 andre byer. Mange av de som kun er etablert i Oslo har som mål å etablere kontor på flere store steder. Imidlertid finnes det også mindre byråer som er etablert i en region og ønsker å holde seg til den. Ett eksempel er Personal Service, som holder til i Arendal og har som ambisjon å betjene et lokalt marked. De små enmannsforetakene betjener også naturlig nok lokale marked.

Vikarene

Hvor mange?

Ifølge statistikken over utleide og formidlede arbeidstakere i 2001 fra Brønnøysund ser vi at det er litt over 1015 sykepleiere og spesialsykepleiere og 263 hjelpepleiere/

omsorgsarbeidere. Vår intervjuundersøkelse blant utvalgte byråer tyder imidlertid på at antall utleide har økt innen begge kategorier. Inntrykket av at omfanget på utleie innen helse har økt, forsterkes av påstander om at flere vikarbyråer har doblet sin omsetning fra utleie av helsepersonell (Dagens Næringsliv 08.07.2002). Vi kan imidlertid ikke tallfeste hvor mye. Den ene grunnen til det er at statistikken fra Brønnøysund er noe mangelfull på dette området, og den andre grunnen er at vi ikke har snakket med alle utleierne. Likevel er det grunn til å tro at antall utleide hjelpepleiere øker, da flere av de store byråene også rapporterer at de merker en økt etterspørsel etter hjelpepleiere. I den grad «rene sykepleierbyråer» vurderer å starte utleie av andre yrkesgrupper, er det oftest hjelpepleiere som vurderes som interessante.

Vikarenes betingelser

Tariffavtalene som NSF har inngått med ni ulike vikarbyråer er tilnærmet like når det gjelder minstebestemmelser for lønn og andre forhold som rettigheter ved sykdom og pensjonsordninger.

Lønnsnivå/lønnsvilkår: Alle utleiebyråer lønner bedre enn offentlige arbeidsgivere. Byråene mener de må tilby høyere lønn for at helsearbeidere skal være villige til å bære belastningen med å være vikar. Vikartilværelsen innebærer lavere stabilitet og forutsigbarhet i arbeidssituasjonen. Likevel er det forskjell i hvor mye bedre utleiebyråene lønner. Mens enkelte lønner vikarene rundt ti prosent bedre enn de ville fått hos en offentlig arbeidsgiver, lønner de fleste vikarbyråene som har tariffavtale med NSF bedre. Eksempelvis er minimumslønna i ActivCare Norge AS (som har tariffavtale med NSF) 325 000 kroner per år. Til sammenlikning er minstelønna for en sykepleier uten ansiennitet i tariffavtalen mellom NAVO og NSF 250 000 kroner. For spesialsykepleiere er forskjellen enda større. Mens minimumslønn for en spesialsykepleier hos ActivCare Norge AS er 360 000 kroner, er tilsvarende lønn for en spesialsykepleier uten ansiennitet 270 000 i NAVO-avtalen. NSF forteller at minimumslønn i de ulike avtalene med vikarbyråene er nokså like, og at noen byråer trolig velger å lønne høyere (www.nosf.no).

De utleiebyråene som er tilknyttet BRF (NHO) har som uttalt politikk at de ikke skal lønne vesentlig bedre enn det som er vanlig i bransjen, fordi de ikke ønsker bidra til å påvirke det generelle lønnsnivået. Likevel lønner de noe bedre enn de offentlige helseinstitusjonene for å klare å rekruttere vikarer.

Tillegg: Mange byråer opererer også med et vesentlig høyere tillegg enn det som er vanlig i det offentlige for arbeid i helger og på kvelder. For eksempel betales det 40 prosent tillegg av ordinær timelønn for kvelds- og nattarbeid ut fra den enkeltes lønnstrinns plassering i Helse Scandinavia. Prosenttillegget blir komparativt sett spesielt gunstig, fordi det beregnes ut fra en høyere grunnlønn. I NAVO-avtalen utgjør kvelds- og nattillegget 25 kroner per time for gruppen med lavest lønn.

Garantilønn: Flere av utleiebyråene tilbyr garantilønn, deriblant de fleste som har tariffavtale med NSF. Det er varierende hvor stor andel av vikarene som har garantilønn, men svært få ønsker å inngå avtaler som gir maksimal garantilønn. Årsaken er at vikarens fleksibilitet blir svært lav som følge av at man med 100 prosent garantilønn ikke har rett til å si nei til et oppdrag.

Øvrige betingelser: Avtalene NSF inngår med vikarbyråene inneholder foruten garantilønn pensjonsrettigheter, forsikringer samt lønn under sykdom, fødsel og ved omsorg for barn. Også vikarbyråer utenfor NSF-systemet oppgir at de har «vanlige» rettigheter.

Hvem er vikarer?

