

Kristine Nergaard

Atypisk arbeid

Midlertidige ansettelser og deltidsarbeid i Norge

Kristine Nergaard

Atypisk arbeid

Midlertidige ansettelser og deltidsarbeid i Norge

© Fafo 2004

ISBN 82-7422-424-8

ISSN 0801-6143

Omslag: Agneta Kolstad

Trykk: Allkopi Sarpsborg

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
1 Arbeidsmarkeder med atypiske ansettelser	11
1.1 Tradisjonelle og nye arbeidsmarkeder	
– et utgangspunkt for diskusjon	12
1.2 Data	14
2 Midlertidig ansatte	16
2.1 Omfang og utvikling	19
2.2 Kort eller langvarig ansettelsesforhold?	22
2.3 Langvarig tilværelse som midlertidig ansatt eller overgang	
til fast jobb?	25
2.4 Vanlige arbeidsforhold eller en egen type stillinger?	32
2.5 Når er man midlertidig ansatt?	37
2.6 Frivillig fleksibel?	42
2.7 Midlertidig ansettelse og risiko for ledighet	45
2.8 Oppsummering	47
3 Deltidsarbeid	48
3.1 Deltid – utvikling og omfang	50
3.2 Vanlige jobber eller atypisk tilværelse?	54
3.3 Stabil tilværelse eller overgang til heltid?	55
3.4 Deltid som problem: ufrivillig deltid og undersyssetning	58
3.5 Oppsummering	69
4 Atypisk arbeid i Norge – avslutning	71
4.1 Blir det atypiske typisk?	71
4.2 Overgangsfase eller langvarig marginalisering?	74
4.3 Eget arbeidsmarked eller normalisering?	76
4.4 Avsluttende bemerkninger	77

Litteratur	79
Vedlegg 1 Multivariat analyse	81
Vedlegg 2 Undersysselsatte og arbeidstakere som ønsker lengre arbeidstid. Kjønn, alder, utdanning og næring.....	82
Vedlegg 3 Atypiske ansettelse i norsk arbeidsliv. Arbeidsnotat	85

Forord

Denne rapporten er del av publiseringen fra et prosjekt om atypisk arbeid som Fafo gjennomfører på oppdrag av Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Tema for prosjektet er hvilke endringer i tilknytningsformer som finner sted i det norske arbeidsmarkedet. Ser vi en utvikling der stadig flere arbeidstakere har en atypisk tilsetting, her definert som trekk ved ansettelseskontrakten og arbeidstidsavtalen? Henger atypiske ansettelser sammen med en mer varig marginalisering, eller er dette i hovedsak et tidsavgrenset fenomen knyttet til etableringsfasen på arbeidsmarkedet? Brukes atypiske ansettelser i dag i situasjoner der man før ville brukt en tradisjonell ansettelse? I hvilken grad velger arbeidstakerne selv en tilknytning til arbeidsmarked/arbeidsgiver som kan betegnes som atypisk?

Vi avgrenser analysen til midlertidige ansettelser og til ulike grupper deltidsansatte. Deltidsansatte som ønsker lengre arbeidstid, inkludert dem som klassifiseres som undersysselsatte, vies særlig oppmerksomhet.

Data for analysen er arbeidskraftsundersøkelsene (AKU) for perioden 1996–2002. Undersøkelsene gjennomføres av SSB og er en sentral kilde til kunnskap om utviklingen på arbeidsmarkedet. Vi benytter både de enkeltvise kvartalsundersøkelsene og AKUs paneldata, der de samme personene intervjues åtte ganger over en periode på knappe to år. Dermed kan vi både se på utviklingen i arbeidsmarkedet over tid, og følge enkeltpersoner over en toårsperiode. Som del av prosjektet er det også gjennomført en tilleggsundersøkelse til AKU 2. kvartal 2001. Her ble det stilt mer detaljerte spørsmål om arbeidsforholdet til en gruppe arbeidstakere som vi i utgangspunktet har definert som (potensielle) atypiske. Denne er analysert i et eget arbeidsnotat og inngår bare i begrenset grad som del av datagrunnlaget for denne rapporten.¹

Jeg vil takke prosjektets referansegruppe og oppdragsgiver for kommentarer til rapportutkast og for råd og synspunkter underveis i prosjektet. Tidligere kollega og prosjektmedarbeider Frode Longva takkes for diskusjoner omkring datamateriale.

¹ Som del av rapporteringen fra prosjektet inngår to arbeidsnotater. Det ene, Kristine Nergaard (2002a), *Atypiske ansettelser i norsk arbeidsliv*, inneholder en analyse av tilleggsundersøkelsen til AKU 2001, 2. kvartal og er vedlegg til denne rapporten. Det andre, Frode Longva (2002a), *Atypiske kontrakter – en kontrakt på noe mer?* finnes på Fafos hjemmesider. Her gjøres en mer detaljert analyse av overgangssannsynlighetene fra atypisk til tradisjonell ansettelse ved hjelp av AKUs paneldata. Hovedfunnene er også publisert i en artikkel i *Søkelys på arbeidsmarkedet* (Longva 2002b).

riale, problemstillinger og analysemuligheter. Torgeir Aarvaag Stokke, Fafo, har lest et tidlig utkast til rapporten – og skal ha takk for kommentarer og innspill.

Februar 2004

Kristine Nergaard

Sammendrag

Tema for denne rapporten er atypiske ansettelser i norsk arbeidsliv. Utgangspunktet for analysen er i hvilken grad vi ser konturene av et nytt arbeidsmarked der atypiske ansettelsesforhold er i ferd med å bli mer vanlig. Blant de forhold som diskuteres er:

- Hvor vanlig er atypiske ansettelser, og er dette et fenomen i vekst?
- Er atypisk ansettelse knyttet til en overgangsfase eller livsfase, for eksempel ungdomstiden, eller er dette noe som preger arbeidstakere over en lengre periode?
- Skiller de atypiske ansettelsene seg ut (eget b-arbeidsmarked), eller er dette jobber som alle andre?

Analysen er basert på Arbeidskraftsundersøkelsene (AKU) som gjennomføres av SSB. AKU gir opplysninger om arbeidsmarkedssituasjonen fire ganger i året, og omfatter et betydelig antall personer i alderen 16 til 74 år. Den enkelte intervjues åtte ganger over en knapp toårsperiode. Vi benytter AKU for perioden 1996–2002, både de kvartalsvise undersøkelsene og paneldata.

I analysen ser vi på lønnstakere med midlertidig ansettelse og ansatte som arbeider deltid. I sistnevnte gruppe legger vi særlig vekt på arbeidstakere som ønsker mer arbeid/blir klassifisert som undersysselsatte.

Midlertidig ansatte

En av ti norske arbeidstakere er midlertidig ansatt, noe som betyr at det er mellom 200 000 og 210 000 midlertidig ansatte i Norge. Andelen har gått noe ned fra 1996 og fram til i dag, med en stabilisering fra 2000 og framover. Flertallet av de midlertidig ansatte er unge eller yngre personer, og kvinner er overrepresentert.

Vi har undersøkt sannsynligheten for at arbeidstakere går fra midlertidig til fast ansettelse. I løpet av de knappe to årene som intervjuperioden omfatter er i underkant av 60 prosent av de midlertidig ansatte gått over i en fast stilling. Ser

vi utelukkende på dem som er disponible for fast stilling, det vil si de som fortsatt er i arbeidsstyrken, er 70 prosent gått over i fast stilling.

Vi har også sett på opplysninger om lengden på den ansettelsen den enkelte midlertidig ansatte har hos sin nåværende arbeidsgiver, det vil si hvor langt framover i tid nåværende kontrakt strekker seg og hvor lenge de har vært hos sin nåværende arbeidsgiver. Få av de midlertidig ansatte har kontrakter som strekker seg særlig langt fram i tid. Flertallet har under ett års ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver, selv om en god del også har vært ansatt over noe tid. Når opplysninger om oppstartstidspunkt og avslutningstidspunkt for kontrakten kombineres, finner vi at 20 prosent har et ansettelsesforhold som har løpt/skal løpe tre år eller mer, og ytterligere 27 prosent har et ansettelsesforhold som spenner fra ett til tre år. Med andre ord, selv om mange kontrakter skal avsluttes innen kort tid, er det en ikke ubetydelig andel av de midlertidig ansatte som blir hos sin arbeidsgiver over noe tid. Både overgangsraten og det at vi finner få langvarige midlertidige enkeltkontrakter, tyder på at midlertidig ansettelse ikke i omfattende grad brukes som erstatning for fast ansettelse i mer langvarige arbeidsforhold.

Midlertidige ansettelser spenner fra små ekstrasjobber til arbeidsforhold som på mange måter likner ordinære faste ansettelser. Sju av ti midlertidig ansatte arbeider heltid eller lang deltid, et flertall har avtale om fast arbeidstid, og tre av fire regner seg som hovedsakelig yrkesaktive. Minst en firedel av de midlertidig ansatte har jobber som er preget av at arbeidsforholdet er begrenset og/eller uforutsigbart (for eksempel ekstrasjobb).

Aldersfordelingen blant de midlertidig ansatte, og det at en god del kommer fra skolegang, tyder på at midlertidige ansettelser i noen grad er knyttet til starten på yrkeskarriere. Men våre data viser at gruppen er ganske sammensatt.

Om lag halvparten av de midlertidig ansatte oppgir at de ønsker fast stilling. Jo mer etablert på arbeidsmarkedet gruppen er, jo høyere andel foretrekker fast ansettelse.

Deltid og arbeidstakere med kortere arbeidstid enn ønsket

Den andre gruppen potensielt atypiske som vi ser på, er deltidsansatte. Hver fjerde lønnstaker klassifiseres som deltidsansatt, og gruppen domineres av kvinner. Deltidsansatte spenner fra grupper som likner heltidsansatte når det gjelder tilknytning til arbeidsgiver og arbeidsmarked, til arbeidstakere vi vil benevne atypiske. Et viktig skille går mellom dem som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive (to tredeler) og gruppen som oppgir at de har en annen hovedaktivitet (en tredel).

De som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive skiller seg i liten grad fra heltidsansatte når det gjelder integrering på arbeidsplassen eller i arbeidslivet. Et flertall av disse er stabilt deltidsarbeidende, det vil si at de arbeider deltid hele den perioden vi har opplysninger for (to år). Men det er også en del strømninger inn og ut fra denne kategorien deltidsansatte, først og fremst fra deltid til heltid.

Den gruppen deltidsansatte som i hovedsak kan betraktes som atypisk ansatte er den tredelen som kombinerer arbeid med en annen hovedaktivitet. Disse skiller seg ut ved å være langt mindre integrert hos sin arbeidsgiver. Denne typen deltidsarbeid er først og fremst knyttet til skolegang og ungdomsårene, men forekommer også i noen grad i andre faser av livet. Over tid (to år) fordeler denne gruppen seg på dem som går inn i arbeidslivet for alvor (oftest gjennom en heltidsstilling, men også gjennom deltidsstilling), og dem som fortsatt har en mer marginal tilknytning til arbeidslivet eller forsvinner ut fra arbeidsstyrken i en kortere eller lengre tidsperiode.

Arbeidstakere som oppgir at de har en kortere avtalt arbeidstid enn det de ønsker, er viet spesiell oppmerksomhet. Mellom 20 og 25 prosent av de deltidsansatte oppgir at de ønsker mer arbeid, én av åtte blir klassifisert som undersysselsatt. I noen grad kan dette knyttes til etableringsfasen på arbeidsmarkedet, de som har for kort arbeidstid har for eksempel lavere ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver enn gruppen som er tilfreds med lengden på sin arbeidstid. Men fenomenet kan langt fra reduseres til at dette kun rammer dem som er nye på arbeidsmarkedet. Flertallet av de undersysselsatte oppnår etter hvert lengre arbeidstid/ønsket arbeidstid. Men en av tre er fortsatt undersysselsatt når intervjuene i AKU avsluttes, det vil si nesten to år etter første intervju. For en mindre gruppe arbeidstakere er dermed ufrivillig deltid et fenomen som kjennetegner arbeidsforholdet over tid.

Atypisk arbeid i Norge

I avslutningsdelen definerer vi atypisk ansatte som midlertidig ansatte, gruppen med annen hovedaktivitet og undersysselsatte. Hovedinntrykket er at det de senere årene ikke har skjedd vesentlige endringer i det norske arbeidsmarkedet i fordelingen tradisjonell heltid, tradisjonell deltid og denne typen atypisk ansatte arbeidstakere. I den grad det har vært endringer, har vi sett en svak nedgang i andel atypisk ansatte fra midten av og til siste del av 1990-tallet.

Selv om vi ikke finner noen økning i andel atypiske lønnstakere slik vi har definert fenomenet, viser AKU at en ikke ubetydelig andel av lønnstakerne til enhver tid har en mer eller mindre løs tilknytning til arbeidsplassen/arbeidsgiver.

I underkant av 20 prosent av lønnstakerne faller inn under vår definisjon som atypisk ansatte. Det er betydelige utskiftninger i de grupper vi ser på, dels fordi personer går inn og ut av arbeidsstyrken, og dels fordi atypisk ansatte går over i en mer tradisjonell ansettelse og motsatt. Dette betyr at antall personer som en eller annen gang i løpet av en toårsperiode har de kjennetegn vi betrakter som atypisk, må betraktes som ganske høyt.

Analysen tyder på at midlertidige ansettelser og andre former for atypisk tilknytning fortsatt er knyttet til de situasjoner hvor dette tradisjonelt har vært vanlig; inngangen til arbeidslivet og perioder hvor arbeidstakeren har andre prioriteringer enn yrkesaktivitet. Dette betyr likevel ikke at de forhold vi har diskutert ikke vil være forbundet med problemer for dem det gjelder. En viss andel vil være atypisk ansatt over en lengre periode, enten fordi de ikke oppnår fast ansettelse, eller fordi de over tid har en mindre stilling enn det de ønsker. Vi vet videre at midlertidig ansatte har større risiko for arbeidsledighet enn de som har en tradisjonell tilknytning. Vårt datamateriale følger arbeidstakerne over en knapp toårsperiode. Vi kan derfor ikke si noe om hva som skjer med dem som har en atypisk ansettelse utover denne toårsperioden. Dette betyr at vi ikke vil fange opp i hvilken grad atypiske ansettelser bidrar til langvarig marginalisering for en mindre gruppe arbeidstakere. Videre er det grunn til å minne om at den perioden som er analysert, kjennetegnes av oppgang på arbeidsmarkedet, og mot slutten et ganske stramt arbeidsmarked. Om man vil finne et annet mønster i en situasjon med økende og til dels høy arbeidsledighet, vil først kunne analyseres når data for perioden 2002 og framover foreligger.

1 Arbeidsmarkeder med atypiske ansettelser

Tema for denne rapporten er spørsmålet om man i arbeidslivet ser en framvekst av nye typer arbeids- og ansettelseskontrakter. Det spørres av og til om det atypiske er i ferd med å bli typisk, og om tradisjonelle faste ansettelser erstattes av midlertidige ansettelser eller andre tilknytningsformer som innebærer en mindre fast tilknytning til arbeidsplass og arbeidsmarked.² I forlengelsen av dette trekker man ofte også fram andre kjennetegn ved det «nye» arbeidsmarkedet, inkludert mindre målbare faktorer knyttet til hvordan arbeidstakeren betrakter sitt arbeidsforhold og sin arbeidsgiver.

Vi avgrenser oss her til å se på arbeidstakere som skiller seg ut når det gjelder kontraktstype og arbeidstid. Ut fra dette kan man betrakte typisk/tradisjonell versus atypisk ansettelse som et kontinuum som strekker seg fra de mest tradisjonelle – typiske – tilsettingsforhold (arbeidstaker med fast stilling som arbeider heltid) til de mest atypiske (deltidsansatte med små stillinger og midlertidig ansettelse).³ Datagrunnlag for analysen er arbeidskraftsundersøkelsene (AKU), både de kvartalsvise undersøkelsene og paneldata (samme person er intervjuet 8 ganger over

² Eksempler er ansettelse gjennom vikarbyråer, selvstendige tjenestetilbydere med et fast forhold til et fåtalls kunder (kjøp av tjenester som et alternativ til ansettelse) og økt bruk av tjenesteutsetting (outsourcing). Vi ser ikke på denne typen endringer i vår studie, og AKU gir også begrenset informasjon om antall arbeidstakere med denne typen tilknytning. Utviklingen når det gjelder ansatte i vikarbyråer er imidlertid drøftet i en annen del av dette prosjektet (Nergaard og Nicolaisen 2002). I forbindelse med prosjektet har vi også gått igjennom hva offentlig statistikk sier om utviklingen av antall selvstendige yrkesutøvere innen ulike bransjer (Nergaard 2002b).

³ Vi benytter begrepene tradisjonell/typisk og nytt/atypisk for å illustrere trekk ved arbeidsmarkedet som går på kontakt, arbeidstid, endring og stabilitet. Vi forsøker å ikke legge noen verddivurdering i dette, jf. at enkelte vil se «nytt» som framtidsrettet og positivt, og «tradisjonelt» som gammeldags, stivbeint og negativt, mens andre vil vurdere en atypisk ansettelse som problematisk ut fra et arbeidstaker-/rettighetsperspektiv. På samme måte kan «fleksible» ansettelser oppfattes både som positivt og negativt, avhengig av ståsted. Det er imidlertid vanskelig å finne begreper som ikke kan tolkes som ladet i diskusjonen om utviklingen på arbeidsmarkedet, så vi velger å benytte disse begrepene.

knappe 2 år).⁴ I tillegg benytter vi i noen grad data fra tilleggsundersøkelsen til AKU 2001 (2. kvartal) som ble gjennomført som del av dette prosjektet.⁵

1.1 Tradisjonelle og nye arbeidsmarkeder – et utgangspunkt for diskusjon

I hvilken grad et arbeidsmarked preges av atypiske ansettelser, vil avhenge både av omfanget av slike kontrakter (få eller mange atypisk ansatte) og av hvor langvarig en slik tilstand er for den enkelte arbeidstaker (overgangsfase eller mer langvarig tilstand). Ut fra dette kan vi sette opp en modell for ulike typer arbeidsmarkeder, og også fremme hypoteser om hvilke trekk ved ansettelsesforholdet man kan vente å finne (tabell 1.1).

I et arbeidsmarked sterkt preget av tradisjonelle kontrakter, vil man finne en lav andel atypiske arbeidstakere og at de som har en slik tilknytning raskt vil gå over i en vanlig ansettelse (A). Motstykket er et arbeidsmarked der et betydelig antall arbeidstakere er atypiske over lengre tid (D). En slik situasjon knyttes ofte til det som betegnes som det nye arbeidsmarkedet, der kun bedriftenes kjernearbeidskraft har en fast og forutsigbar tilknytning, mens de øvrige ansatte sluses inn og ut etter behov. Den mer perifere arbeidskraften vil ofte ha langt dårligere arbeidsbetingelser enn arbeidstakere som er fast tilknyttet bedriften. Men man kan dessuten se for seg at nye former for tilknytning kan avløse tradisjonelle faste (og langvarige) ansettelser også for andre typer arbeidskraft, for eksempel for høyere kvalifisert arbeidskraft som har en sterk posisjon på arbeidsmarkedet, men som ønsker den friheten som følger med en mindre forpliktende kontrakt.⁶

Det er også mulig å tenke seg at atypiske ansettelser utgjør en mer omfattende del av arbeidsmarkedet, men at perioden for den enkelte arbeidstaker som atypisk ansatt kun varer i en kortere/avgrenset periode (B). Dette forutsetter en situasjon der det er betydelige strømmer mellom arbeid og annen aktivitet, for eksempel skolegang eller arbeid i hjemmet. I så fall kan man anta at det finnes en arbeidskraftsreserve som kan mobiliseres når det er gode tider på arbeidsmarkedet. Et siste

⁴ En del av de data som er benyttet i denne publikasjonen er hentet fra AKU-data 1996-2001. Data i anonymisert form er stilt til disposisjon gjennom Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Innsamling og tilrettelegging av data ble opprinnelig utført av Statistisk Sentralbyrå. Verken Statistisk Sentralbyrå eller NSD er ansvarlige for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort her.

⁵ Analysen av tillegsspørsmålene er tidligere publisert som et arbeidsnotat ved Fafo. Dette notatet er vedlegg i denne rapporten.

⁶ Se Longva (2002a) for en gjennomgang av en del litteratur på dette området.

alternativ er at man finner arbeidsmarkeder som i hovedsak er preget av tradisjonelle ansettelser, men der de som først er atypisk ansatt er dette i en lengre periode (C). I så måte kan man spørre om det er grupper som har vanskelig for å komme inn på arbeidsmarkedet, for eksempel arbeidstakere med lav kompetanse, ungdom eller innvandrere.

For å kunne drøfte betydningen av atypisk arbeid i det norske arbeidsmarkedet med utgangspunkt i tabell 1.1, stiller vi en del empiriske spørsmål omkring denne typen ansettelser. Det første vi vil se på er omfanget av atypiske ansettelser i det norske arbeidsmarkedet. For å kunne si noe om endringer i arbeidsmarkedet er det også relevant å se på utviklingen over tid. Er det slik at man ser en økning i denne typen ansettelsesforhold? Det neste spørsmålet er hvordan de enkelte tilsettingsforhold utvikler seg for den enkelte arbeidstakeren. Er atypiske ansettelser knyttet til varig marginalisering i betydningen at grupper arbeidstakere over tid ikke kommer inn i fastere og mer forutsigbare ansettelser? Eller er denne typen ansettelser i stor grad knyttet til en overgangsfase, som etter hvert avløses av mer tradisjonelle tilknytninger? For det tredje ønsker vi å se på i hvilken grad en atypisk kontrakt også innebærer at arbeidsforholdet ellers avviker fra det som er vanlig. Er atypisk ansatte en gruppe med særlig fleksibel, omskiftende og/eller usikker tilværelse, eller er dette «vanlige» ansatte/vanlige jobber med en annen type kontrakt?

I forlengelsen av dette vil vi også diskutere i hvilken grad tilknytningen som atypisk ansatt mer eller mindre er selvvalgt, for eksempel fordi arbeidstakerne har andre aktiviteter som er viktigere enn lønnet arbeid. Eksempler på dette kan være

Tabell 1.1 Modell for det «tradisjonelle» og det «nye» arbeidsmarkedet – basert på omfang og type atypisk ansettelser

		Lav andel atypiske	Vesentlig andel atypiske
For den enkelte arbeidstaker	Atypisk - kort periode	A) Arbeidsmarked preget av tradisjonelle/typiske ansettelser	B) Betydelige strømmer inn og ut av typisk og atypisk arbeid
	De atypiske:	Raskt over i tradisjonell tilknytning	Arbeidskraftreserve
	Atypisk - lang periode	C) Mindre grupper som mer varig er uten tradisjonell tilknytning	D) "Nytt" arbeidsmarked
	De atypiske:	Grupper som stiller spesielt svakt på arbeidsmarkedet? Selvvalgt innen bestemte yrkesgrupper/segmenter?	Periferiarbeidskraft? De ressurssterke som velger utradisjonelt?

studenter eller hjemmearbeidende som kun ønsker å arbeide når det passer med skolegang eller arbeid i hjemmet. Men også andre enn disse gruppene kan velge en arbeidstid eller tilknytning som avviker fra det tradisjonelle i betydningen fast ansatt på heltid. I det norske arbeidsmarkedet (og i de skandinaviske) betraktes vanligvis ikke deltid som sådan som atypisk. I europeiske studier er det derimot ikke uvanlig å analysere deltid og midlertidige ansettelser side om side. Enkelte argumenterer også for at faste ansettelser ikke lenger er like interessante for yngre ressurssterke arbeidstakere. Disse er uansett ikke ute etter langvarige ansettelsesforhold, og vil kunne stille egne krav til jobb og arbeidsgiver, uavhengig av kontrakt og arbeidstid. Ut fra dette kan man dermed reise spørsmål om ressurssterke arbeidstakere som ut fra formell tilknytning defineres som atypiske, selv har valgt en langvarig og mindre tradisjonell tilknytning.

Med ovenstående som utgangspunkt diskuterer vi henholdsvis bruken av midlertidige ansettelser og deltid (inkludert undersysselsatte/arbeidstakere som ønsker lengre arbeidstid) i det norske arbeidsmarkedet.⁷

1.2 Data

Arbeidskraftsundersøkelsene (AKU) danner grunnlaget for analysene i de kommende avsnittene. Statistisk sentralbyrå (SSB) er ansvarlig for AKU, som er kvartalsvise intervjuundersøkelser med om lag 24 000 personer i alderen 16–74 år. Gjennom AKU kartlegges situasjonen på arbeidsmarkedet (sysselsetting, arbeidsledighet, arbeidstid osv). Det store antallet intervjuer gjør at man har et ganske godt datagrunnlag selv for mindre grupper i arbeidslivet, som for eksempel midlertidig ansatte.

Vi benytter de kvartalsvise undersøkelsene for perioden 1996–2002, med særlig vekt på undersøkelsene som gjøres i 2. kvartal (april, mai og juni). I disse undersøkelsene stilles det et batteri med tilleggsspørsmål, som blant annet utdyper en del forhold knyttet til midlertidige ansettelser, arbeidstidens plassering og om arbeidstakeren søker andre jobber eller ikke. Grunnen til at vi ikke går lenger tilbake i tid enn til 1996, er at AKU først fra dette tidspunktet inneholder spørsmålet om fast eller midlertidig ansettelse. Disse dataene kan både brukes til å gi en

⁷ Vi avgrenser oss til hovedarbeidsforholdet. Dette betyr at vi ikke ser på de arbeidsforhold som defineres som biarbeid, selv om disse ofte vil være deltidsstillinger (og antakelig også mange midlertidige ansettelser).

beskrivelse av arbeidsmarkedet slik det ser ut per i dag (for eksempel hvor mange er atypiske), og til å gi en beskrivelse av utviklingen over tid.

Personer som er med i AKU intervjues åtte ganger over åtte påfølgende kvartaler, det vil si at AKU i tillegg til å gi et øyeblikksbilde av arbeidsmarkedet også er en panelundersøkelse. Vi benytter paneldataene for å si noe om utviklingen i/ endringer av det enkelte individs arbeidsmarkedstilknytning. Panelet består av AKU-undersøkelsene for 1996, 1997, 1998 og 1. og 2. kvartal 1999 (tidspunkt for første intervju). Avslutningsintervjuene er foretatt i perioden 4. kvartal 1997 til 1. kvartal 2001. Paneldataene blir benyttet på ulike måter. Dels tar vi utgangspunkt i for eksempel de som starter intervjuene som midlertidig ansatt, og se hva som kjennetegner denne gruppen over tid eller ved avslutningen av intervjuene. Vi kan for eksempel se hvor mange som har erfaring med arbeidsledighet eller hvor mange som får fast stilling. Det er dessuten mulig å ta utgangspunkt i en bestemt gruppe ved avslutningstidspunktet (8. intervju), og se hva som kjennetegner deres nære arbeidsmarkedshistorie. Er det for eksempel slik at de som er midlertidig ansatt kommer fra skolegang? Dataene benyttes uvektet, det vil si at det ikke er tatt hensyn til skjevheter i frafallet eller i trekksannsynlighet. Dette vil gi visse skjevheter i utvalget. En diskusjon av metodemessige utfordringer knyttet til bruken av paneldataene er foretatt i en annen av prosjektets publikasjoner (Longva 2002a).

2 Midlertidig ansatte

Midlertidig ansatte inkluderes vanligvis i studier av fleksible eller atypiske ansettelser. Internasjonalt har man over tid sett en vekst i andelen midlertidige ansettelser. Dette har også ført til økt oppmerksomhet omkring denne typen kontrakter (OECD 2002, European Commission 2001, European Commission 2002, Wikman 2002, Håkansson 2001, Goudswaard and Andries 2002, Ottosson m.fl. 2002). I disse studiene er man opptatt av om denne typen kontrakter bidrar til å sluse arbeidskraft inn i (fast) arbeid, eller om slike typer kontrakter fører til risiko for mer langvarig marginalisering i form av arbeidsledighet og/eller langvarig periode som midlertidig ansatt. I forlengelsen av denne diskusjonen spør man også om midlertidig ansatte i større grad enn andre har jobber av lav kvalitet, det vil si at arbeidet er lite utviklende og/eller er preget av dårlig arbeidsmiljø eller lav lønn.

Vi vil først og fremst være opptatt av de førstnevnte problemstillingene. Spørsmål knyttet til trivsel og opplæring er i noen grad behandlet i en annen delrapport fra prosjektet (Nergaard 2002a, lagt ved som vedlegg til denne rapporten). Datagrunnlaget gir imidlertid ikke grunnlag for noen bred diskusjon av hvordan arbeidsmiljø og arbeidets kvalitet varierer mellom fast ansatte og midlertidig ansatte arbeidstakere.⁸

Et sentralt spørsmål i diskusjonen om hvordan midlertidige ansettelser fungerer i arbeidsmarkedet, er om man har høy eller lav andel midlertidig ansatte totalt, eventuelt i enkelte bransjer (delmarkeder). Videre om den enkelte arbeidstaker er midlertidig ansatt for kort eller lang periode. Lengden på de enkelte kontrakter eller ansettelser sier imidlertid ikke alt om arbeidstakernes situasjon. Flere påfølgende korte kontrakter/ansettelser kan føre til at arbeidstakere forblir midlertidig ansatt over lengre tid. Ved å kombinere lengde på kontrakt og lengde på perioden som midlertidig ansatt, kan vi skille ut tre grupper midlertidige arbeidsforhold (se tabell 2.1):

- Kortvarige kontrakter som raskt går over i fast stilling,

⁸ Spørsmål om variasjoner i arbeidsmiljø mellom fast og midlertidig ansatte er analysert for det svenske arbeidsmarkedet, se for eksempel Aronsson m.fl (2000), som analyserer data fra de svenske arbeidsmiljøundersøkelsene. Wickman (2002) ser blant annet på forskjeller i kompetanseutvikling/opplæring mellom arbeidstakere med ulike ansettelsesformer. Det er ikke gjort noe liknende med utgangspunkt i de norske arbeidsmiljøundersøkelsene.

- vandring mellom ulike kortere midlertidige ansettelser (stillinger) over en lengre periode (evt. kombinert med perioder utenfor arbeidslivet/som arbeidssøken-
de), og
- langvarige midlertidige ansettelser hos en og samme arbeidsgiver.

De tre kategoriene kan omfatte mange eller få arbeidstakere. Hvis man har mange midlertidig ansatte, men disse raskt går over i faste stillinger, kan man spørre om midlertidig ansettelse rutinemessig fungerer som en inngangsport til faste ansettelser, enten hos samme arbeidsgiver (uformell prøvetid), ved at arbeidstakeren får nødvendig arbeidserfaring og dermed mulighet for fast stilling i sin neste jobb, eller ved at en fast stilling blir tilgjengelig, for eksempel fordi en ansatt i permisjon ikke kommer tilbake eller fordi noen slutter og en stillingshjemmel blir ledig (A2). Finner vi derimot et betydelig antall midlertidig ansatte med korte enkelt-

Tabell 2.1 Modell for analyse av midlertidige ansettelser i arbeidsmarkedet, og indikatorer for empiriske spørsmål.

Trekk ved ansettelsesforholdet:	Få atypiske	Mange atypiske
Korte kontrakter, raskt over i fast stilling	A1 "Tradisjonelt" arbeidsmarked med rutinemessig fast ansettelse	A2 Atypisk ansettelse er rutinemessig inngang til arbeidsmarkedet - rask normalisering? Se på: - hvor mange kommer inn / hvor mange lykkes ikke?
Korte kontrakter, lang periode som midlertidig ansatt	B1 Segmenter med vandrere som ikke går over i fast stilling Se på: - (se B2):	B2 "Nytt" arbeidsmarked med betydelige grupper som vandrer mellom jobber (B-arbeidsmarked) Se på: - i hvilken grad finner vi arbeidstakere som er langvarig midlertidig ansatt utover perioden som skoleelev? - skiller arbeidsbetingelsene seg fra det kjernegruppene har? - marginalisering (arbeidsledighetsrisiko)? - selvvalgt fleksibel/atypisk?
Lange kontrakter, lang periode som midlertidig ansatt	C1 Luker hvor faste kontrakter ikke er vanlig Se på: - (se C2)	C2 "Nytt" arbeidsmarked der skillene fast/ikke fast viskes ut Se på: - likner midlertidige ansettelser de faste? - er også arbeidstakere med lengre ansiennitet og/ellers sterk posisjon i arbeidslivet midlertidig ansatt? - foretrekker arbeidstakere (ofte) midlertidig ansettelse?

kontrakter kombinert med en lengre periode (totalt) som midlertidig ansatt, har man antakelig et arbeidsmarked med en arbeidskraftreserve som går inn og ut av arbeid (B2). Dette kan bety at det er vanskelig å etablere seg på arbeidsmarkedet, men et slikt mønster kan også skyldes at arbeidstakerne over noe lengre perioder befinner seg i en livsfase der arbeidsforholdet er sekundært sammenliknet med andre aktiviteter. I så fall må man diskutere hvem som er midlertidig ansatt. Er dette studenter/elever med jobb ved siden av studiene, eller er det arbeidstakere som for alvor har trådt inn på arbeidsmarkedet (ferdig med utdanning), men som likevel bruker tid på å oppnå en fast stilling? Hvis man finner større grupper med langvarige midlertidige ansettelser hos en og samme arbeidsgiver (C2), kan man spørre om skillene mellom fast ansettelse og midlertidig ansettelse er i ferd med å viskes ut. I forlengelsen av dette er det relevant å spørre om midlertidige ansettelser også på andre måter likner faste ansettelser, for eksempel når det gjelder arbeidstid, utviklingsmuligheter i arbeidet osv. I et slikt tilfelle kan man muligens diskutere om det skjer en normalisering av midlertidige kontrakter.

Både en situasjon med en betydelig gruppe midlertidig ansatte som vandrer mellom jobber (B2) og en tilnærming mellom midlertidig og fast ansettelse (C2), vil ha trekk av det som ofte beskrives når det argumenteres for at det atypiske er i ferd med å bli typisk (det nye arbeidsmarkedet).

Men atypisk arbeid forekommer også i det vi tenker på som mer tradisjonelle arbeidsmarkeder, det vil si der fast ansettelse/heltid dominerer. Også her kan det være grunn til å ta utgangspunkt i ulike potensielle mønstre når det gjelder lengde på kontrakt og ansettelse. Et visst omfang av kortvarige midlertidige kontrakter vil finnes også i det som kan betegnes som tradisjonelle arbeidsmarkeder der fast ansettelse er regelen (A1). Bestemte typer arbeidstakere vil kunne ha vansker med å komme over i en mer stabil ansettelse, og ende i en tilværelse hvor de går fra én midlertidig ansettelse til en annen (B1). Det er dessuten mulig å se for seg at det også i tradisjonelle arbeidsmarkeder er enkeltbransjer hvor fast ansettelse ikke er regelen, men der man likevel har ganske stabile ansettelsesforhold (C1).

Med dette som utgangspunkt ønsker vi å diskutere følgende vedrørende midlertidige ansettelser i det norske arbeidsmarkedet:

- Hvor mange er midlertidig ansatt, og har dette økt over tid?
- Hvem er de midlertidig ansatte (kjønn, alder, utdanning m.v.)?
- Hvor langvarige enkeltkontrakter har de midlertidig ansatte, og hvor lenge er arbeidstakerne midlertidig ansatt?
- Hva skjer med de midlertidig ansatte over tid? Overgang til fast stilling eller ikke?

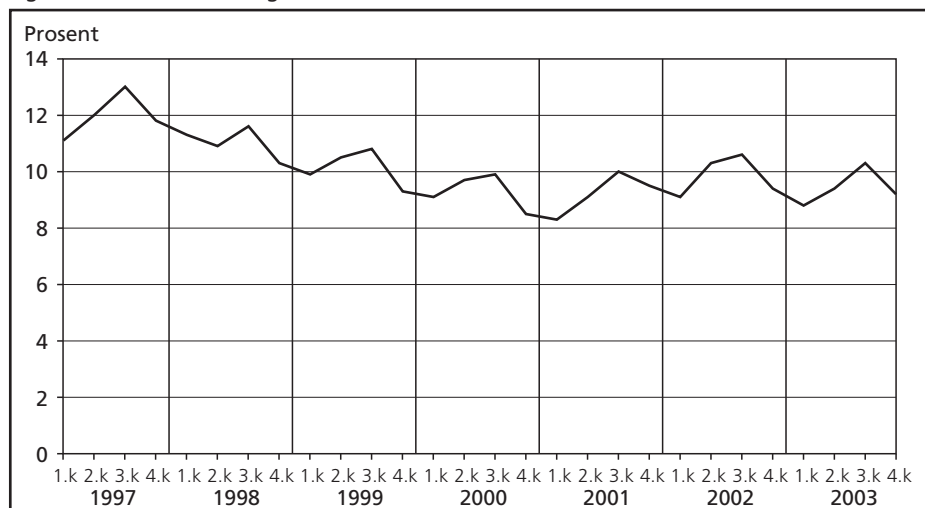
- Er midlertidige ansettelser «vanlige» jobber eller skiller disse jobbene seg ut når det gjelder arbeidstid, andre mål på tilknytning til arbeidsplassen osv?
- Hvilke typer arbeidstakere er midlertidig ansatte? Kan man med utgangspunkt i datamaterialet si noe om fordelingen mellom:
 - etableringsfasen på arbeidsmarkedet?
 - faser av livet med annen hovedaktivitet (skolegang eller andre faser utenfor arbeidslivet)?
 - grupper med en historie med problemer på arbeidsmarkedet (arbeidsledige)?
 - etablerte arbeidstakere?
- I hvilken grad er man fornøyd med å være midlertidig tilsatt?
- I hvor stor grad henger midlertidige ansettelser sammen med økt sannsynlighet for arbeidsledighet eller andre indikatorer på en utsatt posisjon på arbeidsmarkedet?

2.1 Omfang og utvikling

I dag er 9–10 prosent av lønnstakerne i Norge midlertidig ansatte. Dette er lavt til middels høyt i en europeisk sammenheng. Mange land har høyere andel midlertidige ansettelser enn Norge, men det finnes også land der andelen er lavere. (OECD 2002, Eurostat 2001, European Commission 2001). Norge har om lag like høy andel midlertidig ansatte som Danmark, mens Finland og Sverige har en klart høyere andel.

I gjennomsnitt økte andelen midlertidig ansatte innen EU fra 10,3 prosent (1991) til 13,4 prosent (2000). Vi finner ulik utvikling i de nordiske landene. Sverige og Finland har hatt en økning i andel midlertidig ansatte over tid. Dette kan dels forklares med perioder med høy arbeidsledighet, men også med endringer i regelverket vedrørende slike ansettelser. I Norge og Danmark har andelen midlertidig ansatte gått ned de senere årene. I Norge er andelen gått ned fra 13,6 prosent i 2. kvartal 1995 (Nergaard og Stokke 1996) til 9,4 prosent i 2. kvartal 2003. Figur 2.1 (på neste side) viser utviklingen per kvartal i perioden 1997–2003. Fra og med 2000 og fram til i dag har andelen ligget noenlunde stabilt på et års-gjennomsnitt på mellom ni og ti prosent.

Figur 2.1 Andel midlertidig ansatte blant alle lønnstakere. AKU 1997–2003 (kvartal). Prosent



Tabell 2.2 Andel midlertidig ansatte etter kjønn, alder og utdanning. AKU 2. kvartal 2002 og gjennomsnitt AKU 1999–2002 (2. kvartal)⁹. Prosent

	Andel midlertidig ansatte	N	Gjennomsnitt 1999-2002
Kjønn			
Menn	8	6996	8
Kvinner	13	6846	12
Alder			
Under 20 år	32	557	32
20-24 år	29	1139	30
25-29 år	18	1492	16
30 til 34 år	10	1860	9
40 til 59 år	5	7889	5
60 år og mer	7	905	7
Utdanning			
Grunnskole/VGS1	10	5442	10
VGS 2	10	3989	10
Høyere utdanning - lavere nivå	11	3415	10
Høyere utdanning - embetsgrad	10	922	10
Alle	10	13842	7

⁹ I tabellene utover gjengir vi de nyeste tallene vi har tilgang til (2. kvartal 2002) samt gjennomsnitt for undersøkelsene for 1999–2002 (2. kvartal). I de tilfeller der vi har å gjøre med små grupper (lite antall intervjuobjekter, dvs lav N), kan gjennomsnittstallene gi et sikrere anslag, siden tilfeldig sta-

Kjønn – alder – utdanning

De fleste undersøkelser viser at unge arbeidstakere oftere enn eldre er midlertidig ansatte (OECD 2002). I noen grad er også kvinner overrepresentert, om enn ikke i samme grad som ungdom. Dette er også tilfellet for Norge. Tabell 2.2 viser at en tredel av alle lønnstakere under 20 år er midlertidig ansatt, og at andelen er nesten like høy i aldersgruppen 20–24 år. Andelen midlertidig ansatte er 4–5 prosent høyere blant kvinner enn blant menn. Det er ikke forskjell i andelen midlertidig ansatte mellom grupper med høy og lav utdanning.

For å kunne beskrive de midlertidig ansatte arbeidstakerne, ser vi også på hvordan denne gruppen fordeler seg når det gjelder kjønn, alder og utdanningsnivå –

Tabell 2.3 Midlertidig ansatte fordelt på kjønn, alder og utdanning. AKU 2. kvartal 2002 og gjennomsnitt 1999–2002 (2. kvartal). Prosent

	2002 2. kvartal	Gjennomsnitt 1999 - 2002
Kjønn		
Kvinner	60	60
Menn	40	40
Total	100	100
Alder		
Under 20 år	12	11
20-24 år	24	21
25 til 29 år	19	17
30 til 34 år	13	12
35 til 59 år	28	31
60 år og mer	4	8
Total	100	100
Utdanning*		
Grunnskole/VGS1	39	
VGS 2	26	
Høyere utdanning - lavere nivå	28	
Høyere utdanning - embetsgrad	7	
Total	100	
N	1403/1379	

* På grunn av endringene i utdanningskoden fra og med 2001 presenterer vi ikke gjennomsnittstall for perioden.

tistisk variasjon i mindre grad vil påvirke gjennomsnittstallene. Vi presenterer slike tall i de tilfellene der vi ikke har grunn til å anta at det har skjedd en systematisk endring over tid. I all hovedsak var det stort samsvar mellom 2002-tallene og gjennomsnittet for 1999–2002.

det vil si at vi prosentuerer motsatt vei. Det største særpreget er aldersfordelingen med mange unge arbeidstakere, selv om man ikke kan si at midlertidige ansettelser kun er et ungdomsfenomen. I 2002 var 55 prosent av de midlertidig ansatte i Norge under 30 år, og 36 prosent var under 25 år (tabell 2.3). Seksti prosent av de midlertidig ansatte er kvinner.

2.2 Kort eller langvarig ansettelsesforhold?

Det første spørsmålet vi stiller vedrørende midlertidige ansettelser, er om dette er en langvarig ansettelse, eller om kontrakten (ansettelsen) er kortvarig. I AKU blir midlertidig ansatte lønnskakere spurt om når arbeidsforholdet (etter planen/kontrakten) skal være avsluttet. I tillegg blir alle lønnskakere spurt om hvor lenge de har vært sammenhengende ansatt hos nåværende arbeidsgiver (om man har vært ansatt mer eller mindre enn ett år, samt hvilket år man ble ansatt). Vi bruker disse opplysningene til å se på tre forhold knyttet til ansettelsesforholdets lengde:

- Hvor langt fram i tid strekker nåværende kontrakt seg?
- Hvor lenge har arbeidstakeren vært ansatt hos sin nåværende arbeidsgiver?
- Ved å kombinere disse opplysningene om ansettelsestidspunkt og planlagt avslutning: Hvor langvarige er midlertidig ansettelser hos samme arbeidsgiver?

Disse vil gi litt ulike bilder av lengden på de midlertidige ansettelsene. Spørsmålet om når kontrakten løper ut, sier noe om planleggingshorisont både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Ansiennitet og ikke minst estimat på total ansettelsestid fanger derimot opp hvor lenge man faktisk er hos en og samme arbeidsgiver på (én eller flere) midlertidige kontrakter.