Vi har spurt byråene hvem som arbeider som vikarer (først og fremst blant sykepleiere). Disse karakteriseres ut fra alder, ansiennitet, livsfase, nasjonalitet, tilknytning til arbeidslivet samt hvorfor de ønsker å arbeide som vikarer.

Yrkeserfaring

I startfasen leide enkelte av vikarbyråene ut nyutdannede sykepleiere. De nyutdannede var ofte for urutinerte til å gjennomføre vikartjeneste som sykepleier på en tilfredsstillende måte. Det ene problemet var at det faste personalet syntes de måtte bruke uforholdsmessig mye tid på å lære opp nyutdannede vikarer. For det andre skapte det mye misnøye blant det faste personalet når de unge vikarene i stor grad framhevet det høye lønnsnivået man oppnådde som utleid vikar. Disse forholdene førte til flere medieoppslag. I dag krever de aller fleste byråene vi har intervjuet at sykepleierne har minst to års erfaring for å unngå problematikken med nyutdannede vikarer.

På hver sin side av småbarnsfasen

Hovedbildet er at helsevikarene i dag befinner seg på hver sin side av småbarnsfasen. Byråenes inntrykk av årsakene til at disse gruppene ønsker å være vikarer, presenteres nedenfor. Mange av byråene beskriver hovedtyngden av sine vikarer som «godt voksne damer», og de ønsker å satse videre på denne gruppen fordi erfaringene med dem er gode. Helsevikarene mellom 45 og 55 år har mye erfaring og er flinkere til å håndtere utfordringer av både faglig og sosial karakter ute hos kundene.

Tilknytning til arbeidsmarkedet

Ut fra det de intervjuede byråene forteller kan vi anslå at en stor andel, om lag halvparten, av helsevikarene er ansatt i deltidsstillinger i offentlige helseinstitusjoner. Denne gruppen tar ekstravakter gjennom vikarbyråer. Andre vikarer bruker hele sin arbeidskraft gjennom vikarbyrået. De som gjør det er ofte interessert i å jobbe mye i en periode for så å ta fri i en lengre periode. Mange bruker de lange friperiodene på reising. De danske og svenske vikarene som jobber i Norge tilhører gruppen som ønsker å arbeide så mye som mulig når de først er i Norge.

Hvorfor vikar?

«De unge norske»: Lønn og fleksibilitet er like viktige årsaker til at unge mennesker, som enda ikke har etablert seg med familie, ønsker å være helsevikarer. En tredje, men mindre viktig årsak, er at de ønsker å prøve ut arbeidsmarkedet. Mange av disse vikarene jobber mye i perioder for så å ha en lang friperiode der de «reiser jorda rundt».

«Småbarnsforeldre»: Dette er ingen stor gruppe blant vikarene, men enkelte som er hjemme med små barn tar ekstravakter gjennom vikarbyrå. Lønn og fleksibilitet er viktige årsaker også for dem. Denne gruppen er ofte mindre villige til ta oppdrag borte fra hjemstedet.

«*De godt voksne*»: Helsevikarer mellom 45–55 år utgjør en stor gruppe av helsevikarene, og flere vikarbyråer satser på denne gruppen fordi de har positiv erfaring med dem. Mange av disse er fast ansatt i en deltidsstilling ved en offentlig helseinstitusjon i tillegg til at de jobber for vikarbyråer. Grunnen til at de velger å bruke sin ledige kapasitet gjennom vikarbyråer, er sammensatt. De fleste vikarbyråene tegner et bilde av at lønn og fleksibilitet er de viktigste og samtidig likeverdige motiver for «de godt voksne». Med fleksibilitet i dette tilfellet menes mulighet til selv å kunne påvirke hvilken type vakter man tar (eks. bare natt/ikke natt etc), mulighet til å jobbe mye i perioder og mindre i andre perioder. Også denne gruppen bruker i stor grad friperioder til reising. Noen av dem bruker også fritiden til omsorg for barnebarn. Videre er det noen som mener at enkelte i denne gruppen ønsker å arbeide mer hos sin faste arbeidsgiver, men ikke får så mange vakter som de ønsker, fordi arbeidsgiver da får problemer med å få «turnuser til å gå opp». Atter andre er vikarer fordi de ikke lenger ønsker å forholde seg aktivt til det «interne livet» på en bestemt avdeling, og heller vil variere sitt arbeidsmiljø.

«*Danskene og svenskene*»: For de utenlandske helsevikarene er lønnsaspektet så å si eneste motiv for vikarjobbing. Siden vikarbyråene lønner bedre enn de offentlige arbeidsgiverne, velger mange svenske og danske vikarer å jobbe gjennom et byrå når de skal jobbe i Norge. En av de norske utleierne beskriver situasjonen slik: «Tidligere tok de svenske sykepleierne bussen direkte til Aker. Nå kommer de innom oss først».

Turnover

Siden vikarbyråene ikke har vært virksomme så lenge, er det vanskelig å si noe sikkert om turnover. Men flere av byråene forteller at omkring 50 prosent av vikarene deres har «vært med» siden byrået startet. På den annen side er det også en betydelig andel vikarer som etter bare ett oppdrag erfarer at de ikke trives med vikartilværelsen og slutter. Vikarbyråene opplever ikke i stor grad at vikarene blir rekruttert av oppdragsgiverne.

Kundene

I avsnittet om kundene har vi to hovedperspektiver. For det første sier vi noe om hvilke policy helseregioner har og beskriver i noen grad policyen til helseforetak og sykehus. Kommuners policy berøres i liten grad. For det andre gir vi et omtrentlig bilde av hvilke beløp helseinstitusjonene bruker på innleie av helsevikarer.

Hvilke policy har helseinstitusjonene på innleie av helsevikarer?

Helseregionene:

Samtlige helseregioner har startet arbeidet med å få oversikt over bruken av helsevikarer samt utarbeide retningslinjer for denne typen innleie.

Helse Øst signaliserer at de vil utlyse anbudsrunder høsten 2002 for å opprette rammeavtaler med enkelte byråer.

Helse Sør arbeider også med å samordne innleieaktiviteten.

Helse Vest ønsker derimot å finne andre måter å løse bemanningsbehovet på. De ser særlig på muligheten for å danne egne vikarpool²⁹/ressursgrupper på regionalt nivå. Arbeidet med å danne en vikarpool er allerede i gang i Stavanger. Informasjonsdirektør i Helse Vest, Bjørg Sandal, sier at man må lønne vikarene som skal være i vikarpool noe bedre enn det som er vanlig for de som har fast stilling i sykehusene for å klare å rekruttere vikarer. I dag sorterer fire helseforetak under Helse Vest, og det er bare ett av dem som ikke bruker vikarer.

Helse Midt-Norge vil inngå rammeavtale på regionalt nivå for å samordne bruken av vikarer samt få best mulig kvalitet til lavest mulig pris, opplyser informasjonsdirektør Synnøve Farstad.

Også Helse Nord kartlegger omfanget i sin region og vurderer å be om anbud fra noen vikarbyråer for å ha dette regulert.

Helseforetakene og sykehusene:

Sykehusenes tilnærming til innleie av helsevikarer varierer fra de som ikke benytter innleide vikarer i det hele tatt, til de som ikke har etablert normer for hvor mye og hvordan helseforetaket skal bruke innleide vikarer. Atter andre har ikke policy på «null innleie», men forsøker å begrense innleien ved å iverksette ulike typer mottiltak.

Helse Sunnmøre (Volda og Ålesund) og Haugesund Sjukehus er eksempler på helseområde/institusjon som ikke leier inn helsevikarer i det hele tatt. I Haugesund skyldes det hovedsakelig at de har god tilgang på helsepersonell samt en policy på å ikke bruke vikarbyråer. Stabssjefen ved Haugesund Sjukehus forteller at de har et lite antall faste svenske leger og spesialsykepleiere som kommer i ferieavviklingen hvert år. Disse helsearbeiderne er imidlertid ikke tilknyttet noe byrå. Den generelt gode tilgangen på sykepleiere i Haugesund forklares blant annet med at det er to sykepleiehøgskoler i nærområdet. Sykepleiere ved Haugesund Sjukehus går ofte som ekstravakter i noen år før de får fast ansettelse.

Akershus Universitetssykehus har nylig iverksatt mottiltak mot omfattende bruk av innleide vikarer. Etter første halvår 2002 lå Åhus an til å bruke mellom 60 og 70 millioner kroner på vikarer i løpet av hele 2002. For å redusere bruken av helsevikarer, har sykehuset innført flere mottiltak. Personalsjef Elisabeth Bjørge forteller at innleie av hver enkelt vikar nå må godkjennes på direktørnivå. Videre har sykehuset nylig innført strengere karantenebestemmelser. Sykepleiere som nå slutter i sine faste stillinger må være i karantene i ett år før det er tillatt å leie dem inn som vikarer. Informasjonsdirektør Bjørge forteller at de begynte å få en betydelig andel spesialsykepleiere som sa opp sine faste stillinger og startet som vikarer – enten gjennom vikarbyråer, eller som enkeltmannsforetak. Den utvidede karantenetiden er mottiltak mot denne utviklingen. Sykehuset forsøkte å bygge opp eget vikarpool for to siden, men ga opp forsøket da ingen sykepleiere ønsket å være tilknyttet poolen.

Haukeland Sykehus opererer også med ett års karantenetid. Karanteneregelen gjelder ikke bare sykepleiere tilknyttet vikarbyråer, men også sykepleiere som jobber i Helse Bergens eget vikarpool. Informasjonsdirektør i Helse Vest, Bjørg Sandal, forklarer dette med at man ikke ønsker at det skal være attraktivt å slutte i faste stillinger for så å gå over i poolen. Man ønsker først og fremst at folk skal arbeide i faste stillinger.