Tabell 2.4 viser at få av de midlertidig ansatte har en kontrakt som indikerer at de skal være ansatt i lang tid framover hos sin nåværende arbeidsgiver. Rundt 40 prosent av arbeidstakerne skal kun arbeide noen få måneder framover. Om lag halvparten skal slutte i løpet av inneværende år, det vil si innen seks til ni måneder fra intervjuetidspunktet.¹⁰ Kun tolv prosent har en kontrakt som løper utover inneværende år, og nesten ingen har en kontrakt som løper mer enn halvannet år fram i tid. Dette betyr at andelen som har et langsiktig perspektiv på sin ansettelse, er lav. En betydelig del av de midlertidig ansatte oppgir at det ikke er avtalt

¹⁰ Arbeidstakerne som er intervjuet i 2. kvartal, intervjues i april, mai og juni. Vi vet ikke når i denne perioden den enkelte er intervjuet. Dette gjør at vi ikke kan beregne nøyaktig hvor lang tid det tar før nåværende kontrakt løper ut.

Tabell 2.4 Når skal ditt nåværende arbeidsforhold være avsluttet (måned/år)? Intervjuet april – juni 2002. AKU 2. kvartal 2002 og gjennomsnitt 2000–2002 (2. kvartal). Prosent

	2002	Gjennomsnitt 2000-2002*
I løpet av kommende sommer 0-5 måneder)	38	39
I løpet av høsten (6-9 måneder)	12	13
I løpet av det neste året	10	11
Kontrakt på halvannet år eller mer	2	3
Ikke avtalt	37	34
Total	100	100
N	1253	

*Tallene for 1999 er ikke tatt med i siste kolonne pga at man her har høy andel med frafall på spørsmålet om når arbeidsforholdet skal avsluttes.

noe avslutningstidspunkt for deres ansettelse – dette gjelder en tredel av dem som er midlertidig ansatt. Vi kan regne med at en del av disse også er i et mer kortvarige ansettelsesforhold, eventuelt at arbeidstakeren jobber som ekstrahjelp (til og fra) over et lengre tidsrom.¹¹

AKU gir også informasjon om hvor lenge de midlertidig ansatte har vært hos sin nåværende arbeidsgiver. Dette refererer ikke nødvendigvis til nåværende kontrakt, jamfør at en del vil ha fått sin kontrakt fornyet eller kan ha fått en annen jobb hos samme arbeidsgiver. Også denne indikatoren tyder på at mange midlertidige ansettelsesforhold er av forholdsvis begrenset varighet. Nesten to tredeler (62 prosent) oppgir at de har vært mindre enn ett år hos sin nåværende arbeidsgiver (tabell 2.5). En ikke ubetydelig andel av disse er blitt ansatt samme år som inter-

Tabell 2.5 Hvor lenge har du vært ansatt hos nåværende arbeidsgiver? AKU 2. kvartal 2002 og gjennomsnitt 1999–2002 (2. kvartal). Prosent

	2002	Gjennomsnitt 1999-2002
Under ett år	63	63
- ansatt samme år (under 6 måneder)	28	40
- ansatt forrige år	25	24
Mer enn ett år - mindre enn tre år	17	15
3 år eller mer	20	22
Total	100	100
N	1369	

¹¹ De fleste i denne gruppen oppgir at de er ekstrahjelper eller vikarer, en god del (drøye 40 prosent) jobber kort deltid og nesten like mange oppgir at de ikke regner lønnet arbeid som sin hovedaktivitet (dvs at mange er studenter/elever). Flertallet har også kort ansiennitet hos arbeidsgiver.

vjuene foregikk, det vil si at de kun har vært ansatt noen få måneder.¹² Rundt 20 prosent har vært lenge hos sin nåværende arbeidsgiver, her definert som (knappe) tre år eller mer.

Opplysningene om ansiennitet hos arbeidsgiver og planlagt avslutningstidspunkt kan kombineres for å si noe om total lengde på midlertidige ansettelsesforhold hos samme arbeidsgiver. Drøye en tredel av de midlertidig ansatte har et perspektiv på sin nåværende tilsetting på under ett år, det vil si at perioden fra de først ble ansatt hos sin nåværende arbeidsgiver og til nåværende kontrakt går ut, er under ett år (tabell 2.6). Noen flere har et ansettelsesforhold som er planlagt å vare mer enn ett år (eller som allerede har vart mer enn ett år). En av fem har et langvarig ansettelsesforhold. Resten oppgir at det ikke er fastsatt noe avslutningstidspunkt for deres ansettelsesforhold (men har vært ansatt mindre enn ett år).¹³

Dette betyr at selv om få oppgir å ha en kontrakt som per i dag går langt fram i tid, er det likevel en ganske betydelig andel som er midlertidig ansatt hos sin nåværende arbeidsgiver over lengre tid. Det kan dermed se ut som om en del arbeidsforhold blir lengre enn det man skulle forvente ut fra den enkelte arbeidsavtale. Forklaringer på dette kan være at nåværende kontrakt forlenges, at man får en annen jobb hos samme arbeidsgiver osv.

Tabell 2.6 Lengden på nåværende midlertidige kontrakt/ansettelse, beregnet ut fra når man først ble ansatt og når nåværende ansettelse skal avsluttes*. AKU 2. kvartal 2002 og gjennomsnitt 2000 – 2002 (2. kvartal). Prosent

	2002	Gjennomsnitt 2000-2002**
Inntil 3 måneder	11	12
Fire måneder og opp til ett år	21	22
Fra ett år og opp til tre år	27	29
Tre år og mer	20	18
Ukjent avslutningstidspunkt	21	19
Total	100	100
N	1297	

* Se fotnote 10 og 13

**Tallene for 1999 er ikke tatt med i siste kolonne pga at man her har høy andel med frafall på spørsmålet om når arbeidsforholdet skal avsluttes.

¹² Se note 10

¹³ De i denne gruppen som har vært ansatt tre år eller mer hos sin nåværende arbeidsgiver, er kodet i kategorien «tre år og mer», selv om vi ikke kjenner noe avslutningstidspunkt for deres ansettelse. Det samme er gjort med dem som har vært ansatt i 1–3 år uten at noe avslutningstidspunkt er fastsatt. Derfor avviker prosentandelen fra tilsvarende kategori i tabell 5. Dette betyr at de resterende i kategorien «ukjent avslutningstidspunkt» har kort ansiennitet.

2.3 Langvarig tilværelse som midlertidig ansatt eller overgang til fast jobb?

I AKU intervjues de samme personene i åtte påfølgende kvartaler (panel). Det er dermed mulig å anslå hvor mange av de midlertidig ansatte som går fra midlertidig til fast stilling i løpet av en knapp toårsperiode, og hvor mange som fortsatt er midlertidig ansatt på slutten av perioden. Selv om intervjuperioden på i underkant av to år er for begrenset til at man får noe samlet bilde av hvor lang tid arbeidstakere er midlertidig ansatt, gir tallene likevel et bilde av hvor mange som forblir midlertidig ansatt over en noe lengre periode. Her ser vi kun på oppgitt kontraktsform (midlertidig vs fast), det vil si at vi også får med dem som skifter fra en midlertidig stilling til samme type kontrakt hos en annen arbeidsgiver.

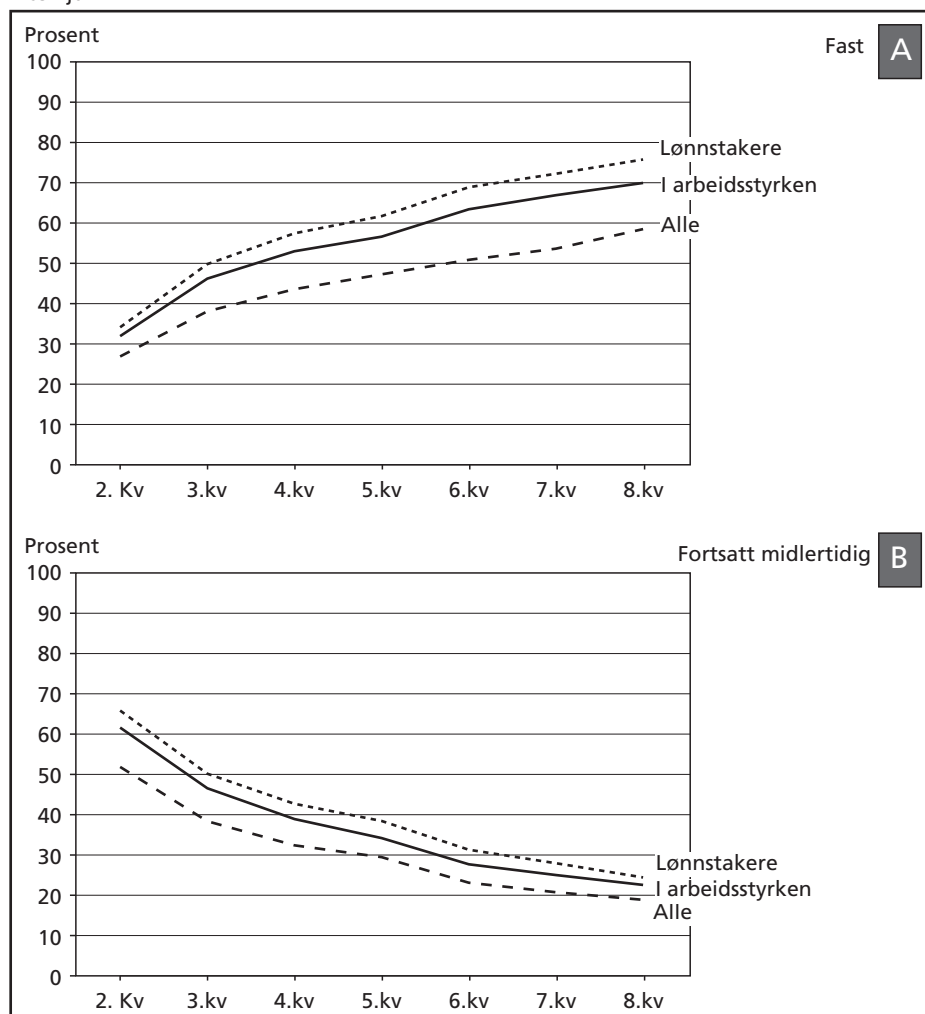
Paneldataene viser at et flertall av de midlertidig ansatte går over i fast stilling i løpet av intervjuperioden (figur 2.2a). Av alle dem som ved starten (1. intervju) var midlertidig ansatt, er knappe 60 prosent gått over i fast stilling to år etter. Avgrenser vi oss til dem som fortsatt er i et lønnskterforhold, er andelen som er i en fast stilling om lag 75 prosent. Man kan argumentere for at den gruppen som det er mest relevant å se på, er de som fortsatt er i arbeidsstyrken (inkludert arbeidsledige), i og med at det er disse som er aktuelle for en fast stilling. Av dem som startet ut som midlertidig ansatt og som befinner seg i arbeidsstyrken to år etter, er om lag 70 prosent fast ansatt.¹⁴

Hvor raskt går så overgangen til fast stilling? Blant dem som forblir i arbeidsstyrken, har om lag en tredel gått over i fast stilling allerede etter ett kvartal. Ett år etter første intervju (5. intervju) er drøye halvparten i fast stilling. Vi må imidlertid huske at mange av disse vil ha vært midlertidig ansatt en god stund før de første gang blir intervjuet i AKU. Dette er dermed ikke et mål på hvor langvarig perioden som midlertidig ansatt er.

Figur 2.2b viser andelen som fortsatt er midlertidig ansatt i kvartal 2 – kvartal 8. Av alle som var midlertidig ansatt ved første intervju, er 20 prosent det fortsatt når intervjuene avsluttes knappe to år senere. Blant dem som ved siste intervju

¹⁴ Vi benytter her AKU-panelene for 1996, 1997, 1998 og 1. og 2. kvartal 1999 (tidspunkt første intervju). Avslutningsintervjuene for disse panelene ble foretatt i perioden 4. kvartal 1997 til 1. kvartal 2001. Dataene viser dermed gjennomsnittet for perioden uten å ta hensyn til eventuelle systematiske endringer over tid. Dataene er ikke vektet (dvs at det ikke er tatt hensyn til skjevheter i frafallet eller i trekk sannsynlighet), noe som vil gi visse skjevheter i utvalget. Frafallet er størst blant dem som ikke befinner seg i arbeidsstyrken. Hvis vi erstatter manglende data for 1. kvartal med data for 2. kvartal (dvs forutsetter at det er mest sannsynlig at respondenten ikke har endret tilknytning fra 1. til 2. kvartal), halveres frafallet. Overgangsraten fra midlertidig stilling til fast stilling endres ikke når vi gjør denne testen. Se Longva 2002a for en diskusjon av betydningen av frafall i AKU samt en mer omfattende analyse av paneldataene.

Figur 2.2a) og b) Andel midlertidig ansatte (1. intervju) som i påfølgende kvartaler/intervjuer oppgir å ha fast stilling (a) og fortsatt midlertidig stilling (b). Figuren viser overgangsraten for tre utvalg: alle midlertidig ansatte, midlertidig ansatte som fortsatt er i arbeidsstyrken i 8. kvartal/ved 8. intervju (sysselsatte og ledige) og alle som fortsatt er lønnstakere i 8. kvartal/ved 8. intervju.



fortsatt er lønnstakere, er om lag 25 prosent midlertidig ansatt også ved avslutningen av intervjuene. En del av disse vil antakelig både ha vært midlertidig ansatt også før de kommer med i AKU, og de vil være det noen tid etter at intervjuene i AKU er avsluttet. Dette bekrefter inntrykket fra tabell 2.6, at en god del midlertidig ansatte forblir i denne kontraktsformen over en periode på flere år.

Liknende undersøkelser av overgangsrater er blant annet gjort med utgangspunkt i de svenske og finske arbeidskraftsundersøkelsene (Wikman 2002, Håkansson 2001, Nätti 2000) og i European Community Household Panels¹⁵ (analysert i OECD 2002 og i Employment in Europe 2002). Selv om disse undersøkelsene kan avvike noe fra AKU-panelet i utvalg og design, ser man på samme fenomen, det vil si sammenlikner arbeidsstyrkestatus på ulike tidspunkter gjennom en panelstudie. Andelen i Norge som går fra midlertidig til fast stilling, er på nivå med de land i EU som har høyest overgangsrater (Østerrike, Storbritannia, Nederland og Danmark). Andelen er også klart høyere enn det man finner i analyser basert på de svenske arbeidskraftsundersøkelsene (Håkansson 2001, Wiberg 2002).

Sannsynlighet for overgang til fast stilling: multivariat analyse

Et spørsmål som ofte drøftes er om midlertidige ansettelser er et springbrett til fast ansettelse, eller om dette er en «felle» som gjør at arbeidstakeren vil få større vansker med å få fotfeste i arbeidsmarkedet i tiden framover.¹⁶ Tilsvarende analyser fra Sverige viser at det er en betydelig risiko for mer langvarig marginalisering, særlig knyttet til ansettelse i visse typer midlertidige stillinger (Håkansson 2001)¹⁷. Her analyserte man en periode med ganske høy arbeidsledighet (midten av 1990-tallet). I Norge har vi tall for perioden 1996–2001, hvor arbeidsmarkedet gradvis hentet seg opp, og der situasjonen rundt 2000 var et relativt stramt arbeidsmarked.

a) Overgang til fast stilling i løpet av ett år

Vi ønsker å undersøke hvilke grupper midlertidig ansatte som har størst sannsynlighet for å ende opp i fast ansettelse. For det første ønsker vi å se hvordan trekk ved arbeidsforholdet og ansettelseshistorien påvirker sannsynligheten for å gå over i fast ansettelse. Er det bestemte typer midlertidige stillinger som øker eller reduserer sannsynligheten for å ende i en fast stilling? Har de som allerede har et lengre ansettelsesforhold hos samme arbeidsgiver bak seg, større sannsynlighet for å ende i fast stilling? Er sannsynligheten for å ende i fast stilling større hvis man jobber i bestemte typer bransjer/næringer? For det andre spør vi om det er forskjeller mellom kvinner og menn, yngre og eldre, høyt utdannede arbeidstakere og arbeidstakere med lavere utdanning.

¹⁵ <http://forum.europa.eu.int/irc/dsis/echpanel/info/data/information.html>

¹⁶ OECDs Economic Outlook for 2002 oppsummerer eksisterende studier av overgangsrater fra midlertidig til fast stilling (OECD 2002: 160–161).

¹⁷ Svenske studier viser at 11–12 prosent av de midlertidig ansatte var arbeidsledige fire år etter første intervju. Her har man kombinert de svenske AKU med registeropplysninger for å få en lengre tidsserie (Håkansson 2001).

De mer detaljerte opplysningene om ansettelsesforholdet (type midlertidig ansettelse, ansiennitet hos arbeidsgiver etc) innhentes bare én gang per år, det vil si i de intervjuene som gjennomføres på våren (2. kvartal). Alle vil ha deltatt i to slike intervjuer i løpet av den perioden de har vært med i AKU, med ett år imellom. For å undersøke hvilken effekt trekk ved ansettelsesforholdet har på sannsynligheten for å få fast ansettelse, ser vi på hva som har skjedd i løpet av ett år, det vil si fra første til annet år vedkommende deltar i AKU.¹⁸

Vi analyserer tre ulike utvalg blant de midlertidig ansatte:

- a) Overgangssannsynlighet for alle som starter som midlertidig ansatt uavhengig av om de fortsatt er i arbeidsstyrken eller ikke på avslutningstidspunktet (Midlertidig 1).
- b) Overgangssannsynlighet for gruppen som starter som midlertidig ansatt og som er i arbeidsstyrken ved avslutningen (enten er lønnstakere eller arbeidssøken-de), det vil si de som fortsatt er aktuelle for fast stilling (Midlertidig 2).
- c) Overgangssannsynlighet for gruppen som starter som midlertidig ansatt og som er lønnstaker ved avslutningen, det vil si de som enten er fast eller midlertidig ansatt ved det siste av de to intervjuene (Midlertidig 3).

Utvalgene vil bestå av færre personer jo strengere krav vi stiller til status ved det andre intervjuet (avslutningstidspunktet). I alle de tre utvalgene er utfallet fast stilling (1) eller noe annet (0).

Tabell 2.7 viser den såkalte oddsraten, et mål som viser om sannsynligheten en gruppe arbeidstakere med et gitt kjennetegn har for å ende i fast stilling, er større eller mindre sammenliknet med en referansekategori.¹⁹ Effekter eller sammenhenger som er signifikante (dvs overveiende sikre), er markert i tabellen.

I utgangspunktet spør vi om type midlertidig ansettelse påvirker sannsynligheten for å bli fast ansatt, det vil si om de midlertidige ansettelsene som mest likner «vanlige» jobber gir størst sannsynlighet for å gå over i fast stilling.²⁰ Vi finner ikke noen slik effekt. Det er ikke forskjell i overgangssannsynlighet mellom vikarer og

¹⁸ Dvs at vi ser på utviklingen fra 1. til 5. intervju for dem som starter intervjuingen i et 2. kvartal (april–juni), for utviklingen fra 2. til 6. intervju for dem som starter intervjuingen i et 1. kvartal (januar–mars) osv.

¹⁹ Som referansekategori har vi valgt dem som har vært ansatt hos nåværende arbeidsgiver under ett år, som oppgir at de er vikar, har utdanning på lavt nivå (10 år), som arbeider innen industri og bygg/anlegg, er i alderen 16–24 år, er kvinne samt er med i undersøkelsen for første gang i 1996.

²⁰ Svenske undersøkelser viser at den typen midlertidige ansettelser som er mest «løse», sjeldnest gir overgang til fast ansettelse (Håkansson 2001, Wikman 2002).

Tabell 2.7 Logistisk regresjon. Sannsynlighet for å gå fra midlertidig til fast stilling i løpet av 4 kvartaler (ett år) basert på intervjuene i vårkvartalet. AKU panel, 1996–1999 (oppstartsår).

Referansekategori = Ansatt under ett år, som vikar og hovedsakelig yrkesaktiv, med utdanning på lavt nivå (10 år), ansatt innen industri/bygg/anlegg, i alderen 16-24 år, kvinne og med avslutningsintervju i 1997			
	Midlertidig 1	Midlertidig 2	Midlertidig 3
	Oddsrate Exp(B)	Oddsrate Exp(B)	Oddsrate Exp(B)
Ansatt mer enn ett år	1,33**	1,23*	1,22
Type midlertidig ansettelse			
Engasjement	1,13	1,09	1,11
Ekstrahjelp	1,04	1,06	1,08
Arbeidsmarkedstiltak	0,95	0,94	0,89
Lærling	1,14	1,28	1,23
Annet	1,12	1,35	1,37
Hovedsakelig yrkesaktiv	1,39**	0,98	0,95
Utdanning			
Videregående skole/3 år	1,06	1,08	1,00
U&H 1-3 år	0,96	1,00	0,91
U&H høyere nivå	0,72	0,70	0,63*
Ikke oppgitt	1,48	1,46	2,15
Næring/bransje			
Helse/sosial	0,78	0,73*	0,70*
Detaljhandel/hotell og restaurant	1,52*	1,61*	1,61*
Annen privat tjenesteyting	1,13	1,00	0,98
Off. adm./forretningsdrift	1,20	1,17	1,17
Alder			
25-29 år	1,88**	1,79**	1,76**
30-34 år	1,59**	1,58**	1,51*
34-59 år	1,84**	1,94**	1,76**
60 år og mer	0,63	1,72	1,62
Kjønn: Mann	1,08	1,17	1,22
Intervjutidspunkt (sluttår)			
1998	1,18	1,26	1,23
1999	1,26	1,34	1,32
2000	1,08	1,19	1,15
Constant	0,29	0,64	0,83
N	2355	1961	1866
Andel som har gått over i fast stilling	48	57	60

Effekter som er signifikante på 5 prosent nivå er merket med *, effekter som er signifikante på 0,01 nivå er merket med **

gruppen på engasjement (som vil være de typer midlertidig ansettelse som ligger nærmest fast ansettelse) og ekstrahjelp. Videre venter vi at arbeidstakere med lang ansiennitet hos sin opprinnelige arbeidsgiver vil ha større sjanse for å gå over til fast stilling, blant annet fordi dette er en indikator på yrkeserfaring og tilknytning til bedriften. Dette bekreftes, sannsynligheten for å gå over i fast stilling er større for gruppen med lengre ansiennitet hos sin opprinnelige arbeidsgiver. De som i utgangspunktet oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid (studenter/elever etc), skiller seg ut med lavere sannsynlighet for fast stilling. Denne effekten forsvinner når vi utelukker dem som ikke lenger er i arbeid eller er arbeidssøkende. Med andre ord, effekten skyldes ikke at denne gruppen forblir (lenger) i midlertidig jobb, men at de har forlatt arbeidsmarkedet til fordel for eksempel studier. Selv om integrering i arbeidslivet – målt ved de indikatorene vi nettopp har diskutert – har visse effekter på sannsynligheten til fast ansettelse, er hovedinntrykket at slike forhold ikke forklarer noen stor del av ulikhetene i sannsynlighet for å få over i fast stilling. Dette tyder antakelig på at de faktorer vi ser på ikke i vesentlig grad skaper «sterke» og «svake» grupper av midlertidig ansatte.

Vi vet fra før at andelen midlertidig ansatte varierer betraktelig mellom bransjer. Men er det også slik at sannsynligheten for å gå over i fast stilling varierer mellom bransjene? Vi har valgt industri og bygg- og anleggsvirksomhet som vår referansekategori. Alt annet likt, har ansatte i helse- og sosialsektoren lavere sannsynlighet for å gå over i fast stilling. Offentlig administrasjon og samle kategorien øvrig privat tjenesteyting skiller seg ikke fra referanse kategorien. Midlertidig ansatte arbeidstakere i hotell- og restaurantbransjen og detaljhandelen skiller seg ut med høy sannsynlighet for å gå over i fast stilling i løpet av ett år. Man kan spørre om dette skyldes at arbeidstakerne går fra ekstrajobber innen disse bransjene til faste stillinger i andre næringer. Vi har forsøkt å teste dette. Sannsynligheten for å gå over i fast stilling er høyere innen denne bransjen også når vi kun sammenlikner dem som fortsatt arbeider i samme næring. En forklaring kunne være at bransjer med mange midlertidig ansatte har høy turnover blant sine fast ansatte, noe som gjør at man får betydelige strømmer inn i faste stillinger blant bransjens midlertidig ansatte. Man kan legge merke til at man ikke finner noe tilsvarende i en annen bransje med mange midlertidig ansatte, nemlig helse, sosial og undervisning.

Hvilken utdanning arbeidstakeren har (nivå), har i hovedsak ingen effekt på sannsynligheten for å gå over til fast stilling.²¹ Unntaket er at gruppen med høyest utdanning sjeldnere enn andre går over i fast stilling når vi kun ser på dem

²¹ Høyere utdanning på lavere nivå (1–3 år) inkluderer for et mindretall av de intervjuede en gruppe som plasseres mellom videregående utdanning og høyere utdanning. Dette gjelder for dem som ble intervjuet for første gang i 3. kvartal 1998. Årsaken er at klassifisering av utdanning er endret. Valget å plassere disse i gruppen høyere utdanning er noe tilfeldig. Gruppen er ikke stor, og var tidligere gruppert dels som utdanning på videregående nivå, dels som utdanning på høyere nivå.

som fortsatt er i arbeid. Dette kan tyde på at man her har noe større tradisjon for lengre engasjementer/vikariater også blant dem som har trådt inn på arbeidsmarkedet for alvor.

De yngste arbeidstakerne (referanse kategorien, dvs arbeidstakere under 25 år) skiller seg ikke overraskende ut ved sjeldnere enn andre å ha gått over i fast stilling. Dette ser vi ved at de eldre aldersgruppene skiller seg ut ved signifikant høyere overgangsrater. Det er ikke noen forskjell mellom kvinner og menn i sannsynlighet for å ende i fast stilling. Vi finner dermed ikke den effekten av kjønn – at kvinner sjeldnere oppnår fast ansettelse – som for eksempel liknende studier fra Sverige har vist. Man må likevel huske at helse-, sosial- og undervisningssektoren – som peker seg ut med lavere overgangssannsynlighet enn andre bransjer – er sterkt kvinneorientert. Ser man bare på (den ukontrollerte) sammenhengen mellom kjønn og sannsynlighet for fast ansettelse, har menn høyere sannsynlighet for å ende opp i fast stilling.²² (Ser man på effekten av kjønn over en toårsperiode, neste avsnitt, finner vi at kvinner har noe lavere sannsynlighet for å ende med fast stilling.)

Vi har også sett på om sannsynligheten for å gå over i fast stilling varierer etter når intervjuene ble foretatt, jamfør at andelen midlertidig ansatte har sunket i løpet av siste halvdel av 1990-tallet, samtidig som arbeidsmarkedet ble strammere rundt år 2000. Dette kan ha betydd at det var lettere å få fast stilling sent i perioden. Vi finner likevel ingen effekt om vi ser på data fra tidlig eller sent i perioden.

Selv om vi finner at den typen kjennetegn ved arbeidstakerne som vi har sett på påvirker sannsynligheten for å gå over i fast ansettelse, er hovedinntrykket likevel at vår modell bare i liten grad forklarer forskjeller i sannsynligheten for å gå fra midlertidig til fast ansettelse.

b) Sannsynlighet for å gå fra midlertidig til fast stilling i løpet av to år

Vi har også sett på sannsynligheten for overgang fra midlertidig til fast stilling over en lengre periode (åtte kvartaler, dvs knappe to år). Her har vi mindre detaljert informasjon om ansettelsesforholdet, siden vi ikke kan basere oss på de tilleggs-spørsmålene som kun stilles i AKUs 2. kvartalsintervjuer.

Over en toårsperiode har i underkant av 60 prosent av alle de midlertidig ansatte fått fast jobb. Blant andelen som fortsatt er lønnsstakere, er andelen med fast ansettelse 75 prosent. Den multivariate analysen (vedlegg 1) viser at gruppen som i utgangspunktet regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, har høyere sannsynlighet for å ende i fast stilling enn dem som opprinnelig hadde en annen hovedaktivitet. Arbeidstid (heltid/deltid) påvirker ikke i seg selv sannsynligheten for å ende i fast stilling.

²² Se Longva (2002) side 30–34 for en beskrivelse av forskjellen mellom kvinner og menn i overgangssannsynligheter. Longva ser her på overgangssannsynlighet over en toårsperiode.

Gruppen med høyest utdanning (embetsgradsnivå eller mer) skiller seg ut ved sjeldnere å ha fått fast stilling. De yngste og de eldste (60 år og mer) har sjeldnere gått over i fast stilling. Ser vi på dem som forblir i arbeidslivet, finner vi at menn i noe større grad enn kvinner går over til fast stilling. En slik effekt fant vi ikke når vi så på hva som skjedde i løpet av ett år. Dette tyder på at kvinner i større grad enn menn forblir i langvarige midlertidige ansettelser.

Alt i alt er likevel inntrykket at denne typen kjennetegn ved arbeidstakerne bare i moderat grad kan forklare forskjeller i overgangssannsynlighet.

2.4 Vanlige arbeidsforhold eller en egen type stillinger?

Midlertidige ansettelser kan etter arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidig ansettelse blant annet benyttes ved vikariater og «når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften». Eksempler på dette kan både være arbeid i tilknytning til arbeidstopper/ekstraordinært behov for arbeidskraft, spesielle prosjekter m.v. I tillegg kan midlertidig ansettelse brukes i forbindelse med arbeidsmarkedstiltak, for praksisarbeid (inkludert lærlinger), for toppledere på åremål og i enkelte andre situasjoner.

Vi forventer å finne midlertidige ansettelser der arbeidsforholdet på mange måter ikke skiller seg vesentlig fra «vanlige» (faste) ansettelser. Eksempler kan være når en midlertidig ansatt vikarierer for en fast ansatt arbeidstaker med et lengre fravær eller midlertidig ansatte som har oppgaver knyttet til lengre prosjekter. Her kan man anta at både arbeidsoppgaver og arbeidstid likner det fast ansatte har. Andre midlertidige ansettelser vil være preget av at arbeidsgiver har et kortsiktig behov for ekstra arbeidskraft, for eksempel i forbindelse med ferieavvikling, arbeidstopper eller kortvarig sykdom («ekstrahjelper»).

Vi er her interessert i å se på hvordan midlertidige ansettelser fordeler seg på det som kan kalles vanlige arbeidsforhold og på arbeidsforhold som i større grad er preget av å være små, mer tilfeldige eller preget av uforutsigbarhet. Dette vil være en indikator på hvilken rolle denne typen ansettelser spiller i arbeidsmarkedet og for den enkelte arbeidstaker. Med andre ord: Utgjør de om lag ti prosent midlertidig ansatte et eget arbeidsmarked, eller er dette jobber som i hovedsak skiller seg ut kun når det gjelder type kontrakt?

Selv om ikke AKU gir noen omfattende informasjon om trekk ved selve arbeidsforholdet, kan likevel enkelte opplysninger brukes som indikatorer på det vi er ute etter. For det første vil vi se på hvor mange av de midlertidige ansettelsene

som er små jobber målt i arbeidstid, noe som kan tyde på at dette er ekstrahjelper eller annen type mer marginal arbeidskraft. Tabell 2.8 viser at drøye halvparten av de midlertidig ansatte jobber heltid. En av ti har en avtalt arbeidstid på under ti timer i uka (dvs svært liten stilling), mens de øvrige deltidsansatte fordeler seg noenlunde likt på kort deltid (10–20 timer i uka) og lang deltid (over 20 timer i uka). Tre firedeler har dermed en ukentlig arbeidstid som tilsier at de bruker mer tid på arbeid enn på alternative aktiviteter som studier etc.

Vårt neste spørsmål er i hvilken grad midlertidig ansatte har en arbeidsavtale som tilsier at deres arbeidstid er lite forutsigbar. I AKU spørres det hva slags avtale om arbeidstid arbeidstakeren har. Det store flertallet av de midlertidig ansatte (85 prosent) har en arbeidsavtale som enten innebærer samme antall timer per uke eller en fast avtale om arbeidstid selv om antall timer varierer per dag eller per uke (tabell 2.9). Dette siste forekommer blant annet i forbindelse med arbeidstidsordninger

Tabell 2.8 Midlertidig ansatte etter avtalt/vanlig arbeidstid. AKU 2. kvartal 2002 og gjennomsnitt 1999–2002 (2. kvartal). Prosent

	2002	Gjennomsnitt 1999-2002
Heltid	53	53
Lang deltid	17	18
Kort deltid (10-19 timer)	14	15
Kort deltid (under 10 timer)	14	13
Uoppgitt	3	1
Total	100	100
N	1403	

Tabell 2.9 Midlertidig ansatte etter type arbeidstidsavtale. AKU 2. kvartal 2002 og gjennomsnitt 1999–2002 (2. kvartal). Prosent

	2002	Gjennomsnitt 1999-2002
Fast arbeidstid	59	57
Avtale som innebærer varierende timetall fra uke til uke	27	27
- hvorav skift/turnus*	19	- **
Ingen avtale om arbeidstid	14	15
Tilfeldig arbeidsforhold	1	1
Total	100	100
N	1401	

* Ikke inkludert dem som oppgir at de har fast ukentlig arbeidstid og samtidig sier at de arbeider skift/turnus

** Vi har kun fullstendige opplysninger om skift/turnus for 2001 og 2002

som turnus- eller skiftarbeid. Femten prosent sier at de enten ikke har noen avtale eller at arbeidsforholdet bare er tilfeldig.²³

Man kan argumentere for at de mest typiske/forutsigbare arbeidstidsordningene enten er samme arbeidstid per uke *eller* en arbeidstidsordning som er lagt opp med varierende, men systematisk forutsigbar arbeidstid (skift/turnus). I så fall kan vi si at fire av fem midlertidig ansatte har avtalt og forutsigbar ukentlig arbeidstid.

Det siste spørsmålet vi stiller er hvilken type midlertidig stilling som benyttes. I AKU spørres de midlertidig ansatte om de er ansatt på engasjement/prosjekt, som ekstrahjelp, som vikar, på arbeidsmarkedstiltak, som lærling/praktikant eller annet.

Vikarer er den største gruppen midlertidige ansettelser (om lag 40 prosent), mens i underkant av 20 prosent sier at de er ansatt på engasjement/prosjekt (tabell 2.10). Om lag en firedel av de midlertidig ansatte oppgir at de er ekstrahjelp. Resten (15–20 prosent) er enten på arbeidsmarkedstiltak²⁴, er lærling/praktikant, sier at de arbeider på prøvetid²⁵ eller kodes under «annet».

Tabell 2.10 Midlertidig ansatte etter type midlertidig ansettelse. AKU 2. kvartal 2002 og gjennomsnitt 1999–2002 (2. kvartal). Prosent

	2002	Gjennomsnitt 1999-2002
På arbeidsmarkedstiltak	1	0
Engasjement/prosjektansatt	19	19
Som ekstrahjelp	24	25
Som vikar	39	40
Lærling eller praktikant	8	7
Annet	7	7
Prøvetid	2	2
Total	100	100
N	1401	

²³ «Tilfeldig arbeidsforhold» er et svaralternativ som bare brukes når den intervjuede på eget initiativ oppgir dette (ikke del av de oppleste svaralternativene). Man bør derfor ikke fortolke dette til at kun 1 prosent av de midlertidig ansatte har et arbeidsforhold de ville betegne som «tilfeldig» gitt at dette svaralternativet hadde blitt lest opp for dem.

²⁴ Når andelen som er på arbeidsmarkedstiltak er såpass lav, skyldes dette at vi kun ser på dem som i AKU defineres som lønnstakere. Dette betyr at en god del typer arbeidsmarkedstiltak faller utenfor denne kategorien, se SSBs dokumentasjon av AKU.

²⁵ Dette er en liten gruppe som sannsynligvis ikke hører hjemme blant midlertidig ansatte (selv om også midlertidig ansatte kan være på prøvetid). Prøvetid er heller ikke blant de svaralternativ som leses opp, men SSB koder likevel dette som en verdi hvis den intervjuede oppgir dette svaret.

Disse svaralternativene samsvarer ikke nødvendigvis med unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. En tidligere undersøkelse (Nergaard og Stokke 1996) viste imidlertid at stordelen av dem som oppga at de var vikar, også vikarierte for noen som var fraværende, det vil si at denne gruppen i stor grad var i reelle vikariater.

I dagligtalen er det særlig «ekstrahjelp» som betegner et ansettelsesforhold som er lite forutsigbart når det gjelder når og hvor mye man skal jobbe. Vi antar at vikariat/vikar eller prosjektansettelse vil betegne ansettelsesforhold som i større grad likner faste ansettelser når det gjelder arbeidstid, forutsigbarhet for når man skal jobbe m.v.

Denne antakelsen bekreftes av våre data. Ikke overraskende er ekstrahjelper den gruppen midlertidig ansatte som særlig skiller seg ut når det gjelder arbeidstid og arbeidstidsavtale (tabell 2.11). Over halvparten av ekstrahjelpene arbeider kort deltid, og det er også mange som har også en arbeidstidsavtale som tilsier at jobben er mindre forutsigbar, enten ingen avtale om arbeidstid eller arbeidstid som varierer fra uke til uke uten at dette er del av ordning med turnus/skift. Drøye halvparten av ekstrahjelpene oppgir at det ikke er avtalt noe avslutningstidspunkt for deres ansettelse, mens en av fem har en ansettelse som er på mindre enn tre måneder (og kan for eksempel være sommervikarer eller liknende). Godt over halvparten oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn arbeid. Vikarer og ansatte på engasjement/prosjekttilsatte kjennetegnes i større grad av trekk som vi forbin-

Tabell 2.11 Trekk ved arbeidsforholdet for ulike typer midlertidig ansatte og fast ansatte. 2. kvartal 2002 og gjennomsnitt 1999–2002 (2. kvartal). Andel med følgende kjennetegn:

	Med kort deltid	Med annen hovedaktivitet	Med varierende arbeidstid*	Med kontrakt på 3 mnd. eller mindre**	Uten avtalt slutt-tidspunkt	N
Engasjement/prosjekt						244-257
- 2. kvartal 2002	20	16	20	9	25	
- Gj.snitt 1999-2002	21	18		10	23	
Ekstrahjelp						290-332
- 2. kvartal 2002	55	61	41	17	58	
- Gj.snitt 1999-2002	49	57		22	49	
Vikar						526-560
- 2. kvartal 2002	21	18	17	10	36	
- Gj.snitt 1999-2002	24	21		10	34	
Fast ansatt						12403-12438
- 2. kvartal 2002	11	7	12	Ikke relevant	Ikke relevant	
- Gj.snitt 1999-2002	11	7				

* Dvs verken fast ukentlig arbeidstid eller skift/turnus. Vi beregner ikke gjennomsnitt for perioden her pga svakheter ved dataene i 1999 og 2000.

** Fra oppstart til planlagt avslutning. Beregnet på basis av opplysninger om når man ble ansatt og når man etter planene skal slutte.

der med «vanlige» jobber. Det store flertallet har en arbeidstidsavtale som er forutsigbar i når/hvor mye man skal arbeide, andelen som oppgir at de hovedsakelig ikke er yrkesaktive er lav (under 20 prosent) og flertallet arbeider heltid/lang deltid (ca 80 prosent).

Man kan bruke indikatorene fra tabell 2.8, tabell 2.9 og tabell 2.10 – arbeidstid, arbeidstidsavtale og type midlertidig stilling – for å anslå i hvilken grad midlertidige ansettelser likner tradisjonelle tilsetninger, eller om de midlertidig ansatte skiller seg ut også når det gjelder andre forhold enn type kontrakt. Om lag 40 prosent av de midlertidig ansatte har et arbeidsforhold som kan betegnes som tilnærmet tradisjonelt/vanlig i betydningen at arbeidstakeren arbeider heltid/lang deltid, som vikar eller på prosjekt/engasjement, og at arbeidstiden er forutsigbar (tabell 2.12). Ytterligere åtte prosent er i en opplæringsstilling (lærling/praktikant). Hver fjerde midlertidig ansatte har et arbeidsforhold som klart må betraktes som en løs tilknytning til arbeidsplassen. Dette betyr at de ti prosentene blant lønns-takerne som arbeider i midlertidige stillinger, både omfatter en betydelig andel som har arbeidsforhold som ikke skiller seg vesentlig fra det andre på arbeidsplassen har, og en god del arbeidstakere som har løs tilknytning til arbeidsliv og arbeidsgiver. Midlertidig ansatte er dermed ikke noen enhetlig gruppe på dette området. I den grad man kan snakke om at kontraktstype er en indikator på et eget eller annerledes arbeidsmarked, gjelder dette antakelig kun en mindre andel av dem som er midlertidig ansatte.

Tabell 2.12 Indikator/indeks for vanlig/tradisjonell vs løs tilknytning til arbeidsmarkedet. Skåre på tre indikatorer*. AKU 2. kvartal 2002. Prosent

Løs tilknytning (0,1)	28
Middels (2)	24
Tett (vanlig) tilknytning (3)	40
Lærling/praktikant (utelatt)	8
Total	100
N	1403
Andel med tett tilknytning blant fast ansatte lønns-takere	80

* Basert på følgende indikatorer: arbeidstidsavtale med samme antall timer per uke eller skift eller tur-nus (1), vikar eller engasjementsansatt (1), heltid/lang deltid (1).

2.5 Når er man midlertidig ansatt?

Vi er også interessert i å se om midlertidig ansettelse er knyttet til bestemte faser av yrkestilværelsen. Er dette et fenomen som er knyttet til inngangsfasen av arbeidslivet? Eller er slike ansettelser i like stor grad knyttet til fasen før man har etablert seg på arbeidsmarkedet, eller andre livsfaser hvor man har et mindre sterkt forhold til arbeidslivet?

På kanten av arbeidsmarkedet?

En del midlertidig ansatte har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid. De fleste av disse er i en utdanningssituasjon, andre regner seg som hovedsakelig hjemmearbeidende, mens atter andre er alders- eller uførepensjonister – men med et mindre arbeidsforhold. Om lag 30 prosent av de midlertidig ansatte oppgir at de hovedsakelig ikke er yrkesaktive (tabell 2.13). Flertallet av disse (tre av fire) er studenter/elever.²⁶

Ny hos arbeidsgiver – ny på arbeidsmarkedet?

Hvor sterk sammenheng finner vi mellom midlertidig ansettelse og det å være ny hos sin nåværende arbeidsgiver eller ny hos arbeidsgiver? Med andre ord, er dette en kontraktsform som kan knyttes til etableringsfasen i arbeidsmarkedet? Vi vet fra før at flertallet av de midlertidig ansatte har kort ansiennitet hos sin arbeidsgiver (se tabell 2.5). Her spør vi imidlertid hvor stor andel av dem som er nye hos arbeidsgiver som er midlertidig ansatt. Dette vil gi et inntrykk av i hvilken grad

Tabell 2.13 Midlertidig ansatte etter hovedaktivitet. AKU 2. kvartal 2002 og gjennomsnitt 1999–2002 (2. kvartal). Prosent

	2002	Gjennomsnitt 1999-2002
Hovedsakelig yrkesaktiv	71	70
Annen hovedaktivitet	29	30
- skoleelever/studenter	19	19
Total	100	100
N	1449	

²⁶ Det er kun deltidsansatte som får spørsmålet om de hovedsakelig regner seg som yrkesaktive, eller om de har en annen hovedaktivitet. Arbeidstakere som arbeider heltid betraktes automatisk som hovedsakelig yrkesaktive. Man kan argumentere for at andelen som regner seg som noe annet enn hovedsakelig yrkesaktiv undervurderes noe, for eksempel fordi mange feriejobber vil være heltidsstillinger, men kun løpe en kortere periode.

det er vanlig at nye medarbeidere ansettes midlertidig, og om dette i så fall gjelder alle eller er et fenomen som særlig gjelder yngre personer.