²⁹ Å leie inn en vikar fra helseforetakets eget vikarpool skiller seg fra innleie fra vikarbyrå. I tilfellet med vikarpool er det et sykehus eller et helseforetak som selv forsøker å løse vikarbehovet ved å etablere et eget vikarkontor med vikarer som kan ambulerer mellom ulike avdelinger/institusjoner. Disse vikarene vil imidlertid være fast ansatt i vikarpoolen.

Ullevål Sykehus er eksempel på et sykehus som foreløpig ikke har utformet noen sentral policy på innleie av vikarer. På Ullevål er det hver enkelt divisjon (eksempelvis kirurgisk divisjon og medisinsk divisjon) som har ansvar for å leie inn vikarer.

Kommunene:

Flere vikarbyråer oppgir at de har faste avtaler med kommuner. I Oslo kommune rapporterer de at det er spesielt stor mangel på sykepleiere, og at de må bruke vikarer. Imidlertid er innleie av vikarer overlatt til hver enkelt bydel, og i mange tilfeller til hver enkelt institusjon. Det finnes ingen samlet oversikt i kommunen over omfang på vikarbruken.

Hvilke beløp brukes på innleie av helsevikarer?

Foreløpig finnes ingen samlet oversikt over hvilke beløp som brukes på innleie av helsevikarer, selv om helseregionene har startet arbeidet med å skaffe en slik oversikt. Innleie av arbeidskraft er ikke egen post i KOSTRA, og inngår i posten for kjøp av konsulenttjenester m.v. (art 270). Tallene finnes nå spredt hos de ulike sykehus og i noen tilfeller hos ulike sykehusavdelinger. Når det gjelder kommunene er også disse oversiktene spredt på den enkelte kommune. Likevel er det framkommet enkelte tall og anslag som kan gi et omtrentlig bilde av hvilke beløp som brukes på innleie av helsevikarer.

Ifølge Dagens Næringsliv 08.07.2002 vil markedet for utleie av helsepersonell fra byråene komme opp i 350 til 400 millioner kroner i år. Anslaget i denne artikkelen beregnes ut fra at Medisinsk Vikarbyrå har omkring 25 prosent av markedsandelen og i år vil omsette for omkring 90 millioner. Både Medisinsk Vikarbyrå og flere andre rapporterer om doblet omsetning fra utleie av helsepersonell.

Videre vet vi at Universitetssykehuset i Akershus lå an til å bruke mellom 60 og 70 millioner kroner på innleie av helsevikarer i 2002 ut fra bruken første halvår. Videre stipulerer Sjukehuset i Førde at de bruker rundt 100 ukesverk i året på vikarer (=ca. 100 vikarer) (Dagens Næringsliv 08.07.02). Aker Sykehus oppga at de brukte 16,5 millioner i 2001.

Disse tallene gir ikke noe helhetlig og eksakt bilde av beløpet som brukes på helsevikarer, men kan bidra til å antyde hvilke summer som knytter seg til innleie av helsevikarer i Norge. Kundene opplever det som dyrt å bruke vikarer. Dette er hovedårsaken til at enkelte sykehus og helseforetak forsøker å redusere bruken. Helse Bergen anslår at lønnsutgiftene er 30–50 prosent dyrere på vikarer enn på fast ansatte (NRK Hordaland 17.04.02).

Utleie innen bygg/anlegg

Lovendringen sommeren 2000 innebar at vikarbyråene fikk lov til å leie ut faglært arbeidskraft innen bygg/anlegg og industri. De nye områdene er fortsatt små sammenliknet med de tradisjonelle vikarområdene innen lagerhold og kontor/administrasjon (se kapittel 5). Vi har kort sett på hvordan noen av de største vikarbyråene med bakgrunn i tradisjonelle yrker nærmer seg disse yrkene.

Utleiebyråene: Størrelse og rekruttering

Bemanningsselskapene/vikarbyråene nærmer seg de nye områdene på ulike måter. Det har imidlertid ikke vært enkelt for vikarbyråene å rekruttere faglærte håndverkere. Vanskene skyldes den generelle mangelen på håndverkere vi har hatt i Norge helt siden lovendringen. De to største bemanningsselskapene, Adecco og Manpower, oppgir at de leier ut henholdsvis 100 og 150 vikarer innen bygg og anlegg sommeren 2002. Manpower oppgir at 80 prosent er norske, mens 20 prosent er svenske. Proffice, som også er en av de større utleierne av vikarer innen bygg og anlegg, har flest norske. Adecco har mange tyskere og polakker og en god del nordmenn. Adecco og Manpower har systemer med garantilønn, mens Proffice ikke tilbyr dette og ansetter på prosjektbasis. Mens de fleste som driver utleie innen bygg og anlegg leier ut norske, svenske og danske vikarer, leier Adecco altså ut tyske og polske bygningsarbeidere. For å skaffe disse driver Adecco en form for rekruttering som de foreløpig er alene om. I Tyskland samarbeider Adecco med det tyske arbeidsdirektoratet for å skaffe arbeidsledige håndverkere. Tyske myndigheter betaler for et ti ukers fulltids norskkurs, og Adecco bistår med å skaffe oppholds- og arbeidstillatelse og gir dem fast ansettelse. Adecco har et liknende opplegg i Polen.