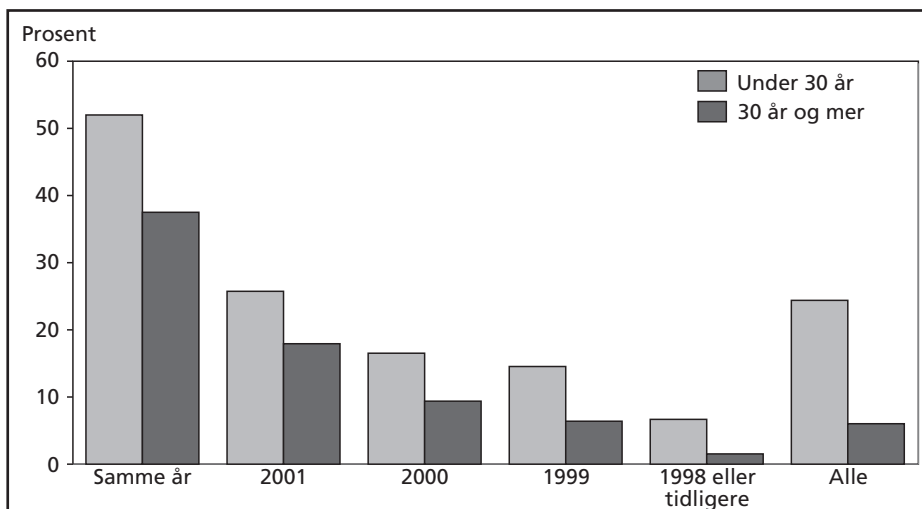
Blant dem som ble ansatt samme år som intervjuene ble gjennomført (dvs har mindre enn 6 måneders ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver), er nesten halvparten midlertidig ansatt. Andelen faller ganske raskt. I gruppen som ble ansatt i året før intervjuene ble foretatt (og som dermed har fra et halvt års til halvannet års ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver) er rundt 20 prosent midlertidig ansatt, mens dette gjelder om lag ti prosent av dem som ble ansatt to år før intervjuene ble foretatt (tabell 2.14). Dette mønsteret er også gyldig når vi utelukkende ser på dem som grupperes som hovedsakelig yrkesaktive. Med andre ord, mønsteret skyldes ikke (kun) at en gruppe med løs tilknytning til arbeidsmarkedet ofte skifter arbeidsgiver.

Tabell 2.14 Andel midlertidig ansatte etter ansiennitet på arbeidsplassen. AKU 2002 2. kvartal og gjennomsnitt 1999–2002 (2. kvartal)

Ansiennitet	2002		Gjennomsnitt 1999-2002	
	Alle	Hovedsakelig yrkesaktive	Alle	Hovedsakelig yrkesaktive
Under seks måneder (ansatt samme år som intervjuet)	46	42	42	38
Om lag ett år (ansatt året før intervjuet)	22	19	20	18
To år	12	11	11	10
Tre år	9	7	8	6
Fire år	5	4	5	4
Fem år eller mer	2	1	1	1
Alle	10	8	10	8

Er det så først og fremst yngre arbeidstakere som ansettes midlertidig når de får ny jobb (eventuelt får sin første jobb)? I noen grad kan vi si ja til dette. Blant arbeidstakere under 30 år er halvparten av de helt nyansatte i midlertidig stilling (figur 2.3). Men også en vesentlig andel av nyansatte arbeidstakere over 30 år er midlertidig ansatt (38 prosent). Med andre ord: for både yngre og for de litt eldre er det å være ny hos arbeidsgiver ofte forbundet med midlertidig ansettelse. Vi finner også høy andel midlertidig ansatte blant dem som ble ansatt året før intervjuene ble foretatt (disse vil i gjennomsnitt ha om lag ett års ansiennitet), 25 prosent blant de yngre og 20 prosent blant dem over 30 år. Mønsteret er om lag det samme hvis vi utelukkende ser på dem som oppgir at de i hovedsak er yrkesaktive, om enn med en svak nedgang i andel midlertidig ansatte blant de under 30 år (vises ikke). Figur 2.3 støtter dermed en antakelse om at midlertidig ansettelse er

Figur 2.3 Andel midlertidig ansatte blant arbeidstakere med ulik ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver (år for ansettelse). Lønnstakere under 30 år og lønnstakere på 30 år og mer. AKU 2. kvartal 2002



vanlig blant dem som er nye på arbeidsplassen – spesielt hvis man samtidig er ung og ny på arbeidsmarkedet.

Hvor og hva kommer midlertidig ansatte fra?

Vi har så langt ikke sagt noe om *hvor de midlertidig ansatte kommer fra*, det vil si hva slags arbeidsmarkedstilknytning de har hatt i perioden forut for at de i AKU oppgir å være midlertidig ansatt. Noen vil komme fra en fast stilling, noen vil ha vært midlertidig ansatt over tid, noen har gått på skole eller studert, noen har vært i annen aktivitet utenfor arbeidslivet eller har vært arbeidssøkende/arbeidsledig. Vi ser her hva panelopplysningene kan fortelle om den nære arbeidsmarkedshistorien til de midlertidig ansatte. Ved å ta utgangspunkt i dem som er midlertidig ansatt ved åttende intervju, kan vi undersøke hvilken tilknytning til arbeidsmarkedet disse hadde ved de foregående sju intervjuene, det vil si en periode på knappe to år.

Fra utdanning

Av dem som i 8. kvartal er midlertidig ansatt, har halvparten vært i en utdannings-situasjon ett eller flere av de foregående kvartaler. Flertallet av disse har vært student/elev mer enn ett kvartal, det vil si at vi kan anta at de har vært engasjert i en

mer omfattende utdanning.²⁷ Ut fra disse opplysningene kan man anta at et sted mellom 30 og 50 prosent av de midlertidig ansatte har vært eller er involvert i skolegang. For mange er midlertidig ansettelse enten knyttet til fasen etter endt utdanning eller til utdanningsfasen.

Fra fast til midlertidig jobb

Førtifem prosent av de midlertidig ansatte i 8. kvartal har oppgitt å ha fast stilling i ett eller flere av de foregående sju kvartaler. Trettisju prosent har oppgitt å være fast ansatt ved mer enn ett intervju. Sistnevnte andel er noe lavere – 28 prosent – hvis vi begrenser oss til dem som både har vært fast ansatt *og* betraktet seg som hovedsakelig yrkesaktive, det vil si gruppen som kan betraktes som fast tilknyttet arbeidsmarkedet. Dette viser at det er en viss vandring fra fast til midlertidig stilling. En slik overgang kan for eksempel skje i forbindelse med (frivillig) jobbskifte, ved at arbeidstakeren mister jobben og får en ny men midlertidig stilling, eller ved at arbeidstakeren har perioder hvor han eller hun er mindre fast tilknyttet arbeidslivet. I en del tilfeller dreier nok dette seg også om studenter/elever og andre som er fast ansatt uten at de har tenkt å forbli i denne typen stilling.²⁸

På vei inn (igjen) i arbeidsstyrken

Vi så ovenfor at en god del av de midlertidig ansatte hadde bakgrunn fra skole/studier de foregående to årene. Men kommer også midlertidig ansatte fra andre tilknytninger utenfor arbeidslivet, for eksempel hjemmearbeidende? Drøye ti prosent av dem som er midlertidig ansatt i 8. kvartal, har vært hjemmearbeidende i ett eller flere kvartal forut for den midlertidige ansettelsen. Her har vi inkludert gruppen som har vært i arbeid men som betrakter seg som hovedsakelig hjemmearbeidende.

²⁷ Her inkluderer vi personer med følgende kjennetegn: skoleelever/studenter utenfor arbeidsstyrken, arbeidssøkende som er skoleelever/studenter, og hovedsakelig ikke yrkesaktive sysselsatte som oppgir at de er studenter/elever.

²⁸ Vi har forsøkt å se litt nærmere på hva som kjennetegner denne gruppen som skiller seg ut fra forventningen om at arbeidstakere går motsatt vei, dvs fra midlertidig til fast stilling. Det at arbeidstakeren har gått fra fast til midlertidig stilling, kan skyldes at vedkommende er på vei inn annen type jobb etter å ha sluttført utdanning (dvs skiftet fra «ekstrajobb» med fast ansettelse til annen type jobb med midlertidig ansettelse) eller at han/hun har skiftet fra en ekstrajobb med fast ansettelse til en ekstrajobb med midlertidig ansettelse. I slike tilfeller er det ikke nødvendigvis riktig å tolke overgangen fra fast til midlertidig som en overgang til en svakere posisjon i arbeidslivet. Et flertall av dem som går fra fast til midlertidig stilling har periodevis hatt en mindre nær tilknytning til arbeidsmarkedet (enten utenfor arbeidsstyrken, arbeidssøkende eller i arbeid men med annen hovedaktivitet). Dette kan indikere at deler av gruppen enten er i ferd med å etablere seg på arbeidsmarkedet, eller har hatt frivillige/ufrivillige «brudd» i sin yrkesaktivitet. Datamaterialet inneholder ikke nok opplysninger til at vi kan si mer om hva som ligger til grunn for skiftet fra fast til midlertidig ansettelse.

Bare halvparten av disse regner seg som hovedsakelig yrkesaktive i det siste intervjuet. Andelen som kommer fra andre posisjoner utenfor arbeidslivet (uførepensjon, alderspensjon etc) er enda lavere. Med andre ord, når ser vi bort fra skoleelever og dem som fortsatt har annen hovedaktivitet, så er ikke gruppen midlertidig ansatte i noen vesentlig grad rekruttert fra grupper på vei inn igjen i arbeidsstyrken.

Arbeidssøkende/arbeidsledige

Fra andre undersøkelser vet vi at personer med arbeidsledighetserfaring er overrepresentert blant de midlertidig ansatte. Også i vårt materiale finner vi at en god del av de midlertidig ansatte tidligere har vært på søking etter arbeid. Hver fjerde av dem som er midlertidig ansatt ved det åttende intervjuet har vært arbeidssøkende ett av de foregående sju kvartaler (skoleelever/studenter på jobbsøking er ikke tatt med), og én av ti har vært arbeidssøkende mer enn ett kvartal. Tar vi med studenter/elever som søker jobb, øker andelen som har vært ledig i minst ett kvartal, men det er ikke vesentlig høyere andel med lengre ledighet.

Oppsummering: hvor kommer de midlertidig ansatte fra?

Nedenfor har vi forsøkt å gruppere de midlertidig ansatte (åttende intervju) med utgangspunkt i det vi vet om deres historie på arbeidsmarkedet, slik den framkommer i de forutgående sju intervjuene. En midlertidig ansatt arbeidstaker kan ende i flere grupper, for eksempel hvis vedkommende både har en lengre periode som fast ansatt og har vært arbeidssøkende i noe tid (dvs at kategoriene kan være overlappende). I tabell 2.15 oppsummerer vi en del opplysninger om hver av de ulike gruppene.

- Minst en tredel er eller har nylig vært i et mer omfattende utdanningsløp. Halvparten av disse er fortsatt i en utdanningssituasjon (og har på intervju-tidspunktet en deltidsjobb som de ikke oppfatter som sin hovedaktivitet). Disse er unge, gjennomsnittsalderen er på 23 år (gjennomsnittsalder for alle midlertidig ansatte er 31 år).
- Om lag en tredel har hatt en mer omfattende og fast tilknytning til arbeidslivet, enten ved at de har hatt en lengre midlertidig ansettelse eller ved at de har gått fra fast til midlertidig stilling. Denne gruppen er i gjennomsnitt eldre enn gruppen som kommer fra utdanning. Gruppen som har vært langvarig midlertidig ansatt er kvinnedominert.
- En av sju (16 prosent) av de midlertidig ansatt i 8. kvartal har i perioden vært løst tilknyttet arbeidslivet uten at dette skyldes skolegang. Her har vi inkludert dem som har vært i arbeid uten å regne seg som hovedsakelig yrkesaktiv

Tabell 2.15 Klassifisering av midlertidig ansatte 8. kvartal etter status i kvartal 1–7. AKU panel 1996–2001. Overlapp mellom kategoriene er mulige.*

	Kommer fra skolegang (inkl. arb.søkende) (minst 3 kv.)	Hovedsakelig yrkesaktiv i perioden		Har vært utenfor arb.styrken el. hovedsakelig ikke yrkesaktiv arbeidstaker (minst 3 kv.)	
		Kommer fra fast jobb (minst 3 kv.)	Har vært midl. ansatt og hoveds. yrkesaktiv ansatt stort sett hele perioden (minst 5 kv.)	Har vært arb.søkende (men ikke skoleelev) (minst 2 kv.)	
Andel av de midl. ansatte	34%	19%	15%	16%	9%
Gjennomsnittsalder	23 år	36 år	34 år	38 år	36 år
Andel					
- kvinner	60	57	70	65	50
- som arbeider heltid	47	66	66	34	55
- som er hovedsakelig yrkesaktiv	57	86	98	58	82
- med utdanningsnivå: lav=gr.skole el. 1 år VGS høy=høyere utdanning	Lav 31 Høy 35	Lav 30 Høy 33	Lav 24 Høy 40	Lav 45 Høy 19	Lav 51 Høy 12

* Andel som ikke klassifiseres er 14 prosent. Disse kjennetegnes av en blanding av kriterier, inkludert høyere andel partielt frafall. Sju prosent klassifiseres i mer enn én kategori.

(unntatt elever/studenter). Denne gruppen skiller seg ut ved å ha lav utdanning, og ved at mange jobber deltid. Flertallet av disse regner seg som hjemmearbeidende også i 8. intervju.

- En av ti har en lengre periode som arbeidssøkende uten at dette kan knyttes til skolegang. Denne gruppen kjennetegnes først og fremst ved en høyere andel med lav utdanning.

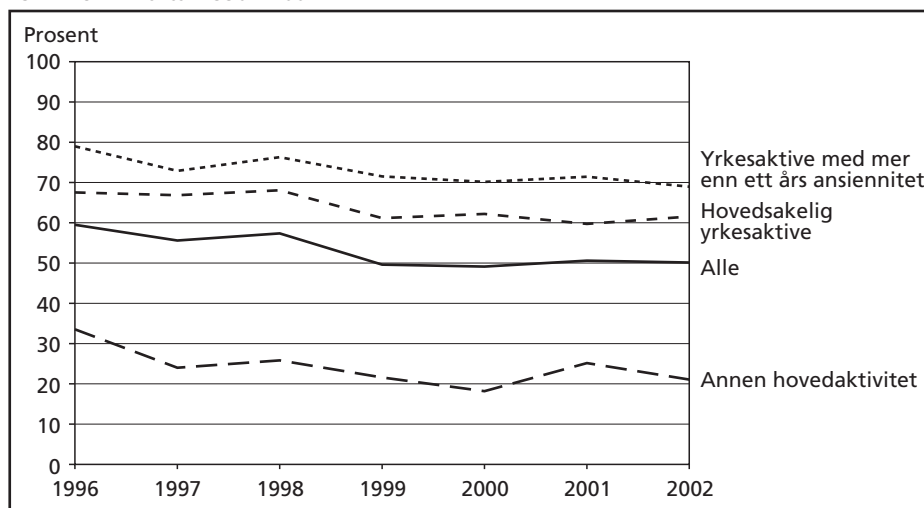
2.6 Frivillig fleksibel?

Er det så slik at midlertidig stilling er blitt mindre ettertraktet i det moderne arbeidslivet, og at midlertidige ansettelser kan betraktes som en selvvalgt tilknytningsform? Gjelder dette i så fall de ressurssterke arbeidstakerne, eller er dette først og fremst et fenomen som er knyttet til perioden hvor man ikke har trådt inn i arbeidslivet for alvor? AKU gir ikke noen omfattende informasjon om hvordan arbeidstakerne vurderer sitt ansettelsesforhold. Enkelte opplysninger finnes likevel. Midlertidig ansatte blir regelmessig spurt om de ønsker fast ansettelse i stedet for midlertidig, og om de har forsøkt å få slik ansettelse.

Om lag halvparten av de midlertidig ansatte oppgir at de ønsker fast stilling (figur 2.4).²⁹ Andelen som ønsker fast stilling er høyere jo sterkere integrert arbeidstakeren er på arbeidsplassen/i arbeidslivet. Blant midlertidig ansatte som har en annen hovedaktivitet enn arbeid (studenter, elever, hovedsakelig hjemmевærende etc), sier bare hver fjerde at de ønsker fast stilling. Andelen er langt høyere blant dem som er hovedsakelig yrkesaktive. I denne gruppen ønsker 60 prosent fast stilling. Blant dem som har vært hos sin nåværende arbeidsgiver i mer enn ett år, ønsker rundt 70 prosent av de midlertidig ansatte fast stilling. Figur 2.4 viser også at det har vært en viss nedgang i andelen som ønsker fast stilling fra 1996 (som er første år vi har opplysninger fra) og fram til i dag. Det er imidlertid ikke noen dramatisk trend i retning av at midlertidig ansatte ikke ønsker fast stilling. Fra 1999 og fram til 2002 er andelen midlertidig ansatte som ønsker fast stilling stabil.

Det er få ulemper knyttet til en fast stilling sammenliknet med midlertidig stilling, og det kan derfor være lett å svare ja på et spørsmål om man ønsker fast stilling. Men mange av de midlertidig ansatte har også gjort forsøk på å få fast stilling. Blant dem som oppgir at de ønsker fast stilling, har i overkant av halvparten faktisk forsøkt å få en fast ansettelse (men er fortsatt midlertidig ansatt). Dette tyder på at ønsket om fast ansettelse er mer enn et uforpliktende svar på et spørsmål i en spørreundersøkelse. Vi vet ikke om disse ønsker/har forsøkt å få fast jobb hos nåværende arbeidsgiver eller om de har søkt jobb hos en annen arbeidsgiver.

Figur 2.4 Andel midlertidig ansatte som ønsker fast stilling. Alle, hovedsakelig yrkesaktive, annen hovedaktivitet og yrkesaktive med minst ett års ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. AKU 2. kvartal 1996 – 2002



²⁹ Spørsmålet stilles ikke til midlertidig ansatte på arbeidsmarkedstiltak, lærlinger eller dem som oppgir at de er på prøvetid. Spørsmålet stilles kun til arbeidstakere med direkte intervju.

Det er ikke åpenbart at det å ønske/forsøke å få fast stilling, øker sannsynligheten for å oppnå dette. Ett år etter opprinnelig intervju har de som ønsker fast stilling oftere oppnådd fast stilling enn dem som i utgangspunktet sier at dette ikke er interessant.³⁰ Men dette skyldes først og fremst at de som svarer nei oftere forsvinner ut av arbeidsstyrken, for eksempel fordi de er i en utdanningssituasjon eller fordi de er pensjonister. Utelukker vi dem som ikke lenger er i arbeidsstyrken, er forskjellene små. Det kan tyde på at det i noen grad er automatikk i at arbeidstakeren tilbys fast stilling etter hvert som han eller hun opparbeider seg ansiennitet og erfaring på arbeidsmarkedet. Spørsmålet om fast stilling synes like mye drevet av lovverk og mer uformell praksis hos arbeidsgiver som av arbeidstakerenes preferanser for fast eller midlertidig kontrakt.

Hvem er det som ikke ønsker fast stilling?

Om lag halvparten av de midlertidig ansatte sier at de ikke ønsker fast stilling. Av disse oppgir 40 prosent at de har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid. De øvrige er også unge (litt under halvparten er under 25 år) og har stort sett kortvarige ansettelser, og opplysningene om avslutningstidspunkt, type jobb etc tyder på at en god del er ferievikarer. Vi kan dermed anta at denne gruppen domineres av arbeidstakere som ikke for alvor har trådt inn på arbeidsmarkedet eller som er i en fase av livet hvor de har annen hovedaktivitet. Midlertidig ansatte med et mer stabilt forhold til arbeidsmarkedet synes i stor grad å ønske fast ansettelse, fast ansettelse er med andre ord fortsatt det tradisjonelle valget og ønsket. Dette bekreftes også av paneldataene. Gruppen som over tid er fast etablert i arbeidslivet, men som ikke ønsker fast ansettelse, er liten og omfatter +/- 15 prosent av alle midlertidig ansatte. Vi finner med andre ord ikke noen mer omfattende gruppe etablerte arbeidstakere som foretrekker å være midlertidig ansatt.

På jakt etter ny jobb?

Det er rimelig å vente at andelen som ser seg om etter annen jobb er klart høyere blant de midlertidig ansatte enn blant fast ansatte. Dette finner vi også. Mellom 25 og 30 prosent av midlertidig ansatte oppgir at de ser seg om etter annet arbeid. Andelen er klart høyere enn blant fast ansatte, hvor 12–13 prosent er på utkikk etter ny jobb. Det er særlig gruppen midlertidig ansatte med ønske om fast stilling, som søker annen jobb (40 prosent).

³⁰ Her ser vi på utviklingen fra første og annen intervjurunde som løper et annet kvartal (med ett års mellomrom), dvs de to gangene i et panel som batteriet med tillegsspørsmål stilles.

En betydelig andel av midlertidig ansatte som har skiftet jobb den senere perioden (jf. spørsmål i tilleggsundersøkelsen til AKU 2. kvartal 2001), mener likevel at de kunne fortsatt hos sin forrige arbeidsgiver. Jobbskifter blant midlertidig ansatte skyldes dermed både ønske om å skifte jobb – for eksempel for å få fast jobb eller bedre jobb – og det at nåværende ansettelse løper ut, slik at man vil stå uten arbeid.

I tilleggsundersøkelsen for 2001 ba vi midlertidig ansatte om å vurdere sannsynligheten for at de fortsatt ville være hos sin nåværende arbeidsgiver om to år. I et slikt tidsperspektiv regner 40 prosent av de midlertidig ansatte med å skifte arbeidsgiver. En god del midlertidig ansatte regner også med å begynne med noe annet – én av fire tror de både kommer til å skifte arbeidsgiver og yrke i løpet av de nærmeste to årene. I tillegg er 20 prosent usikre på om de kommer til å fortsette hos sin nåværende arbeidsgiver (Nergaard 2002a, lagt ved som vedlegg til denne rapporten).

2.7 Midlertidig ansettelse og risiko for ledighet

Det er rimelig å vente at midlertidig ansatte i større grad enn fast ansatte risikerer perioder som arbeidsledig/arbeidssøkende, blant annet fordi denne gruppen arbeidstakere oftere må søke ny jobb når vikariater løper ut eller midlertidige engasjementer avsluttes. Vi har sett at et flertall av de midlertidig ansatte går over i fast stilling i løpet av de to årene som intervjuene løper. Noen få ender som arbeidssøkende, og en del er ikke lenger i arbeidsstyrken, for eksempel fordi de studerer/går på skole, er hjemmeværende eller er trygdet. Men situasjonen ved åttende intervju (avslutningen av intervjuperioden) underdriver erfaringene med å ha vært arbeidssøkende/arbeidsledig. Vi ønsker derfor å undersøke i hvilken grad midlertidig ansatte har erfart å være arbeidsledig/arbeidssøkende i ett eller flere av de sju intervjuene som følger etter første intervju.

Vi konstruerer to mål, ett for å fange opp om arbeidstakeren har vært uten arbeid, og ett for å fange opp lengre perioder som arbeidssøkende:

- Andel som har vært arbeidssøkende ett eller flere av de påfølgende intervjuer etter første intervju.
- Andel som har vært arbeidssøkende lengre perioder i den perioden som AKU løper (tre eller flere intervjuer totalt eller to påfølgende kvartaler).

Det er viktig å huske at vi bare har informasjon fra åtte referanseuker fordelt over en toårsperiode. Dataene vil dermed underdrive korte perioder med arbeidsledig-

het, det gjelder dem som både har blitt arbeidsledig og fått jobb i perioden mellom to intervjuer.³¹

I tabell 2.16 sammenlikner vi ulike grupper (arbeidsmarkedsstatus første intervju) når det gjelder sannsynlighet for å ha vært arbeidsledig ved ett eller flere av de påfølgende intervjuene. Sammenliknet med fast ansatte opplever midlertidig ansatte langt hyppigere arbeidsledighet. Av dem som er midlertidig ansatt i første kvartal, har 17 prosent vært arbeidsledige ved ett eller flere av de påfølgende sju intervjuene. Blant fast ansatte er andelen fire prosent. Gruppen som starter intervjuperioden som arbeidsledige har likevel langt større sannsynlighet for å ha opplevd arbeidsledighet også på et senere tidspunkt. Halvparten av dem som opprinnelig ble klassifisert som arbeidsledige har vært arbeidsledige også på senere tidspunkt.

Når det gjelder lengre perioder/gjentatt erfaring som arbeidssøkende, rammer dette en forholdsvis liten andel av dem som omfattes av AKU. Det er kun blant dem som i utgangspunktet starter som arbeidssøkende, at andelen er betydelig.

Tabell 2.16 Perioder som arbeidssøkende i kvartal 2–8 ut fra status ved 1. kvartals intervju. De som har frafall på 4 eller flere intervjuer er utelukket. Prosent

	Ledig ett eller flere kvartal (kvartal 2 - 8)	Ledig over lengre tid (minst to påfølgende kvartal eller tre av åtte kvartal)	N
Fast ansatt lønnstaker	4	1	19070
Midlertidig ansatt	17	4	2782
- Hovedsakelig yrkesaktiv	15	4	2039
- Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	20	3	736
Selvstendig	3	1	1770
Arbeidssøkende	52	36	901
- Skoleelev	41	20	257
- Andre arbeidssøkende	57	42	644
Utenfor arbeidsstyrken	15	3	8559
- Skoleelev	31	5	2460
- Andre utenfor arbeidsstyrken	8	2	6099
Missing 1. Kvartal	14	4	2860
Alle	9	3	36344

³¹ I AKU klassifiseres arbeidsledig som «personer uten inntektsgivende arbeid som forsøkte å skaffe seg slikt arbeid i løpet av de siste fire ukene, og som kunne ha påtatt seg arbeid i løpet av de neste to ukene». Dette omfatter også dem som har annen hovedaktivitet (for eksempel de som går på skole/studerer), men som likevel ønsker arbeid. Det er ikke noe krav om å være registrert hos Aetat eller liknende.

Blant midlertidig ansatte har fire prosent langvarig/gjentatt erfaring som arbeidssøkende.

Tallene er hentet fra en periode der arbeidsledigheten gradvis sank til et relativt lavt nivå. En tilsvarende studie basert på svenske tall fra 1994 viser klart høyere andel midlertidig ansatte som har vært arbeidssøkende i toårsperioden (37 prosent mot 17 prosent i Norge (Håkansson 2001:37). Dette avspeiler sannsynligvis ulikheter i de to arbeidsmarkedene, men kan også skyldes at midlertidige ansettelser fungerer ulikt i norsk og svensk arbeidsmarked.

2.8 Oppsummering

Andelen midlertidig ansatte i Norge er blant de lavere i en europeisk sammenheng. I motsetning til mange andre land har andelen midlertidig ansatte også gått ned over tid. Man kan likevel ikke betegne situasjonen i Norge som eksepsjonell. Både nivå og utvikling over tid likner for eksempel det vi finner i Danmark.

En av ti norske arbeidstakere er midlertidig ansatt, noe som betyr at dette er en ikke ubetydelig gruppe i arbeidsmarkedet. Til enhver tid er mellom 200 000–210 000 arbeidstakere midlertidig ansatte. Dataene tyder likevel ikke på at midlertidige ansettelser gradvis tar over for faste ansettelser i det som kan betegnes som vanlige arbeidsforhold. Flertallet av de midlertidig ansatte er enten på randsonen til arbeidsmarkedet eller i ferd med å etablere seg på arbeidsmarkedet.

Dataene viser at et flertall av de midlertidig ansatte – og særlig de som for alvor har trådt inn på arbeidsmarkedet – vil ende opp med fast ansettelse i løpet av en toårsperiode. I et komparativt perspektiv har Norge en høy overgangsrate fra midlertidig til fast ansettelse. For en ganske betydelig andel vil likevel perioden som midlertidig ansatt være ganske langvarig i betydningen at perioden strekker seg utover to–tre år. Både overgangsraten og det at vi finner få langvarige midlertidige ansettelsesforhold (kontrakter) innebærer at lite tyder på at midlertidig ansettelse i omfattende grad brukes som erstatning for fast ansettelse i mer langvarige arbeidsforhold.

Midlertidige ansettelser spenner fra typiske ekstrajobber til arbeidsforhold som neppe skiller seg fra det fast ansatte har. Minst en firedel av de midlertidig ansatte har jobber som er preget av at arbeidsforholdet er begrenset og/eller uforutsigbart. Men en ikke ubetydelig andel har et arbeidsforhold som neppe skiller seg vesentlig fra faste jobber når det gjelder arbeidstid, arbeidstidsordning osv.

3 Deltidsarbeid

Internasjonalt betraktes ofte deltidsansatte som atypiske, og deltidsarbeid analyseres i en del tilfeller sammen med midlertidige ansettelser (Goudswaard and Andries 2002, European Commission 2001). I Norge (og Norden) anser man ikke deltidsarbeid som sådan som atypisk. Deltidsansatte – iallfall en betydelig andel av de deltidsansatte – regnes som integrerte i arbeidslivet på linje med heltidsansatte. Det understrekes likevel at dette er en sammensatt gruppe, og at man både finner tradisjonelle og marginale arbeidsforhold blant de deltidsansatte (Ellingsæter 1995, Ellingsæter and Rubery 1996). I den senere tid har bekymringen først og fremst vært knyttet til ufrivillig deltid i betydningen deltidsansatte som ønsker mer arbeid uten å få dette (se for eksempel NOU 2003:20, Vedlegg 8). Ufrivillig deltid kan for eksempel føre til at arbeidstakerne må ha mer enn én jobb, at arbeidstakeren – som stort sett alltid er en kvinne – blir økonomisk avhengig av ektefelle, at lønnsutvikling og karriereutvikling blir dårligere enn det kunne vært om vedkommende hadde fått sin foretrukne arbeidstid osv. Her må det bemerkes at begrepet «ufrivillig deltid» – når det brukes om arbeidstakere som ønsker lengre ukentlig arbeidstid – vil være noe upresist, jamfør at arbeidstakeren godt kan ønske en lengre arbeidstid uten at vedkommende ønsker en heltidsstilling.

Når vi her skal se på deltid i et atypisk-typisk-perspektiv, er et sentralt skille om deltid er frivillig eller om arbeidstakeren ønsker en lengre arbeidstid (se tabell 3.1). Et annet sentralt skille er om deltidsarbeid er knyttet til en overgangsfase som ender i heltidsstilling, eller om arbeidstakerne arbeider deltid over et lengre tidspunkt (stabil deltid). Kortvarige perioder med selvvalgt deltid kan forekomme når arbeidstakere tar ekstrajobber mens de bruker hoveddelen av sin tid til andre aktiviteter (A). Det er derfor relevant å undersøke hvor stor andel av de deltidsansatte som har annen hovedaktivitet eller skifter mellom arbeid og annen aktivitet. Men man vil også finne arbeidstakere som over lengre tid velger å arbeide deltid uten at dette er uttrykk for et de er lite integrert på arbeidsmarkedet eller misfornøyd med sin arbeidstid (C). I utgangspunktet vil vi forvente at dette er den største gruppen deltidsansatte i et arbeidsmarked som det norske. Det er i forbindelse med denne gruppen at det er mest relevant å snakke om en normalisering av deltid. En sentral indikator på en slik normalisering av deltid er om deltidsansatte deler kjennetegn ved ansatte i «vanlige» heltidsstillinger når det gjelder tilknytning til arbeidsmarkedet og arbeidsplass.

Tabell 3.1 Modell for analyse av deltidsarbeid og indikatorer for empiriske spørsmål.

	Selvvalgt deltid	Ufrivillig deltid
Korte ansettelses	A) Livsfase - ekstrajobber? Se etter: Overgang til heltid eller vandringer inn og ut av arbeidslivet	B) Kortvarig ufrivillig deltid Se etter: Kan dette knyttes til inngang til arbeidslivet /ny jobb (overgangsfase eller "venteliste" for større stilling) Overgang til ønsket arbeidstid - hvor mange, hvor fort?
Langvarig/ stabil deltid	C) Normalisert deltid Se etter: Skiller denne gruppen seg fra ansatte på heltid når det gjelder tilknytning til arbeidsplass og arbeidsmarked?	D) Langvarig periode med kortere arbeidstid enn ønsket Se etter: Hvor mange - hvor lenge? Hvordan tilpasser arbeidstakerene seg en slik situasjon?

Ufrivillig deltid kan knyttes til en overgangsfase, for eksempel at nyansatte arbeidstakere kun tilbys deltidsarbeid, men at flertallet ganske raskt går over i ønsket arbeidstid (B). Dette kan skyldes at det er en uformell venteliste på heltidsstillinger eller lengre deltidsstillinger, for eksempel at slike stillinger tilbys deltidsansatte etter ansiennitet etter hvert som stillinger/stillingshjemler blir ledige. Man kan også se for seg at ufrivillig deltid strekker seg over en lengre periode (D), det vil si at dette er et mer omfattende strukturelt problem i arbeidsmarkedet. Det er rimelig å anta at ufrivillig deltid er et større problem for arbeidstakeren jo lengre periode dette strekker seg over. Det er derfor viktig å kartlegge i hvilken grad ufrivillig deltid forekommer over lengre tidsperioder. I forlengelsen av det er det også av interesse å se hvordan arbeidstakerne tilpasser seg ufrivillig deltid: flere jobber, aktiv søking etter annet arbeid osv.

Med dette som utgangspunkt vil vi diskutere følgende forhold knyttet til deltid:

- Hvor mange arbeider deltid, og har andelen økt eller avtatt over tid?
- I hvilken grad er deltidsstillinger «vanlige» jobber, og i hvilken grad skiller disse jobbene seg ut ved at arbeidstakeren har en løsere tilknytning til arbeidsplassen?
- Hvor stabil er tilværelsen som deltidsansatt? Hva skjer over tid: overgang til heltid, fortsatt deltid eller perioder utenfor arbeidslivet?

Deretter ser vi nærmere på hva AKU kan fortelle om undersysselsatte³² og deltidsansatte som ønsker lengre arbeidstid:

- Omfang og utvikling over tid.
- Hvilke arbeidstidspreferanser har denne gruppen?
- Hvem ønsker lengre arbeidstid?
- Langvarig undersysselsetting eller overgang til ønsket arbeidstid?
- Finner vi kompensasjonsstrategier som flere jobber, ekstrajobbing eller aktiv jobbsøking?
- Er undersysselsetting forbundet med økt risiko for arbeidsledighet?

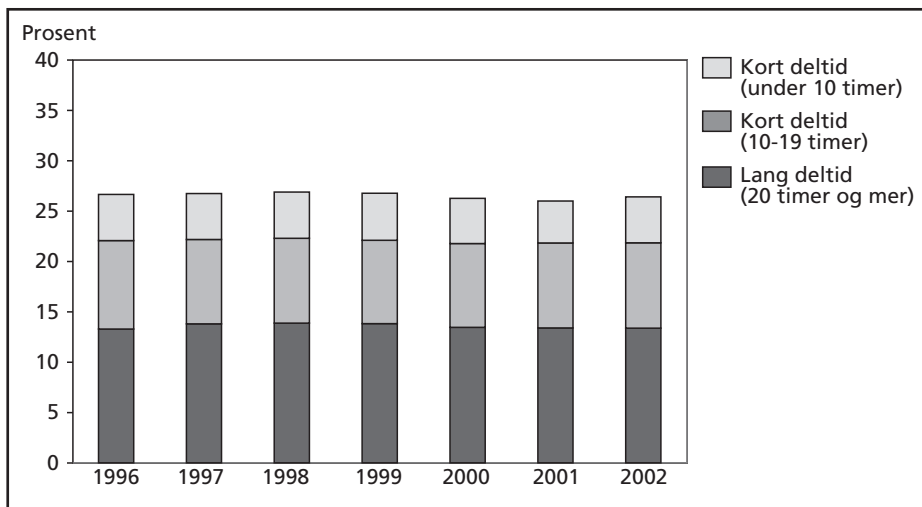
3.1 Deltid – utvikling og omfang

En av fire norske lønnstakere er deltidsansatt. Andelen har vært noenlunde stabil de senere årene (figur 3.1). Fra 1996 og fram til 2002 har andelen lønnstakere som arbeider deltid variert fra i underkant av 27 prosent (AKU 2. kvartal 1996) til 26 prosent (AKU 2. kvartal 2001). Det har heller ikke vært noen vesentlige forskyvninger mellom kort deltid (under 20 timer) og lang deltid (20 timer eller mer). Heller ikke når det gjelder andelen med svært små jobber – i figuren har vi har skilt ut gruppen som har en avtalt arbeidstid på under ti timer – finner vi noen endring de siste årene.³³

³² Undersysselsatt defineres av SSB som deltidsansatte som ønsker mer arbeid, kan ta dette innen en måned og som har forsøkt å få mer arbeid.

³³ SSB skiller mellom kort deltid (avtalt ukentlig arbeidstid på under 20 timer) og lang deltid (avtalt ukentlig arbeidstid på 20 timer eller mer). Arbeidstakere som har en avtalt arbeidstid på under 32 timer i uka blir automatisk klassifisert som å arbeide deltid. Arbeidstakere som har en avtalt arbeidstid på mellom 32–36 timer blir spurt om dette er heltid eller deltid. For denne gruppen baserer klassifiseringen seg på hva arbeidstaker svarer på dette spørsmålet. Det er også verdt å merke seg at SSBs (AKUs) inndeling i heltid/deltid baseres på total arbeidstid, dvs at arbeidstakere med mer enn én stilling får sin arbeidstid lagt sammen. Dette innebærer at antall personer som arbeider deltid underdrives noe i forhold til antall hovedarbeidsforhold som faktisk er deltidsstillinger. Antall lønnstakere som «feilklassifiseres» som heltidsansatte ut fra hovedstilling, er imidlertid begrenset (anslagsvis 1–2% av alle lønnstakere, se Lohne og Næsheim (2003) for en utdyping av dette). For arbeidstakere med to stillinger blir imidlertid skillet mellom kort og lang deltid noe tilfeldig hvis man ønsker å forholde seg til det enkelte ansettelsesforhold og ikke samlet arbeidstid. Kun 8 prosent av lønnstakerne har to stillinger. Vi vurderer ikke dette som et forhold som vil ha vesentlig betydning for de påfølgende analyser og benytter mål for total arbeidstid.

Figur 3.1 Andel deltidsansatte blant lønnstakerne etter avtalt/vanlig arbeidstid. AKU 2. kvartal 1996–2002.



Andelen deltidsansatte i Norge er høy i en internasjonal sammenheng. I de europeiske arbeidsmarkedsundersøkelsene der også Norge og Island er med, har Norge den tredje høyeste deltidsandelen i EU/EØS-landene (Eurostat 2001). Kun i Nederland og på Island arbeider flere arbeidstakere deltid. Men også land som Danmark, Sverige, Storbritannia og Belgia har en deltidsandel på over 20 prosent.³⁴ Med unntak av Finland, skiller dermed Norden seg ut ved at det er vanlig å arbeide deltid. Man kan også legge merke til at de fleste land med høy deltidsandel i tillegg har høy arbeidsmarkedsdeltakelse.

Deltidsansatte blir i AKU spurt om de regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, eller om de har en annen hovedaktivitet (for eksempel student/elev, hjemmeverende etc). Dette spørsmålet vil være en indikator på tilknytning til arbeidsmarkedet. To av tre deltidsansatte regner seg som hovedsakelig yrkesaktive (tabell 3.2, se neste side). Studenter/elever dominerer blant dem som har annen hovedaktivitet, og hver fjerde deltidsansatte regner skolegang/studier som sin hovedaktivitet. Ikke overraskende er andelen som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive høyest blant dem som arbeider lang deltid. Mens nærmere 90 prosent av dem som jobber lang deltid regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, gjelder dette kun 42 prosent av dem som arbeider kort deltid.

³⁴ Disse tallene er basert på sysselsatte (lønnstakere og selvstendige). Vi ser i våre analyser kun på lønnstakere.

Tabell 3.2 Deltidsansatte (alle, lang deltid og kort deltid) fordelt på om de regner seg som hovedsakelig yrkesaktive eller om de har annen hovedaktivitet. AKU 2002 2. kvartal og gjennomsnitt AKU 1999–2002 (2. kvartal). Prosent

	Alle deltidsansatte		Lang deltid		Kort deltid	
	2002 - 2. Kvartal	Gjennomsnitt 1999-2002	2002 - 2. kvartal	Gjennomsnitt 1999-2002	2002 - 2. kvartal	Gjennomsnitt 1999-2002
Hovedsakelig yrkesaktive	65	65	89	89	42	42
Annen hovedaktivitet	35	35	11	11	58	58
- hvorav skoleelever og studenter	27	24	4	4	39	40
Total	100	100	100	100	100	100
N	3766		1879		1820	

Kjønn – alder – utdanning

Hvem er det så som arbeider deltid? I tabell 3.3 ser vi at andelen deltidsansatte er atskillig høyere blant kvinner enn blant menn. Mens to av fem kvinner arbeider

Tabell 3.3 Deltidsansatte etter alder og kjønn. AKU 2. kvartal 2002 og gjennomsnitt 1999–2002 (2. kvartal). Alle deltidsansatte og deltidsansatte som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive

	2002 2. kvartal			Gjennomsnitt 1999 - 2002	
	Alle deltids- ansatte	Hovedsakelig yrkesaktive	N	Alle deltids- ansatte	Hovedsakelig yrkesaktive
Kjønn					
Menn	10	4	6957	10	4
Kvinner	43	32	6819	43	32
Alder					
Under 20 år	80	5	555	78	4
20-24 år	38	12	1133	36	10
25-29 år	20	11	1481	21	12
30 til 34 år	19	15	1853	20	17
35 til 59 år	22	20	7856	23	20
60 år og mer	42	27	898	40	26
Utdanning					
Grunnskole/VGS1	36	23	5414	36	23
VGS 2	22	14	3595	22	14
Høyere utdanning - lavere nivå	21	16	3779	22	16
Høyere utdanning - embetsgrad	10	6	915	10	7
Alle	26	17	13776	26	17

deltid, gjelder dette kun ti prosent av mennene. Kjønnsforskjellene blir enda klarere hvis vi ser bare på andelen som regner seg som hovedsakelig yrkesaktiv på deltid. Kun fire prosent av alle mannlige lønnstakere regner seg som hovedsakelig yrkesaktive deltidsansatte – mot en tredel av alle kvinnelige lønnstakere. Deltidsandelen er høyest blant de yngste og de eldste. Men om vi kun begrenser oss til deltid blant dem som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, øker andelen med alder. Unge jobber deltid fordi de kombinerer dette med annen aktivitet, eldre velger oftere deltid av andre årsaker. Ikke overraskende finner vi at jo høyre utdanning – jo lavere deltidsandel.

I tabell 3.4 prosentuerer vi den andre veien – det vil si at vi ser hvilke kjennetegn gruppen deltidsansatte har. Totalt er fire av fem deltidsansatte kvinner. Blant deltidsansatte som har arbeidet som sin hovedaktivitet, er kvinneandelen hele 90 prosent. Deltidsansatte med annen hovedaktivitet skiller seg ikke overraskende ut når det gjelder alder, jamfør at vi tidligere så at et stort flertall her var elever og studenter (tabell 3.2). To tredeler av denne typen deltidsansatte er under 25 år,

Tabell 3.4 Deltidsansatte fordelt på alder, kjønn og utdanning etter arbeidstid (Alle deltidsansatte, hovedsakelig yrkesaktive og hovedsakelig ikke yrkesaktive). AKU 2. kvartal 2002

	Alle deltidsansatte	Hovedsakelig yrkesaktive	Annen hovedaktivitet
Kjønn			
Menn	19	10	37
Kvinner	81	90	63
Total	100	100	100
Alder			
Under 20	12	1	34
20-24 år	19	12	33
25 til 29 år	20	25	10
30 til 34 år	20	27	5
35 til 59 år	19	25	7
60 år og mer	10	9	11
Total	100	100	100
Utdanning			
Grunnskole/VGS1 (ett år)	53	52	56
VGS 2	21	21	23
Høyere utdanning - lavere nivå	23	25	18
Høyere utdanning - embetsgrad	3	2	3
Total	100	100	100
N	3633	2472	1191

mens elleve prosent er over 60 år. Vi finner mange med lavere utdanning både blant yrkesaktive deltidsansatte og blant ansatte med annen hovedaktivitet. Antakelig er dette to ulike fenomener, voksne med lavere utdanning vil være overrepresentert i den ene gruppen – ungdom som ikke har sluttført utdanningen i den andre.

3.2 Vanlige jobber eller atypisk tilværelse?

Vi ønsker å se på i hvilken grad deltidsansatte skiller seg ut når det gjelder tilknytning til arbeidsplassen og arbeidslivet. Et viktig poeng er å se om det er forskjeller mellom ulike grupper deltidsansatte. Antakelsen er at deltidsansatte som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive er langt sterkere integrert i arbeidslivet enn deltidsansatte som har en annen hovedaktivitet.