Både Proffice, Manpower og Adecco oppgir at de betaler lønn på nivå med resten av markedet. Manpower og Adecco krever fagbrev eller erfaring, mens Proffice har flest ufaglærte.

Hvilke typer behov fyller vikarbyråene?

Byråene forteller at deres vikarer går inn når det er arbeidstopper og ved sykefravær. Både Manpower og Adecco er i ferd med å bygge seg opp som fleksible bemanningsløsere for store og mellomstore entreprenører. På den måten kan entreprenørene ha en fast stab som i mindre grad berøres av svingninger som skyldes topper/bunner, sesong og marked, mens vikarene blir buffere i systemet ved at de trekkes inn ved ekstra behov.

Vikarene

Vikarene i bygg og anlegg er nesten utelukkende menn. Det er tømrere, malere, betongarbeidere, jernbindere, grunnarbeidere, maskin- og kranførere, isolatører og blikkenslagere. I tillegg er det ufaglærte med varierende grad av erfaring. Et interessant spørsmål er hvorfor folk ønsker å være vikarer så lenge lønna er den samme som om de tok jobb direkte hos arbeidsgiver og så lenge det er lett å skaffe seg arbeid. Svaret på spørsmålet er sammensatt.

De faglærte: De utenlandske arbeiderne er ofte rammet av arbeidsløshet i hjemlandet og ser de norske vikarbyråene som en mulighet for å skaffe jobb. Adecco gir dem fast ansettelse og skaffer arbeids- og oppholdstillatelse i løpet av et par dager etter at de er ankommet Norge. Videre er det en del norske arbeidstakere som ønsker fleksibilitet i forhold til arbeidstid og typer oppdrag. Som vikarer har de mulighet for å ta fri i perioder og takke nei til oppdrag de ikke ønsker. Adecco forteller at noen av deres norske vikarer er folk som tidligere var selvstendige og gikk lei av det etter hvert ganske omfattende papirarbeidet som følger med å drive selvstendig. Noen av vikarene er også unge mennesker som skal flytte og ønsker at vikarbyrået skal ha en jobb klar til dem når de ankommer sitt nye bosted. Områdeansvarlig i Adecco peker på at ansatte i bygg- og anleggsbransjen er vant med å flytte på seg

og bytte arbeidssted. Nettopp derfor tror de det er mulig å bygge opp en seriøs form for utleie innen denne bransjen.

De ufaglærte: Proffice har mange ufaglærte samt en mindre andel faglærte innen bygg og anlegg. De ufaglærte tilbys ikke garantilønn. For øvrig er de en sammensatt gruppe. Proffice forteller at deres vikarer oftest er unge mennesker som ønsker å tjene penger. Adecco forteller at de ufaglærte som har «tatt i en hammer før» kan settes til oppgaver som er noe mer kvalifiserte, enn de som mangler erfaring. Også Adecco har mange unge blant de ufaglærte. Både Proffice og Adecco har en del ufaglærte arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn.

Kundene

Kundene er de store og mellomstore entreprenørene. Disse har i stor grad inngått rammeavtaler med de store utleiebyråene. Foreløpig har det ikke vært anbud på vikartjenester i denne bransjen. Entreprenørene foretrekker å bruke vikarbyråer for å slippe arbeidet med denne typen rekruttering. Ved rekruttering av utenlandske arbeidstakere er byrden ekstra stor, da man også må drive språkopplæring samt skaffe arbeids- og oppholdstillatelse. Mange kunder ønsker å bruke vikarbyrå i startfasen og sluttfasen av byggeprosjekter, når det er ekstra travelt. Inntrykket vi får fra utleiebedriftene er at sykefravær ikke er hovedårsak til vikarbruk i denne bransjen.