Sett under ett skiller deltidsansatte seg fra heltidsansatte ved oftere å være midlertidig ansatt, ved gjennomgående å ha kortere ansiennitet hos sin arbeidsgiver, ved større sannsynlighet for å oppleve perioder utenfor arbeidsstyrken eller som arbeidssøkende, og ved en arbeidstid som er mindre forutsigbar (tabell 3.5). Deler vi derimot deltidsansatte i dem som hovedsakelig regner seg som yrkesaktive (to tredeler) og dem som har annen hovedaktivitet (en tredel), finner vi et klart mønster. Deltidsansatte som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive skiller seg ikke vesentlig fra heltidsansatte når det gjelder de fleste av våre indikatorer på et sta-

Tabell 3.5 Indikatorer for tilknytning til arbeidsgiver/arbeidsmarkedet. Heltidsansatte og deltidsansatte, alle, hovedsakelig yrkesaktive og grupper med annen hovedaktivitet. AKU 2002, 2. kvartal og AKU-panel. Prosent

	Andel midlertidig ansatte (tverrsnitt)	Vært hos arbeidsgiver mindre enn ett år	Vært hos arbeidsgiver mer enn fem år	Søker annet arbeid	Arbeidstid / andel med lite forutsigbar*	Arbeidssøkende ett eller flere påfølgende kvartaler**	Utenfor arbeidsstyrken ett eller flere påfølgende kvartaler**
Heltid	7	16	48	14	9	4	9
Deltid	18	25	38	17	22	8	23
- hoveds. yrkesaktive	10	16	50	14	12	4	13
- annen hovedaktivitet	32	41	14	23	41	14	43
Datakilde	Tverrsnitt, 2. kvartal 2002					Panel, 1. til 8. kvartal Første intervju 1996-1999	

* Enten ingen avtale om arbeidstid eller varierende arbeidstid fra uke til uke uten at dette er knyttet til skift/turnus.

** Andelen er antakelig noe høyere pga at gruppen med frafall ofte er utenfor arbeidsstyrken. Vi har utelukket dem som har frafall i mer enn tre av åtte intervjuer.

bilt/vanlig arbeidsforhold. Unntaket er at det kan synes som om denne gruppen har noe høyere sannsynlighet for å være utenfor arbeidsstyrken i en eller flere perioder. Én forklaring kan være at denne gruppen er kvinnedominert, og at man for eksempel finner en del som har perioder utenfor arbeidslivet på grunn av omsorg for barn. Det er imidlertid ikke store forskjeller mellom heltids- og deltidsansatte, og forskjellen blir enda mindre hvis vi sammenlikner kvinner som arbeider deltid med kvinner som arbeider heltid.

Deltidsansatte som oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn arbeid er oftere midlertidig ansatt, har oftere kort ansiennitet hos arbeidsgiver og skiller seg ut når det gjelder arbeidstid og erfaringer med perioder utenfor arbeidslivet/som arbeidsøkende. Forskjellene må kunne sies å være betydelige.

Datamaterialet støtter dermed en antakelse om at deltidsansatte lønnstakere som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive i det store og hele har en tilknytning til arbeidslivet på linje med heltidsansatte. Deltidsansatte med annen hovedaktivitet skiller seg klart ut, og det er denne gruppen som bidrar til at deltidsansatte samlet framstår som mer atypiske.³⁵

3.3 Stabil tilværelse eller overgang til heltid?

Vårt neste spørsmål er om arbeidstakere jobber deltid på stabil basis, eller om deltidsansatte etter hvert går over til å arbeide heltid. Vi ser på dette ved hjelp av paneldataene i AKU. Rundt 80 prosent av lønnstakerne arbeider enten bare heltid eller bare deltid i løpet av den perioden som AKU løper (tabell 3.6, se neste side). De øvrige 20 prosentene klassifiseres vekselvis som heltidsansatt og deltidsansatt i løpet av de åtte kvartalene som intervjuene pågår. En del av disse sistnevnte (knappe halvparten av gruppen) kan betraktes enten som hovedsakelig deltidsansatt eller som hovedsakelig heltidsansatt.³⁶ Dette innebærer at den reelle stabiliteten i arbeidstidsvalg nok vil være høyere enn tabellen viser. Andelen med stabil arbeidstid

³⁵ Så lenge vi kun ser på gruppen som betrakter seg som hovedsakelig yrkesaktive, er det kun små forskjeller mellom dem som arbeider kort deltid (under 20 timer i uka) og dem som arbeider lang deltid. De som arbeider kort deltid er litt mer «atypiske» enn dem som arbeider lang deltid. Forskjellene er ikke store og bekrefter at det markante skillet når det gjelder integrering i arbeidslivet går mellom dem som betrakter seg som hovedsakelig yrkesaktive (uansett arbeidstid) og dem som ikke gjør dette.

³⁶ Disse vil være i alt overveiende klassifisert som heltids- eller deltidsansatt, dvs at de kun har avvikende klassifisering ved ett av åtte intervjuer. Dette kan bety at man skiftet arbeidstid på slutten eller i begynnelsen av intervjuperioden, eller man kan av mer tilfeldige årsaker ha en avvikende arbeidstid det ene kvartalet (feilkoding eller for eksempel et kortvarig avvik fra normal arbeidstid).

er om lag den samme hvis vi utelukkende ser på dem som er stabilt tilnyttet arbeidslivet, det vil si er sysselsatt lønnstaker hele perioden.

Tabell 3.6 kan være noe vanskelig å fortolke – indikerer dette høy eller lav stabilitet? To forhold synes klart. Mange deltidsansatte er stabilt deltidsansatte over

Tabell 3.6 Arbeidstidsklassifisering over 8 kvartaler. Alle som har vært i arbeid (som lønnstaker) og de som har vært stabile i arbeidsmarkedet (lønnstaker i 7 eller 8 av 8 intervjuer). AKU panel 1996–1999 (tidspunkt for 1. intervju). Prosent

	Alle som har vært lønnstaker ved en eller flere intervjuer	De med stabil tilknytning til arbeidsmarkedet
Kun deltid	19	14
Kun heltid	59	66
Både heltid og deltid over toårsperioden	22	20
Total	100	100
Antall personer	N=28405	N=19709

Tabell 3.7 Arbeidstids-/arbeidsmarkedsstatus per 8. kvartal for lønnstakere som arbeider heltid og deltid per 1. kvartal. Alle, kvinner og menn. AKU panel 1996–1999 (tidspunkt for 1. intervju). Prosent

	Arbeidsstyrkestatus 8. kvartal				Total	N
	Heltid	Deltid	Arbeids- søkende	Utenfor arbeidsstyrken		
Heltid 1. kvartal						
Alle	86	7	1	5	100	16155
Kvinner	78	15	1	6	100	5826
Menn	91	3	1	5	100	10329
Deltid 1. kvartal						
Alle	24	61	2	14	100	5661
Kvinner	21	65	1	12	100	4746
Menn	40	37	3	21	100	915
Hovedsakelig yrkesaktive 1. kvartal						
Alle	23	67	1	9	100	3806
Kvinner	21	69	1	9	100	3499
Menn	45	40	2	12	100	307
Hovedsakelig ikke yrkesaktive 1. kvartal						
Alle	26	48	2	24	100	1855
Kvinner	20	54	2	23	100	1247
Menn	37	35	3	25	100	608

tid. Samtidig foregår det ikke ubetydelige vandringer mellom heltid og deltid i det norske arbeidsmarkedet. For å se nærmere på dette ser vi på hvilke skifter som faktisk skjer over tid når det gjelder arbeidstid (fra heltid til deltid og motsatt vei). I tabell 3.7 sammenlikner vi arbeidstid i første og åttende kvartal/intervju. Det er en større andel av de deltidsansatte som går over til å arbeide heltid, enn motsatt. En av fire av dem som opprinnelig arbeidet deltid (første intervju), arbeider heltid knappe to år etter. Bare sju prosent av dem som opprinnelig arbeidet heltid, oppgir at de arbeider deltid ved avslutningen av intervjuene. Samtidig er det to-talt sett langt flere som arbeider heltid enn deltid. Hvis vi ser på *antall* personer som skifter arbeidstid, er det om lag like mange som går fra heltid til deltid, som fra deltid til heltid.

Det er først og fremst kvinner som går fra heltid til deltid. Femten prosent av kvinnene som arbeidet heltid ved første intervju, oppgir at de arbeider deltid knappe to år etter. Blant menn er det kun tre prosent som går fra heltid til deltid. Det er flere menn enn kvinner som går fra deltid til heltid. Kun 37 prosent av de deltidsansatte mennene arbeider fortsatt deltid ved intervjuenes avslutning, mot 65 prosent av kvinnene.

Gruppen med annen hovedaktivitet enn yrkesaktivitet skiller seg ut både ved at de oftere fortsatt arbeider deltid og ved at andelen som befinner seg utenfor arbeidsstyren ved intervjuenes avslutning, er klart høyere enn for andre deltidsansatte.

Det er også verdt å merke seg at to tredeler av de deltidsansatte som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, arbeider deltid både ved første og siste kvartal. I denne gruppen finner vi med andre ord en stor gruppe som kan betegnes som stabilt deltidsarbeidende.

Mønsteret i det norske arbeidsmarkedet skiller seg ikke vesentlig fra det man i gjennomsnitt finner i EU-landene. Paneldata fra EU-landene viser at 16 prosent av dem som arbeidet kort deltid (under 15 timer i nevnte materiale) og 24 prosent av dem som arbeidet lang deltid, arbeidet heltid ett år etter første intervju (European Commission 2002: 86)³⁷. Tallene det der refereres til, er basert på undersøkelsene fra 1997 og 1998.

Hva skjer så med arbeidstakere som skifter arbeidstid? Innebærer dette også en endring i tilknytningen til arbeidsmarkedet? De som går fra heltid til deltid beholder sin tilknytning til arbeidslivet. Dette er bare i begrenset grad en overgang som kan betraktes som et steg bort fra arbeidsmarkedet (dvs til kategorien hovedsakelig ikke yrkesaktiv), og det er heller ikke i noen særlig grad en vandring ut i undersyssetning (se avsnitt 3.4). I så måte kan man anta at dette stort sett dreier seg om frivillige endringer i arbeidstid.

³⁷ European Community Household Panel, se note 15.

De som går fra deltid til heltid fra første til åttende kvartal fordeler seg på «vanlige» deltidsansatte (to tredeler) og gruppen som kommer fra annen hovedaktivitet (en tredel). Arbeidstakere i den første gruppen har stort sett en fast tilknytning til arbeidslivet gjennom perioden på åtte kvartaler, og sannsynligheten for å ha vært arbeidsledig er liten. Ganske mange har imidlertid erfaring fra å være undersyssel-satt eller har ønsket seg lengre arbeidstid. I så måte kan man anta at endret arbeidstid for mange er uttrykk for at man (etter hvert) oppnår en arbeidstid som i større grad er tilpasset egne ønsker.

Den andre gruppen som går fra deltid til heltid – de som starter som hovedsakelig ikke yrkesaktive – er i større grad preget av at de er i en livsfase med vandringer inn og ut av arbeid, men hvor de etter hvert havner i en heltidsstilling.

3.4 Deltid som problem: ufrivillig deltid og undersysselsetting

I den senere tid har spørsmålet om ufrivillig deltid – i betydningen deltidsansatte arbeidstakere som har kortere avtalt arbeidstid enn det de ønsker – blitt satt på dagsorden. Både arbeidstakerorganisasjoner og organisasjoner som arbeider med likestilling peker på det uheldige i at arbeidstakere over tid tilbys en arbeidstid som ikke er i samsvar med deres preferanser. Dette kan føre til økonomiske problemer for den enkelte, og at vedkommende ikke får samme utviklingsmuligheter i arbeidslivet som andre. I tillegg vil dette være en form for arbeidsledighet, og fører også til at arbeidskraftsressursene utnyttes dårlig. Ufrivillig deltid kan skyldes ulike forhold. I den del tilfeller vil årsaken være at arbeidsgiver kun har behov for en ansatt på deltid. Men enkelte reiser også spørsmål om enkelte arbeidsgivere spekulerer i tilby deltid framfor heltid, for eksempel fordi dette gjør det enklere å få turnusordninger til å gå opp eller for å unngå en del forpliktelser som følger med heltid/lengre deltid. I forlengelsen av dette diskuteres det om man kan finne bedre måter å organisere driften på, slik at flere får en arbeidstid som er tilfredsstillende. I noen grad kan man også anta at dette har å gjøre med det samlede arbeidstids-mønsteret, at deltid medfører mer deltid. Hvis for eksempel en arbeidstaker som arbeider deltid får permisjon, vil arbeidsgiver ofte tilby vikaren samme stillingsbrøk. I en del tilfeller kan også ufrivillig deltid være et mer tidsavgrenset fenomen, jamfør at det i en del tilfeller kan ta noe tid før arbeidsgivers og arbeidstakers arbeidstidsønsker stemmer overens.

I AKU spørres deltidsansatte om de ønsker mer arbeid, hvor mange timer de ønsker å arbeide per uke, om de i så fall har forsøkt å få mer arbeid og hvor raskt

de eventuelt kan ta mer arbeid. Ut fra disse opplysningene definerer SSB gruppen undersysselsatte. For å bli definert som undersysselsatt må en (deltidsansatt) arbeidstaker ønske mer arbeid, kunne ta dette raskt (innen en måned) og samtidig ha forsøkt å få økt arbeidstid. Definisjonen gir dermed et bilde av hvor stor del av de sysselsatte som på kort tid reelt er disponible for økt arbeidstid, det vil si arbeidskraftreserven eller omfanget av skjult arbeidsledighet. Man kan imidlertid argumentere for at dette er en streng definisjon hvis man ønsker å analysere ufrivillig deltid i et bredere perspektiv. Vi vil derfor også se på gruppen som oppgir at de ønsker lengre arbeidstid uavhengig av om arbeidstakeren faktisk har forsøkt å få dette.

Omfang og utvikling over tid

Om lag tre prosent av lønnstakerne – mellom 60 000 og 70 000 personer – er til enhver tid definert som undersysselsatt, det vil si at de arbeider deltid, ønsker mer arbeid, kan ta dette raskt og har forsøkt å få økt arbeidstid. Dette utgjør 11–13 prosent av de deltidsansatte. Andelen er litt høyere først i perioden 1996–2002 (tabell 3.8).³⁸ Per 2003 har andel og antall undersysselsatte igjen økt (vises ikke her), og er antakelig på nivå med tallene for 1996–1998.

Tabell 3.8 Andel og antall deltidsansatte lønnstakere som er undersysselsatte, og andel deltidsansatte lønnstakere som ønsker mer arbeid. AKU 1996–2002, 4. kvartal. Prosent og antall personer

	Andel undersysselsatte	Undersysselsatte lønnstakere	N	Andel som ønsker mer arbeid*	N
1996	15	78000	3768	28	3261
1997	16	83000	3729	27	3200
1998	14	76000	3625	26	3203
1999	11	63000	3855	22	3285
2000	12	62000	3620	21	3172
2001	12	68000	3818	22	3317
2002	13	74000	3832	23	3357

* Andel som ønsker mer arbeidstid er prosentuert ut fra dem som har deltatt i direkte intervju, se fotnote 39.

³⁸ Måten denne variabelen framkommer (inkludert hvilke grupper som får spørsmålet), varierer noe over tid (1996–2001). Tidlig i perioden falt en del personer ut fra dette spørsmålet, antakelig pga en feil i intervjuopplegget. Senere i perioden er dette rettet opp. Vi velger derfor å bruke tall for 4. kvartal i stedet for 2. kvartal (der feilen ligger).

Nesten dobbelt så mange – i overkant av 20 prosent av de deltidsansatte – sier at de ønsker mer arbeid uten at de blir definert som undersysselsatte.³⁹ I 1996, da arbeidsledigheten var høyere, var andelen 28 prosent. Det betyr at en betydelig andel av de deltidsansatte er i en situasjon hvor de har en stillingsbrøk som ikke tilsvarer deres arbeidstidspreferanser. Flertallet av disse oppgir at de kan begynne med økt arbeidstid på kort varsel, men en del har ikke gjort noe forsøk på å få mer arbeid, og blir dermed ikke definert som undersysselsatt.⁴⁰

Det er vanskelig å si om omfanget av undersysselsetting eller ufrivillig deltid er høyt eller lavt i Norge i et komparativt perspektiv. På den ene siden viser de europeiske arbeidsmarkedsundersøkelsene at Norge har en ganske lav andel undersysselsatte sammenliknet med en del andre europeiske land.⁴¹ I gjennomsnitt er andelen undersysselsatte på 15,8 prosent i EU-landene i 2001. De ulike land anvender imidlertid ulike definisjoner på undersysselsatt, noe som gjør at det ikke er særlig hensiktsmessig å sammenlike andel undersysselsatte eller ufrivillig deltidsansatte.⁴² Den norske definisjonen er for eksempel strengere enn den svenske, som ikke har noe krav om å ha forsøkt å få mer arbeid.

³⁹ Dette spørsmålet stilles bare til dem som intervjues gjennom direkte intervju, dvs svarer selv. I AKU kan intervjuer også gjennomføres ved at et annet familiemedlem svarer på vegne av den intervjuede. I de tilfellene blir enkelte spørsmål utelatt, blant annet spørsmålet om ønsket arbeidstid. Ved indirekte intervju estimerer SSB likevel tall for hele utvalget på enkelte sentrale spørsmål, inkludert variabelen undersysselsetting. Dette gjøres imidlertid ikke for de enkeltspørsmål som danner grunnlaget for målet undersysselsetting, blant annet om arbeidstakeren ønsker mer arbeid enn avtalt/vanlig. Her forutsetter vi at andelen som ønsker mer arbeid er den samme blant dem som ikke er direkte intervjuet, og som vi derfor ikke har informasjon om, dvs at vi betrakter andelen som er direkte intervjuet som et representativt utvalg av AKU. Andelen undersysselsatte er noenlunde den samme blant dem som er direkte intervjuet og dem som har indirekte intervju, noe som gjør en slik antakelse ganske rimelig.

⁴⁰ I gruppen som oppgir at de ønsker lengre arbeidstid, men som ikke faller inn under definisjonen for undersysselsatt, oppgir tre av fire at de kan starte med økt arbeidstid i løpet av en måneds tid eller mindre.

⁴¹ Tall for andel deltidsansatte med ufrivillig deltid (involuntary part-time) finnes blant annet i Eurostats publikasjon *Labour Force Survey 2000* (Eurostat 2001).

⁴² I Sverige defineres for eksempel undersysselsatte på en annen måte enn i Norge. Her er definisjonen: «Person som är sysselsatt men av arbetsmarknadsskäl arbetar mindre än han/hon önskar sägs vara undersysselsatt.». I Sverige har man med andre ord ikke inkludert kravet om å ha søkt mer arbeid. Ulik definisjon er antakelig den viktigste årsaken til at andel undersysselsatte i Norge er 10 prosent lavere enn i Sverige (Eurostat 2001:138–139). Man kan argumentere for at en sammenliknbar definisjon for Norge hadde vært gruppen som ønsker mer arbeid og som kan ta dette rimelig raskt. En slik definisjon ville betydd at man i Norge har en andel undersysselsatte på rundt 20 prosent (lønnstakere og selvstendige).

Hvem er de undersysselsatte?

I Norge er undersyssetting, og det å ha en stillingsandel som er mindre enn ønsket, et kvinnefenomen. Mellom 75 og 80 prosent av de undersysselsatte er kvinner. Drøye halvparten av alle undersysselsatte er 35 eller mer, og over 60 prosent er fylt 30 år. Vi finner undersysselsatte i de næringer der det er mye deltid – nesten 40 prosent av alle undersysselsatte arbeider innen helse- og sosialsektoren og det er også en god del innen detaljhandel, hotell og restaurant og transport. (se vedlegg 2, tabell 2). Dette betyr at de undersysselsatte ikke skiller seg vesentlig fra deltidsansatte totalt.

Hvilken arbeidstid ønsker gruppen som ønsker å arbeide mer?

I AKU spørres deltidsansatte som ikke er tilfreds med sin arbeidstid om hvor mange timer de ønsker å arbeide. Drøye halvparten (53 prosent) oppgir at de ønsker en heltidsstilling.⁴³ Resten ønsker fortsatt å arbeide deltid, men med en høyere stillingsandel enn det de har i dag (tabell 3.9). I gruppen som arbeider kort deltid eller oppgir at de hovedsakelig ikke er yrkesaktive, ønsker flertallet fortsatt å arbeide deltid. Men også her er det en betydelig gruppe (to av fem) som ønsker heltidsstilling. Blant dem som arbeider lang deltid ønsker tre av fire en arbeidstid som tilsvarer heltid. I gjennomsnitt er forskjellen på avtalt/vanlig arbeidstid og ønsket arbeidstid tolv timer i uka.

Tabell 3.9 Foretrukket arbeidstid blant lønnstakere som oppgir at de har kortere arbeidstid enn ønsket. AKU 2. kvartal 2002 og gjennomsnitt 1999–2002 (2. kvartal). Kun direkte intervju. Prosent

	Ønsket arbeidstid					Antall timer mer enn i dag
	Kort deltid	Lang deltid	Heltid	Total	N	
AKU 2002 - 2. kvartal						
Alle som ønsker mer arbeid	13	34	53	100	764	12
Lang deltid (hovedsakelig yrkesaktive)	-	25	75	100	329	9
Kort deltid (hovedsakelig yrkesaktive)	8	54	38	100	209	15
Hovedsakelig ikke yrkesaktive	35	27	38	100	228	15
AKU gjennomsnitt 1999-2002 (2. kvartal)						
Alle som ønsker mer arbeid	12	32	56	100		13
Lang deltid (hovedsakelig yrkesaktive)	-	23	77	100		9
Kort deltid (hovedsakelig yrkesaktive)	8	49	43	100		14
Hovedsakelig ikke yrkesaktive	34	27	39	100		16

⁴³ Det spørres kun om hvor mange timer arbeidstakeren ønsker å jobbe, ikke om man vil arbeide heltid eller deltid. Vi har definert arbeidstidsønsker på 35 timer eller mer i uka som heltid.

Hvor mange erfarer ufrivillig deltid i løpet av toårsperioden?

Paneldataene kan fortelle oss mer om sannsynligheten for at deltidsansatte over tid risikerer å havne i kategorien undersysselsatt eller gruppen som ønsker mer arbeid. Av dem som starter AKU-intervjuene som deltidsansatt (ca 25 prosent av lønnstakerne), vil en drøy tredel være klassifisert som undersysselsatt i ett eller flere av de åtte kvartalene som intervjuene pågår (tabell 3.10). Andelen er den samme om vi kun ser på de mest stabilt deltidsansatte i arbeidsmarkedet, definert som dem som arbeider deltid i sju eller åtte av de åtte kvartalene undersøkelsen løper. Tolv prosent av samtlige lønnstakere (status 1. intervju) defineres som undersysselsatt ett eller flere av de påfølgende sju kvartaler.

Det er noen flere – men ikke vesentlig flere – som i løpet av de åtte kvartalene er i en situasjon der de ønsker mer arbeid uten å bli definert som undersysselsatte. Når forskjellen ikke er større, skyldes nok dette at flertallet av dem som ønsker lengre arbeidstid, også vil oppfylle kriteriene for å være undersysselsatt ved samme eller annet tidspunkt.

Andelen som har en langvarig erfaring som undersysselsatt eller med å ha kortere arbeidstid enn ønsket, er betydelig lavere. Av dem som er deltidsansatt første kvartal, klassifiseres seks prosent som langvarig undersysselsatt, her definert som undersysselsatt fire kvartaler eller mer.

Samlet inntrykk er at en ikke ubetydelig del av de deltidsansatte er eller vil komme i en situasjon hvor de ønsker lengre arbeidstid enn de har tilbud om. Langvarig undersyssesting er et problem som rammer langt færre., selv om heller ikke dette fenomenet skal underdrives.

Tabell 3.10 Andel lønnstakere som har opplevd å være undersysselsatt (én gang, fire kvartaler eller mer) eller ønsket lengre arbeidstid (én gang, fire kvartaler eller mer). Alle lønnstakere 1. kvartal, alle deltidsansatte 1. kvartal og stabilt deltidsansatte. AKU-panel 1996–1999 (første intervju)

Status 1. kvartal	Erfaring som under- sysselsatt	Undersysse- latt fire kvartaler eller mer	N	Ønsker mer arbeid, ett eller flere kvartaler*	Ønsker lengre arbeidstid, fire kvartaler eller mer*	N
Alle deltidsansatte 1. kvartal (ca 25 prosent av lønnstakerne i 1. kvartal)	36	6	5670	45	17	2666
Stabilt deltidsansatte dvs deltidsansatt minst 7 av 8 kvartaler (ca halvparten av de deltids- ansatte og 13 prosent av lønnstakerne)	37	9	2953	43	22	1588
Lønnstaker 1. kvartal	12	2	21917	15	5	10377

* Bare de som har deltatt med direkte intervju i alle åtte omganger av AKU. Dette vil kunne føre til en viss skjevhet i utvalget, blant annet når det gjelder alder (unge underrepresenteres).

Hvem er det som ønsker lengre arbeidstid?

Innledningsvis reiste vi spørsmålet om hvem som har en arbeidstid som er kortere enn det de ønsker. Er dette først og fremst de som er nye på jobben, det vil si i en etableringsfase? Eller er dette også et fenomen som kjennetegner jobbsituasjonen for godt etablerte arbeidstakere? Det er flere årsaker til at man kan vente at ny-etablerte på arbeidsplassen er overrepresentert i gruppen som ikke er tilfreds med arbeidstiden. En nyansatt arbeidstaker kan ha måttet ta en jobb selv om arbeidstiden ikke er optimal. Etter hvert kan imidlertid vedkommende få tilbud om mer arbeid hos sin arbeidsgiver. I så fall kan det være at man praktiserer en form for køordning, der større stillinger tildeles etter ansiennitet. Men man kan også anta at nyansatte som ikke er tilfreds med arbeidstiden sin i større grad enn andre skifter arbeidsgiver, og gjennom dette oppnår en arbeidstid som er mer passende.

I noen grad finner vi belegg for at det særlig er de som er nye på arbeidsplassen som er misfornøyd med sin arbeidstid. Mens om lag en tredel av de undersysselsatte/gruppen som ønsker mer arbeid har mindre enn ett års ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver (AKU 2002, 2. kvartal), gjelder dette 20 prosent av deltidsansatte som er tilfreds med sin arbeidstid (tabell 3.11). Men manglende tilfredshet med arbeidstiden er likevel ikke et fenomen som kun finnes blant dem som er nye på arbeidsplassen. Én av fire undersysselsatte har vært hos sin arbeidsgiver i mer enn fem år.

Det er høyere andel midlertidig ansatte blant de undersysselsatte/ansatte som ønsker lengre arbeidstid enn blant andre deltidsansatte. Dette henger sammen med at nyansatte er overrepresentert i gruppen. Flertallet av de undersysselsatte (og blant dem som ønsker mer arbeid) regner seg som hovedsakelig yrkesaktive. Arbeidstakere som er lite tilfreds med sin arbeidstid orienterer seg langt oftere på arbeidsmarkedet enn andre arbeidstakere. Fire av ti oppgir at de søker annen jobb. I gruppen som er tilfreds med arbeidstiden sin, søker kun en av ti annen jobb.

Tabell 3.11 Indikatorer for tilknytning til arbeidsgiver/arbeidsmarked blant ulike grupper deltidsansatte. Andel midlertidig ansatte, andel med kort og lang ansiennitet, andel hovedsakelig ikke yrkesaktive, andel som ser seg om etter ny jobb og andel som er sterkt integrert hos arbeidsgiver. AKU 2. kvartal 2002

	Midler- tidig ansatte	Ansiennitet under ett år	Ansiennitet på fem år eller mer	Hoveds. ikke yrkesaktiv	Søker ny jobb	Integrert hos arbeids- giver*	N
Undersysselsatte	24	33	24	27	40	30	444
Andre som ønsker lengre arbeidstid	24	34	27	37	36	25	380
Arbeidstakere som er tilfreds med sin arbeidstid	15	20	44	32	11	46	2447
Alle deltidsansatte	18	25	38	34	17	39	3696

* Fast ansatt, mer enn 5 års ansiennitet og hovedsakelig yrkesaktiv

Vi har satt sammen flere indikatorer for å finne et mål på de mest integrerte hos arbeidsgiver (definert som fast ansatte med mer enn tre års ansiennitet som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive). En av tre undersysselsatte kan betegnes som å ha sterk tilknytning til sin arbeidsgiver, mot rundt halvparten av deltidsansatte som er tilfreds med arbeidstiden sin. Dette bekrefter at det å ha for liten stilling i noen grad kan knyttes til etableringsfasen av arbeidslivet/hos arbeidsgiver.

Vi kan også bruke panelopplysningene til å si noe om hvem de undersysselsatte/gruppen som ønsker mer arbeid er. Hvis vi tar utgangspunkt i dem som oppgir at de ønsker mer arbeid ved åttende intervju (avslutningsintervjuet), kan vi se i hvilken grad disse har en arbeidsmarkedshistorie som tilsier at de er nye på arbeidsmarkedet (jf diskusjonen i avsnitt 2.5 om hvor og hva de midlertidig ansatte kommer fra).

En noenlunde tilsvarende analyse av deltidsansatte som ønsker mer arbeid viser følgende:

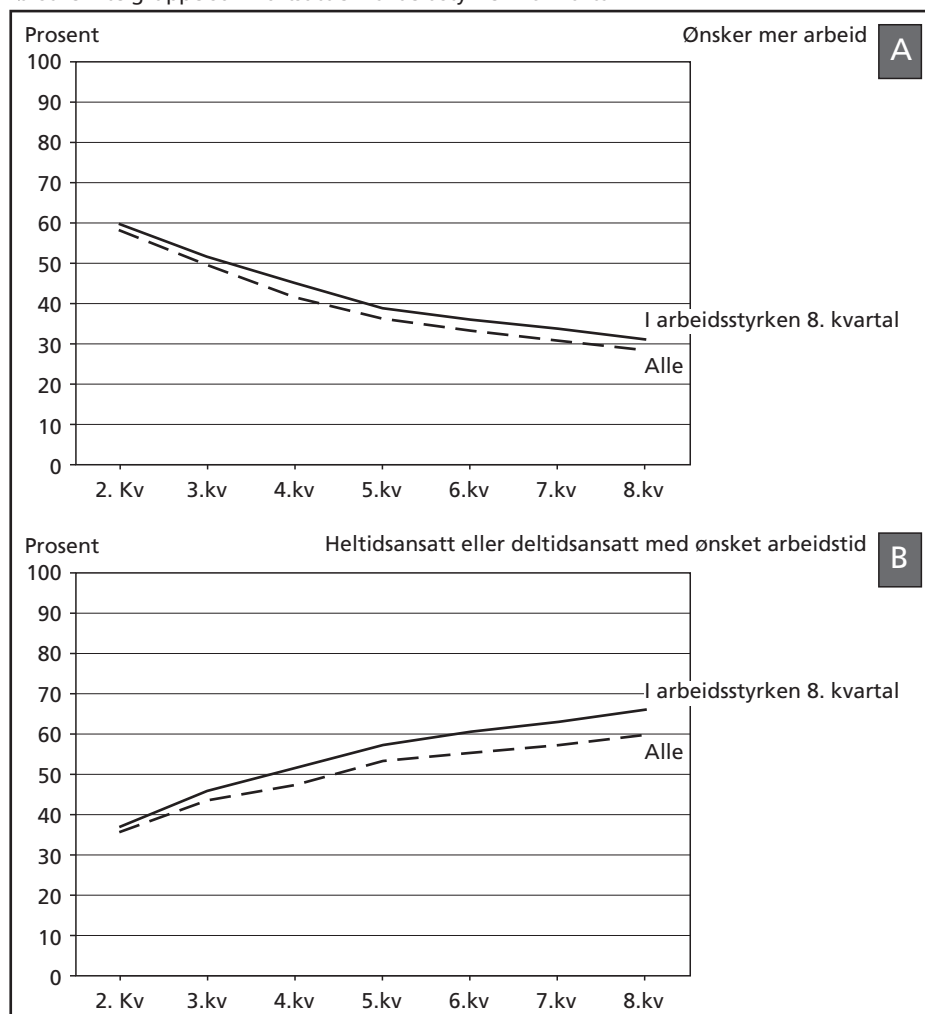
- En av fem har et lengre utdanningsløp bak seg.
- Halvparten av alle som ønsker mer arbeid har vært stabilt tilknyttet arbeidslivet de foregående to årene. Andelen er på nivå med deltidsansatte som er tilfreds med sin arbeidstid.
- Godt over halvparten har i sin nære fortid en kortere eller lengre periode utenfor arbeidsmarkedet/med mindre fast tilknytning. Andelen skiller seg ikke fra det vi finner blant deltidsansatte som er tilfreds med sin arbeidstid.
- De som oppfyller kriteriene for å bli klassifisert som undersysselsatte skiller seg ikke vesentlig fra den samlede gruppen som ønsker lengre arbeidstid.
- Hvis vi kun ser på gruppen som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, finner vi en tendens til at de som ikke er tilfreds med sin arbeidstid noe oftere har erfaringer med å være på kanten av/utenfor arbeidsmarkedet. Andelen som har vært midlertidig ansatt er også noe høyere.
- Undersysselsetting eller det å ha kortere arbeidstid enn ønsket, er ikke begrenset til det å være ny/lite integrert på arbeidsmarkedet.
- Tversnittsdata for 2002 viser at undersysselsatte og de som ønsker lengre arbeidstid oftere enn andre deltidsansatte er nye hos sin nåværende arbeidsgiver. Dette forsterker inntrykket om at disse gruppene i gjennomsnitt er noe mindre etablert hos arbeidsgiver.

Overgang til ønsket arbeidstid eller fortsatt undersysselsatt?

Vi reiste innledningsvis spørsmålet om ufrivillig deltid eller undersysselssetting var et overgangsfenomen, eller om dette kjennetegner ansettelsesforhold over lengre tid. Ved hjelp av paneldataene ser vi på hva som har skjedd med de arbeidstakerne som i utgangspunktet (1. intervju) var undersysselsatte eller oppga at de ønsket lengre arbeidstid.

Figur 3.2 viser hvor stor andel av dem som i utgangspunktet er undersysselsatte/ønsker lengre arbeidstid, som oppgir at de (fortsatt) ikke er tilfreds med sin

Figur 3.2a) og b) Andel arbeidstakere med kortere arbeidstid enn ønsket (1. intervju) som i påfølgende kvartaler/intervjuer a) fortsatt ønsker mer arbeid og b) som har oppnådd en arbeidstid de er tilfreds med eller arbeider heltid. Figurene viser overgangsraten blant alle deltidsansatte lønnstakere som ved første kvartal oppgir at de ønsker mer arbeid og for alle i førstnevnte gruppe som fortsatt er i arbeidstyrken i 8. kvartal.



arbeidstid de påfølgende kvartaler. I tillegg vises andelen som har en arbeidstid som de er tilfreds med (definert som heltid eller deltid uten å ønske lenger arbeidstid). Andelen som er tilfreds med sin arbeidstid avtar betraktelig over tid. I 8. kvartal er 60 prosent tilfreds med sin avtalte arbeidstid, mens drøye en firedel av samtlige fortsatt har en arbeidstid som ikke er tilfredsstillende.

Økt arbeidstid eller resignasjon?

Hva skjer så med dem som går fra å være undersysselsatt til å være tilfreds med sin arbeidstid? Får disse utvidet arbeidstid eller slår de seg til ro med sin nåværende arbeidstid, for eksempel fordi de resignerer? For å si noe om dette ser vi på endringer i avtalt arbeidstid fra 1. til 8. intervju/kvartal.⁴⁴

En firedel av dem som i 8. kvartal er tilfreds med sin arbeidstid, har noenlunde samme arbeidstid som tidligere, mens fem prosent oppgir at de har kortere arbeidstid (tabell 3.12). Flertallet (to tredeler) arbeider heltid eller lengre deltidsarbeid, det vil si at de har fått økt stillingsandel. Med andre ord, overganger fra undersysselsatt til ikke undersysselsatt skyldes i hovedsak at de faktisk får lengre arbeidstid. På samme måte ser vi at 80 prosent av dem som fortsatt er misfornøyde med sin arbeidstid, enten har samme arbeidstid eller en lavere stillingsandel. Det kan være grunn til å minne om at vi særlig i sistnevnte tilfelle har å gjøre med en liten gruppe, i tillegg til de metodiske utfordringene som bruk av paneldata-

Tabell 3.12 Utvikling i arbeidstid for undersysselsatte/arbeidstakere som ikke er tilfreds med sin arbeidstid. Gruppen som skifter status fra 1. til 8. kvartal vs gruppen som fortsatt er undersysselsatt/ønsker lengre arbeidstid. AKU panel 1996–1999 (første intervju). Kun de som er lønns-
takere i første kvartal. Prosent

Arbeidstid	Status 8. kvartal	
	De som fortsatt er undersysselsatt/ønsker mer arbeid	De som ikke lenger ønsker mer arbeid
Samme (hovedgruppe)	65	27
Mindre	17	5
Lengre deltid	18	17
Heltid	-	51
Total	100	100
Andel av alle undersysselsatte/de som ønsker mer arbeid 1. kvartal*	29 prosent	60 prosent
N	330	671

* De øvrige 11 prosentene er ikke i arbeid 8. kvartal.

⁴⁴ Vi deler arbeidstakerne i fire kategorier (1–9 timer, 10–19 timer, lang deltid og heltid), og ser hvor stor andel som har fått økt arbeidstid fra 1. til 8. intervju i AKU.

ene gir. Hovedretningen i funnene synes likevel å være solid: de som fortsatt er misfornøyd, har ikke fått mer arbeid – de som etter hvert er tilfreds, har lengre ukentlig arbeidstid.

Kompensasjonsstrategier

Arbeidstakere som over tid tilbys kortere arbeidstid enn de ønsker, vil kunne få problemer, blant annet økonomisk. Hvor vanlig er det så at denne gruppen kompenserer ved å jobbe mer, enten ved å ha flere jobber eller ved at de oftere tar på seg mer arbeid enn avtalt?

Det store flertallet (88 prosent) av alle som ønsker lengre arbeidstid, har bare ett arbeidsforhold i intervjuka. Blant deltidsansatte som ikke ønsker mer arbeid, er andelen med bare ett arbeidsforhold marginalt høyere – 91 prosent (2. kvartal 2002). Inntrykket er dermed at gruppen som er undersysselsatt/ønsker mer arbeid ikke i vesentlig grad kompenserer med mer enn ett arbeidsforhold.

Arbeider så de undersysselsatte/de som ønsker mer arbeid oftere mer enn avtalt, for eksempel fordi de fyller inn for arbeidstakere som er syke, tar ekstravakter etc? Enkelte studier tyder på at dette for eksempel er tilfellet i deler av offentlig sektor der (ufrivillig) deltid og små stillinger er vanlig (Moland og Gautun 2002). I AKU spør man både om avtalt og faktisk arbeidstid i referanseuka. Selv om arbeidstidsspørsmålene bare gir et omtrentlig inntrykk av sammenhengen mellom faktisk og avtalt arbeidstid, er det interessant å se på disse opplysningene.⁴⁵ Mellom 15 og 20 prosent av deltidsansatte med kortere arbeidstid enn ønsket, oppgir å ha jobbet vesentlig mer enn avtalt i intervjuka.⁴⁶ Her har vi definert «vesentlig» som en faktisk arbeidstid på fem timer eller mer utover avtalt arbeidstid. Andelen som arbeider mer enn avtalt er høyere blant undersysselsatte og andre som ikke er tilfreds med sin arbeidstid, enn blant deltidsansatte som er tilfreds med sin nåværende arbeidstid. Forskjellen er imidlertid ikke veldig stor.⁴⁷ Andre analyser av AKU

⁴⁵ Dette skyldes blant annet at arbeidstakerne kan kombinere delvis fravær (kortvarig sykdom eller avspasering) og det å arbeide utover det som er avtalt/planlagt i en og samme uke.

⁴⁶ Her ser vi kun på gruppen med direkte intervju (se note 39) som samtidig har vært i arbeid i intervjuka (dvs at arbeidstakere som er midlertidig fraværende pga sykdom, ferie etc er utelatt). Avtalt arbeidstid baseres på SSBs variabel «Sum avtalt/vanlig arbeidstid pr. uke hoved- og biarbeid». For dem som har en arbeidstid som varierer fra uke til uke, brukes den arbeidstid som er avtalt for gjeldende uke (ikke gjennomsnittlig avtalt arbeidstid per uke). Dette bør gi det beste målet på spriket mellom avtalt og faktisk arbeidstid for intervjuka.

⁴⁷ Ut fra våre beregninger har 17 prosent av de undersysselsatte vs 10 prosent av deltidsansatte som ikke ønsker mer arbeid, en faktisk arbeidstid som overstiger avtalt arbeidstid med fem timer eller mer. Sistnevnte tall er basert på AKU 2. kvartal 2002. Det er noe variasjon fra år til år i hvor stor andel av de deltidsansatte som arbeider mer enn avtalt i intervjuka, og vi har å gjøre med (forts...)

viser også at en del av de undersysselsatte arbeider mer enn avtalt (Bø og Næsheim 1998). I 1997 hadde 10 prosent av de undersysselsatte en arbeidstid i intervjuuka som tilsvarte den arbeidstid de hadde oppgitt som ønsket. Disse målene sier imidlertid ikke noe om hvor *ofte* de arbeider mer enn avtalt. Vår tilleggsundersøkelse til AKU 2001 viser også at undersysselsatte hyppigere enn andre med kort deltid oppgir at de ofte arbeider mer enn avtalt (se Nergaard 2002a, kapittel tre, vedlegg til denne rapporten).

Økt risiko for arbeidsledighet?

Opplever undersysselsatte eller arbeidstakere som ønsker lengre arbeidstid oftere enn andre å ende som arbeidsledige for kortere eller lengre perioder? Et slikt mønster kan enten forklares ved at de som ikke er tilfreds med sin arbeidstid lettere forlater sine jobber for å søke annet arbeid, eller ved at dette er en gruppe som generelt er mindre etablerte på arbeidsmarkedet og dermed lettere ender i en situasjon som arbeidssøkende.

Deltidsansatte med en arbeidstid de ikke er tilfreds med, har noe oftere enn andre deltidsansatte erfaring med å være uten arbeid (tabell 3.13). Det er imidlertid få som er ledige over et langt tidsrom (tre kvartaler eller to påfølgende intervjuer). Vi vet at undersysseissetting i noen grad er knyttet til det å være mindre etablert på arbeidsmarkedet, noe som også kan bety at man lettere mister sin nåværende stilling. De observerte forskjellene forsvinner når vi kontrollerer for om arbeidstakeren i utgangspunktet har fast eller midlertidig stilling.

Tabell 3.13 Ledighetserfaring blant deltidsansatte lønnstakere (alle, undersysselsatte, øvrige som ønsker lengre arbeidstid og deltidsansatte som er tilfreds med arbeidstiden sin) og heltidsansatte. AKU panel (1996–1999 første intervju). Prosent

Status 1. kvartal	Ledig én eller flere anledninger 2. - 8. intervju	Ledig over lengre tid (minst to påfølgende kvartal eller 3 av 7 intervjuer)	N
Heltidsansatt lønnstaker	4	1	16182
Deltidsansatt lønnstaker	7	1	5047
- undersysselsatt	11	3	802
- som ønsker lengre arbeidstid	12	2	554
- som er tilfreds med sin arbeidstid	6	1	3779

(...forts.) små utvalg/få enheter. Vi finner imidlertid en prosentdifferanse på ca 9 prosent mellom undersysselsatte og deltidsansatte som er tilfreds med sin arbeidstid også når vi ser på gjennomsnittet over tid (perioden 1999–2002).

3.5 Oppsummering

Deltidsansatte utgjør en betydelig gruppe på det norske arbeidsmarkedet, og andelen som arbeider deltid har vært stabil over den perioden vi har analysert. Deltidsansatte spenner fra grupper som likner heltidsansatte når det gjelder tilknytning til arbeidsgiver og arbeidsmarked, til arbeidstakere vi vil benevne atypiske. Et viktig skille går mellom dem som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive (to tredeler) og gruppen som oppgir at de har en annen hovedaktivitet (en tredel). De som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive skiller seg i liten grad fra heltidsansatte når det gjelder integrering på arbeidsplassen eller i arbeidslivet. Et flertall av disse er stabilt deltidsarbeidende, det vil si at de arbeider deltid hele den perioden vi har opplysninger for (to år). Men det er også en del strømninger inn og ut fra denne kategorien deltidsansatte, først og fremst fra deltid til heltid.

Den tredelen av de deltidsansatte som ikke regner lønnet arbeid som sin hovedaktivitet skiller seg ut ved å være langt mindre integrert hos sin arbeidsgiver. Denne typen deltidsarbeid er først og fremst knyttet til skolegang og ungdomsårene, men forekommer også i noen grad i andre faser av livet. Denne gruppen omfatter en betydelig del av de deltidsansatte (hver tredje deltidsansatte), og trekk ved arbeidsforholdet tyder på at tilknytningen til arbeidsliv og arbeidsplass er atskillig løsere enn for andre grupper deltidsansatte. Over tid fordeler denne gruppen seg på dem som går inn i arbeidslivet for alvor (oftest gjennom en heltidsstilling, men også gjennom deltidsstilling), og dem som fortsatt har en mer marginal tilknytning til arbeidslivet eller forsvinner ut fra arbeidsstyrken for en kortere eller lengre tidsperiode.

Det er i hovedsak deltidsansatte som kombinerer arbeid med en annen hovedaktivitet, som kan oppfattes som atypiske eller marginale. Dette betyr også at vi først og fremst betrakter atypisk arbeid blant deltidsansatte som et overgangs- eller livsfasefenomen. Vi har ikke drøftet om i hvilken grad denne gruppen velger annen hovedaktivitet (for eksempel videre skolegang), fordi de har problemer med å etablere seg mer varig på arbeidsmarkedet. Selv om dette naturligvis vil forekomme, er det nok rimelig å anta at flertallet ut fra egne preferanser velger å kombinere en deltidsstilling og en annen hovedaktivitet, som for eksempel skolegang.

Arbeidstakere som oppgir at de har en kortere avtalt arbeidstid enn det de ønsker, er viet spesiell oppmerksomhet. Mellom 20 og 25 prosent av de deltidsansatte oppgir at de ønsker mer arbeid, en av åtte blir klassifisert som undersysselsatt. I noen grad kan dette knyttes til etableringsfasen på arbeidsmarkedet, gruppen har for eksempel lavere ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. Men fenomenet kan på langt nær reduseres til at dette kun rammer dem som er nye på arbeidsmarkedet. Flertallet av de undersysselsatte oppnår etter hvert lengre arbeids-

tid/ønsket arbeidstid. Men en av tre er fortsatt undersysselsatt når intervjuene i AKU avsluttes, det vil si nesten to år etter første intervju. For en mindre gruppe arbeidstakere er dermed ufrivillig deltid et fenomen som kjennetegner arbeidsforholdet over tid.

4 Atypisk arbeid i Norge – avslutning

Innledningsvis stilte vi spørsmål om hvilken rolle atypiske ansettelser har i det norske arbeidsmarkedet:

- Hvor vanlig er atypiske ansettelser, og er dette et fenomen i vekst?
- Er atypisk ansettelse knyttet til en overgangsfase (livsfase), eller er dette noe som preger arbeidstakere over en lengre periode?
- Skiller de atypiske ansettelsene seg ut (eget b-arbeidsmarked), eller er dette jobber som alle andre?

Utgangspunktet for analysen var et spørsmål om i hvilken grad og hvordan vi ser konturene av et nytt arbeidsmarked der atypiske ansettelsesforhold er i ferd med å bli typisk. Vi har drøftet disse temaene med utgangspunkt i midlertidig ansatte og deltidsansatte lønnstakere. I dette avsluttende avsnittet oppsummerer vi hva våre data sier om fenomenet atypisk arbeid i Norge.

4.1 Blir det atypiske typisk?

Det er ikke noe som tyder på at andel lønnstakere i tradisjonelle ansettelser er på tilbakegang, iallfall ikke i den perioden vi ser på. Tvert imot, de mest typiske eller tradisjonelle ansettelser – definert som fast ansatte på heltid – har økt svakt fra midten av 1990-tallet og fram til i dag (2002). I 1995 omfattet denne gruppen 65 prosent av lønnstakerne, i 2002 var andelen økt til 68 prosent. Andelen var høyest i 2001, da 69 prosent av lønnstakerne havnet i denne gruppen (figur 4.1).

I 1978 ble spørsmålet om fast eller midlertidig ansettelse inkludert i en tilleggsundersøkelse til AKU (deltidsundersøkelsen).⁴⁸ I denne undersøkelsen utgjør fast ansatte på heltid mellom 72 og 73 prosent av lønnstakerne. I et lenger tidsper-

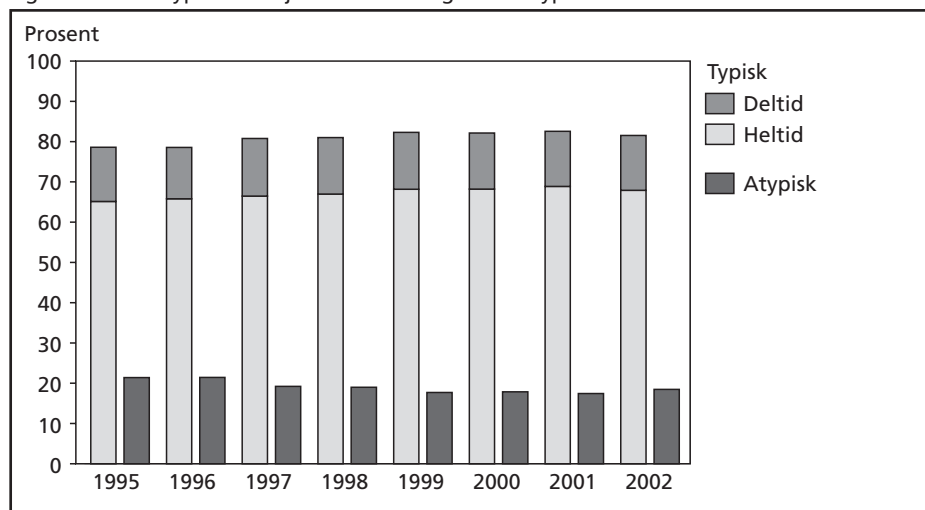
⁴⁸ Man har blant annet en gruppe som er kodet som «fast ansatt vikar» og «fast vaktavtale». Førstnevnte gruppe omfatter en god del arbeidstakere. I tidligere analyser av midlertidig ansatte (Nergaard og Stokke 1996) antar man at denne gruppen kan betraktes som midlertidig ansatte.

spektiv har man dermed fått en nedgang i omfanget av de mest tradisjonelle ansettelsene.

Vi har argumentert for at ikke alle deltidsansatte kan betraktes som atypiske. Denne og andre undersøkelser viser at det er stor forskjell på deltidsansatte som oppfatter seg som hovedsakelig yrkesaktive, og gruppen som oppgir at de har en annen hovedaktivitet. Førstnevnte gruppe likner i hovedsak heltidsansatte når det gjelder tilknytning til arbeidslivet. Vi velger derfor å avgrense typologien atypisk ansatte til følgende grupper lønnstakere:

- Midlertidig ansatte,
- deltidsansatte som er undersysselsatte⁴⁹ og
- deltidsansatte som regner seg som hovedsakelig ikke yrkesaktive.

Figur 4.1 Andel typisk/tradisjonelt ansatte og andel atypisk ansatte 1995–2002. AKU 2. kvartal



Definisjon typisk/tradisjonelt: Heltidsansatte med fast stilling eller fast ansatte på deltid som verken er undersysselsatt eller har annen hovedaktivitet

Definisjon atypisk: Enten midlertidig ansatt eller deltidsansatt som enten er undersysselsatt eller hovedsakelig ikke yrkesaktiv

⁴⁹ Når vi ikke benytter spørsmålet om arbeidstakeren er tilfreds med sin arbeidstid eller ikke, skyldes det at dette spørsmålet kun er stilt til arbeidstakere med direkte intervju. Anslagsvis ville andelen atypisk ansatte øke med én prosent hvis denne gruppen hadde blitt inkludert.

AKU viser at det fra 1995 og fram til i dag er blitt noe færre atypisk ansatte slik vi har avgrenset gruppen. I 1995 ble 21 prosent av lønnstakerne klassifisert som atypiske, i 2002 var andelen 18 prosent. Den siste gruppen – stabilt deltidsansatte⁵⁰ – utgjør mellom 13 og 14 prosent av arbeidsstyrken over hele perioden. Det er ikke mulig å rekonstruere de to sistnevnte kategoriene for 1978.

Hovedinntrykket er at det de senere årene ikke har skjedd vesentlige endringer i det norske arbeidsmarkedet i fordelingen tradisjonell heltid, tradisjonell deltid og atypisk ansatte arbeidstakere. I den grad det har vært endringer, har vi sett en svak nedgang i andel atypisk ansatte fra midten av og til siste del av 1990-tallet.⁵¹

Vårt andre spørsmål – kan man si at atypiske ansettelser preger det norske arbeidsmarkedet – svarer vi et noe betinget ja på. Selv om vi ikke finner noen økning i andel atypiske lønnstakere slik vi har definert fenomenet, viser AKU at en ikke ubetydelig andel av lønnstakerne til enhver tid har en mer eller mindre løs tilknytning til arbeidsplassen/arbeidsgiver. I underkant av 20 prosent av lønnstakerne faller inn under vår definisjon som atypisk ansatte. Man kan argumentere for at disse på ulik måte vil bidra til numerisk fleksibilitet i arbeidsmarkedet: midlertidig ansatte fordi ansettelsene er avgrenset i tid. Deltidsansatte som arbeider mindre enn det de ønsker har sannsynligvis en arbeidstid som i større grad er tilpasset arbeidsgivers enn arbeidstakers behov. De som hovedsakelig ikke regner seg som yrkesaktive – gruppen er dominert av studenter/elever – vil lett kunne mobiliseres og er også en gruppe som lettere enn andre trekker seg tilbake fra arbeidsmarkedet når det er mindre etterspørsel etter arbeidskraft.

Man kan argumentere for at man i en diskusjon om atypisk arbeid også bør se på hvor mange som over tid klassifiseres som atypisk ansatte. Vi har sett at det er betydelige utskiftninger i de grupper vi ser på, dels fordi personer går inn og ut av arbeidsstyrken, og dels fordi atypisk ansatte går over i en tradisjonell ansettelse eller motsatt. I AKU har vi opplysninger om arbeidsstyrkestatus over en toårsperiode. Antall personer som over et par år har erfart en slik ansettelse – og bidratt til den type numerisk fleksibilitet som dette gir – er dermed større.

Ved hjelp av panelopplysningene i AKU kan vi se hvor mange som oppfyller vår definisjon på atypisk ved ett eller flere intervju tidspunkt. På et gitt tidspunkt faller om lag tolv prosent av befolkningen i alderen 16–74 år innenfor kategorien atypisk slik vi har definert denne ovenfor, eller om lag 20 prosent av lønnstakerne (jf. figur 4.1). Andelen er imidlertid langt høyere når vi ser på hva som skjer i løpet

⁵⁰ Dvs deltidsansatte som er fast ansatt, regner seg som hovedsakelig yrkesaktive og som ikke klassifiseres som undersysselsatte.

⁵¹ Fra 2001 til 2002 har det vært en svak vekst i andel atypisk ansatte – slik vi har definert gruppen. Man kan vente seg at denne fortsetter også i 2003, jf. at man har fått en vekst i andel undersyssel-satte i 2003.

Tabell 4.1 Andel som klassifiseres som atypisk ansatt ved ett eller flere tidspunkt i løpet av 8 intervjuer i AKU. AKU panel 1996–1999 (tidspunkt for 1. intervju).

	Befolkningen 16-75 år	Lønnstaker ved en eller flere tilfeller i løpet av 8 kvartaler
Erfaring som atypisk	30	39
- undersysselsatt	10	13
- hovedsakelig ikke yrkesaktiv	16	21
- midlertidig ansatt	20	26
N	37554	28419
Snitt for ett kvartal (gjennom- snitt 1. til 8. kvartal i AKU-panel)	11	15

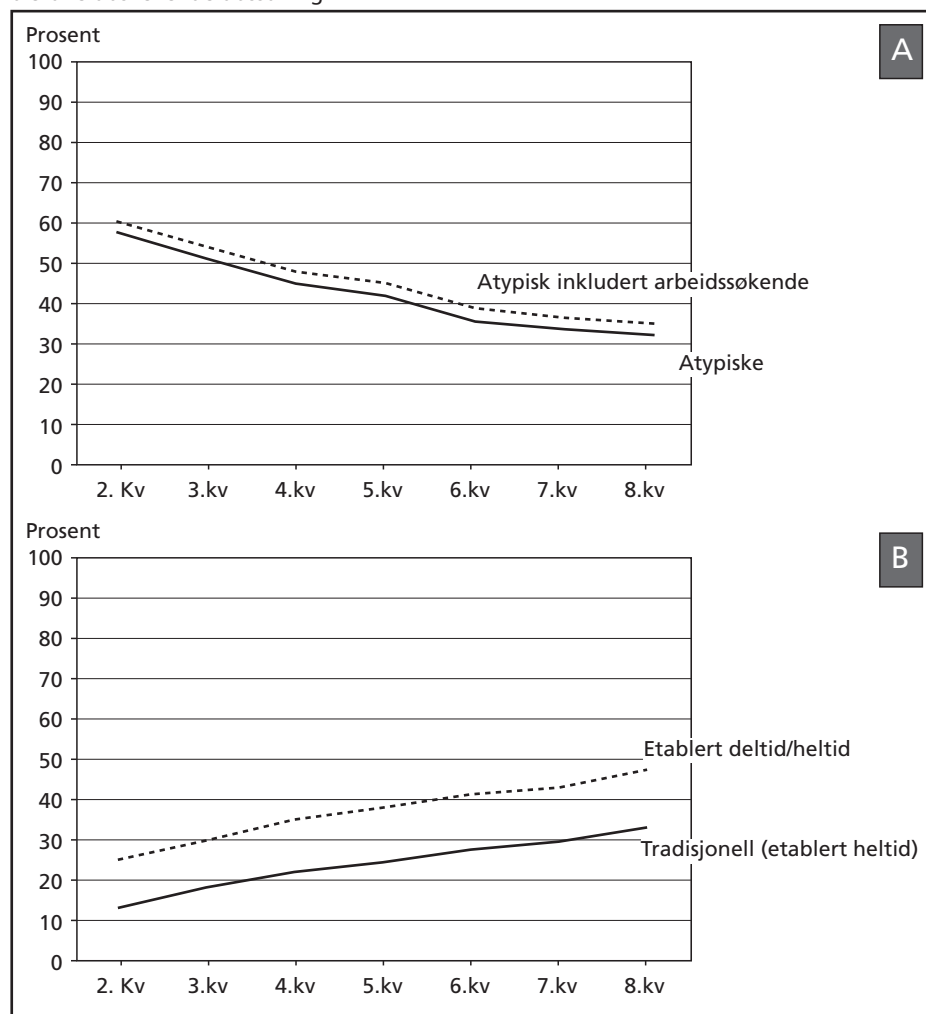
av en toårsperiode. Såpass høy andel som 30 prosent av utvalget klassifiseres som atypiske ved en eller flere anledninger. Hadde vi utelukket dem som overhodet ikke har vært i arbeid (som lønnstaker) i perioden, ville andelen økt til 39 prosent (tabell 4.1, se neste side). Dette betyr at antall personer som en eller annen gang i løpet av en toårsperiode har de kjennetegn vi betrakter som atypisk, må betraktes som ganske høyt. Andelen som har hatt en atypisk tilknytning faller betraktelig hvis vi kun ser på dem som har vært atypisk ansatt i minst to av de åtte intervjuene. For en en god del av de overnevnte er dermed tilknytningen som atypisk kortvarig eller tilfeldig.

4.2 Overgangsfase eller langvarig marginalisering?

Vi reiste spørsmålet om arbeidstakere er atypisk ansatte over en lengre periode eller om slik ansettelse raskt går over til en mer tradisjonell tilknytning til arbeidsmarkedet. Lengre perioder som atypisk kan være en indikator på et arbeidsmarked med høye terskler for en mer typisk ansettelse. Men det kan også bety at arbeidstakerne i større grad velger utradisjonelt, eller at tradisjonelle arbeidsforhold blir mindre vanlige.

Vi vet fra før at over en toårsperiode er det betydelig overgang både til en arbeidstid man er tilfreds med (for undersysselsatte) og til fast stilling (for midlertidig ansatte). Når vi ser på hele den gruppen vi i dette avslutningskapitlet har definert som atypiske, finner vi at én av tre fortsatt er atypiske i 8. kvartal (figur 4.2a). En tredel har gått over i fast heltidsstilling. Når vi inkluderer de stabilt deltidsansatte i gruppen tradisjonelle ansettelser, er andelen som er i et etablert ansettelsesforhold knappe 50 prosent (figur 4.2b). De øvrige er utenfor arbeidsstyrken.

Figur 4.2a) og b) Andel atypiske lønnstakere (1. intervju) som i påfølgende kvartaler/intervjuer fortsatt er atypiske (a) og som er gått over i en tradisjonell/typisk ansettelse (b). Figur a) viser andelen som fortsatt er atypisk ansatt og andelen som enten er atypisk ansatt eller er arbeids-søkende. Figur b) viser andelen som er i en etablert heltidsstilling og andelen som er i en etab-
 lert heltids- eller deltidsstilling.



4.3 Eget arbeidsmarked eller normalisering?

Vi spurte innledningsvis om skillene mellom faste og mindre faste tilknytninger gradvis forsvinner, det vil si om særlig midlertidige ansettelser brukes side om side med faste kontrakter (normalisering), slik at skillene gradvis forsvinner. Alternativt kan man anta at atypiske ansettelser (og arbeidstakere) utgjør et eget arbeidsmarked med andre betingelser og arbeidsmarkedsatferd enn det man finner i tradisjonelle ansettelser («b-arbidsmarked»).

De forholdene vi har sett på, er:

- Kortvarige kontrakter eller mer langvarige tilknytning til arbeidsplassen?
- Arbeidstid eller arbeidstidsordning som skiller seg ut?
- Eget valg eller ikke?

Nesten alle midlertidig ansatte har et kortvarige perspektiv på sin nåværende kontrakt. Få har en kontrakt som går utover inneværende år, og nesten ingen oppgir å ha en kontrakt som skal vare mer enn halvannet år fram i tid. Selv om en del likevel blir i en midlertidig stilling over en noe lengre tidsperiode, tyder ikke dataene på at midlertidige ansettelser i noen vesentlig grad erstatter faste ansettelser når det gjelder langsiktige tradisjonelle arbeidsforhold. Dette bør imidlertid ikke tolkes som at midlertidig ansettelser kan betraktes som noe helt annet enn «vanlige» jobber. En god del av de midlertidig ansatte har et ansettelsesforhold som neppe skiller seg fra det de fast ansatte på arbeidsplassen har, verken når det gjelder type arbeidstid eller størrelse på stilling. Den viktigste forskjellen er antakelig at disse er ganske nye på arbeidsplassen, mange er også nye på arbeidsmarkedet i betydningen at de kommer fra en utdanningssituasjon.

I internasjonale undersøkelser betraktes av og til deltid som atypisk på linje med midlertidige ansettelser. Fra tidligere undersøkelser vet vi at det for det norske arbeidsmarkedet er liten grunn til å betrakte deltidsansatte som sådan som atypiske eller marginale. De deltidsansatte som oppgir at de regner arbeid som sin hovedaktivitet, skiller seg ikke fra gruppen som jobber heltid når det gjelder tilknytning til arbeidslivet eller arbeidsplassen. En av tre deltidsansatte oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn arbeid (først og fremst skolegang/studier). Denne gruppen skiller seg ut ved at ansettelsene ofte er korte, arbeidstiden mer uforutsigbar og stillingene små.

Analysen tyder dermed på at midlertidige ansettelser og andre former for atypisk tilknytning fortsatt er knyttet til de situasjoner hvor dette tradisjonelt har vært vanlig; inngangen til arbeidslivet og perioder hvor arbeidstakeren har andre prioriteringer enn yrkesaktivitet.

4.4 Avsluttende bemerkninger

Selv om det norske arbeidsmarkedet omfatter ganske betydelige grupper som kan betraktes som mer eller mindre atypiske i forhold til ansettelseskontrakt og/eller arbeidstid, er det vanskelig å argumentere for at det atypiske gradvis er blitt typisk eller at denne typen kontrakter og ansettelsesforhold er under mer dramatisk endring. Over den perioden vi har sett på, 1996–2002, er stabilitet mer betegnende enn endring. På mange måter er også atypisk arbeid, slik vi har definert det, overgang til en tradisjonell ansettelse og/eller avgrenset til bestemte livsfaser. Atypiske ansettelser i det norske arbeidsmarkedet synes dermed fortsatt å være et ganske omfattende, men livsfasetilknyttet fenomen, heller enn indikatorer på at et nytt og annerledes arbeidsmarked er i framvekst.

Dette betyr likevel ikke at de forhold vi har diskutert ikke vil være forbundet med problemer for dem det gjelder:

- En viss andel vil være atypisk over en lengre periode, enten fordi de ikke får fast ansettelse eller fordi de over tid har en mindre stilling enn det de ønsker.
- Å være atypisk ansatt innebærer større risiko for arbeidsledighet enn det vi finner blant dem som har en tradisjonell tilknytning.

Vårt datamateriale følger arbeidstakerne over en toårsperiode. Vi kan derfor ikke si noe om hva som skjer med dem som har en atypisk ansettelse utover denne toårsperioden. Dette betyr at vi ikke vil fange opp i hvilken grad atypiske ansettelser bidrar til langvarig marginalisering for en mindre gruppe arbeidstakere. Videre er det grunn til å minne om at den perioden som er analysert, kjennetegnes videre av oppgang på arbeidsmarkedet, og mot slutten, et ganske stramt arbeidsmarked. Om man vil finne et annet mønster i en situasjon med økende og til dels høy arbeidsledighet, vil kunne analyseres når data for perioden 2002 og framover foreligger.

Litteratur

- Arai, Mahmood og Fredrik Heyman (2000), *Permanent and Temporary Labour: Job and Worker Flows in Sweden, 1989–1998*. Working Paper WO 71. Konjunkturinstitutet
- Aronsson, Gunnar, Klas Gustafsson og Margareta Dallner (2000), *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv*. Arbete och hälsa - vetenskaplig skriftserie, nr 2000:9. Arbetslivsinstitutet
- Bø, Tor Petter og Helge Nome Næsheim (1998), «Deltidsansatte som delvis arbeidsledige». Side 26-29 i *Økonomiske analyser* 3/98
- Dølvik, Jon Erik, red. (2001), *At Your Service? Comparative Perspectives on Employment and Labour Relations in the European Private Sector Services*. SALTSA/P.L.E.-Peter Lang
- Ellingsæter, Anne Lise (1995), «Kjønn, deltid og fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Det norske eksemplet». I: Dag Olberg, red., *Endringer i arbeidslivets organisering*. Fafo-rapport 183
- Ellingsæter, Anne Lise og Jill Rubery (1996), «Gender Relations and the Norwegian Labour Market Model». I: Dølvik, Jon Erik og Arild H. Steen, red., *Making Solidarity Work. The Norwegian Labour Market Model in Transition*
- European Commission (2001), *Employment in Europe 2001*
- European Commission (2002), *Employment in Europe 2002*
- EUROSTAT (2001), *European social statistics – Labour force survey results 2000 Data 2000*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Goudswaard, Anneke og Frank Andries (2002), *Employment status and Working Conditions*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Holmlund, Bertil og Donald Storrie (2002), «Temporary work in turbulent times: the Swedish experience.» *The Economic Journal*, 112 (June), pp 245 – 269

- Håkansson, Kristina (2001), *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegänsat anställda*. IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering. Forskningsrapport 2001:1
- Lohne, Ylva og Helge Nome Næsheim (2003), «Omfanget av deltidsarbeid». Side 39-43 i *Økonomiske analyser* 6/2003
- Longva, Frode (2002a), *Atypiske kontrakter – en kontrakt på noe mer?* Arbeidsnotat, Fafo
- Longva, Frode (2002b), «Midlertidig ansettelse – karrierestige eller jobbelle?» I: *Søkelys på arbeidsmarkedet*, årgang 19, 147–157
- Moland, Leif E. og Heidi Gautun (2002), *Deltid: Bidrag eller hemske for fornyelse blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere* Fafo-rapport 395
- Kristine Nergaard (2002a), *Atypiske ansettelser i norsk arbeidsliv*. Arbeidsnotat (vedlegg til denne rapporten)
- Nergaard, Kristine (2002b), *Arbeidsforhold i gråsonen mellom lønnstaker og selvstendig. En gjennomgang av arbeidskraftsundersøkelsene, offentlig strukturstatistikk m.v.* Upublisert arbeidsnotat, Fafo
- Nergaard, Kristine og Heidi Nicolaisen (2002), *Utleie av arbeidskraft – Omfang og utvikling*. Fafo-notat 2002:17
- Nergaard, Kristine og Torgeir Aarvaag Stokke (1996), *Midlertidig ansettelser i norsk arbeidsliv. Hvor mange, hvem, hvor og hvorfor?* Fafo-rapport 198
- NOU 2003: 20, Etter inntektsoppgjørene 2003. Rapport nr. 2, 2003 fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene. Vedlegg 8: Kartlegging av bruken av deltid i arbeidslivet
- Nätti, Jouko (2000), «Temporary employment – a bridge or a trap». Just in time employment – psychological and medical perspectives – Dublin 22-23 May 2000 (paper)
- OECD (2002), *Employment Outlook*. July 2002
- Ottosson, Jan, Karsten Lundquist og Lars Magnusson (2002), «En arbetsmarknad i förändring?» I: Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*. Bilagsdel
- Wikman, Anders (2002), *Temporära kontrakt och inläsningseffekter*. Arbetslivsinstitutet. Arbetsliv i omvandling 2002:4

Vedlegg 1 – multivariat analyse

Tabell V1 Logistisk regresjon. Sannsynlighet for å gå fra midlertidig til fast stilling i løpet av 8 kvartaler. AKU panel, 1996 – 1999 (oppstartsår).

Referansekategori = Heltidsansatt, med utdanning på lavt nivå (10 år), ansatt innen industri/bygg/anlegg, i alderen 16-24 år, kvinne og intervjuet første gang i 1997			
	Midlertidig 1 Oddsrate Exp(B)	Midlertidig 2 Oddsrate Exp(B)	Midlertidig 3 Oddsrate Exp(B)
Arbeidstid/hovedstatus			
Lang deltid/hovedsakelig yrkesaktiv	0,95	0,93	0,95
Kort deltid/hovedsakelig yrkesaktiv	0,92	0,89	0,90
Deltid/annen hovedaktivitet	0,52**	0,65**	0,62**
Utdanning			
VGS2	0,93	1,00	1,00
U & H 1-3 år	1,05	1,08	1,00
U-H høyere nivå	0,57**	0,50**	0,44**
Ikke oppgitt	1,67	2,08	2,53
Næring/bransje			
Helse og sosial	0,92	0,76	0,73
Varehandel/hot og restaurant	1,24	1,17	1,09
Annen priv.tj.yting	1,26	1,14	1,15
Off. adm/forretningsdrift	1,38*	1,31	1,41
Alder			
20-24 år	1,36*	1,15	1,22
25-29 år	2,09**	1,52*	1,69*
30-34 år	1,87**	1,37	1,35
34-59 år	2,40**	1,71*	1,76**
60 år og mer	0,50*	1,25	1,27
Kjønn: mann	1,15	1,17	1,30*
Intervjutidspunkt (avslutningsår)			
1998	0,80	0,83	0,87
1999	1,00	1,08	1,24
2000	0,80	0,85	0,92
2001	0,98	1,00	1,04
Constant	1,09	2,29	2,42
N	2776	2259	2168
Andel som har gått over i fast stilling	59	72	75

Effekter som er signifikante på 5 prosent nivå er merket med *, effekter som er signifikante på 0,01 nivå er merket med **.

Vedlegg 2 Undersysselsatte og arbeidstakere som ønsker lengre arbeidstid. Kjønn, alder, utdanning og næring

Tabell V2.1 Andel undersysselsatte og andel som ønsker lengre ukentlig arbeidstid etter kjønn, alder, utdanning og næring. Blant deltidsansatte og blant alle lønnstakere. AKU 2002, 4. kvartal og gjennomsnitt AKU 1999-2002 (4 kvartal). Spørsmålet om arbeidstakeren ønsker mer arbeid omfatter kun de som er intervjuet gjennom direkte intervju.

AKU 2002. 4. kvartal								
	Andel undersysselsatt	Blant deltidsansatte		N Ønsker mer arbeid	Blant alle lønnstakere			
		Andel - ønsker mer arbeid	N Undersysselsatte		Andel - undersysselsatt	Andel - ønsker mer arbeid	N Undersysselsatte	N Ønsker mer arbeid
Kjønn:								
Mann	16	28	753	625	2	3	7181	6242
Kvinne	13	22	3079	2732	5	9	7029	6377
Alder:								
Under 20 år	12	28	409	302	8	19	610	455
20-24 år	13	27	452	379	6	11	1113	921
25 til 29 år	17	30	323	286	4	6	1567	1416
30 til 34 år	13	21	388	357	3	4	1889	1736
35 til 59 år	14	22	1914	1720	3	5	8198	7358
60 år og mer	7	12	346	313	3	5	833	733
Utdanning:								
Grunnskole, VGS1	14	24	1960	1703	5	8	5598	4888
VGS 2	14	26	864	752	3	6	3742	3326
U&H lavere nivå	12	20	907	809	3	4	3930	3556
U&H høyere nivå	(10)	(18)	99	91	1	2	930	840
Næring								
Primær, industri, bygg	9	18	368	311	1	2	3438	2974
Detaljhandel, hotell og rest., transport	12	21	930	793	4	7	2546	2220
Engroshandel, finansiell og forretningsmessig	14	24	463	393	2	4	2582	2292
tjenesteyting								
Undervisning og off. forvaltning	13	25	502	458	3	6	2164	1980
Helse og sosial	15	25	1374	1233	7	11	2945	2682
Annet pers. tj.	13	24	191	166	5	8	519	459
Total	13	23	3832	3357	4	6	14210	12619

Gjennomsnitt AKU 1999 -2002. 4. kvartal				
Blant deltidsansatte			Blant alle lønnstakere	
	Andel - undersysselsatt	Andel - ønsker mer arbeid	Andel - undersysselsatt	Andel - ønsker mer arbeid
Kjønn:				
Mann	13	24	1	2
Kvinne	12	21	5	9
Alder:				
Under 20 år	12	27	8	17
20-24 år	14	27	6	10
25 til 29 år	16	29	3	5
30 til 34 år	13	22	2	4
35 til 59 år	12	21	3	5
60 år og mer	6	11	2	4
Utdanning:				
Grunnskole, VGS 1	13	24	5	8
VGS 2	14	25	3	6
U&H lavere nivå	9	16	2	3
U&H høyere nivå	8	16	1	2
Næring:				
Primær, industri, bygg	8	17	1	2
Detaljhandel, hotell og rest., transport	13	24	4	8
Engroshandel, finansiell og forretningsmessig tjenesteyting	13	21	2	3
Undervisning og off. forvaltning	10	19	2	4
Helse og sosial	14	24	6	11
Annet personlig tj.	10	20	4	7
Total	12	22	3	6

Tabell V2.2 Undersysselsatte og deltidsansatte som ønsker mer arbeid fordelt på kjønn, alder, utdanning og næring. AKU 2002, 4. kvartal og gjennomsnitt AKU 1999-2002 (4. kvartal). For gruppen som ønsker mer arbeid finnes kun data for de som er intervjuet i direkte intervju.

	2002 - 4. kvartal		1999 - 2002 - 4. kvartal	
	Undersyssel- satte	Ønsker mer arbeid	Undersyssel- satte	Ønsker mer arbeid
Kjønn:				
Mann	25	24	22	21
Kvinne	75	76	78	79
Total	100	100	100	100
Alder:				
Under 20 år	10	11	11	11
20-24 år	13	14	14	14
25 til 29 år	11	12	13	12
30 til 34 år	10	9	11	11
35 til 59 år	51	49	47	48
60 år og mer	5	5	4	4
Total	100	100	100	100
Utdanning:				
Grunnskole, VGS 1	53	52		
VGS 2	24	25		
U&H lavere nivå	21	21		
U&H høyere nivå	2	2		
Total	100	100		
Næring:				
Primær, industri, bygg	7	7	6	7
Detaljhandel, hotell og rest., transport	23	22	27	26
Engros, finans og forretningsmessig tj.	13	12	13	12
Undervisning og off. forvaltning	13	15	11	12
Helse og sosial	39	39	39	38
Annet personlig tj.	5	5	4	5
Total	100	100	100	100
N	504 - 507	760 - 761		

Kristine Nergaard

Atypiske ansettelse i norsk arbeidsliv

Arbeidsnotat juli 2002

Innhold

Forord	3
1 Innledning	4
2 Atypiske ansettelser: Omfang og utvikling	7
2.1 Midlertidig ansatte	7
2.2 Lønnstakere med annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid	11
2.3 Ansatte med kort ukentlig arbeidstid	13
2.4 Grupper av atypisk ansatte i den videre analysen	17
3 Atypiske ansettelser - kilde til fleksibilitet i arbeidslivet?	19
3.1 Arbeidstidsordning	19
3.2 Arbeid utover vanlig dagtid	21
3.3 Atypiske: Ekstra arbeidskraftressurs ved behov?	25
3.4 Midlertidig ansettelser	30
4. Integrering på arbeidsplassen	34
4.1 Indikatorer for integrering	34
4.2 Indeks for lavt integrerte: hvor mange og hvem	38
4.3 Kompenseres arbeid utover ordinær dagtid med tillegg i lønna?	39
5. Avslutning	41
Vedlegg 1: Spørreskjema - tilleggsundersøkelse til AKU 2. kvartal 2001	44

Forord

Dette notatet er del av publiseringen fra et prosjekt om atypisk arbeid som Fafo gjennomfører på oppdrag av Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Med utgangspunkt i en tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. kvartal 2001 ser vi nærmere på arbeidstakere med som skiller seg ut når det gjelder ansettelseskontrakt (midlertidig ansatte), arbeidstid (arbeidstakere med kort ukentlig arbeidstid) eller tilknytning til arbeidsmarkedet (arbeidstakere som oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn lønnsarbeid). Dette er grupper vi har inkludert i begrepet atypiske ansettelser.

Blant de spørsmål som tas opp er:

- Blir det flere eller færre av denne type arbeidstakere i det norske arbeidsmarkedet?
- I hvilken grad skiller disse gruppene seg ut når det gjelder arbeidstidsordninger?
- Er atypisk ansatte tilfreds med sin arbeidstid/arbeidskontrakt, eller oppleves dette som belastende?
- Er atypisk ansatte lavt integrert på sine arbeidsplasser?

Det underliggende problemstillingen for prosjektet er hvilke endringer som finner sted i arbeidslivet når det gjelder atypiske ansettelser. Ser vi en utvikling der arbeidstakere ikke kommer inn i mer stabile ansettelsesforhold? Er atypiske ansettelser et kortvarig fenomen og inngangen til en mer tradisjonell tilknytning, eller velger arbeidstakere fleksibilitet framfor stabilitet?

Det skal utarbeides en sluttrapport i forbindelse med prosjektet. Her vil den underliggende problemstilling bli drøftet i et mer analytisk perspektiv. Dette notatet må derfor betraktes som en underveisrapportering fra prosjektet.

Jeg vil takke prosjektets referansegruppe for kommentarer til rapportutkast og for råd og synspunkter underveis i prosjektet. Referansegruppen har bestått av Thomas Sæheim og Hanne Meldal, Arbeids- og administrasjonsdepartement, Ellen Horneland, LO og Tormod Reiersen fra Arbeidsdirektoratet. En takk også til SSB som har hatt ansvaret for spørreundersøkelsen, og som har bidratt med gode råd når det gjelder opplegg og spørsmålsformulering. Prosjektmedarbeider og kollega Frode Longva takkes for kommentarer til rapportutkastet.

Fafo, juli 2002

Kristine Nergaard

1 Innledning

Dette notatet er første rapportering fra en spørreundersøkelse med tema *atypiske ansettelser*.¹ Undersøkelsen ble gjennomført som et tillegg til Arbeidskraftundersøkelsen 2. kvartal 2001 (AKU). Prosjektets oppdragsgiver er Arbeids- og administrasjonsdepartementet.² I tillegg foreligger et notat basert analyse av paneldatane i AKU (Longva 2002). Det vil bli utarbeidet en sluttrapport for prosjektet.

Utgangspunktet for undersøkelsen er å se på ansettelsesforhold og arbeidstakere som kan betraktes som atypiske ut fra arbeidstid, kontraktsforhold eller tilknytning til arbeidslivet. Tre grupper lønntakere er valgt ut til denne tilleggsundersøkelsen: Ansatte med kort deltid (under 20 timer i uka), ansatte med midlertidig ansettelse og arbeidstakere som oppgir at de har en annen hovedaktivitet en yrkesaktivitet (hovedsakelig ikke yrkesaktive³). I tillegg er det stilt spørsmål om arbeidsutleie/-innleie. Disse spørsmålene rapporteres i et separat notat.⁴

Hovedproblemstillingen for prosjektet er utviklingen blant, og arbeidsbetingelsene for, atypiske ansatte. I en del sammenhenger pekes det på at tradisjonelle ansettelsesforhold - ofte definert som langvarige, faste ansettelser med forutsigbar arbeidstid - er på tilbakegang. Denne type ansettelser avløses av mer fleksible eller løse tilknytninger. Det varierer imidlertid hva man forstår med en slik utvikling; hvilke trekk ved arbeidsforholdet som anses fleksible/moderne/nye og hvilke konsekvenser dette antas å få for arbeidstaker, arbeidsgiver og bedrift. Noen peker på at moderne arbeidstakere er "nomader" i arbeidslivet, de går fra jobb til jobb og legger liten vekt på den forutsigbarhet man finner ved fast arbeidstid eller fast ansettelse. Denne utviklingen drives av at nye generasjoner arbeidstakere trer inn på arbeidsmarkedet, grupper med høy kompetanse og store krav til egenutvikling i jobben. Andre mener at utviklingen er langt mer negativ for de "fleksible" eller "atypiske" arbeidstakerne. Bedriftenes personalstrategier (og behov for

¹ Arbeidsnotatet er gjennomgått i februar 2004 i forbindelse med publisering av prosjektets sluttrapport. Enkelte feil og unøyaktigheter er rettet opp, men notatet er ikke endret innholdsmessig. I tillegg har vi oppdatert enkelte figurer med tall for 2002. Vi gjør oppmerksom på at definisjonen av atypiske ansatte er noe annen enn i sluttrapporten.

² En del av de data som er benyttet i denne publikasjonen er hentet fra AKU-data 1996-2001. Data i anonymisert form er stilt til disposisjon gjennom Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Inn-samling og tilrettelegging av data ble opprinnelig utført av Statistisk Sentralbyrå. Verken Statistisk Sentralbyrå eller NSD er ansvarlige for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort her.

³ Spørsmålet om hovedaktivitet stilles kun til dem som arbeider deltid. Dvs at for eksempel studenter/elever med en kortvarig heltids feriejobb faller utenfor denne gruppen.

⁴ Nergaard, Kristine og Heidi Nicolaisen (2002): *Utleie av arbeidskraft. Status og utvikling*. Fafonotat juli 2002.

fleksibilitet) fører til at man får grupper arbeidstakere som ikke kommer skikkelig inn på arbeidsmarkedet/arbeidsplassen. En rapport fra EU (Employment in Europe 2001)⁵ bruker begrepet "dead-end jobs" om arbeidsforhold som både er usikre og lite utviklede. Selv om man generelt trekker fram positive trekk når det gjelder utviklingen av arbeidsmarkedet i EU-landene - og peker på at mange også har en oppadgående mobilitet i betydningen at de forbedrer sine arbeidsvilkår over tid - antyder man også at det finnes tendenser til et arbeidsmarked med to nivåer, der man finner grupper som ikke beveger seg fra dårlige til bedre jobber over tid. Midlertidig ansatte eller ansatte på deltid opplever oftere enn andre å være i (og ikke komme seg ut av) det som kalles dead-end jobs - jobber med dårlige utviklingsmuligheter.

De atypiske ansatte man finner i det norske arbeidsmarkedet - ut fra vår utgangsdefinisjon - behøver verken å være selvvalgt fristilt eller varig marginalisert. Midlertidige ansettelser kan for noen være en ganske rask vei inn i tradisjonelle ansettelsesforhold. For andre er mer eller mindre tilfeldige ekstrasjobber en naturlig del av studietida, men utover det et forbigående fenomen. "Små jobber" målt ved antall timer per uke, behøver ikke bety manglende integrering eller at arbeidstaker tilbys mindre arbeid enn ønsket. Den høye deltidsandelen i Norge kan like gjerne skyldes arbeidstakernes egne ønsker, som mangel på tilbud om heltid eller lengre deltid.

I dette notatet vil vi gi en første diskusjon av atypiske ansatte/ansettelser ut fra tre problemstillinger. Innledningsvis vil vi se på *omfang og utvikling* av atypiske ansettelser i norsk arbeidsliv. Hvordan er de grupper vi har definert som (potensielt) atypiske sammensatt, og hvordan har utviklingen vært når det gjelder antall og omfang? Et formål er å komme fram til en inndeling av våre grupper atypiske ansatte som kan brukes i den videre diskusjonen av hvordan atypiske ansettelser fungerer i arbeidslivet. Dernest vil vi gjennomføre en første diskusjon av atypiske ansettelser ut fra perspektivet *fleksibilitet i arbeidslivet*. Er det slik at atypiske ansatte/ansettelser fungerer som en kilde til fleksibilitet i arbeidsmarkedet? Slik fleksibilitet kan bety at disse stillingene bidrar til variasjon i hvor mye arbeid som utføres (f.eks. ekstraarbeid ved behov) eller når arbeidet utføres (kveldsarbeid, nattarbeid eller arbeid i helgene). En siste type fleksibilitet vil innebære muligheten for arbeidsgiver til å skalere arbeidsstokken i et kortsiktig perspektiv (midlertidig ansettelser/innleie). Med andre ord ønsker vi å se på om det er slik at arbeidstakere med atypisk tilknytning oftere har ekstraarbeid eller om de oftere arbeider på tidspunkt som tradisjonelt oppfattes som ubekvemt. Videre ser vi på om de midlertidige ansettelsene i norsk arbeidsliv er preget av å være langvarige, eller er dette kortvarige (og situasjonsbestemte) tilknytninger? I forlengelsen av denne diskusjonen ser vi på ulike indikatorer på om dette er selvvalgt/ønsket eller om arbeidssituasjonen oppfattes som uønsket.

Vår tredje hovedproblemstilling er *hvilke arbeidsbetingelser som kjennetegner ansatte i atypiske ansettelsesforhold*. Her tar vi utgangspunkt i indikatorer for integrering på arbeidsplassen i bred forstand: Har disse arbeidstakerne tilgang til opplæring, verneombud osv.?

⁵ European Commission. Directorate-General for Employment and Social Affairs: *Employment in Europe 2001. Recent Trends and Prospects*.

Formålet med dette notatet er å gi en beskrivelse av datamaterialet. I den videre rapporteringen fra prosjektet (sluttrapporten) vil vi legge større vekt på en mer omfattende analyse, samt å se denne undersøkelsen i sammenheng med vår analyse av strømninger i arbeidsmarkedet⁶. En utfordring knyttet til beskrivelsen er at de tema vi behandler og de begreper som ofte brukes - atypiske ansettelser, fleksibilitet i arbeidslivet, ubekvem arbeidstid/arbeid utover vanlig dagtid - lett kan gi assosiasjoner til hva som er ønskelig og ikke ønskelig for den enkelte arbeidstaker eller hvordan man ønsker norsk arbeidsliv skal være. Vi forsøker her å finne en avveining mellom å bruke begreper som reflekterer en mer umiddelbar (dagligdags) forståelse av tilknytning og arbeidstidsordninger, uten at vi dermed tar stilling til om dette er bra/mindre bra eller ønskelig/ikke ønskelig ut fra et samfunnsmessig perspektiv eller ett arbeidstaker-/arbeidsgiverperspektiv.

⁶ Longva, Frode (2002): *Atypiske kontrakter - en kontrakt på noe mer?* Arbeidsnotat. Fafo

2 Atypiske ansettelser: Omfang og utvikling

Vi har valgt sette særlig fokus på lønnstakere i midlertidig ansettelse, lønnstakere med kort deltid (dvs avtalt arbeidstid på under 20 timer i uka) og gruppen med annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid (hovedsakelig ikke yrkesaktive), dvs de som oppgir at de regner seg som studenter/elever, hjemmeværende, arbeidsledige osv.⁷

I dette kapitlet vil vi se på følgende forhold:

- hvor stor del av lønnstakerne utgjør disse gruppene?
- hvordan har utviklingen vært over tid (øker antall med atypisk tilknytning)?
- hvem er de midlertidig ansatte, ansatte med kort deltid og dem som har annen hovedaktivitet enn yrkesaktivitet, og hvor arbeider disse?