Litteratur/kilder

- Arbeidsdirektoratet, *Arbeidsdirektoratets statistikk over vikarbyråene* (innrapportering per halvår). Diverse årganger
- Bemannings- og Rekrutteringsbransjens Forening, *Årsstatistikk for medlemmer av Bemannings- og Rekrutteringsbransjens Forening* (tidligere Autoriserte Vikarbyråers Forening)
- Bemannings- og Rekrutteringsbransjens Forening (tidl. Autoriserte Vikarbyråers Forening), medlemsoversikt, moralkodeks og annen skriftlig informasjon/informasjon på hjemmesiden
- Brønnøysundregistrene, *Arbeidsformidlings- og utleieregisteret*
- Dagens Næringsliv* 08.07.2002
- Nergaard, Kristine og Torgeir Aarvaag Stokke (1996), *Midlertidige ansettelse i norsk arbeidsliv. Hvor mange, hvem, hvor og hvorfor?* Fafo-rapport 198
- Nesheim, Torstein og Inger-Marie Hersvik (1998), *Vikarbyråer og innleie av arbeidskraft*. SNF-rapport 47/98
- Norsk Sykepleierforbund (www.nosf.no), Oversikter over tariffavtaler med vikarbyråene og annen informasjon vedrørende dette
- NOU 1998: 15, *Arbeidsformidling og arbeidsutleie*
- NRK Hordaland* 17.04.2002
- Olsen, Karen Modesta (1997), *Vikarbyråer i vekst*. ISF Rapport 97:11
- Statistisk sentralbyrå (SSB), *Arbeidstakerstatistikk*. Diverse årganger samt spesialkjøringer for NACE 74.502 (foreløpige tall)
- Statistisk sentralbyrå (SSB), *Strukturstatistikk for forretningsmessig tjenesteyting*. Diverse årganger samt spesialkjøringer for NACE 74.502
- Torp, Hege, Pål Schøne og Karen Modesta Olsen (1998), *Vikarer som leies ut: Hvem er de og hvilke arbeidsvilkår har de?* ISF Rapport 98:11

Andre kilder

Vi har hentet informasjon fra utleiebedriftenes hjemmesider (årsmeldinger og annen informasjon), brukt Enhetsregisteret i Brønnøysund for å få informasjon om rapporteringsplikt (til Arbeidsformidlings- og utleieregisteret m.v.) og næringskode.

I tillegg har vi hentet muntlig informasjon fra ulike kilder, både gjennom strukturerte informantintervjuer og for å sjekke ulike typer fakta og praksis.

Vedlegg 1 Datakilder: utleie av arbeidskraft

Datakilde	Dekker	Sysselsettingstall og andre opplysninger om omfang	Periode	Benyttet i rapporten
Bransjens egen statistikk:				
Bransjeforeningens statistikk	Medlemsbedriftene, 20 bedrifter per 2001, inkludert de største (ca 80-85 prosent) Sysselsettingstall bare for vikarer	Antall sysselsatte over året, antall oppdrag, fakturerte timer, antall ansatte i adm., antall vikarer som går over i fast stilling	1990-2001, 1. og 2. kv. 2002	Ja
Offentlig statistikk:				
SSBs strukturstatistikk	NACE 74.502: utleie av arbeidskraft. Utleide + adm. ansatte. Ikke utleie mellom prod.bedrifter	Antall sysselsatte (årgjennomsnitt), omsetning, lønns-kostnader, antall bedrifter	1993 - 2000	Ja
Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret/Enhetsregisteret	NACE 74.502: utleie av arbeidskraft. Utleide + adm. ansatte. Ikke utleie mellom prod.bedrifter	Antall sysselsatte per 4. kvartal + kjønn, alder	1996 - 2001	Ja
Lønns- og trekkoppgaverregisteret	NACE 74.502: utleie av arbeidskraft. Utleide + adm. ansatte. Ikke utleie mellom prod.bedrifter	antall lønnsforhold (totalt, gruppert, etter utdanning)	1997 - 2000	Nei
Offentlige registre e.l.				
Arbeidsdirektoratets oversikt over sysselsetting i bedrifter med adgang til å leie ut innen kontoryrkene	Tradisjonelle vikarbyråer (kontoryrker)	Antall sysselsatte og antall oppdrag per halvår, etter fylke (og kjønn). Ikke mulig å aggregere til års-total eller årgjennomsnitt.	1996 - 1999 NB: data for tidligere år finnes antakelig	Ja
Arbeidsdirektoratets oversikt over sentralt gitte dispensasjoner (Arbeidsutleieutvalget)	Produksjonsbedrifter som ønsker å leie ut egne ansatte	Antall dispensasjoner gitt per år + antall personer som omfattes av disp. per dato er systematisert i NOU 1998:15	1983, div år mellom 1988 til 1998	Ja (bare hovedtall fra NOU 1998:15)
Oversikt over dispensasjoner gitt av fylkesarbeidskontorene (enkeltoppdrag)	Produksjonsbedrifter som ønsker å leie ut egne ansatte	Antall dispensasjoner gitt per år + hvor mange personer dette omfatter er systematisert i NOU 1998:15	Noe tilfeldig systemisering: 1996, 1997, 1998, muligens flere år	Ja (bare hovedtall fra NOU 1998:15)
Rapporter fra bedrifter som har fått sentral/lokal dispensasjon for arbeidsutleie	Produksjonsbedrifter som ønsker å leie ut egne ansatte	Tilbakemelding fra bedriftene over antall utleide, lengden på utleieforholdet, oppdragsgiver m.v.	Ikke systematisert - må ev. baseres på å følge utvalg av bedrifter over tid	Nei
Arbeidsformidlings- og utleieregisteret i Brønnøysund	Dekker i prinsippet alle utleieforhold, usikker dekningsgrad.	Antall sysselsatte etter yrke (enkelte telles flere ganger), antall oppdrag	2001	Ja