2.1 Midlertidig ansatte

Spørsmålet om fast eller midlertidig ansettelse ble første gang inkludert i AKU i 1995, 2. kvartal⁸. Fra og med 1996 har spørsmålet vært fast i AKU. I 2001 (2. kvartal) var 9,1 prosent av lønnstakerne midlertidig ansatt. Dette inkluderer gruppen med permisjon fra en annen (fast) stilling, som i alt utgjør 0,4 prosent av lønnstakerne (tabell 2.1).

Tabell 2.1: Midlertidig ansatte. AKU 2. kvartal 2001. Prosent og antall personer

Fast ansatt	90,9
Midlertidig ansatt	9,1
- hvorav med permisjon fra annen stilling	0,4
Total	100
Antall personer	193 000
N	10 246

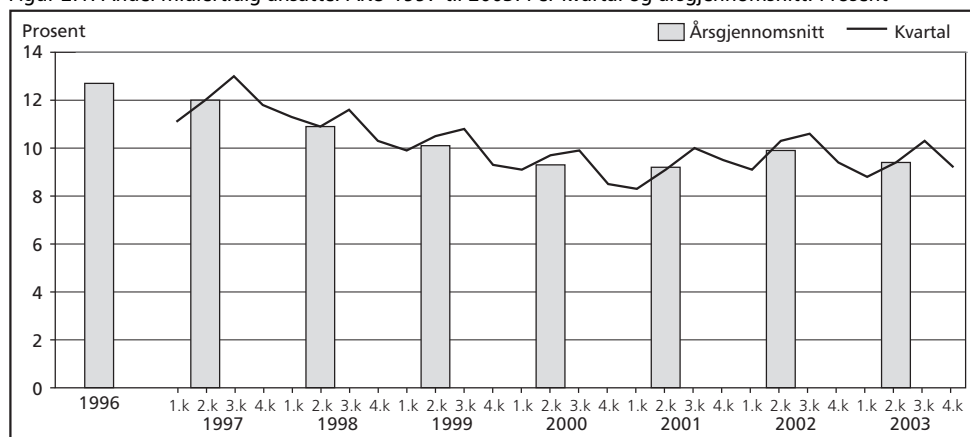
Andel midlertidig ansatte varierer i løpet av året, med en topp i sommermånedene (3. kvartal). Omfanget i 2. kvartal - som er det kvartal tilleggsundersøkelsen ble gjennomført - ligger i hovedsak nær årsgjennomsnittet, slik det er anslått fra SSBs side (figur 2.1). Man kan anta at både 2. kvartal (intervjuer i april til juni) og 4. kvartal (oktober til desember) vil omfatte en viss andel feriejobber/julejobber.

⁷ Vi ser kun på lønnstakere, dvs at selvstendige og familiearbeidere ikke inngår i analysen.

⁸ Spørsmålene ble stilt i forbindelse med Fafos prosjekt om midlertidige ansettelser (Nergaard, Kristine og Torgeir Aarvaag Stokke (1996): *Midlertidig ansettelser i norske arbeidsliv. Hvor mange, hvem, hvor og hvorfor*. Fafo-rapport 198. Prosjektet ble gjennomført på oppdrag av Kommunal- og arbeidsdepartementet.

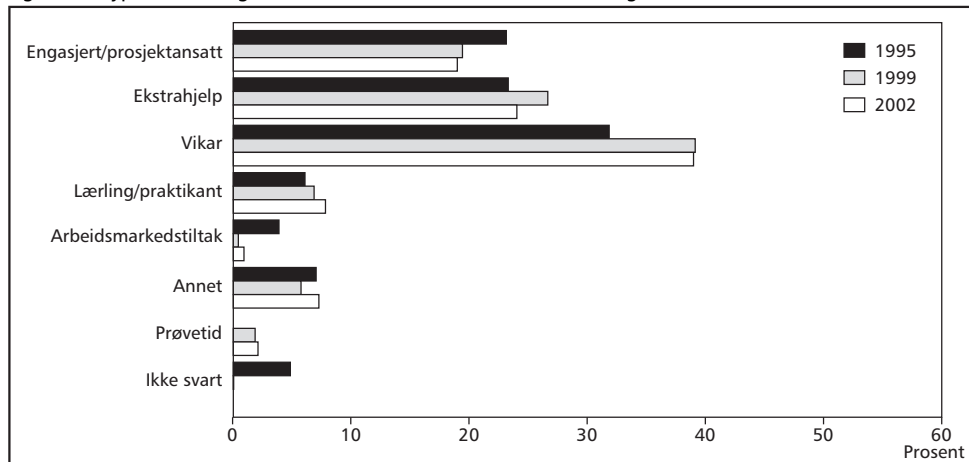
Figur 2.1 viser i tillegg en jevn nedgang i antall midlertidig ansatte, med en mulig utfllating den siste perioden. Dette skjer i en periode der man har hatt en jevn forbedring av arbeidsmarkedssituasjonen, samtidig som arbeidsmiljølovens § 58 A som regulerer adgangen til midlertidige ansettelser, ble strammet noe inn fra og med 1995. Tallene for siste halvdel av 2001 og begynnelsen av 2002 viser en oppgang på ca 1 prosentpoeng fra samme kvartal forrige år. Det siste året er imidlertid andelen midlertidig ansatte igjen noe lavere. Med unntak av 2002 har andelen midlertidig ansatte vært stabil fra 2000 og fram til 2003.

Figur 2.1: Andel midlertidig ansatte. AKU 1997 til 2003. Per kvartal og årsgjennomsnitt. Prosent



Vi har i dette notatet ikke lagt vekt på å diskutere i hvilken grad endringene i bruk av midlertidige ansettelser henger sammen med lovendringen i 1995, eller om det kan forklares med lavere arbeidsledighet og et tidvis presset arbeidsmarked. Det er ikke urimelig å anta at begge forhold er med å forklare nedgangen i andel midlertidig ansatte. For å svare på hvorfor en arbeidstaker blir tilbudt fast (og ikke midlertidig) ansettelse, er det naturlig å ta utgangspunkt i undersøkelser av bedrifter, ikke arbeidstakere som er den gruppen vi ser på. Her ser vi bare på utviklingen i hvilke typer midlertidige ansettelser som benyttes i norsk arbeidsliv. Fra 1995 og til i dag har det vært en viss oppgang i bruken av vikariater (flere midlertidig ansatte oppgir at de er vikar). Andel som oppgir at de er ekstrahjelp eller ansatt på prosjekt/engasjement er gått ned noe ned. Tallene er imidlertid usikre, jf. dette omfatter små grupper, og synes ikke avspeile store endringer i hvilke typer midlertidige ansettelser som brukes i arbeidslivet.

Figur 2.2: Type midlertidig ansettelser. AKU 2. kvartal 1995, 1998 og 2002. Prosent



Midlertidig ansettelse er langt på vei et ungdomsfenomen i Norge. Tabell 2.2 viser at 30 prosent av lønnstakerne i alderen 16 til 24 år er midlertidig ansatt. For gruppen 25 til 29 år er andelen 15 prosent. Dette innebærer også at om lag 60 prosent av de midlertidig ansatte er under 30 år og at nesten tre firedeler er under 35 år. I aldersgruppene over 35

Tabell 2.2: Midlertidig ansatte etter kjønn, alder og sektor/eier. AKU 2.kvartal 2001. Prosent og antall personer

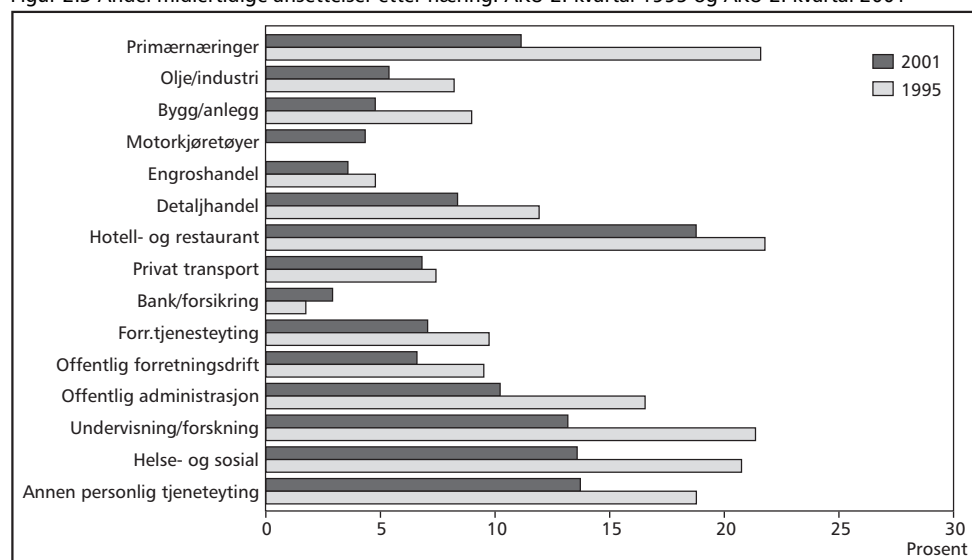
	Andel midlertidig ansatte	Antall personer (estimat)	N
Total	9,1	193 000	10246
<i>Kjønn</i>			
Menn	7	74 000	5158
Kvinner	12	119 000	5088
<i>Alder</i>			
16-24 år	30	76 000	1020
25-29 år	15	37 000	1131
30-34 år	9	27 000	1418
35-39 år	5	14 000	1270
40-49 år	4	21 000	2568
50-64 år	3	14 000	2695
65 år og mer	9	3000	144
<i>Sektor/eier</i>			
Privat sektor i alt	7	98 000	6408
- Primærnæringer	11	4000	176
- Privat vareproduksjon	5	23 000	2270
- Privat tjenesteyting	8	71 000	3962
Offentlig sektor i alt	12	95 000	3838
- Kommunal sektor	13	76 000	2930
- Statlig sektor	10	19 000	908

år er andelen midlertidig ansatte lav. Med unntak av gruppen over 65 år, er andelen midlertidig ansatte mellom 3 og 5 prosent.

Det er klare kjønnsforskjeller, kvinner er oftere midlertidig ansatt enn menn. Tidligere undersøkelser har vist at midlertidige ansettelser er vanligst i en del sektorer med høy kvinneandel. Andelen midlertidig ansatte er høyest i kommunal sektor og lavest innen privat vareproduksjon (industri, bygg og anlegg). Forskjellene er vesentlige, innen industri og bygg/anlegg oppgir bare 5 prosent av lønnstakerne at de har en midlertidig kontrakt, mot 13 prosent innen kommunal sektor. Privat tjenesteyting og statlige virksomheter plasserer seg mellom disse to ytterpunktene når det gjelder bruken av midlertidige ansettelser.

Som antydnet ovenfor er det betydelige forskjeller i bruken av midlertidig ansettelser mellom ulike næringer og bransjer. I vår undersøkelse finner vi høyest andel midlertidige ansettelser innen hotell- og restaurantbransjen, undervisning/forskning, helse og sosial og i restkategorien "annen (privat) personlig og sosial tjenesteyting" (figur 2.3). Lavest andel finner vi i innen industri og bygg, engroshandel og bank/forsikring. Hovedmønsteret er det samme som i 1995. Med unntak av bank- og forsikring (som er en liten bransje med usikre tall), bruker alle bransjene mindre midlertidige ansettelser i 2001 enn i 1995. Den prosentvise nedgangen er særlig høy innen bygningsbransjen og offentlig administrasjon (bruken av midlertidige ansettelser om lag halvert), mens nedgangen i antall prosentpoeng er størst i offentlig administrasjon, undervisning/forskning og helse- og sosialsektoren.

Figur 2.3 Andel midlertidige ansettelser etter næring. AKU 2. kvartal 1995 og AKU 2. kvartal 2001



Et siste spørsmål vi reiser er hvordan gruppen midlertidig ansatte er sammensatt. Hvor mange er studenter, elever og andre grupper som ikke regner lønnet arbeid som sin hovedaktivitet og hvor mange regner seg som yrkesaktive? Hvor mange har en hel-

tidsstilling, og hvor mange arbeider deltid? Vi vil gå nærmere inn på sammensetningen og arbeidsvilkårene for denne gruppen senere, men gir her en første beskrivelse av gruppen. I tabell 2.3 ser vi at tre av fire midlertidig ansatte oppgir at de er hovedsakelig yrkesaktive og at den store andelen av dem som har en annen tilknytning er studenter/elever. Vi finner også langt flere deltidsansatte blant de midlertidig ansatte - særlig gjelder dette arbeidstakere med kort deltid. Når opplysningene om tilknytning og arbeidstid kombineres, ser vi at det er to hovedgrupper midlertidig ansatte; de heltidsansatte (vel halvparten) og gruppen med annen hovedaktivitet enn arbeid som jobber kort deltid. Disse vil sannsynligvis også være motpoler i sin tilknytning til arbeidsmarkedet når det gjelder integrering i arbeidslivet - jf. den drøftingen som blir gjennomført i kapittel 4.

Tabell 2.3: Fast og midlertidig ansatte fordelt på yrkesaktivitet; arbeidstid og type arbeidstaker (Kombinerte opplysninger om arbeidstid/tilknytning). AKU 2. kvartal 2001

	Midlertidig ansatte	Fast ansatte	Alle
<i>Yrkesaktivitet:</i>			
Yrkesaktive	75	93	91
Studenter/elever	17	5	6
Øvrige med annen hovedaktivitet	8	2	3
Total	100	100	100
<i>Arbeidstid</i>			
Heltid	57	76	75
Lang deltid	17	13	13
Kort deltid	26	11	12
Total	100	100	100
<i>Type arbeidstaker</i>			
Heltidsansatte	57	76	75
Lang deltid - yrkesaktiv	11	12	12
Lang deltid - ikke yrkesaktiv	5	1	1
Kort deltid - yrkesaktiv	6	5	5
Kort deltid - ikke yrkesaktiv	20	6	7
Total	100	100	100
N	850	9381	10231

2.2 Lønnstakere med annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid

Den andre hovedgruppen i vår studie av atypiske ansatte er gruppen som oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid (hovedsakelig ikke yrkesaktive). Dette spørsmålet stilles bare til deltidsansatte, dvs de som arbeider deltid i intervjuuka. Det betyr at også gruppen heltidsansatte omfatter noen som nok ville betrakte seg som elever/studenter eller likende, f.eks. de som har heltids sommerjobb eller en ekstrajobb der man jobber mye i perioder. Den gruppen vi ser på – gruppen med annen hovedaktivitet

enn arbeid - består dermed utelukkende av deltidsansatte som sier at de er studenter/elever, hjemmeværende, trygdede eller annet. Dette omfatter om lag 9 prosent av lønnstakerne, i underkant av 185000 personer (tabell 2.4).

Tabell 2.4: Arbeidstakere med annen hovedaktivitet enn yrkesarbeid. AKU 2. kvartal 2001. Prosent og antall personer

Yrkesaktive	91,4
Annen hovedaktivitet	8,6
Total	100
Antall personer	182 000
N	10 249

Flertallet (to tredeler) av dem som oppgir at de har en annen hovedaktivitet er studenter eller elever (tabell 2.5). Blant de øvrige finner vi en del som sier at de hovedsakelig er arbeidsledige eller hjemmearbeidene. Det store flertallet av denne gruppen arbeider kort deltid. Mange har også svært kort ukentlig avtalt/vanlig arbeidstid (under 10 timer i uka) - dette gjelder om lag 40 prosent av gruppen totalt og halvparten av dem med kort deltid.

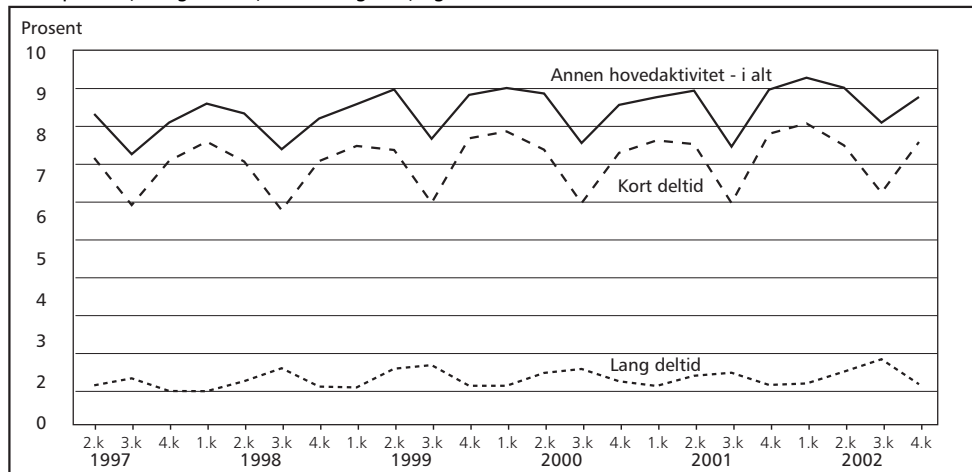
Tabell 2.5: Arbeidstakere med annen hovedaktivitet enn yrkesaktivitet etter type hovedaktivitet og arbeidstid. AKU 2. kvartal 2001. Prosent og antall personer. N=767/762

	Prosent	Antall personer
Hovedaktivitet:		
Student/elev	68	127 000
Pensjonist	4	-
Førtidspensjonist	2	-
Arbeidsufør	9	16 000
Hjemmearbeidende	12	22 000
Arbeidsledig	3	-
Annet	2	-
Total	100	182 000
Arbeidstid:		
Kort deltid (1-9 timer)	42	76 000
Kort deltid (10-19 timer)	42	76 000
Lang deltid (20 timer og mer)	16	29 000
Total	100	181 000

Figur 2.4 viser at andelen lønnstakere som oppgir å ha annen hovedaktivitet har vært stabil over tid, men med en svak vekst først i perioden.⁹ Vi ser også at andelen ikke-yrkesaktive går ned om sommeren, noe som skyldes at man da får flere heltids sommerjobber.

⁹ For AKU 1996 og 1. kvartal 1997 faller en god del deltidsansatte ut av spørsmålet om hovedsakelig aktivitet. Vi har derfor i denne utgaven av notatet revidert figuren og utelatt data fra disse kvartalene.

Figur 2.4: Andel lønnstakere med annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid fordelt på kort deltid (under 20 timer per uke), lang deltid (20 timer og mer) og total. AKU 2. kvartal 1997 til 4. kvartal 2002.



Det er stor variasjon mellom ulike næringer når det gjelder bruk av denne type arbeidskraft ("ekstrajobbere"). Innen varehandel og hotell- og restaurant oppgir mellom en firedel og en tredel av alle ansatte at deres hovedaktivitet ikke er lønnsarbeid, men f.eks. skolegang/studier. Innen helse/sosial og restkategorien "annen personlig og sosial tjenesteyting" er andelen 10-15 prosent. Vi kan ikke skille mellom helsesektoren og sosial tjenesteyting i vårt datamateriale, men fra tidligere vet vi at det er sosialsektoren (barnehager, sykehjem, eldreomsorg m.v.) som har høyest andel arbeidstakere med annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid. I figur 2.4 i neste avsnitt vises andel hovedsakelig ikke-yrkesaktive med kort deltid etter næring. Det kan være på sin plass å minne om at vi her snakker om antall lønnstakere (personer), ikke antall timer. I og med at mange med annen hovedaktivitet arbeider få timer per uke, vil derfor denne gruppen stå for en mindre andel av antall timeverk/årsverk enn deres andel av de sysselsatte.

2.3 Ansatte med kort ukentlig arbeidstid

Den tredje gruppen vi har inkludert i vår undersøkelse om atypiske ansettelser er ansatte med kort deltid, dvs de som har en avtalt/vanlig ukentlig arbeidstid på under 20 timer. Som tidligere drøftet vil vi vente at denne gruppen både består av arbeidstakere som er godt integrert (stabile) på arbeidsmarkedet og en gruppe som er mindre integrert på arbeidsmarkedet/hos sin arbeidsgiver. Mange studier har pekt på en normalisering av deltidsarbeid blant kvinner, samtidig som vi vet at en god del personer kombinerer studier, skolegang eller annen aktivitet med deltidsstillinger.

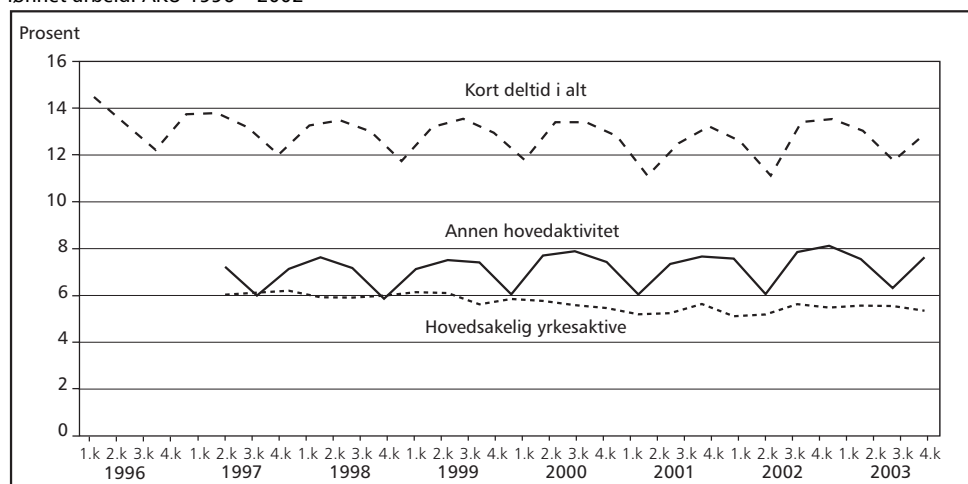
I tabell 2.6 ser vi at i overkant av en firedel av lønnstakerne arbeider deltid, om lag likt fordelt på kort og lang deltid.

Tabell 2.6: Avtalt arbeidstid. AKU 2001, 2. kvartal. Prosent og antall personer

	Prosent	Antall personer
Heltid	74,4	1 575 000
Lang deltid (20 timer og mer)	13,3	282 000
Kort deltid (1 til 19 timer per uke)	12,1	254 000
Ikke oppgitt	0,2	3000
Total	100	2 115 000
N	10249	

Andelen lønnstakere med kort deltid varierer over året, med en markant nedgang i tredje kvartal (figur 2.5). En mulig forklaring er at en del studenter og elever som resten av året arbeider helger og kvelder går over til fulltids feriejobb. Andelen med kort ukentlig arbeidstid (under 20 timer) vært noenlunde stabil over perioden 1996 til 2002, men med en liten nedgang rundt år 2000. Dette bekreftes også at SSBs tall for årsgjennomsnitt. Videre ser man at det har vært en svak nedgang i andelen med kort deltid som oppgir at de regne seg som yrkesaktive i perioden 1997 til 2002, mens andelen som har annen hovedaktivitet synes å ha økt svakt.¹⁰ Det gjennomgående inntrykket er imidlertid stabilitet.

Figur 2.5: Andel lønnstakere med kort deltid 1996 - 2002. Alle, yrkesaktive og annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid. AKU 1996 - 2002



I alt arbeider 12,1 prosent av lønnstakerne 2. kvartal 2001 kort deltid, fordelt på 4,8 prosent som oppgir at de er yrkesaktive og 7,2 prosent som oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid. Med andre ord er flertallet i gruppen som arbeider kort deltid opptatt med studier/skolegang eller er på andre måter utenfor arbeidslivet. "Vanlige" lønnstakere med arbeidstid under 20 timer i uka utgjør ikke noen stor del av norske arbeidstakere.

¹⁰ Se note 7.

Vi ser også at andelen som arbeider kort deltid er langt høyere blant kvinner enn blant menn (tabell 2.7). Dette gjelder ikke bare blant yrkesaktive - det finnes nesten ikke yrkesaktive menn som jobber kort deltid - men også i gruppen med annen hovedaktivitet. Kort deltid er langt på vei et ungdomsfenomen - først og fremst fordi det er her vi finner studenter/elever. En tredel av lønnstakerne under 25 år arbeider kort deltid og oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid. Yrkesaktive med kort deltid utgjør mellom 2 og 7 prosent av lønnstakerne i ulike aldersgrupper, med høyest andel blant de over 50 år.

Alt i alt er det noe høyere andel med kort deltid i offentlig sektor sammenliknet med privat sektor (14 vs 11 prosent). Men, mens flertallet av de deltidsansatte i privat sektor har "ekstrajobb", regner et flertall i offentlig sektor seg som hovedsakelig yrkesaktive. Dette innebærer at offentlig sektor, og da først og fremst kommunal sektor, er den delen av arbeidslivet hvor vi finner høyest andel hovedsakelig yrkesaktive med kort deltid.

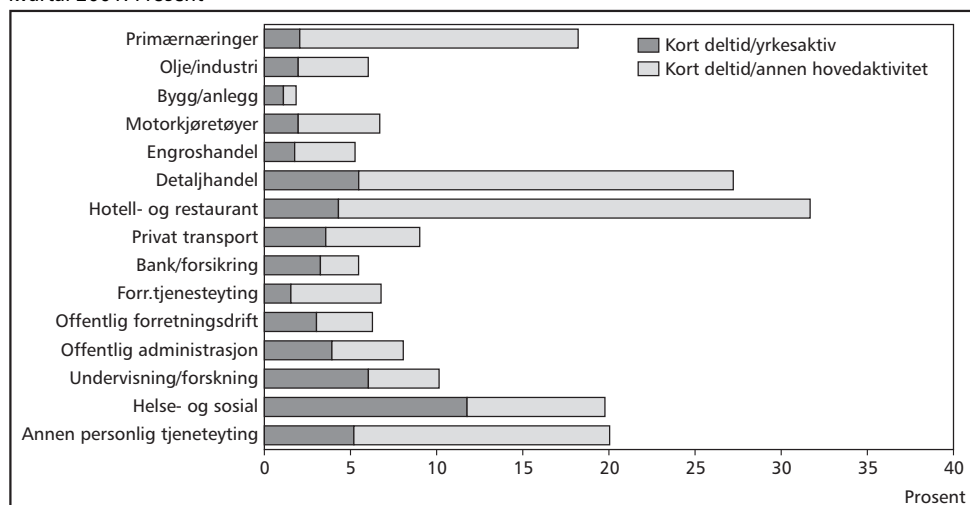
Tabell 2.7: Andelen kort deltid fordelt på yrkesaktive og gruppen med annen hovedaktivitet etter kjønn, alder og sektor/eier. Prosent og antall personer. AKU 2001 2. kvartal

	Andel med kort deltid i alt	Av dette:		Antall personer	N
		Yrkesaktive	Annen hovedaktivitet		
Total	12	4,8	7,2	255000	10234
Kjønn:					
Menn	6	1	5	71000	5154
Kvinner	18	9	9	184000	5080
Alder:					
16-24 år	36	2	34	92000	1021
25-29 år	10	3	7	24000	1129
30-34 år	8	5	3	23000	1416
35-39 år	7	5	2	18000	1269
40-49 år	7	5	2	35000	2568
50-64 år	10	7	3	53000	2688
65 år og mer	32	7	24	11000	143
Sektor:					
Privat sektor	11	3	8	14800	6405
- Primærnæringer	18	2	16	7000	175
- Privat vareproduksjon	5	2	3	21000	2271
- Privat tjenesteyting	14	4	10	121000	3959
Offentlig sektor	14	8	6	10600	3829
- Kommunal sektor	16	9	7	9400	2922
- Statlig sektor	7	4	3	13000	907

At en vesentlig del av variasjonen i omfanget av kort deltid mellom næringer og sektorer, skyldes ulik andel studenter/elever etc (ekstrajobbere) går også klart fram av figur 2.6. Mens andelen yrkesaktive på kort deltid varierer fra 1 til 12 prosent (bygg og anlegg vs helse- og sosialsektoren), varierer total andel arbeidstakere på kort deltid fra 2 til 32

prosent (bygg vs hotell- og restaurant). Det er med andre ord stor variasjon mellom ulike bransjer i om man har studenter/elever og andre grupper ansatt.

Figur 2.6: Ansatte med kort deltid delt opp i yrkesaktive og annen hovedaktivitet etter næring. AKU 2. kvartal 2001. Prosent



Vi regner med at de to gruppene med kort arbeidstid på mange måter skiller seg fra hverandre når det gjelder opptreden i arbeidsmarkedet, noe vi kommer tilbake til senere i dette notatet. Her skal vi bare se på ett forhold, nemlig andelen midlertidig ansatte i de to gruppene (tabell 2.8). Det er det klart skille i andelen midlertidig ansatte mellom dem som regner seg som yrkesaktive og de øvrige. Dette til tross, tre av fire i gruppen med annen hovedaktivitet at de har fast ansettelse.

Tabell 2.8: Andel midlertidig ansatte blant yrkesaktive og gruppen med annen hovedaktivitet. AKU 2001 2. kvartal. Prosent og antall personer

	Midlertidig ansatt	Antall personer	N
Alle lønnstakere	9,1	193 000	10246
Hovedsakelig yrkesaktive - i alt	7	143 000	9480
- Heltid	7	110 000	7614
- Lang deltid	9	22 000	1318
- Kort deltid	12	12 000	539
Annen hovedaktivitet - i alt	27	49 000	765
- Lang deltid	35	10 000	123
- Kort deltid	25	39 000	637

2.4 Grupper av atypisk ansatte i den videre analysen

Ut fra diskusjonen ovenfor synes det hensiktsmessig å dele arbeidstakerne inn følgende hovedkategorier, hvorav de to første er tradisjonelle ansettelser som vil fungere som sammenlikningsgrupper:

- Fast ansatte på heltid (de mest etablerte/den tradisjonelt typiske ansettelsesform)
- Fast ansatte på lang deltid (normalisert deltid)
- Midlertidig ansatte med heltid (potensielt på vei *inn* i arbeidslivet)
- Midlertidig ansatte på deltid (potensielt på vei *inn* i arbeidslivet? Ekstrajobb?)
- Fast ansatte med kort deltid (potensielt *normaliserte* deltid)
- Annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid (potensielt *marginale ekstrajobbere*)¹¹

De midlertidig ansatte på deltid er ikke en stor gruppe. Vi regner med at denne gruppen både vil bestå av "etablerte" deltidsansatte" på vandring mellom jobber, og personer som lett kunne havnet i gruppen annen hovedaktivitet, f.eks. studenter/elever med ganske omfattende ekstrajobb. Vi forventer heller ikke at fast ansatte med lang deltid ikke skiller seg vesentlig fra fast ansatte heltidsarbeidende når det gjelder de forhold vi skal se på. Der det er mulig velger vi likevel å betrakte disse som en egen gruppe, både for å se om denne antakelsen bekreftes og fordi vi i en del tilfeller ønsker å sammenlikne de andre gruppene med de aller mest "typiske" arbeidstakerne (fast ansatte på heltid).

Tabell 2.9 viser at de fire gruppene atypiske ansatte (fast ansatte på kort deltid, midlertidig ansatte på heltid, midlertidig ansatte på deltid og ansatte med annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid) skiller seg ut fra fast ansatte på heltid/lang deltid. I tillegg ser vi at disse gruppene også skiller seg fra hverandre på viktige trekk som andel unge arbeidstakere, kvinneandel, når de har begynt hos sin nåværende arbeidsgiver osv. Dette gjør at

Tabell 2.9: Hovedgrupper i videre analyse. Sentrale kjennetegn ved de ulike gruppene. AKU 2001 2. kvartal

	Avtalt/vanlig ukentlig arbeidstid (timer i snitt)	Kvinneandel	Andel under 30 år	Andel i privat tjenesteyting	Andel i offentlig sektor	År begynt hos arbeidsgiver	N
Midlertidig ansatt, heltid	39	55	60	33	47	2000	490
Midlertidig ansatt, deltid	23	80	40	30	67	2000	157
Annen hovedaktivitet	12	61	68	57	31	1998	780
Fast ansatt, heltid	39	36	18	41	32	1991	7139
Fast ansatt, lang deltid	27	88	13	40	50	1991	1221
Fast ansatt, kort deltid	16	88	9	30	61	1991	487
Total	34	48	24	41	36	1993	10285

¹¹ Disse kan være midlertidig ansatt, jobbe kort deltid osv. Vi lar imidlertid dette kjennetegnet overprøve andre trekk ved ansettelsesforholdet.

vi venter å finne forskjeller mellom disse gruppene også når vi ser på andre trekk ved deres arbeids- og ansettelsesforhold.

3 Atypiske ansettelses - kilde til fleksibilitet i arbeidslivet?

I dette kapitlet vil drøfte nærmere i hvilken grad atypiske ansatte representerer en kilde til fleksibilitet i norsk arbeidsliv. Midlertidig ansatte, ansatte med kort arbeidstid og studenter/elever vil på ulike måter kunne utgjøre en kilde til numerisk fleksibilitet i arbeidslivet og på den enkelte arbeidsplass. Dette gjelder både mulighet til å variere antall ansatte på arbeidsplassen, variasjon i antall arbeidde timer på kort sikt og arbeid på tidspunkt utover det som regnes som vanlig dagtid.

Vi har ikke opplysninger om hvilke behov ulike arbeidsgivere har for fleksibel arbeidskraft eller hvordan bedriftene forholder seg til ulike typer atypiske ansatte. Vår drøfting vil utelukkende være basert på de opplysninger som finnes om arbeidstid i AKU samt spørsmål fra tilleggsundersøkelsen.

De spørsmål vi stiller er:

- Arbeider atypiske ansatte oftere på det som vanligvis regnes som ukurante tidspunkt (helger, kvelder/netter m.v.)?
- Har atypisk ansatte oftere ekstraarbeid utover avtalt arbeidstid?
- Hva slags kontrakter har midlertidig ansatte (kortvarig eller langvarig ansettelse)?

I tillegg ser vi på ulike indikatorer på om disse gruppene preges av å være mer eller mindre "ufrivillig fleksible" eller om de er fornøyd med sin tilknytning/arbeidstid. Blant de forholdene vi bruker som indikator på dette er:

- Omfang av undersyssetning og av arbeidstakere som har kortere arbeidstid enn de ønsker
- Hvor tilfreds er denne gruppen med sin arbeidstid (selvvalgt/ønsket eller påtvunget)?
- Forsøker midlertidig ansatte å få fast stilling, i såfall hos samme eller annen arbeidsgiver?

3.1 Arbeidstidsordning

I AKU spørres det regelmessig om hva slags arbeidstidsordning arbeidstakeren har. Svaralternativene er som følger:

- avtale om fast ukentlig arbeidstid,
- avtale om arbeidstid som varierer fra uke til uke, eller

- ingen avtale om arbeidstid.

Tre av fire arbeidstakere oppgir at de har avtale om samme arbeidstid hver uke, mens 20 prosent sier at de har en avtale der arbeidstiden varierer fra uke til uke.¹² Avtalt arbeidstid som varierer fra uke til uke vil ofte være skift- eller turnusarbeid, men kan også være andre ordninger. Eksempler kan være såkalte "nye typer arbeidstidsordninger" basert på gjennomsnittsberegning av arbeidstida eller rent individuelle avtaler av typen å arbeide to dager én uke og tre dager neste uke. Blant dem som sier at de har en avtale om varierende arbeidstid fra uke til uke, arbeider et flertall skift/turnus (tre firedeler av denne gruppen). Vi vet lite om hva slags avtaler de øvrige i denne gruppen har, men en god del oppgir på et oppfølgingsspørsmål at de har individuell avtale/avtale som skiller seg ut fra det som er vanlig i bedriften. Vi har delt gruppen med avtale om varierende timetall fra uke til uke i dem som oppgir at de arbeider skift/turnus og de øvrige. Vi gjør oppmerksom på at det også finnes skift/turnusordninger der arbeidstakeren har et fast timetall per uke. Kolonne to i tabell 3.1 omfatter derfor bare en del av arbeidstakerne som oppgir at de arbeider skift/turnus.¹³ I alt oppgir 8 prosent at de ikke har noen avtale om arbeidstid. Dette kan dreie seg om alt fra personer med svært selvstendige arbeidsforhold til dem som bare arbeider når arbeidsgiver har behov for ekstra arbeidskraft (ekst-rahjelp).

Det generelle inntrykket er at fast ukentlig arbeidstid og skift/turnus dominerer i norsk arbeidsliv (tabell 3.1). Nesten 90 prosent av arbeidstakerne omfattes av disse ordningene. Tradisjonelle arbeidstidsavtaler dominerer også blant de gruppene atypiske ansatte vi ser nærmere på. Innslaget av skift/turnus er høyest blant deltidsansatte, noe som nok kan forklares med den høye deltidsandelen i enkelte kvinneedominerte yrker der turnus er vanlig.

Den gruppen atypisk ansatte som i størst grad skiller seg ut når det gjelder avtale om arbeidstid, er dem som oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid (studenter, elever, hjemmeværende m.v.). Her finner vi både større innslag av arbeidstakere uten avtale om arbeidstid og av personer med arbeidstidsavtaler der arbeidstiden varierer fra uke til uke uten at dette er del av en turnus- eller skiftordning. Til sammen gjelder dette nesten 40 prosent av denne gruppen atypiske. Blant fast ansatte på heltid er den samme andelen 9 prosent.

¹² Vi ser her på hovedarbeidsforholdet.

¹³ I alt oppgir 23 prosent av lønntakerne at de arbeider skift/turnus. Av disse oppgir 64 prosent at de har en arbeidstidsavtale som innebærer varierende timetall per uke.

Tabell 3.1: Arbeidstidsordning etter arbeidstakerenes tilknytning til arbeidslivet. Gruppen som svarer "avtale om varierende timetall" er delt inn i dem som sier at de arbeider skift/turnus og dem som har en slik arbeidstidsordning uten at det er knyttet til skift/turnus. AKU 2001, 2. kvartal. Prosent

	Avtale om samme timetall hver uke	Avtale om varierende timetall		Ingen avtale om arbeidstid	Bare tilfeldig arbeid**	Total	N
		Skift/turnus*	Ikke skift/turnus				
Midlertidig ansett/heltid	70	16	5	9	-	100	490
Midlertidig ansett/deltid	51	26	12	12	-	100	157
Annen hovedaktivitet	40	19	15	24	2	100	779
Heltid/fast	80	12	3	6	-	100	7140
Lang deltid/fast	67	22	7	4	-	100	1221
Kort deltid/fast	56	30	10	4	-	100	487

* Omfatter ikke arbeidstakere med skift/turnus som oppgir at de har en arbeidstidsordning med samme timetall hver uke.

** Er ikke del av de svaralternativene som leses opp, men svaret blir kodet hvis arbeidstakere på eget initiativ oppgir at arbeidet bare er tilfeldig.

3.2 Arbeid utover vanlig dagtid

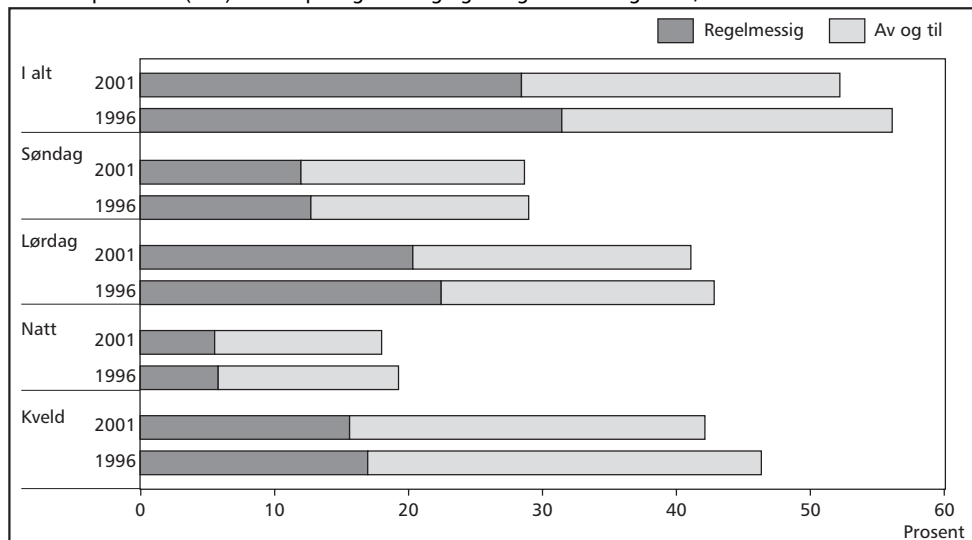
En rekke virksomheter har arbeidsoppgaver som må utføres på kvelder, netter eller i helgene. Man får av og til inntrykk av at dette blir mer vanlig, jf. for eksempel diskusjonen om et "åpnere samfunn" der både privat og offentlig tjenesteyting skal legges opp slik at publikum i større grad kan velge når de ønsker å benytte en tjeneste. Vi ønsker her å undersøke om arbeidstid på slike tidspunkt er mer vanlig blant atypiske ansatte, dvs om disse i større grad enn andre arbeidstakere fyller det behovet virksomhetene har for å få utført arbeid utover vanlig dagtid.

I AKU får arbeidstakerne spørsmål om deres *arbeidskontrakt* innebærer at de skal jobbe kvelder (mellom 18-22), netter (mellom 22 - 06), lørdager eller søndager. Spørsmålet skal derfor fange opp andel som har slike avtalte ordninger, mens sporadisk overtidsarbeid (frivillig eller pålagt), fleksitid m.v. som innebærer arbeid utover vanlig dagtid ikke skal oppgis. Det blir i tillegg kartlagt om slikt arbeid skjer regelmessig eller bare av og til. Regelmessig defineres som kvelds/nattarbeid mer enn halvparten av dagene, mens regelmessig lørdags/søndagsarbeid forstås som mer enn to lørdager/søndager i måneden.

I figur 3.1 viser vi hvor mange som sier at de arbeider utover vanlig dagtid i 1996 sammenliknet med 2001. På begge tidspunkt er nattarbeid er minst vanlig, mens kvelds- og lørdagsarbeid er mest vanlig. Andelen som oppgir å arbeide på kveldstid er noe lavere i 2001 enn i 1996, ellers er det bare marginale endringer i andelen som oppgir å arbeide utover vanlig dagtid. Det synes dermed ikke å ha vært noen vekst i andel lønnsstakere

som arbeider på disse tidspunktene i løpet av siste halvdel av 1990-tallet.¹⁴ Vi har også sett på hvor mange som oppgir å arbeide på ett eller flere av disse tidspunktene (enten kveld, natt, lørdag eller søndag). Dette vises i figuren som "i alt". Vi ser at drøye halvparten av lønnstakerne sier at de arbeider på et tidspunkt utover vanlig dagtid, og at knappe 30 prosent oppgir at de regelmessig arbeider på ett eller flere av disse tidspunktene. Andelen er litt lavere i 2001 enn i 1996, men forskjellen er ikke stor.

Figur 3.1: Andel lønnstakere som oppgir at de arbeider kvelder, netter, lørdager, søndager og ett/flere av disse tidspunktene (i alt) fordelt på regelmessig og av og til. 1996 og 2001, AKU 2. kvartal. Prosent



Vårt neste spørsmål er om arbeid utover vanlig dagtid er vanligere blant arbeidstakere med en atypisk tilsetning. Er det slik at disse oftere har sin arbeidstid plassert på tidspunkt som vanligvis blir betraktet som mer ubekvemt enn arbeid på vanlig dagtid? I tabell 3.2 ser vi på hvor mange i de ulike gruppene som arbeider på tidspunkt utover vanlig dagtid. Vi ser at gruppen som har en annen hovedaktivitet enn lønnsarbeid (studenter, elever m.v.) er dem som oftest oppgir at de arbeider på tidspunkt utenom vanlig dagtid. Hele tre firedeler av disse arbeider på ett eller flere av disse tidspunktene, og 62 prosent oppgir at de regelmessig arbeider enten kveld, natt eller i helgene. Vi ser videre at denne gruppen først og fremst er overrepresentert når det gjelder arbeid på kvelder og om lørdagene. Deltidsarbeidene arbeider oftere enn heltidsansatte på tidspunkt utover vanlig dagtid, dette gjelder både kveldsarbeid, lørdagsarbeid og søndagsarbeid. Når det gjelder nattarbeid finner vi derimot ikke noen forskjeller mellom atypiske ansatte og andre ansatte. Midlertidig ansatte på heltid skiller seg ikke vesentlig fra fast ansatte på heltid.

¹⁴ Det har blitt en mindre feil i AKU for dette spørsmålet for perioden 1997 - 1999 (en mindre gruppe har ikke fått spørsmålet). Vi presenterer derfor ikke tall for utviklingen fra år til år.

Tabell 3.2 Prosentandel som oppgir å ha en arbeidskontrakt som innebærer at de må arbeide kveld, natt, lørdag, søndag eller et/ flere av disse tidspunktene etter tilknytning til arbeidslivet. AKU 2001 2. kvartal.

	Kveldsarbeid (18 til 22)		Nattarbeid (22 til 06)		Lørdagsarbeid		Søndagsarbeid		Sum: oppgir et eller flere tids- punkt utover dagtid	
	Regel- messig	I alt	Regel- messig	I alt	Regel- messig	I alt	Regel- messig	I alt	Regel- messig	I alt
Heltid - midlertidig	14	41	5	19	21	42	16	32	29	52
Deltid - midlertidig	26	54	13	22	32	52	22	37	39	63
Annen hovedaktivitet	36	57	8	18	44	64	22	38	61	74
Heltid - fast	12	40	5	18	16	36	10	26	23	48
Lang deltid - fast	16	41	7	17	25	47	12	30	33	55
Kort deltid - fast	25	46	11	19	22	53	13	40	39	61
Total	16	42	6	18	20	41	12	29	28	52

Se tabell 3.1 for antall intervjuede (N) i de ulike gruppene

Skift/turnus vil ofte innebære arbeid utover dagtid. Men arbeidstakere med skift/turnus utgjør bare en del av dem som arbeider på kvelder, netter eller helger. Mens nattarbeid og søndagsarbeid i hovedsak er knyttet til skift/turnus, forekommer arbeid på lørdager og kvelder også ofte blant dem som ikke jobber skift/turnus. Blant dem som *ikke* arbeider skift/turnus oppgir i underkant av 30 prosent at de av og til eller regelmessig arbeider på kveldstid eller på lørdager.

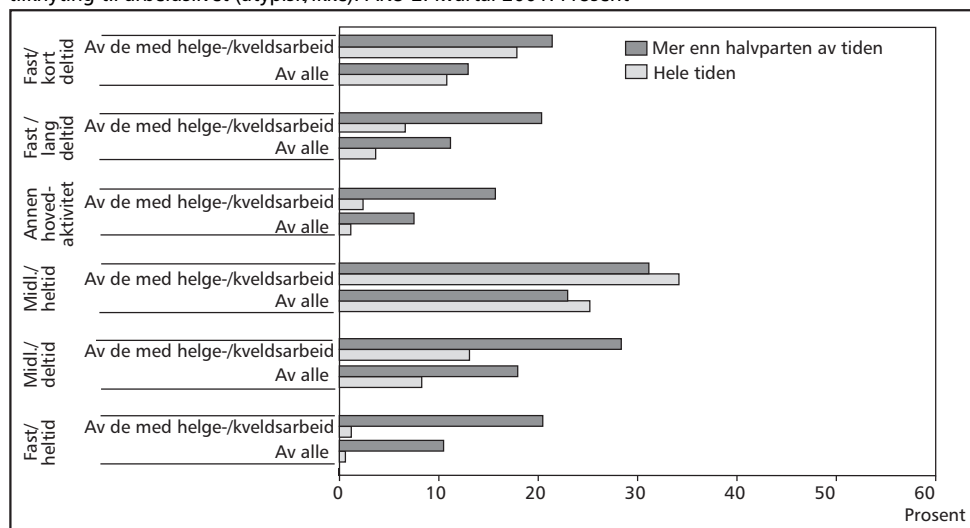
Vårt neste spørsmål er hvor *ofte* arbeidstakerne arbeider på tidspunkt utover vanlig dagtid. Omfatter dette hele eller en stor del av arbeidstida eller utføres størstedelen av arbeidet på dagtid? I tilleggsundersøkelsen spurte vi dem som hadde oppgitt arbeid på slike tidspunkt (vel halvparten av lønnstakene), hvor stor del av *total arbeidstid* utgjøres av arbeid på slike tidspunkt (kvelder/netter/helger).

I figur 3.2 viser vi andelen som svarte hele/store deler av arbeidstida. Vi har både prosentuert både ut fra alle lønnstakere og ut fra dem som oppgir arbeid på slike tidspunkt. Andelen som oppgir at arbeidstid utover vanlig dagtid dominerer, varierer betydelig mellom gruppene. Gruppen med studenter/elever og andre som oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid, arbeider ikke bare oftest på slike tidspunkt. Disse oppgir også at en stor del av deres totale arbeidstiden er lagt til slike tidspunkt. Nesten 50 prosent i denne gruppen sier at mer enn halvparten av arbeidstida er lagt til kveld/natt/helg. En av fire av de vel 180 000 personene dette gjelder, arbeider bare på slike tidspunkt. Dette tyder på at man i denne gruppen finner et betydelig innslag av arbeidstakere som har "ekstrajobber" der arbeidstiden første og fremst er lagt til kveldstid eller i helgene.

Også fast ansatte på kort deltid og midlertidig ansatte på deltid arbeider ofte på utenom vanlig dagtid; nesten en firedel av alle og 40 prosent av dem som faktisk arbeider på slike tidspunkt, oppgir at arbeid på slike tidspunkter dominerer deres arbeidstidsordning. Dette tyder på at også en god del deltidsansatte har jobber der mye av arbeidstida er lagt til kveldstid eller til helgene. Blant heltidsansatte og blant fast ansatte med lang deltid er denne type arbeidstidspunkt mindre dominerende. Dette har naturligvis også sammen-

heng med at disse har flere arbeidstimer å ta av, noe som betyr at en helg eller en lørdag i måneden eller likende arbeidstidsordninger ikke slår så sterkt inn i total arbeidstid.

Figur 3.2 Andel som oppgir at arbeid på kveld/natt/helg utgjør hele eller mer enn halvparten av arbeidstida. Prosentuert ut fra alle lønnstakere og ut fra gruppen som oppgir at de arbeider kveld/natt/helg. Etter tilknytning til arbeidslivet (atypisk/ikke). AKU 2. kvartal 2001. Prosent



At vi finner en høyere hyppighet av kvelds- og lørdagsarbeid blant flere av våre grupper med atypisk tilknytning, må ikke tolkes som det er disse gruppene som i hovedsak utfører det arbeidet som utføres på slike tidspunkt i norsk arbeidsliv. Det store flertallet av lønnstakere som arbeider på slike tidspunkt er fast ansatte på lang deltid eller heltid. Dette bekreftes også av tallene fra tabell 3.2 ovenfor, som viser at en betydelig andel av "vanlige" lønnstakere også arbeider utover vanlig dagtid. Men også disse tallene viser at ansatte med kort deltid/annen hovedaktivitet oftere jobber regelmessig i helgene (flere lørdager og søndager i måneden) enn det andre grupper gjør.

For ytterligere å undersøke om arbeidstakere som ofte arbeider utover vanlig dagtid, skiller seg ut fra andre arbeidstakere på bedriften (og dermed potensielt kan fungere som en fleksibel buffer) har vi spurt om arbeidstiden skiller seg ut fra "det som er vanlig på arbeidsplassen". Om lag 15 prosent av dem som jobber helger/kvelder/netter, sier ja til dette. Den eneste gruppen som skiller seg noe ut ved oftere å si ja, er de som har annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid. Men også her sier 80 prosent at deres arbeidstidsordning ikke er uvanlig på arbeidsplassen.

Fordel eller ulempe å jobbe utover vanlig dagtid?

Er atypisk fornøyd med sin arbeidstid, eller har disse en arbeidstidsordning som de er lite tilfreds med? Alle atypiske som oppgir at de jobber kveld, natt eller helg fikk spørsmål om de stort sett var fornøyd med sin nåværende arbeidstidsordning eller om de

hadde foretrukket en annen. Spørsmålet ble stilt i tilknytning til spørsmålet om hvor ofte de arbeidet kvelder, netter m.v. og spørsmålet om dette ble kompensert. Det store flertallet sier seg fornøyd (86 prosent), og bare 12 prosent sier at de ønsker en annen arbeidstidsordning. Det er heller ikke større misnøye blant dem som arbeider ofte på slike tidspunkt enn blant dem som sier at dette skjer en sjelden gang. Når man arbeider (om netter og søndager eller bare lørdag/kveld) påvirker heller ikke i hvilken grad man er misfornøyd med egen arbeidstid.

Vi har også spurt om arbeid utover vanlig dagtid kompenseres med tillegg i lønna. Dette drøftes i neste kapittel, som ser på i hvilken grad arbeidstakere med atypisk tilknytning skiller seg ut når det gjelder rettigheter på arbeidsplassen i bred forstand.

3.3 Atypiske: Ekstra arbeidskraftressurs ved behov?

Vi har spurt de atypiske arbeidstakerne hvor ofte disse blir bedt om å arbeide ekstra hvis bedriften har behov for vikarer eller har ekstra mye å gjøre. Bakgrunnen for spørsmålet er å undersøke om disse gruppene fungerer som en "buffer" for varierende arbeidskraftsbehov. Både gruppen med kort deltid og de som har annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid (der mange har kort eller svært kort ukentlig arbeidstid) vil ha mulighet til å utvide sin ukentlige arbeidstid inntil heltidsstilling. Dette er ikke nødvendigvis tilfelle med midlertidig ansatte på heltid, men disse vil gjerne være unge, nye på arbeidsplassen og kanskje lette både å spørre og å overtale til å jobbe ekstra.

Tabell 3.3 viser at om lag 20 prosent av våre atypiske grupper sier at de ofte blir bedt om å jobbe mer enn avtalt, og at ytterligere 37 prosent sier av og til. Det er særlig gruppene som jobber (kort) deltid som svarer at de ofte blir bedt om å jobbe ekstra. Dette er ikke så overraskende i og med at denne gruppen har "tid å ta av". Forskjellene mellom gruppene er imidlertid små.

Tabell 3.3: Blir du bedt om å jobbe mer enn avtalt hvis det er behov for vikarer eller hvis det er ekstra mye å gjøre? Atypisk ansatte. Prosent. AKU 2001 2. kvartal

	Sjelden eller aldri	Av og til	Ofte	Vet ikke	Ikke fått spørsmålet	Total	N
Midlertidig ansatt/heltid	45	33	16	6	-	100	475
Midlertidig ansatt/deltid	37	37	24	2	-	100	154
Annen hovedaktivitet	31	41	16	2	10	100	776
Kort deltid/fast ansatt	41	33	26	1	-	100	485
Alle	37	37	19	3	5	100	1907

I og med at dette spørsmålet ikke er stilt til alle arbeidstakere, vet vi ikke om dette er mye eller lite ekstraarbeid (arbeid utover det avtalte) sammenliknet med lønnstakerne totalt. En indikator på dette er andelen som arbeidet mer enn avtalt (vanlig) i intervjuuka. Hvis våre atypiske grupper skiller seg ut ved oftere å arbeide mer enn avtalt, styrkes

en antakelse om at denne typen arbeidskraft i større grad enn andre fungerer som en fleksibel buffer. AKU gjør det mulig å skille ut de arbeidstakere som oppgir at deres arbeidstid i intervjuuka (faktisk arbeidstid) er høyere enn det som er avtalt (avtalt arbeidstid). Dette kan f.eks. skyldes overtid, at man sparer opp tid for framtidig avspasering eller at man blir bedt om jobbe ekstra av andre årsaker.¹⁵

Om lag 20 prosent av arbeidstakerne oppgir en høyere faktisk arbeidstid enn det som er avtalt. Ytterligere noen oppgir at de har arbeidet overtid, uten at vi kan se dette ut fra opplysningene om avtalt og faktisk arbeidstid.¹⁶ Her ser vi kun på dem som er tilstede på arbeidsplassen i intervjuuka, dvs at vi utelukker dem som er midlertidig fraværende pga sykdom, ferie eller andre årsaker. En årsak til merarbeid eller overtidsarbeid i intervjuuka kan være at arbeidstakeren har fleksibel arbeidstid og arbeider mer for framtidig avspasering. Dette er et fenomen vi velger å ikke betrakte som ekstraarbeid, selv om slikt arbeid også kan være knyttet til behov for ekstra arbeidsinnsats i bedriften.

Alt i alt oppgir om lag 18 prosent av de arbeidstakerne **som var tilstede på arbeidsplassen i intervjuuka**, at de arbeidet overtid i den aktuelle intervjuuka. Ytterligere 4 prosent sier at de arbeidet mer av andre årsaker (uten at disse er spesifisert), dvs at 21 prosent arbeider mer enn avtalt. Dette utgjør 18 prosent av **alle** lønnstakere, inkludert de som er fraværende.

Overtid er først og fremst et fenomen som forekommer blant heltidsansatte. Men også de grupper vi har fokusert på i denne studien (ansatte med kort deltid, gruppen med annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid) arbeider mer enn avtalt.¹⁷ I så måte synes det å være et visst hold i argumentet for at disse i noen grad bidrar til å løse mer kortvarige arbeidskraftsbehov på bedriftene.

Ufrivillige små stillinger?

Den høye deltidsandelen i Norge skyldes ikke bare at arbeidstakerne selv velger slik arbeidstid. Til enhver tid defineres en gruppe som undersysselsatt. Med dette menes deltidsansatte som ønsker mer arbeidstid, har forsøkt å få lengre arbeidstid, og som kan starte med lengre arbeidstid innen en måned. Andel og antall undersysselsatte er gått ned fra midten av 1990-tallet og fram til i dag. Mens det i 1995 var om lag 87000 undersysselsatte (4.2 prosent av alle sysselsatte) er årsgjennomsnittet for 2001 68000 (3 pro-

¹⁵ I spørsmålsstillingen redegjøres det ikke for arbeidsmiljølovens skille mellom overtid og mertid. Det er uklart i hvilken grad den intervjuede kjenner til denne distinksjonen eller om benevnelsen overtid også brukes av deltidsansatte som arbeider mer enn avtalt uten at dette innebærer arbeidstid utover 37,5/40 timer i uka. Det er nok grunn til å tro at en del av den nevnte overtiden blant deltidsansatte teknisk sett vil være mertid (lengre arbeidstid enn avtalt men ikke utover heltid).

¹⁶ Spørsmålet om overtid stilles til alle uavhengig av om det er avvik mellom faktisk og avtalt arbeidstid. Vår variabel for ekstraarbeid inkluderer dermed a) de som har lengre faktisk arbeidstid enn avtalt og som sier at dette skyldes overtid eller har andre årsaker (spm 46 i AKU) og b) de som svarer at de arbeider overtid uavhengig av om dette framgår av faktisk arbeidstid (spm 47 i AKU). Spørsmålene stilles bare til de som er tilstede på arbeidsplassen i intervjuuka.

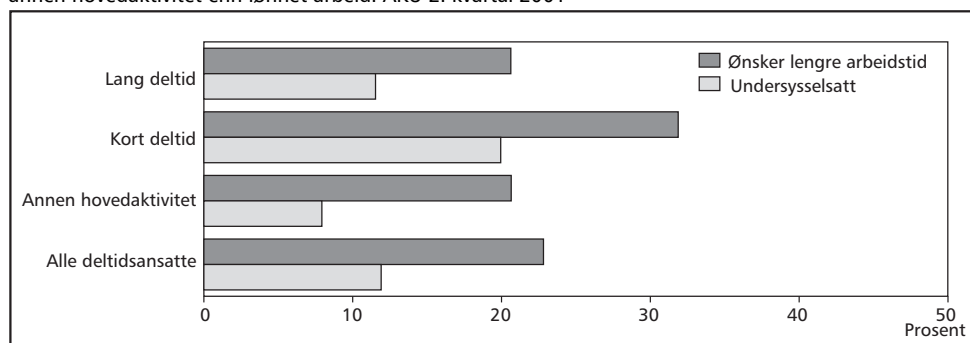
¹⁷ "Ekstraarbeid" som utføres av arbeidstakere uten noen bestemt avtale om arbeidstid undervurderes sannsynligvis slik spørsmålene er formulert.

sent). Andelen undersysselsatte blant alle deltidsansatte er gått ned fra 16 til 12 prosent i samme periode. Vi har ikke inkludert de undersysselsatte som sådan i gruppen "atypiske ansatte". Et flertall av de undersysselsatte arbeider imidlertid kort deltid, og er dermed inkludert i undersøkelsen.

I AKU stilles både spørsmål om man ønsker mer arbeid, om man har forsøkt å få mer arbeid og hvor raskt man kan starte med lengre arbeidstid.¹⁸ Bare de som oppfyller disse formkravene defineres som undersysselsatte. Det kan likevel være interessant også å se på førstnevnte gruppe, dvs de som oppgir at de ønsker lengre arbeidstid uten at de nødvendigvis har forøkt å skaffe seg dette.

Figur 3.3 viser at nesten en firedel av de deltidsansatte ønsker mer arbeid. Andelen er høyest blant de med kort deltid (hovedsakelig yrkesaktive), der en tredel oppgir at de ønsker lengre arbeidstid. Blant grupper med lang deltid og dem som i hovedsak ikke er yrkesaktive (og der en god del arbeider svært kort ukentlig arbeidstid) er andelen som sier at de ønsker lengre arbeidstid om lag 20 prosent. Dette mønstret gjenspeiler seg også når vi ser på andelen som defineres som undersysselsatte. Mens 20 prosent av hovedsakelig yrkesaktive med kort deltid er undersysselsatte, gjelder dette bare 8 prosent av dem som oppgir at de har annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid.

Figur 3.3: Andel som ønsker lengre arbeidstid og andel undersysselsatte blant hovedsakelig yrkesaktive arbeidstakere med lang deltid, hovedsakelig yrkesaktive arbeidstakere med kort deltid og gruppen med annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid. AKU 2. kvartal 2001



Vi skal ikke her gi noen inngående beskrivelse av *hvem* de undersysselsatte er - eller hvem som ønsker lengre arbeidstid uten å bli klassifisert som undersysselsatt. Enkelte kjennetegn kan likevel nevnes. Dette er i hovedsak kvinner (75 prosent). Selv om yngre er noe overrepresentert er ikke dette et ungdomsfenomen - to av tre undersysselsatte er 30 år eller mer. Fenomenet forekommer nesten utelukkende innen privat og offentlig tjenesteyting, og med en overhyppighet innen bransjer som varehandel/hotell og restaurantdrift og helse- og sosial tjenesteyting og undervisning. Om lag samme fordeling finner vi blant dem som ønsker lengre arbeidstid - selv om denne gruppen er noe mer do-

¹⁸ Vi antar at denne gruppen ønsker lengre arbeidstid utover det som er avtalt/vanlig i deres arbeidskontrakt, men ikke nødvendigvis mer tid enn faktisk arbeider denne uka (høyere faktisk arbeidstid kan skyldes tilfeldig merarbeid/opptjening for avspasering etc).

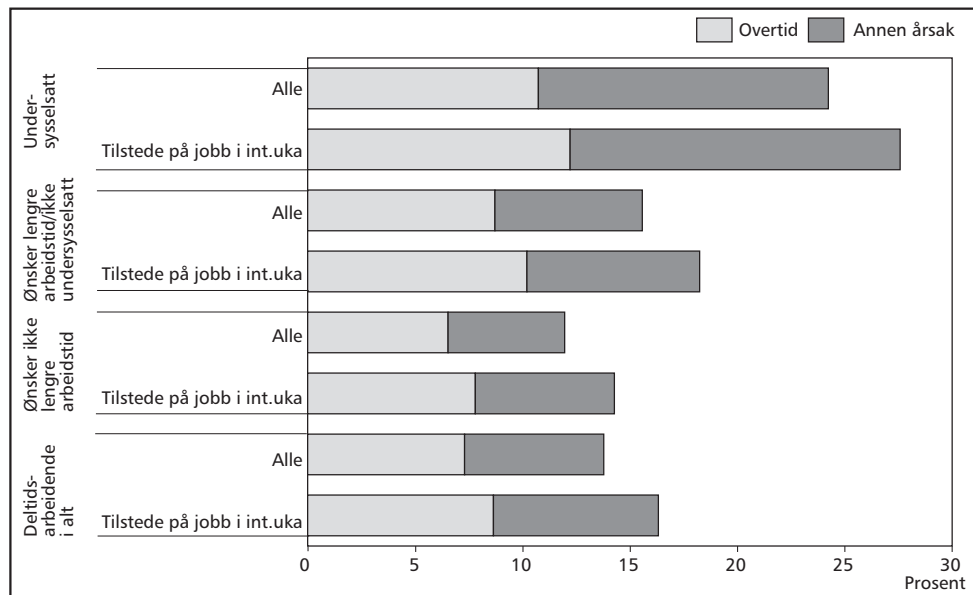
minert av yngre arbeidstakere og personer som har annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid.

To spørsmål kan stilles når det gjelder denne gruppen som har kortere arbeidstid enn de ønsker. For det første, hvorfor tilbys disse såpass begrensede stillinger? For det andre, utgjør disse en ekstra villig arbeidskraftsreserve eller buffer mot svinginger i arbeidskraftsbehovet, dvs en gruppe som i oftere enn andre påtar seg å arbeide mer enn avtalt? Den første problemstillingen er vanskelig å besvare i en undersøkelse der vi bare har opplysninger på arbeidstakernivå. Vi vet imidlertid at flertallet av dem som forsøker å få mer arbeid, har kontaktet sin arbeidsgiver om dette. En nærmere analyse av paneldatene fra AKU (se Longva 2002 for en første beskrivelse) tar opp problemstillingen om undersysselsetting er en varig tilstand. I det nevnte notatet diskuteres det blant annet hvor mange som øker sin avtalte arbeidstid i løpet av en toårsperiode.

I dette avsnittet vil vi se på om gruppen som ønsker mer arbeid/de undersysselsatte oftere arbeider mer enn avtalt, og om de oftere enn andre oppgir at de fyller behov for ekstra arbeidskraft. Figur 3.4 viser at de undersysselsatte (og gruppen som ønsker lengre arbeidstid uten å bli definert som undersysselsatt) oftere enn andre deltidsansatte arbeider mer enn avtalt arbeidstid. Blant de undersysselsatte oppgir om lag en firedel at de har arbeidet mer enn avtalt i intervjuuka. Dette er dobbelt så mange som blant dem som ikke har noe ønske om lengre arbeidstid.

Selv om ikke alle undersysselsatte er inkludert i tilleggsundersøkelsen (to av tre er med), bekrefter også spørsmålet om ekstraarbeid (se forrige avsnitt) at undersysselsatte oftere arbeider utover det som er vanlig/avtalt. Det er først og fremst de hovedsakelig yrkesaktive med ønske om lengre arbeidstid som skiller seg ut ved ofte å bli spurt om å jobbe ekstra. En forklaring kan være at disse er ekstra aktive når det gjelder å få ekstraarbeid, eventuelt at arbeidsgiver prioriterer disse når det er ekstra arbeidsoppgaver.

Figur 3.4: Andel som arbeider mer enn avtalt og/eller overtid i intervjuuka. De som er tilstede på arbeidsplassen i intervjuuka og alle lønnstakere (inkludert gruppen med midlertidig fravær). AKU 2. kvartal 2001. Prosent



Ekstraarbeid - fordel eller ulempe?

Alle som oppgir at de ofte eller av og til arbeider mer enn avtalt/vanlig på grunn av behov for vikarer eller ekstra mye å gjøre, ble spurt om det var en fordel eller ulempe at ukentlig/månedlig arbeidstid varierte. I tabell 3.4 ser vi at et klart flertall oppgir at dette er en fordel. Få sier at dette er en ulempe, og det er ikke flere negative blant dem som opplever dette ofte enn blant dem som svarer av og til. Det er imidlertid en god del - 23 prosent - som svarer både/og på spørsmålet.

Tabell 3.4 Er det en fordel eller en ulempe for deg at antall arbeidstimer varierer fra uke til uke eller fra måned til måned? Alle atypiske ansatte som oppgir at de ofte eller av og til blir bedt om å jobbe mer enn avtalt hvis det er behov for vikarer eller hvis det er ekstra mye å gjøre? AKU 2001 2. kvartal. Prosent

	Fordel	Ulempe	Både - og	Vet ikke	Total	N
Blir av og til spurt om å jobbe mer enn avtalt	57	13	23	6	100	691
Blir ofte spurt om å jobbe mer enn avtalt	62	15	22	1	100	359
Alle	59	14	23	4	100	1050

Selv om det å jobbe ekstra i hovedsak oppfattes som en fordel av et flertall av de det gjelder, kan man spørre om det er grupper i større grad enn andre oppfatter dette som negativt. I utgangspunktet vil vi anta at dette særlig gjelder personer som ønsker seg en mer forutsigbar (og gjerne lengre) ukentlig arbeidstid. De som defineres som undersys-

selsatte er noe mer negative til varierende arbeidstid - i betydningen uforutsigbar arbeidstid - enn andre grupper. I denne gruppen er det i overkant av 20 prosent som opplever dette som en ulempe. I forrige avsnitt så vi at de undersysselsatte var gruppen som oftest arbeidet mer enn avtalt. Men også i denne gruppen er det et flertall som betrakter ekstraarbeid som en fordel.

3.4 Midlertidig ansettelser

Midlertidig ansatte er en av de gruppene vi har fokusert spesielt på i tilleggsundersøkelsen til AKU. Vi har beskrevet gruppen innledningsvis. Dette er overveiende unge arbeidstakere, fordelt på de fleste næringer men med en klar overvekt innen privat og offentlige tjenesteyting. Flertallet av de midlertidig ansatte er i heltidsstilling. Men vi finner også en god del studenter/elever etc blant de midlertidig ansatte.

Midlertidige ansettelser kan være en vei inn i arbeidslivet for yngre arbeidstakere, f.eks. en første jobb som i praksis fungerer som en form for uformell prøvetid. For andre kan midlertidig ansettelser bli en varig tilstand, f.eks. for svake grupper i arbeidsmarkedet. En nærmere analyse av overgangsrater og sjansen for å forbli i en midlertidig jobb over lengre tid, er foretatt med utgangspunkt i vår analyse av AKU paneldata (Longva 2002). I dette avsnittet er vi først og fremst interessert i enkelte indikatorer på hvordan slike ansettelser fungerer i et fleksibilitetsperspektiv. For det første vil vi se på hvor langvarige slike ansettelser er. For det andre ser vi på de midlertidig ansatte sine ønsker om fast stilling. Hvor mange og hvem ønsker fast stilling?

Langvarige forbindelser eller overgangsfenomen?

Midlertidige ansettelser kan bidra til fleksibilitet for bedriften/arbeidsgiver på iallfall to måter; ved at man til enhver tid har en gruppe arbeidstakere der det er lett å avslutte arbeidsforholdet hvis man har behov for nedbemanning (uten at dette behøver være planlagt eller forutsett) og ved at dette er korte arbeidsforhold som bidrar til å løse kortvarige arbeidstopper. I førstnevnte tilfelle ville vi vente å finne mange forholdsvis lange engasjementer/ansettelsesforhold. I sistnevnte tilfelle ville vi anta at midlertidig ansatte raskt forsvinner ut av bedriften (eller inn i faste stillinger i bedriften).

Den norske arbeidsmiljølovens relativt strenge regulering av midlertidige kontrakter gjør at vi i utgangspunktet forventer å finne mange midlertidig ansatte med begrenset ansiennitet hos sin nåværende arbeidsgiver. I praksis betyr dette at vi vil vente å finne at midlertidige ansettelser enten avvikles ganske raskt eller fører til overgang til fast stilling. Tabell 3.5 bekrefter langt på vei dette. To av tre midlertidig ansatte har vært ansatt hos sin nåværende arbeidsgiver i ett år eller mindre. 40 prosent av de midlertidig ansatte (og antakelig drøyt det) har vært ansatt under et halvt år.¹⁹ Noe overraskende finner vi ikke

¹⁹ Det er ikke mulig å beregne ansiennitet helt nøyaktig ut fra måten det spørres på i AKU. Vi har lagt til grunn at de som oppgir å være ansatt i løpet av 2001 har under et halvt års ansiennitet, mens de som sier at de er ansatt i 2000 men har under ett års ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver plasseres i gruppen

noen forskjeller i ansiennitet mellom midlertidig ansatte som betrakter seg som yrkesaktive og gruppen med elever/studenter m.v. (annen hovedaktivitet). Bare en liten andel av de midlertidig ansatte har vært ansatt hos sin nåværende arbeidsgiver i fem år eller mer, og andelen som har vært ansatt i mer enn tre år er også ganske liten. Dette betyr at de aller fleste midlertidig ansatte enten får fast ansettelse, går over til en annen arbeidsgiver (fast eller midlertidig) eller ender utenfor arbeidslivet i løpet av ganske kort tid. Analysen av paneldataene (Longva 2002) viser at det ikke er noen stor bevegelse til arbeidsledighet/status som arbeidssøker. Disse dataene viser at et flertall går over i fast stilling, mens en del går også over (eller tilbake) til skolegang.

Tabell 3.5 Ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. Midlertidig og fast ansatte. Prosent. AKU 2001 2. kvartal. Prosent

	Under 6 måneder	Under ett år	Under 3 år, mer enn ett år	Under 5 år, mer enn 3 år	5 år eller mer	Total	N
Midlertidig ansatt – yrkesaktiv	41	24	19	10	6	100	603
Midlertidig ansatt – annen hovedaktivitet	38	22	22	9	9	100	185
Fast ansatt	6	8	16	16	54	100	8860
Alle lønnstakere	9	10	16	15	50	100	9648

Vi spurte de midlertidig ansatte hvor mange jobber de har hatt i løpet av de siste to årene.²⁰ Det skjer en god del jobbskifter blant dem som per i dag er midlertidig ansatte (tabell 3.6). To tredeler har hatt mer enn én arbeidsgiver i løpet av toårsperioden, og 30 prosent har hatt tre eller flere arbeidsgivere (utover nåværende stilling). Dette har sannsynligvis i hovedsak har vært andre midlertidige stillinger, siden overgangen fra fast til midlertidig stilling er ganske begrenset. For noen kan dette også dreie seg om ulike typer reengasjementer hos nåværende arbeidsgiver, f.eks. i forbindelse med feriejobbing. Blant dem som begynte i nåværende jobb i 2001 (dvs har arbeidet fra 3 til 6 måneder hos nåværende arbeidsgiver), oppgir en firedel at de bare har hatt én jobb (nåværende) i løpet av toårsperioden. Disse er sannsynligvis nykommere på arbeidsmarkedet.

Tabell 3.6: Antall jobber siste to år. Midlertidig ansatte som begynte hos nåværende arbeidsgiver i 1999, 2000 eller 2001. AKU 2. kvartal 2001. Prosent

	Bare en jobb	To jobber	Tre jobber	Fire jobber eller mer	Total	N
Begynte i 1999 eller 2000	43	35	12	10	100	388
Begynte i 2001	24	37	20	20	100	319
Alle	33	36	16	15	100	707

"under ett år". Noen av disse vil ha under et halvt års ansiennitet (blir feilplassert) - dette gjelder de som intervjues tidlig i perioden (april, mai).

²⁰ Spørsmålet ble kun stilt til de som begynte hos nåværende arbeidsgiver i 1999, 2000 eller 2001.

Hvordan fordeler de midlertidige ansettelsene seg på kortvarige engasjementer (f.eks. feriejobber eller liknende), lengre ansettelser og ansettelser uten noen avtalt sluttdato? I AKU er midlertidig ansatte spurt når deres nåværende ansettelse skal avsluttes. Dette kan kombineres med opplysninger om når man begynte hos nåværende arbeidsgiver. Disse opplysninger bekrefter at mange av de midlertidige ansettelsene enten er kortvarige eller ikke har noe avtalt sluttår. En av fire midlertidig ansatte er ansatt i 2001, og har et engasjement som avsluttes i løpet av året. Om lag en tredel er uten noen avtalt sluttdato, flertallet av disse begynte før 2001. De øvrige - 40 prosent - er ansettelser av en viss lengde, fra et knapt år til ansettelser som har vart/skal vare i flere år. Man kan anta at en del av disse også innebærer reengasjement/utvidelse av en eksisterende midlertidig ansettelse.

Ønsket tilknytning

Trygghet og forutsigbarhet i ansettelsesforholdet er blant begrunnelsene for å være restriktiv når det gjelder å åpne for midlertidige ansettelser. Samtidig argumenteres det for at perioden med (livs)lange ansettelser er over, og at dette særlig kjennetegner yngre arbeidstakere - de som først og fremst er midlertidig ansatt. Tabell 3.7 viser at alt i alt ønsker halvparten av de midlertidig ansatte fast stilling. Andelen er lav (25 prosent) blant dem som sier at de har en annen hovedaktivitet enn yrkesarbeid, mens den er høyere blant dem som regner lønnet arbeid som sin hovedaktivitet. Spørsmålet er ikke stilt til gruppen som oppgir at de er lærlinger/praktikanter eller likende. Vi vil se bort fra denne gruppen i den videre diskusjonen.

Tabell 3.7: Ønsker du fast ansettelse i stedet for midlertidig? Midlertidig ansatte*. AKU 2001 2. kvartal. Prosent

	Ønsker fast stilling	Ønsker ikke fast stilling	Total	N
Yrkesaktiv	60	40	100	560
Annen hovedaktivitet	25	75	100	202
Alle midlertidig ansatte	51	49	100	762

* Lærlinger, praktikanter og liknede har ikke fått spørsmålet

Er det så noen spesielle grupper blant de midlertidig ansatte (yrkesaktive) som skiller seg ut når det gjelder ønske om fast ansettelse? De som har vært ansatt i en lengre periode (over ett år) sier oftere enn andre at de ønsker fast ansettelse. I førstnevnte gruppe ønsker over 70 prosent fast ansettelse, mens andelen er langt lavere blant dem som er nye på arbeidsplassen. På samme måte ser vi en effekt av alder; blant arbeidstakere som er 25 år og eldre er andelen som ønsker fast stilling langt høyere enn blant de yngste. Forklaringen er antakelig at man her ser overvekt av arbeidstakere som for alvor har trådt inn på arbeidsmarkedet. Med andre ord - ønsket om fast stilling øker jo mer etablert man blir som arbeidstaker.

Vårt neste spørsmål er om de midlertidig ansatte ser for seg en framtid hos sin nåværende arbeidsgiver, og hvis ikke, om de tenker å fortsette i samme type jobb hos en annen arbeidsgiver eller om de vil være i en annen type jobb? Formålet med dette spørsmålet, som ble stilt til alle våre atypiske grupper, var å se om midlertidige betraktet sin

nåværende arbeidsgiver og jobb som en forbigående fase eller om man regnet med å bli. Ikke overraskende ser vi at midlertidig ansatte og andre i gruppen med annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid langt oftere enn andre regner med å skifte arbeidsgiver. Alt i alt er det like mange som regner med å skifte arbeidsgiver som tror de forblir der de er (tabell 3.8). Om lag en femdel er usikre. Dette bekrefter at de midlertidig ansatte tenderer til å vandre i arbeidsmarkedet. Samtidig er det klart at en god del av de med kortvarige arbeidsavtaler regner med å forbli hos sin nåværende arbeidsgiver utover den perioden de selv har angitt som avtalt i nåværende arbeidskontrakt.

Tabell 3.8: Regner du med å fortsette hos din nåværende arbeidsgiver de nærmeste to årene, eller regner du med skifte til en annen arbeidsgiver? Atypiske ansatte. AKU 2001 2. kvartal. Prosent

	Fortsette hos samme arbeidsgiver	Annen arbeidsgiver, samme yrke	Annen arbeidsgiver, annet yrke	Ikke i arbeid	Usikker/vet ikke	N
Midlertidig ansatt/yrkesaktiv	38	19	18	5	21	644
Midlertidig ansatt/annen hovedaktivitet	39	9	28	5	19	695
Kort deltid/fast ansatt	81	4	3	3	10	486

Det er heller ikke gitt at jobbskifter skyldes at arbeidstakerne ikke hadde anledning til å fortsette i sin opprinnelige stilling. Alle som hadde hatt mer enn en jobb siste toårsperiode fikk spørsmål om de kunne fortsatt hos sin forrige arbeidsgiver. Tre av fire midlertidig ansatte (72 prosent) mener de kunne fortsatt hos sin forrige arbeidsgiver.

4. Integrering på arbeidsplassen

Det neste spørsmålet vi reiser er om atypisk ansatte skiller seg ut ved å være mindre integrerte på arbeidsplassene i betydningen færre rettigheter eller mindre kjennskap til arbeidsplassen. Flere mekanismer kan forklare dette:

- Arbeidstakere på deltid - og særlig kort deltid - kan oppfattes som mindre "seriøse" arbeidstakere enn heltidsansatte og dermed i mindre grad tilbys opplæring m.v.
- Midlertidig ansatte og særlig ekstrahjelper kan oppfattes som mer perifer arbeidskraft og integreres ikke i samme grad som "kjernearbeidskraften"
- Ekstrahjelper er mindre engasjert i arbeidsplassen, blant annet fordi de ikke regner med å fortsette i jobben
- Arbeidslivet utvikles i retning av å ha et a-lag (kjernearbeidskraft) med forhandlingsstyrke og b-lag som kan utnyttes/gis dårligere betingelser - atypisk ansatte vil være særlig utsatt

Vår undersøkelse er ikke lagt opp for å fange inn noe bredt spekter av kjennetegn ved arbeidsmiljø/arbeidsorganisering. Vi har likevel mulighet til å se på noen indikatorer på hvor integrerte atypiske arbeidstaker er på sin arbeidsplass.

4.1 Indikatorer for integrering

Deltakelse i opplæring

Flertallet av våre "atypiske" arbeidstakere oppgir at de har mulighet til å delta på kurs og opplæring på arbeidsplassen. Andelen er høyest blant fast ansatte med kort deltid og lavest blant de hovedsakelig ikke-yrkesaktive. Et klart flertall blant de midlertidig ansatte sier også at de har anledning til å delta på kurs/opplæring.

Tabell 4.1: Har du muligheter til å delta på kurs eller opplæring i forbindelse med jobben? Atypisk ansatte. Prosent. AKU 2001 2. kvartal

	Ja*	Nei	Ikke fått spørsmålet	Total	N
Midlertidig ansatt, heltid	75	25	-	100	488
Midlertidig ansatt, deltid	67	33	-	100	157
Annen hovedaktivitet	43	47	10	100	779
Kort deltid, fast ansatt	84	16	-	100	490

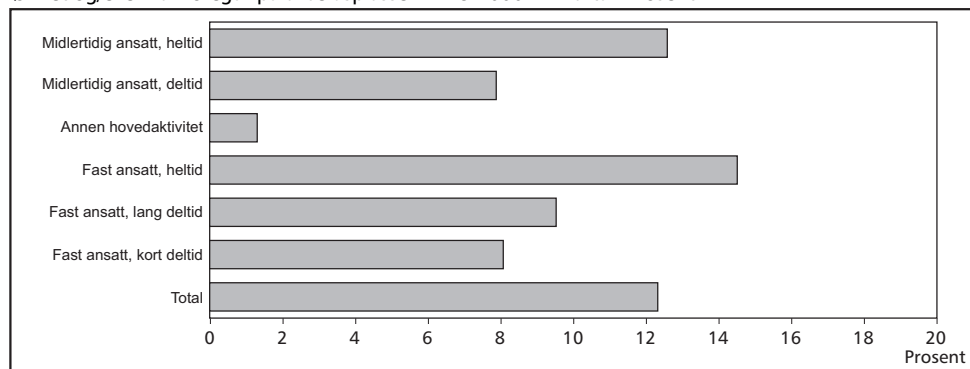
* De som i et tidligere spørsmål oppgir å ha deltatt i opplæring med lønn siste fire uker, forutsettes å ha slikt tilbud og har ikke fått spørsmålet. Dette gjelder kun en liten gruppe, og disse kodes med "ja" i tabell 4.1.

Vi er også interessert i om våre grupper atypiske arbeidstakere skiller seg ut ved at opplæringsmulighetene er dårligere enn det deres kolleger har, eller om forholdene er noenlunde like. Det ble stilt oppfølgingsspørsmål som skulle kartlegge dette. Blant dem som sier at de har anledning til å delta på kurs/opplæring, sier det store flertallet at de har samme muligheter til deltakelse som kollegene. Blant dem som svarer nei på spørsmålet om de kan delta i opplæring, svarer et flertall at heller ikke kollegene har anledning til å delta i opplæring. Det er med andre ord få av våre atypiske ansatte (13 prosent) som sier at deres muligheter er dårligere enn det som er vanlig/det tilbud dere kolleger har. De hovedsakelig ikke-yrkesaktive svarer oftere enn andre at de ikke har opplæringstilbud, men sier også oftere at heller ikke deres kollegaer har et slikt tilbud. Dette betyr at disse sannsynligvis er overrepresentert på arbeidsplasser der slik opplæring ikke er vanlig. Noe av forklaringen kan naturligvis også ligge i at enkelte av disse har dårlig kjennskap til rettigheter og praksis på arbeidsplassen.

I AKU spørres det om man i løpet av siste fire uker har deltatt i kurs eller utdanning med relevans for nåværende/framtidig jobb. En god del av våre atypiske ansatte vil være under utdanning (elever/studenter), og dermed være i fred med å utdanne seg til sitt framtidige yrke. Vi velger derfor bare å se på kurs/utdanning som enten lønnes eller foregår på arbeidsplassen for i størst grad bare å fange opp opplæring i regi av nåværende arbeidsgiver.

Figur 4.1 viser at ansatte på heltid oftere enn andre deltar i kurs/utdanning i forbindelse med eget arbeid. Dette gjelder både fast ansatte og midlertidig ansatte. Gruppen som sier at de hovedsakelig ikke er yrkesaktive har sjelden deltatt i denne type opplæring. Ansatte på deltid - og særlig på kort deltid - oppgir sjeldnere enn heltidsansatte at de har deltatt i slik opplæring.

Figur 4.1: Andel lønnstakere som har deltatt i kurs/utdanning siste 4 uker, der opplæringen enten er lønnet og/eller har foregår på arbeidsplassen. AKU 2000 2. kvartal. Prosent



Kjennskap til verneapparatet

Et annet spørsmål som kan fungere som indikator for integrering i arbeidslivet, er om man arbeider på arbeidsplasser med et verneapparat (verneombud). Hvis en arbeidstaker kjenner til at slike finnes, vil man ha et sted å henvende seg når det gjelder arbeidsmiljøspørsmål etc. Dette kan også betraktes som en indikasjon på om nye (eventuelt mer marginale) arbeidstakere får informasjon om verneapparatet.

Gruppen hovedsakelig ikke-yrkesaktive skiller seg ut ved at lav andel sier at det finnes verneombud på arbeidsplassen (tabell 4.2). Halvparten av denne gruppen svarer enten nei eller vet ikke på spørsmålet. Midlertidig ansatte forøvrig skiller seg ikke vesentlig ut fra gjennomsnittet/fast ansatte på kort deltid, selv om de noe oftere svarer "vet ikke". Spørsmålet ble bare stilt til de atypiske arbeidstakerne, men vi har muligheten til å sammenlikne med noenlunde samme spørsmål stilt til et utvalg lønnstakere (Levekårsundersøkelsen 2000). Her svarer 76 prosent ja på spørsmålet om det finnes verneombud, mens 17 prosent svarer nei.

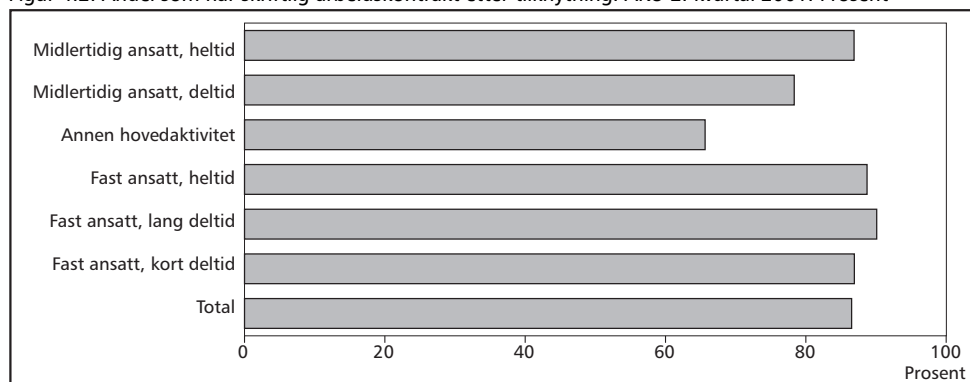
Tabell 4.2: Finnes det verneombud på arbeidsplassen din? AKU 2. kvartal 2001 og Levekårsundersøkelsen (LKU) 2000. Prosent

	Ja	Nei	Vet ikke	Ikke fått spørsmålet	Total	N
Midlertidig ansatt, heltid	72	16	12		100	489
Midlertidig ansatt, deltid	71	13	16		100	157
Annen hovedaktivitet	44	23	23	10	100	779
Kort deltid, fast ansatt	81	13	7		100	487
Alle arbeidstakere (SSB LKU 2000)	76	17	7		100	2347

Skriftlig arbeidskontrakt

Vi har også spurt om skriftlig arbeidskontrakt (figur 4.2). Alle arbeidstakere skal ha en slik kontrakt. Det er bare en gruppe som skiller seg ut ved relativt ofte å si nei, nemlig gruppen med annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid. I denne gruppen sier en av tre at de ikke har skriftlig arbeidskontrakt. Midlertidig ansatte som betrakter seg som hovedsakelig yrkesaktive har like ofte skriftlig kontrakt som fast ansatte. Mye tyder på at skriftlig arbeidskontrakt i stadig større grad blir rutine i arbeidslivet. I 1995 hadde 66 prosent av alle midlertidig ansatte skriftlig arbeidskontrakt, i 2001 er andelen 78 prosent. På samme måte er andelen med skriftlig kontrakt økt fra 55 prosent (1998) til 65 prosent (2001) i gruppen med annen hovedaktivitet. Totaltallene har endret seg mindre, noe som kan tyde på at det først og fremst legges større vekt på at midlertidig ansatte, skoleelever/studenter etc også skal ha skriftlig kontrakt, ev. at dette først og fremst praktiseres overfor nye ansatte.