Vedlegg 2 Oversikt over større vikarbyråer innen helse

Navn	Antall utleide helse-vikarer sommer 2002	Utleide yrkesgrupper	Andel norske, svenske og danske vikarer	Krav om erfaring?	Kjennetegn ved vikarer
Adecco	70 månedsvirk juli 2002.	Mest hjelpepleiere og pleiemedhjelpere, noen sykepleiere og fysioterapeuter. Legesekretærer, helsesekretærer, vernepleiere.	Bare norske	-	Har flest kvinner i 40-årene som har en deltidsstilling og ønsker ekstravakter gjennom vikarbyrå. De ønsker å være vikarer fordi det gir mer penger og økt fleksibilitet i forhold til hvilke typer vakter de vil ta. En annen viktig årsak er at de kan jobbe mye i perioder for så å ta fri.
ActiveCare Norge	350 juli 2002	70% sykepleiere, 10% hjelpepleiere, 20% spesialsykepleiere.	90% norske, 10% svenske	Minst 2 års erfaring	Snittalderen er 35 år, med tyngdepunkt på det som kalles "godt voksne". Dette fungerer godt. 70% har fast jobb i tillegg til å være vikar.
Personell Net	50 juli 2002	Sykepleiere og spesialsykepleiere. Skal åpne for hjelpepleiere.	75% norske, 12% svenske, 8% danske og 5% andre.	Ikke kategorisk krav om erfaring, men 90% har flere års erfaring	De fleste har fra 2-5 års erfaring og ønsker å jobbe ekstra i perioder for så å ta lange friperioder der de gjerne reiser. Også en gruppe med lang erfaring som er ferdig med småbarnsperioden. Noen er vikarer for å prøve ut arbeidsmarked og sosiale miljøer.
Bemanningscompagniet i nordn	Litt under 250 (juli 2002)	60% sykepleiere, 40% spesialsykepleiere.	50% norske 48% svenske, noen få danske	Minst 2 års erfaring	Gjennomsnittsalder er 43 år. Har gruppe på hver sin side av småbarnsalder. Få har stillinger ved siden av. Lønn og mulighet til å teste arbeidsmarked er viktige grunner til å være vikar.
Helsenor	150 (juli 2002)	Sykepleiere	50% norske, 25% danske, 25% svenske	Minst 2 års erfaring	Tyngdepunktet er mellom 45-55 år. 50% har fast deltidsjobb ved siden av. Vikarier på grunn av lønn og opplevelse (eks. danske vikarer som vil ha sommerjobb i Lofoten).
Henie Medisinsk Personal	Under 50 (juli 2002)	Mest legesekretærer. Noen sykepleiere og hjelpepleiere.	Mest norske, noen få svenske	Ikke kategorisk krav om erfaring	Noen nyutdannede som vikarerer for å teste ut arbeidsmarked og noen med lang erfaring som vil disponere tiden mer fritt og ikke er avhengig av månedlig inntekt. Sykepleierne motiveres til vikarjobbing av lønn, mens legesekretærer ønsker fleksibilitet.
Human Assistans	2 (startet des. 2001)	Sykepleiere	Norske, men satser på svenske	-	-
Medisinsk Vikarbyrå	400 (juli 2002)	62,5% sykepleiere, 15% hjelpepleiere, 10% legesekretærer	90% norske, 10% svenske	Minst 2 års erfaring	2 grupper. De mellom 25 og 30 og de på 50+. Få småbarnsforeldre. Er vikarer mest på grunn av lønn, men også for å kunne påvirke bedre tidspunkt for jobbing.
Norsk sykepleier-tjeneste	250 (juli 2002)	80% sykepleiere, 20% hjelpepleiere og ufaglærte.	Norske	Minst 2 års erfaring	50% har fast deltidsstilling ved siden av. Har tre grupper: Mange single, de som er hjemme med små barn og tar ekstravakter og noen eldre sykepleiere som er lei av det offentlige. Lønn er viktig + at mange har spesifikk krav til arbeidstid (ikke natt/bare natt etc).
Personal Service	50 (juli 2002)	Mest sykepleiere, noen hjelpepleiere og omsorgsarbeidere.	50% norske 50% svenske	Minst 2 års erfaring	De som jobber lokalt (i Arendal) er alle aldersgrupper og er ikke mest motivert av penger. De som tar oppdrag hvor som helst er uten småbarn og er mest motivert av penger. Mange har fast deltidsjobb ved siden av.
TopTemp	10 (juli 2002)	Mest hjelpepleiere og pleieassistenter. Noen få sykepleiere.	Norske	Ikke kategorisk krav om erfaring	Gjennomsnittsalder på 25 år. Noen har deltidsstilling ved siden av og noen er studenter som ønsker sommerjobb. TopTemp har også et tilbud som heter "train higher" som innebærer at kunde kan teste ut vikar for eventuell fast ansettelse.
Manpower	125 (juni 2002)	Flest sykepleiere, så hjelpepleiere, fysioterapeuter og helsesøstre.	Mest norske, noen få svenske	Krever erfaring	En del av vikarene er heltidsansatt i Manpower. Mange er vikar for å slippe å forholde seg til interne stridigheter i ett arbeidsmiljø. En god del har fast deltidsstilling et annet sted og mange får fast jobb hos oppdragsgiver. Fleksibilitet også viktig.
Recepta	24 (juli 2002)	Sykepleiere	Norske	Minst 2 års erfaring	Noen av vikarene er ansatt i 50%-stillinger på sykehus. De fleste er ansatt hos Recepta. Vil være vikarer pga. lønn og fleksibilitet.