Figur 4.2: Andel som har skriftlig arbeidskontrakt etter tilknytning. AKU 2. kvartal 2001. Prosent



Informasjonsmøter/sosiale arrangementer

Vi har spurt gruppene med atypisk tilknytning om de har tilbud om å delta på informasjonsmøter, sosiale arrangementer og liknende tiltak på arbeidsplassen. Heller ikke når det gjelder slike typer tilbud finner vi at noen stor andel av de atypiske ansatte oppgir at de ikke inkluderes. Igjen er det gruppen hovedsakelig ikke-yrkesaktive som skiller seg ut, her er det en god del (ca en av fire) som sier at de ikke har tilbud om å delta i denne type aktiviteter.

Tabell 4.3: Har du tilbud om å delta på informasjonsmøter, sosiale arrangementer og liknende tiltak på arbeidsplassen din? Atypisk ansatte. Prosent. AKU 2001 2. kvartal. Prosent

	Ja	Nei	Det finnes ikke slikt	Vet ikke	Ikke fått spørsmålet	Total	N
Midlertidig ansatt, heltid	82	11	4	3	-	100	482
Midlertidig ansatt, deltid	83	11	2	3	-	100	154
Annen hovedaktivitet	59	22	4	5	10	100	764
Kort deltid, fast ansatt	85	10	4	1	-	100	482

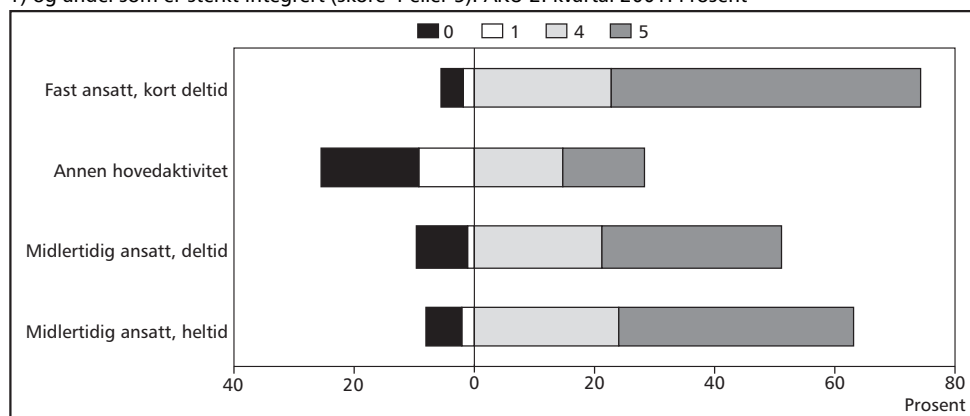
4.2 Indeks for lavt integrerte: hvor mange og hvem

På alle ovennevnte spørsmål er det en viss andel som svarer nei. Vårt neste spørsmål er derfor om det er de samme som sier nei, dvs om vi finner en gruppe som er lite integrert på mange/samtlig indikatorer. Vi lager en indeks som består av antall "ja" på følgende fem spørsmål. Dette betyr at vi har en indeks som varierer fra 0 (lavt integrert) til 5 (sterkt integrert):

- Tilbud om opplæring
- Opplæringstilbud minst på nivå med det kollegene har
- Arbeidsplass med verneombud
- Har skriftlig arbeidskontrakt
- Kan delta i informasjonsmøter/sosiale arrangementer

I figur 4.3 ser vi gruppen som er lite integrert (positivt svar på ingen eller én av våre fem indikatorer) varierer fra 6 prosent blant fast ansatte med kort deltid til ca 30 prosent blant gruppen med annen hovedaktivitet enn arbeid. Tilsvarende varierer andelen godt integrerte (som svarer positivt på 4 eller 5 av de 5 indikatorene) fra om lag 75 prosent blant de fast ansatte med kort deltid til drøye 30 prosent blant gruppen med annen hovedaktivitet enn yrkesarbeid. Midlertidig ansatte er sjeldnere sterkt integrert (høy skore), særlig gjelder dette gruppen som jobber deltid.

Figur 4.3: Indeks for integrering. Ytterpunktene vises i figuren: Andel som er lavt integrert (skore 0 eller 1) og andel som er sterkt integrert (skore 4 eller 5). AKU 2. kvartal 2001. Prosent



Dette spørsmålsbatteriet er ikke stilt til utvalget som helhet. Men man kan nok regne med at fast ansatte på heltid/lang deltid i stor grad likner fast ansatte med kort deltid, eventuelt at førstnevnte gruppe er enda sterkere integrert.

Hvorfor er enkelte såpass lite integrert på arbeidsplassen? En forklaring er at mange av disse er ganske løst tilknyttet arbeidsplassen, dvs at de jobber lite, uregelmessig, at arbeidet kun er tilfeldig eller at de har vært på arbeidsplassen kort tid. En av tre i grup-

pen blant de minst integrerte oppgir at de ikke har noen avtale om arbeidstid. Mange i denne gruppen har også svært kort arbeidstid, halvparten jobber mindre enn 10 timer i uka. I tillegg har mange kort ansiennitet på arbeidsplassen, 58 prosent oppgir at de har jobbet mindre enn et år i bedriften. Det er også flere som regner med å skifte jobb i løpet av de nærmeste to årene, enn som regner med å fortsette hos sin nåværende arbeidsgiver. Blant dem som regner med å skifte til en annen arbeidsgiver, ser et stort flertall for seg at de kommer til å ha et annet yrke.

Kjennetegnes så de minst integrerte arbeidstakerne av andre arbeidstidsordninger, sjeldnere kompensasjon for arbeidstid utover vanlig dagtid, lavere tilfredshet med arbeidstid og jobben generelt osv? I noen grad kan man si ja til dette. Denne gruppen arbeider oftere hele eller store deler av arbeidstida på kveld/nett eller i helgene, og fungerer nok ofte som ekstrahjelper eller liknende. De har langt sjeldnere lønnsmessig kompensasjon for å arbeide utover vanlig dagtid (6-18 på ukedagene), bare en av tre som jobber på slike tidspunkt, oppgir at de får ekstra betalt for å arbeide på slike tidspunkt. Det er imidlertid ikke flere i denne gruppen enn ellers som sier seg misfornøyd med arbeidstidsordningen sin eller som ønsker lengre arbeidstid (blant deltidsansatte).

4.3 Kompenseres arbeid utover ordinær dagtid med tillegg i lønna?

Vi vil se på et annet spørsmål som kan fungere som indikator på integrering, eller mål på om grupper atypiske skiller seg fra andre arbeidstakere. En rekke tariffavtaler fastsetter kompensasjon for arbeid utover "normal arbeidsdag", dvs ulike former for ulempetillegg/tillegg for ubekvem arbeidstid. Man kan anta at slike former for lønnsavtaler også finnes i individuelle kontrakter, dvs at dette også forekommer på bedrifter uten tariffavtale.

Arbeidstakere som oppgir at de arbeider på kvelder, netter eller i helgene er spurt om de får tillegg i lønna når de arbeider på slike tidspunkt. Vi ønsker først og fremst å undersøke om slik kompensasjon er knyttet til etablerte arbeidsforhold, det vil si at for eksempel midlertidig ansatte eller andre med løs tilknytning til bedriften sjeldnere enn andre kompenseres økonomisk for å arbeide utover vanlig dagtid. Totalt sier to av tre arbeidstakere at de får lønnstillegg for å arbeide på tidspunkt ut over normal dagtid (6 til 18 på hverdager). Andelen er høyest blant de fast ansatte på kort deltid (78 prosent) og lavest blant gruppen med annen hovedaktivitet enn arbeid (55 prosent).

Tabell 4.3: Kompensasjon for arbeid utover vanlig dagtid. Alle som oppgir å arbeide på kvelder, netter, lørdager eller søndager. AKU 2001 2. kvartal. Prosent

	Kompensasjon	Ikke kompensasjon	Vet ikke	Total	N
Midlertidig ansatt, heltid	72	28	0	100	261
Midlertidig ansatt, kort deltid	68	30	2	100	97
Annen hovedaktivitet	55	42	2	100	563
Fast ansatt, heltid	64	35	1	100	3441
Fast ansatt, lang deltid	74	25	1	100	662
Fast ansatt, kort deltid	78	21	1	100	287
Total	65	34	1	100	5319

Det er rimelig å anta at lønnskompensasjon for ubekvem arbeidstid - vurdert ut fra et tradisjonelt arbeidstidsbegrep - er vanligere for nattarbeid enn for f.eks. arbeid lørdag formiddag. En del tariffområder med mye nattarbeid (f.eks. helsesektoren eller den delen av industrien som benytter skiftarbeid) vil også ha lønnstillegg for slikt arbeid nedfelt i tariffavtaler. Disse vil gjelde både fast og mindre fast tilknyttet personell.

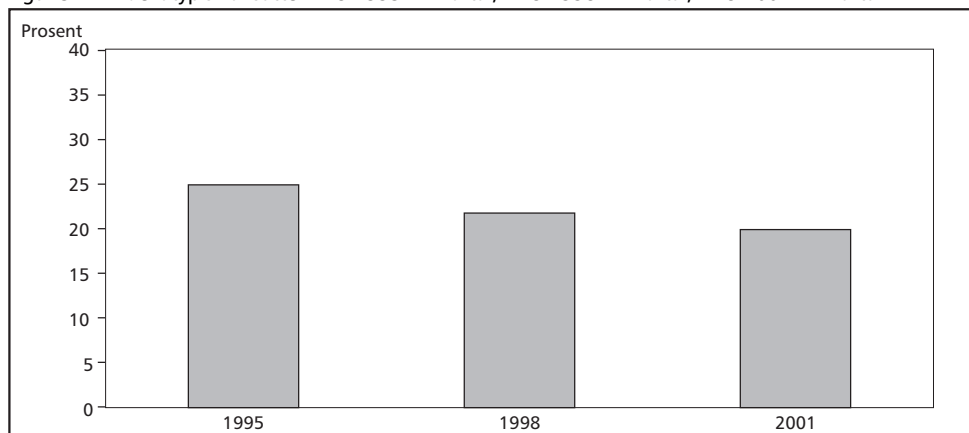
Vi finner at de som oppgir at de jobber om netter (og søndager) langt oftere har kompensasjon for ubekvem arbeidstid enn de som (bare) arbeider på kvelder eller lørdager i tillegg til vanlig dagtid. Blant dem som arbeider på netter/helger er det ingen forskjell mellom arbeidstakere med nær og mindre nær tilknytning til arbeidslivet i om kompensasjon gis. Derimot skiller de typiske kvelds/lørdagsvikarene seg ut seg ut ved sjeldnere å få lønnskompensasjon for å jobbe på slike tidspunkt.

5. Avslutning

Vi har i dette notatet sett på atypiske ansettelser i norsk arbeidsliv. Med dette forstår vi grupper med en formell tilknytning som kan defineres som avvik fra det som tradisjonelt oppfattes som vanlig eller typisk. De gruppene vi har tatt utgangspunkt i er midlertidig ansatte, ansatte på kort deltid og deltidsansatte arbeidstakere som oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid. Disse gruppene er valgt ut fordi arbeidstid og/eller tilknytning kan betraktes som å bidra til numerisk fleksibilitet i arbeidsmarkedet/hos arbeidsgiver og fordi vi ønsker å undersøke om disse gruppene skiller seg ut når det gjelder arbeidsbetingelser/rettigheter.²¹

De tre gruppene atypiske ansatte utgjør i dag omlag 20 prosent av lønnstakerne. Dette er en nedgang fra 25 prosent for 6 år siden (figur 5.1). Man ser med andre ord ikke noen vekst i andel atypiske ansatte (slik vi har definert gruppen) i norsk arbeidsliv, heller tvert imot. I noen grad kan dette forklares med at andelen som arbeider kort deltid er lavere i 2001 enn i 1995, spesielt gjelder dette andelen som betraktes seg som hovedsakelig yrkesaktive. Men vi så i kapittel 2 at det også har vært en nedgang i midlertidige ansatte i store deler av perioden, men med en utflating mot slutten av perioden.

Figur 5.1: Andel atypisk ansatte. AKU 1995 2. kvartal, AKU 1998 2. kvartal, AKU 2001 2. kvartal



Vi har tatt opp to hovedproblemstillinger tilknyttet de atypiske gruppene i dette notatet: I hvor stor grad og på hvilken måte fungerer de atypiske lønnstakerne som spesielt fleksible, og er dette i såfall ufrivillig eller egenvalgt? Og i hvilken grad skiller disse gruppene seg ut ved å ha en annen tilknytning til bedriften når det gjelder rettigheter i bred forstand (integreering på arbeidsplassen)? En tredje problemstilling, er atypisk tilknytning en

²¹ I sluttrapporten brukes en annen klassifisering av atypisk ansatte.

varig tilstand eller ser man en mobilitet ut fra slike ansettelsesforhold til bedre betingelser, er i hovedsak drøftet med utgangspunkt i et annet datamateriale (paneldata AKU, Longva 2002). Utgangspunktet for analysen har vært det spørsmålet vi stilte oss innledningsvis: Er ansatte i atypiske ansettelser et bevisst og varige valg basert på egne ønsker, er dette en overgangssposisjon, for eksempel studenter/elever med ekstrajobb eller nyutdannede på vei inn i "bedre" jobber, eller er det grupper som varig befinner seg i "dårlige jobber" i betydningen liten forutsigbarhet/lite integrert hos arbeidstaker?

Både grupper med tradisjonell tilknytning og atypiske ansatte bidrar til fleksibilitet i arbeidslivet, om enn på noe forskjellig måte. Mens en deltidsansatte arbeider ekstra ved behov, arbeider heltidsansatte overtid. Samlet er det imidlertid om lag like stor andel som i intervjuuka faktisk har arbeidet mer enn avtalt. Arbeid på tidspunkt utover vanlig dagtid er vanlig blant alle grupper, både blant atypiske ansatte og blant arbeidstakere med tradisjonell tilknytning. For mange er dette ledd i en skift- eller turnusordning. Vi finner likevel en god del deltidsansatte - særlig blant de som har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid - som oppgir at de arbeider i helgene eller på kvelder uten at dette inngår i en tradisjonell arbeidstidsmodell (skift/turnus). I så måte kan man anta at disse i større grad fyller "huller" når det gjelder behov for arbeid i helger og på kvelder.

Når det gjelder midlertidig ansettelser stilte vi spørsmålet om dette er langvarige kontraktsforhold eller om slike ansettelser i større grad preges av å være kortvarige arbeidsavtaler/ansettelser. Vi finner en del midlertidige ansettelser som bærer preg av å være en langvarig tilknytning til en og samme arbeidsgiver, blant annet blant dem som oppgir at det ikke er fastsatt noen sluttdato. Flertallet av de midlertidig ansatte har vært ansatt under et år hos nåværende arbeidsgiver, og det er heller ikke mange som har en kontrakt som løper ut over inneværende år eller neste år (2001 og 2002). Mange av de midlertidig ansatte har hatt flere jobber de siste årene, og mange regner også med å skifte arbeidsgiver i løpet av de kommende to årene. En tolkning av disse ganske sammensatte trekkene, er at man kan dele inn gruppen midlertidige iallfall i tre typer (og grovt sett noenlunde jevnstore grupper), de som har en lengre tilknytning uten fastsatt avslutning, de som har en kortvarig tilsetning (under ett år) og de som har et avtalt lengre engasjement. Man kan nok regne med at en del av de med kortvarig engasjement, kommer til å få en forlengelse og ende i en av de to øvrige kategoriene. Analysen av paneldata viser imidlertid at et flertall (og særlig dem som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive) ender i en fast stilling i løpet av ikke alt for lang tid.

Er så atypisk arbeidstid eller tilknytning frivillig eller påtvunget? En spørreundersøkelse vil bare kunne gi noen indikatorer på ganske kompliserte valg og vurderinger. Vi finner ikke vesentlig misnøye med arbeidstidsordningene blant atypisk ansatte, verken med det at man av og til må arbeide utenfor vanlig dagtid eller at man blir bedt om å arbeide ekstra ved behov. Grovt sagt kan man si at i overkant av hver tiende av de atypiske i vår undersøkelse er uttalt misfornøyd med å måtte jobbe ekstra/på ubekvemme tidspunkt. Inkluderer vi de som defineres som undersysselsatte i gruppen misfornøyd, får vi en andel som uttrykker misnøye på i underkant av 20 prosent. I tillegg sier halvparten av de midlertidig ansatte at de ville foretrukket fast stilling - andelen er høyere jo mer etablert tilknytningen til arbeidslivet er. Det er med andre ord rimelig høy toleranse

for noe variasjon i arbeidstidens lengde og plassering, men faste ansettelse foretrekkes av dem som har trådt varig inn på arbeidsmarkedet.

Vi undersøker også om de atypiske ansatte hadde jobber som kunne defineres som "dårlige" sammenliknet med andre på arbeidsplassen og/eller vanlige standarder i arbeidslivet (lav grad av integrering på arbeidsplassen). For å teste en slik antakelse benytter vi en del enkelte indikatorer: Tilbud om opplæring, verneombud på arbeidsplassen, skriftlig arbeidskontrakt, mulighet for å delta på møter/sosiale arrangementer. Alt i alt fant vi ikke noen stor opphopning av arbeidstakere som var lite integrert på sin arbeidsplass blant de atypisk ansatte. Ser vi bort fra gruppen med annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid (og engasjementer som åpenbart er sommerjobber) er andelen svakt integrerte lav. Både midlertidig ansatte og fast ansatte på kort deltid synes å være godt integrert på arbeidsplassen - iallfall sett med våre ganske enkle indikatorer.

Samlet kan vi si at våre atypiske grupper synes å bidra til fleksibilitet i norsk arbeidsliv. Det er imidlertid ikke riktig å betrakte disse gruppene som en utpreget kilde til fleksibilitet, i motsetning til ansatte med mer tradisjonelle tilknytninger. Både i gruppen med atypiske og med tradisjonelle tilknytninger finner vi arbeidstakere som jobber ekstra ved behov og som arbeider utenfor vanlig dagtid. Den gruppen som først og fremst skiller seg ut er de som ikke oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid, f.eks. elever og studenter med ekstrajobb. Selv om dette omfatter en god del personer (8-9 prosent av lønnstakerne) er gjennomsnittlig arbeidstid kort - 12 timer i uka i snitt mot en gjennomsnittlig avtalt/vanlig arbeidstid på 34 timer - noe som betyr at disse utfører en mindre andel av timeverkene enn deres andel av lønnstakerne alene tilsier.

Vedlegg 1: Spørreskjema - tilleggsundersøkelse til AKU 2. kvartal 2001

4.0 Tilleggsundersøkelse om arbeidstidsordninger m.m. i AKU 2. kvartal 2001.

Filter: Til alle IO som hadde inntektsgivende arbeid i referanseuka, samt til ikke-sysselsatte som har vært i arbeid i fjor eller hittil i år. Kode 1 i 1 eller 2, eller kode 1 i 4 + AKU 61-62a.

Vi har noen tilleggsspørsmål om ulike typer arbeidskontrakter, arbeidstidsordninger og noen andre forhold som angår den jobben du har eller har hatt.

Det er frivillig å svare på disse spørsmålene, men for at statistikken skal bli så pålitelig som mulig, håper vi du vil være med også på fortsettelsen. Utover svarene på selve spørsmålene vil det bli brukt informasjon fra lønns- og trekkoppgaveregisteret. Slike registerdata brukes for å spare intervjuetid, og er godkjent av Datatilsynet.

Filter: Til IO med flere arbeidsforhold (kode 1 i 5a/b):
Spørsmålene gjelder bare hovedarbeidsforholdet.

IO blir med på fortsettelsen	→	Spørsmål 1
IO ønsker ikke å være med	→	Slutt

Filter: Til alle ansatte

1. Har du skriftlig ansettelseskontrakt med arbeidsgiver?

- 1 JA
- 2 NEI
- 3 VET IKKE

2. Er du medlem i noe fagforbund eller arbeidstakerorganisasjon?

- | | | |
|------------|---|---|
| 1 JA | → | Spm. 3 |
| 2 NEI | → | Spm. 5 hvis "atypisk arbeidstaker", ellers spm. 6 el. 8 |
| 3 VET IKKE | → | Spm. 5 " " " " " " |

Filter: Hvis ja (kode 1) i spm. 2:

3. Tilhører din organisasjon LO, YS, AF, Akademikerene, eller er den ikke tilsluttet noen hovedorganisasjon?

- 1 LO
- 2 YS
- 3 AF
- 4 Akademikerne
- 5 Ikke tilsluttet noen hovedorganisasjon
- 6 Annet
- 7 Vet ikke

Filter: Hvis kode 5 eller 6 i spm. 3:

4. Hva heter organisasjonen du er medlem av?

Prekodet liste over de største forbundene:

- 1. Norsk Lærerglag (Lærerglaget, NL)
- 2. Lærergbundet
- 3. Norsk Sykepleierforbund (Sykepleierforbundet, NSF)
- 4. NITO (Norges Ingeniørorganisasjon NITO)
- 5. Politiets Fellesforbund (Norsk Politiforbund, Lensmannsetatens Landslag)
- 6. Norsk Journalistlag (Journalistlaget, NJ)
- 7. Lederne (Norsk Arbeidslederforbund, NALF)
- 8. Norsk Sjøoffisersforbund (Norsk Skipsførerforbund, Norsk Styrmandsforening)
- 9. Norske Fysioterapeuters forbund

10. Annet Spesifiser: _____

Filter: Hvis NEI eller VET IKKE (kode 2 el. 3) i spm 2 **og** "atypisk ansatt", dvs. midlertidig ansatt el. ansatt på deltid 1-19 timer el. ansatt på deltid 20- 36 timer som *ikke* betrakter seg som "yrkesaktiv"

5. Er noen andre på din arbeidsplass organisert i en fagforening eller arbeidstakerorganisasjon?

- 1 JA
- 2 NEI
- 3 VET IKKE/USIKKER

Filter: Til alle ansatte i privat virksomhet (kode 1 og 2 i AKU-spm. 8, samt kode 1 i spm. 9 hvis 1 i 8)

6. Er dine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert av en tariffavtale eller overenskomst, eller reguleres de kun gjennom private avtaler mellom deg og din arbeidsgiver?

- 1 HELT ELLER DELVIS REGULERT AV TARIFFAVTALE/OVERENSKOMST
- 2 KUN PRIVAT AVTALE / KONTRAKT
- 3 KOMBINASJON AV TARIFFAVTALE/OVERENSKOMST OG PRIVAT AVTALE/KONTRAKT
- 4 HAR INGEN AVTALE I DET HELE TATT
- 5 ANNET
- 6 VET IKKE

Filter: Som ovenfor, evt. tilleggfilter basert på spm. 2 og 6 om nødvendig (avh. av beregnet intervjudid)

7. I lønnsoppgjøret i fjor ble det avtalt å utvide ferien fra og med i år. Får du to ekstra fridager i år, i tillegg til de du allerede har?

- 1 JA
- 2 NEI
- 3 VET IKKE
- 4 HAR ALLEREDE UTVIDET FERIE

Filter: Til alle ansatte + ikke-sysselsatte som har vært i arbeid i 2000 el. i 2001 (AKU-spm. 61-62a):

8. Har du i løpet av fjoråret eller hittil i år utført arbeid der du har vært utleid gjennom et vikarbyrå?

- 1 JA → Spm. 9 hvis ansatt, Spm. 10b hvis ikke-sysselsatt
- 2 NEI → Spm. 13
- 3 VET IKKE/USIKKER → Spm. 13

Filter: Ansatte med JA (kode 1) på spm. 8:

9. Var du i ditt arbeid i uka 2001 utleid gjennom et vikarbyrå?

- 1 JA → Spm. 10a
- 2 NEI → Spm. 10b
- 3 VET IKKE/USIKKER → Spm. 13

NB! De som svarer ja på spm. 9 tilføyes i gruppa "atypiske" arbeidstakere for etterflg. filtre.

Filter: Hvis JA (kode 1) på spm. 9:

10a. Hvor mange måneder skal dette utleieforholdet vare, regnet fra oppstart til du etter planen skal slutte?

ANTALL MÅNEDER _____ - Alle → Spm. 11a
VET IKKE/USIKKER
HVIS MINDRE ENN 1 MÅNED, SKRIV 0

Filter: Ansatte med NEI (kode 2) på spm. 9 og ikke-sysselsatte med JA (kode 1) på spm. 8:

10b. Så har vi noen spørsmål om ditt siste utleieforhold. Hvor mange måneder varte dette?

ANTALL MÅNEDER _____ - Alle → Spm. 11b
VET IKKE/USIKKER
HVIS MINDRE ENN 1 MÅNED, SKRIV 0

Filter: Hvis JA (kode 1) på spm. 9:

11a. Arbeider du som vikar på regelmessig basis, tar du oppdrag nå og da, eller er det nåværende oppdraget et engangstilfelle?

- 1 ARBEIDER SOM VIKAR PÅ REGELMESSIG BASIS
- 2 TAR OPPDRAG NÅ OG DA
- 3 NÅVÆRENDE OPPDRAG ET ENGANGSTILFELLE - Alle alt.: → Spm. 12a
- 4 ANNET
- 5 VET IKKE

Filter: Alle som fikk spm. 10b:

11b. Arbeidet du som vikar på regelmessig basis, tok du oppdrag nå og da, eller var oppdraget som vikar et engangstilfelle?

- 1 ARBEIDET SOM VIKAR PÅ REGELMESSIG BASIS
- 2 TOK OPPDRAG NÅ OG DA
- 3 SISTE OPPDRAG ET ENGANGSTILFELLE - Alle alt.: → Spm. 12b
- 4 ANNET
- 5 VET IKKE

Filter: Hvis JA (kode 1) på spm. 9:

12a. Arbeider du som vikar fordi du ikke har fått noen annen jobb, fordi du ikke vil binde deg til et fast arbeidsforhold, eller fordi du trives som vikar?

- 1 HAR IKKE FÅTT NOEN ANNEN JOBB
- 2 VIL IKKE BINDE MEG TIL ET FAST ARBEIDSFORHOLD
- 3 TRIVES SOM VIKAR
- 4 [BÅDE OG]
- 5 VET IKKE

Filter: Alle som fikk spm. 11b:

12b. Arbeidet du som vikar fordi du ikke fikk noen annen jobb, fordi du ikke ville binde deg til et fast arbeidsforhold, eller fordi du trivdes som vikar?

- 1 FIKK IKKE NOEN ANNEN JOBB
- 2 VILLE IKKE BINDE MEG TIL ET FAST ARBEIDSFORHOLD
- 3 TRIVES SOM VIKAR
- 4. [BÅDE OG]
- 5. VET IKKE

Filter: Til alle ansatte + ikke-sysselsatte som har vært i arbeid i 2000 el. i 2001 (AKU-spm. 61-62a), unntatt de som svarte ja (kode 1) på spm.9 (utleid gjennom et vikarbyrå i ref.uka):

13. 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?

- 1 JA → Spm. 14 hvis ansatt, Spm. 15b hvis ikke-sysselsatt
- 2 NEI → Spm. 18 el. et etterflg. spm.
- 3 VET IKKE/USIKKER → Spm. 18 el. et etterflg. spm.

Filter: Ansatte med JA (kode 1) på spm. 13:

14. Var du i ditt arbeid i uka... 2001 utleid til en annen arbeidsgiver enn din vanlige arbeidsgiver?

- 1 JA → Spm. 15a
- 2 NEI → Spm. 15b
- 3 VET IKKE/USIKKER → Spm. 18 el. et etterflg. spm.

Filter: Hvis JA (kode 1) på spm. 14:

15a. Hvor mange måneder skal dette utleieforholdet vare, regnet fra oppstart til du etter planen skal slutte?

ANTALL MÅNEDER_____ - Alle: → Spm. 16

VET IKKE/USIKKER

HVIS MINDRE ENN 1 MÅNED, SKRIV 0

Filter: Ansatte med NEI (kode 2) på spm. 14 og ikke-sysselsatte med JA (kode 1) på spm. 13:

15b. Vi har noen spørsmål om ditt siste utleieforhold. Hvor mange måneder var du utleid?

ANTALL MÅNEDER_____ - Alle: → Spm. 16

VET IKKE/USIKKER

HVIS MINDRE ENN 1 MÅNED, SKRIV 0

Filter: Hvis JA (kode 1) på spm. 13:

16. Har du i løpet av de siste 5 år vært utleid mer enn én gang?

1 JA MER ENN EN GANG

2 NEI BARE EN GANG

3 VET IKKE/USIKKER

Filter: Hvis JA (kode 1) på spm. 14:

**17a. Var mangel på oppdrag eller innskrenkning av produksjonen hos din vanlige arbeids-
giver årsak til at du er utleid til en annen arbeidsgiver?**

1. JA

2. NEI

3. VET IKKE

Filter: Alle som fikk spm. 15b:

**17b. Var mangel på oppdrag eller innskrenkning av produksjonen hos din vanlige arbeids-
giver årsak til at du ble utleid til en annen arbeidsgiver?**

1. JA

2. NEI

3. VET IKKE

Filter: Til selvstendige:

18a. Har du det siste året i hovedsak arbeidet for bare én kunde eller oppdragsgiver?

1 JA, BARE ÉN KUNDE ELLER OPPDRAGSGIVER → Spm. 19b

2 NEI, FLERE KUNDER ELLER OPPDRAGSGIVERE → Spm. 19b

3 IKKE RELEVANT → Spm. 19b

4 VET IKKE → Spm. 19b

Filter: Til ansatte som var utleid fra en vanlig bedrift i ref.uka, dvs. kode 1 i spm.14

18b. Har du det siste året i hovedsak vært utleid til bare én arbeidsgiver?

- 1 JA, BARE ÉN ARBEIDSGIVER
- 2 NEI, FLERE ARBEIDSGIVERE
- 3 VET IKKE

Filter: Til ansatte som var utleid fra sin vanlige bedrift i ref.uka og som det siste året har vært utleid til bare én arbeidsgiver, dvs. kode 1 i spm.18b:

19a. Var dine arbeidsoppgaver en del av den nye virksomhetens vanlige arbeidsoppgaver, skilte de seg vesentlig ut, eller var det en blanding?

- 1 EN DEL AV DE VANLIGE ARBEIDSOPPGAVENE
- 2 SKILTE SEG VESENTLIG UT
- 3 BLANDING
- 4 VET IKKE/USIKKER

Filter: Til øvrige ansatte uten avtale om arbeidstid (kode 3 i AKU-spm. 29) og til selvstendige

19b. I hvilken grad kan du selv bestemme hvordan du skal gjøre arbeidet? Bestemmer du selv i stor grad, i noen grad eller i liten grad?

- 1 I STOR GRAD
- 2 I NOEN GRAD
- 3 I LITEN GRAD

Filter: Alle som fikk spm. 19a eller b:

20. I hvilken grad kan du selv legge opp den daglige tidsplanen for arbeidet ditt?

- 1 I STOR GRAD
- 2 I NOEN GRAD
- 3 I LITEN GRAD

Filter: Til selvstendige med kode 1 i spm. 18a (bare én kunde el. oppdragsgiver):

21a. Er det slik at virksomheten din vil opphøre når nåværende oppdrag er fullført?

- 1 JA, VIRKSOMHETEN OPPHØRER
- 2 NEI, VIRKSOMHETEN FORTSETTER
- 3 VET IKKE/USIKKER

Filter: Til midlertidig ansatte med kode 2 i spm. 24a ("i et engasjement eller prosjektansatt")

21b. Noen blir ansatt i en bedrift i forbindelse med enkeltstående oppdrag eller prosjekter. Vil ditt ansettelsesforhold bli avsluttet når et slikt oppdrag eller prosjekt er fullført?

- 1 JA
- 2 NEI

Filter: Til ansatte som regelmessig har skift/turnusarbeid (kode 1 i AKU-spm.28b)

22. Hvilken type arbeidstidsordning har du vanligvis? Er det...

- 1 en turnusordning
- 2 helkontinuerlig 3- eller 4-skiftsarbeid? (OGSÅ I HELGENE)
- 3 døgnkontinuerlig 3- eller 4-skiftsarbeid? (IKKE I HELGENE)
- 4 2-skiftsarbeid?
- 5 veksling mellom dag- og nattskift?
- 6 fast oppsatt på ett bestemt skift?
- 7 eller annen type skiftarbeid?

Filter: Til ansatte med arbeidstidsavtale (kode 1 og 2 i spm. 29):

23. Har du en ordning med fleksibel arbeidstid?

- 1 JA
- 2 NEI

Filter: Som i spm. 23.

24. Har du en individuelt tilpasset avtale om arbeidstid, eller følger du den som ellers gjelder i bedriften?

- 1 INDIVIDUELT TILPASSET AVTALE)
- 2 AVTALE SOM I BEDRIFTEN ELLERS (FELLES/KOLLEKTIV AVTALE)

Filter: Som i spm. 23-24, unntatt ansatte med skift/turnus (kode 1 i spm. 28a).

25a. Har du en ordning med gjennomsnittsberegning av arbeidstid, der du arbeider mer enn vanlig i enkelte perioder, og tilsvarende mindre i andre perioder, uten at dette medfører overtidsbetaling?

- 1 JA
- 2 NEI

Filter: 'Ja' på spm25a.

25b. Hadde du et ønske om denne typen arbeidstidsordning da du begynte i nåværende jobb, eller ville du helst hatt en annen arbeidstidsordning innenfor den yrkesgruppen du tilhører?

- 1 JA, ØNSKET NÅVÆRENDE ARBEIDSTIDSORDNING
- 2 NEI, ØNSKET EN ANNEN ARBEIDSTIDSORDNING

Filter: Til ansatte med fleksitid (kode 1 i spm.23):

26. Har du mulighet for å avspasere hele dager i sammenheng?

- 1 JA
- 2 NEI

Filter: Ansatte på deltid med avtale om varierende arbeidstid fra uke til uke el. uten avtale (kode 2 el. 3 i spm.29) (deltid= hvis 1 arbeidsforhold:de som har fått spm. 34b, hvis 2 arb.forhold: avtalt arbeidstid i hovedarbeidsforholdet < 37 timer).

27a. Noen arbeidstakere har avtale om å få betalt for et visst minimum antall timer i uka eller måneden, men med krav om å jobbe mer opptil en fastsatt grense. Har du en slik ordning?

- 1 JA
- 2 NEI

Filter: Hvis 'Ja' på spm 27a.

27b. Hadde du et ønske om denne typen arbeidstidsordning da du begynte i nåværende jobb, eller ville du helst hatt en annen arbeidstidsordning innenfor den yrkesgruppen du tilhører?

- 1 JA, ØNSKET NÅVÆRENDE ARBEIDSTIDSORDNING
- 2 NEI, ØNSKET EN ANNEN ARBEIDSTIDSORDNING

Filter: Til "atypiske" arbeidstakere (midlertidig ansatt el. ansatt på kort deltid (1-19 timer) el. ansatt på lang deltid som *ikke* betrakter seg som "yrkesaktiv"), se egen spesifisering.

+ de som svarte ja på spm. 9 (utleid gjennom vikarbyrå i ref.uka),

og som enten ikke har avtale om arbeidstid, avtale om varierende timetall, eller som bare hadde et tilfeldig arbeidsforhold (kode 2, 3 el. 4 i AKU-spm.29):

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

- 1 JA GÅ TIL SPØRSMÅL 30
- 2 NEI GÅ TIL SPØRSMÅL 29
- 3 VET IKKE GÅ TIL SPØRSMÅL 29

Filter: Til alle "atypiske" unntatt de som svarte ja i spm. 28.

Atypiske = midlertidig ansatt, el. ansatt på kort deltid (1-19 timer), el. ansatt på lang deltid som *ikke* betrakter seg som "yrkesaktiv" + de som svarte ja på spm. 9 (utleid gjennom vikarbyrå i ref.uka)

29. Blir du bedt om å jobbe mer enn avtalt hvis det er behov for vikarer eller hvis det er ekstra mye å gjøre? Er det

- 1 sjelden eller aldri
- 2 av og til,
- 3 eller ofte
- 4 VET IKKE

Filter: Til de som svarer 2 eller 3 på spørsmål 29 eller ja på spørsmål 28:

30. Er det en fordel eller en ulempe for deg at antall arbeidstimer varierer fra uke til uke eller fra måned til måned?

- 1. FORDEL
- 2. ULEMPE
- 3. [BÅDE OG]
- 4. VET IKKE/USIKKER

Filter: Til ansatte med regelmessig skift/turnusarbeid (kode 1 i AKU-spm. 28b):

31. Hadde du et ønske om en jobb med skift- eller turnusordning da du begynte i nåværende jobb, eller ville du helst hatt en annen arbeidstidsordning innenfor den yrkesgruppen du tilhører?

- 1 JA, ØNSKET SKIFT/TURNUS
- 2 NEI, ØNSKET IKKE SKIFT/TURNUS

Filter: Til ansatte som må utføre deler av sitt arbeid på kveldstid, nattetid, lørdager el. søndager, dvs. kode 1 i spm. 53a, 54a, 55a eller 56a:

33. Hvor mye av din samlede arbeidstid er vanligvis lagt til helger, til kveldstid eller til nattetid i løpet av en måned? Er det..

- 1 hele tiden
- 2 halvparten av tiden eller mer
- 3 under halvparten av tiden
- 4 svært liten del av tiden
- 5 TILFELDIG/KORTVARIG ARBEIDSFORHOLD
- 6. VARIERER MYE
- 7 VET IKKE

Filter: Kode 1 i spm. 33

34a. Får du tillegg i lønna fordi du arbeider på slike tidspunkt?

- 1 JA
- 2 NEI
- 3 VET IKKE

Filter: Til øvrige ansatte med kveldsarbeid osv., dvs. kode 2-7 i spm. 33:

34b. Får du tillegg i lønna hvis du arbeider på slike tidspunkt, eller får du betalt det samme per time uansett når på døgnet eller i uka du arbeider? Se bort ifra tillegg som skyldes godtgjørelse for overtid.

- 1 TILLEGG I LØNNA
- 2 DET SAMME PER TIME UANSETT NÅR JEG JOBBER
- 3 [TILLEGG OM NETTER]
- 4 [TILLEGG PÅ SØNDAGER]
- 5 ANNET
- 6 VET IKKE

Filter: Til alle ansatte med kveldsarbeid osv. (de som har fått spm. 33):

35. Skiller din arbeidstidsordning seg ut fra det som er vanlig på din arbeidsplass?

- 1 JA
- 2 NEI
- 3 VET IKKE

Filter: Til de som svarer JA på spm. 35, unntatt dem med kode 1 i spm. 33:

36. Arbeider du oftere eller sjeldnere enn dine kolleger på kveldstid-, nattetid eller i helgene?

- 1 OFTERE
- 2 SJELDNERE
- 3 VET IKKE/USIKKER

Filter: Til atypiske som arbeider på kveldstid osv. (for atypiske, se filter til spm.29):

37. Er du stort sett fornøyd med din nåværende arbeidstidsordning, eller hadde du foretrukket en annen arbeidstidsordning?

- 1 STORT SETT FORNØYD
- 2 ØNSKER ANNEN ORDNING
- 3 VET IKKE/USIKKER

Filter: Alle atypiske unntatt de som svarer JA i AKU-spm 108b (lønn for å delta i kurs)

38. Har du muligheter til å delta på kurs eller opplæring i forbindelse med jobben?

- 1 JA
- 2 NEI
- 3 VET IKKE

Filter: Hvis JA eller VET IKKE i spm. 38, eller hvis JA i AKU-spm. 108b:

39. Er dine muligheter til å delta på kurs dårligere, like gode eller bedre enn det som er vanlig på arbeidsplassen din?

- 1 DÅRLIGERE
- 2 SAMME
- 3 BEDRE
- 4 VET IKKE/USIKKER

Filter: Hvis nei i spm. 38

40. Har dine arbeidskolleger muligheter til å delta på kurs eller opplæring?

- 1 JA
- 2 NEI
- 3 VET IKKE

Filter for spm. 41-44: Alle atypiske

41. Har du tilbud om å delta på informasjonsmøter, sosiale arrangementer og liknende tiltak på arbeidsplassen din?

- 1 JA
- 2 NEI
- 3 [DET FINNES IKKE SÅNT]
- 4 VET IKKE

42. Finnes det verneombud på arbeidsplassen din?

- 1 JA
- 2 NEI
- 3 VET IKKE/USIKKER

43. Alt i alt, hvor tilfreds er du med din jobb? Er du svært tilfreds, ganske tilfreds, verken tilfreds eller utilfreds, ganske utilfreds eller svært utilfreds?

- 1 SVÆRT TILFREDS,
- 2 GANSKE TILFREDS,
- 3 VERKEN TILFREDS ELLER UTILFREDS,
- 4 GANSKE UTILFREDS
- 5 SVÆRT UTILFREDS?
- 6 VET IKKE/USIKKER

44. Regner du med å fortsette hos din nåværende arbeidsgiver de nærmeste to årene, eller regner du med skifte til en annen arbeidsgiver?

- 1 FORTSETTE HOS NÅVÆRENDE ARBEIDSGIVER
- 2 SKIFTE TIL ANNEN ARBEIDSGIVER
- 3 VIL IKKE VÆRE I ARBEID
- 4 VET IKKE/USIKKER

Filter: Hvis 2 eller 4 i spm. 44:

45. Regner du med å fortsette i samme type yrke de nærmeste to årene?

- 1 JA
- 2 NEI
- 3 VET IKKE/USIKKER

Filter: Til atypiske som begynte i nåværende jobb i 1999, 2000 el. 2001 (AKU-spm. 14b),
(for def. av "atypiske", se filter til spm. 29):

46. Hvor mange jobber har du hatt i løpet av de siste 2 årene?

ANTALL

VET IKKE/USIKKER

Filter: Hvis mer enn én jobb i spm. 46:

47. Kunne du fortsatt hos din forrige arbeidsgiver hvis du hadde ønsket det?

- 1 JA
- 2 NEI
- 3 VET IKKE/USIKKER
- 4 UAKTUEL

Filter: Hvis 1 eller 3 i spm. ovenfor:

48. Sluttet du hos din forrige arbeidsgiver fordi du ville ha en annen jobb, fordi du ville ha en periode utenfor arbeidslivet, eller var det andre årsaker til at du sluttet?

1 VILLE HA ANNEN JOBB

2 VILLE HA EN PERIODE UTENFOR ARBEIDSLIVET

3 ANDRE ÅRSAKER

4 VET IKKE

Atypisk arbeid

Tema for denne rapporten er atypiske ansettelse i norsk arbeidsliv. Vi ser på lønnstakere med midlertidig ansettelse og ansatte som arbeider deltid. I sistnevnte gruppe legger vi særlig vekt på arbeidstakere som ønsker mer arbeid/blir klassifisert som undersysselsatte.

Blant de forhold som diskuteres er:

- Hvor vanlig er atypiske ansettelse, og er dette et fenomen i vekst?
- Er atypisk ansettelse knyttet til en overgangsfase eller livsfase, for eksempel ungdomstiden, eller er dette noe som preger arbeidstakere over en lengre periode?
- Skiller de atypiske ansettelsene seg ut (eget b-arbeidsmarked), eller er dette jobber som alle andre?

Analysen er basert på de kvartalsvise Arbeidskraftsundersøkelsene (AKU) som gjennomføres av SSB. Vi benytter AKU for perioden 1996–2002, både de kvartalsvise undersøkelsene og paneldata. I tillegg er det gjennomført en egen undersøkelse i tilknytning til AKU 2. kvartal 2001. Rapporten er skrevet på oppdrag av Arbeids- og administrasjonsdepartementet.