	Tilbyr garanti-lønn	Lønnsnivå	Kunder	Type oppdrag (anbud, avtaler, enkeltoppdrag)
Adecco	Nei	Litt over offentlig nivå . Ikke avtale med NSF	Mest kommuner (primærhelsetjeneste), noe sykehus og noen få private.	Fast avtale med kommuner. Deltar i anbudsrunde på sykehus.
ActiveCare Norge	Ja	Avtale med NSF	Mest sykehus Noe primærhelsetjeneste	Mest enkeltoppdrag. Vant anbud på ferieavvikling på Aker sykehus. Ønsker mer langvarige avtaler/anbud.
Personell Net	Nei	Litt over offentlig nivå. Ikke avtale med NSF.	Sykehus, sykehjem og noe hjemmesykepleie.	Prosjekter fra 1-6 måneder. Vil ikke ha mer kortvarige oppdrag.
Bemanningscompagniet i nord	Ja	Avtale med NSF.	70% sykehus, 30% primærhelsetjeneste	Løpende avtaler med sykehjem og noen sykehus. Ønsker mer anbud.
Helsenor	Nei	Noe over offentlig nivå. Ikke avtale med NSF.	75% sykehus, 25% primærhelsetjeneste.	Avtaler med noen sykehus/sykehusavdelinger. Har tapt anbud. Tar ikke de aller mest kortvarige oppdragene.
Henie Medisinsk Personal	Nei	Ca. 10% over offentlig nivå. Avtale med NSF.	50% sykehus, 50% sykehjem	-
Human Assistans	Ja	Avtale med NSF.	(Vil satse på jevn fordeling sykehus og primærhelsetjeneste)	(Vil delta i anbudsrunder og satse på faste avtaler).
Medisinsk Vikarbyrå	Ja	Avtale med NSF.	Alle de store sykehus i Oslo og noen andre steder og sykehjem	Har vunnet anbud og har faste avtaler. Har drevet sykehus-avdelinger og sykehjem.
Norsk sykepleier-tjeneste	Ja	Minst ltr. 46, max 55. Ikke avtale med NSF	75% primærhelsetjeneste, 25% sykehus	Faste avtaler med enkelte store sykehjem.
Personal Service	Ja	Avtale med NSF	80% primærhelsetjeneste, 20% sykehus	Mest enkelthenvendelser og avtaler med noen få småkommuner.
Top Temp	Nei	Noe over offentlig nivå	Mest sykehjem, noe sykehus	Enkelthenvendelser på kortsiktige og kortvarige oppdrag. Har deltatt i anbudsrunder.
Manpower	Ja	Noe over offentlig nivå. Ikke avtale med NSF.	Mest primærhelsetjeneste, noe sykehus	Har faste avtaler med både sykehus og kommuner
Recepta	Ja	Avtale med NSF	Mest primærhelsetjeneste, noe sykehus.	Lange oppdrag, minimum 3 måneder

Kommentar til tabellene:

Opplysningene i de to teksttabellene om en utvalg utleieselskaper er basert på intervjuer med de presenterte byråene. Byråene har også kvalitetssikret de presenterte opplysningene. Vi skulle gjerne presentert store byråer som Proffice, Medpro og Helse Scandinavia. Disse var dessverre ikke tilgjengelige for intervju. Videre er det verdt å merke seg at ActivCare Norge nå leier ut 350 helsevikarer. Danske ActivCare, som var en av de største utleierne ifølge enhetsregistrene 2001 fra Brønnøysund, leier i juli 2002 ut kun 27 helsevikarer i Norge (antall personer konvertert til hele stillinger). Det norske datterselskapet ser altså ut til å ta over nye av moderselskapets markedsandeler i Norge.

Utleie av arbeidskraft



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

Fafo-notat 2002:17
Bestillingsnummer 691
ISSN 0804-5135