

Kristine Nergaard

## **Omfanget av inn- og utleie i norsk arbeidsliv**

Fafo-notat 2021:17

Fafo-notat 2021:17

© Fafo 2021  
ISSN 0804-5135

# Innhold

---

<b>Forord</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>5</b>
<b>2 Bransjen</b> .....	<b>7</b>
2.1 Bemanningsbransjen i NHO Service og Handel .....	7
2.2 Uorganiserte foretak innen NHO Service og Handels organisasjonsområde .....	8
2.3 Andre virksomheter innen utleie .....	8
2.4 En sammensatt bransje .....	10
<b>3 Statistikk og metode</b> .....	<b>11</b>
3.1 Omfanget av innleie .....	12
3.2 Kort omtale av statistikk-kildene .....	14
3.3 Metode for beregning av utleie av arbeidskraft .....	15
<b>4 Omfang av innleie/utleie i alt</b> .....	<b>18</b>
4.1 Bemanningsbransjen med utgangspunkt i NHOSH .....	18
4.2 Sysselsetting innen NACE 78.2.....	19
<b>5 Utvalgte bransjer</b> .....	<b>22</b>
5.1 «Kontoryrkene» .....	22
5.2 Bygg og anlegg .....	23
5.3 Helseyrker.....	27
5.4 Industri og utvinning.....	29
<b>6 Avslutning</b> .....	<b>33</b>
<b>Referanser</b> .....	<b>35</b>

# Forord

---

Tema for dette notatet er hvordan man kan beskrive nivået på inn- og utleie av arbeidskraft. Hva er en god metode for å måle andel inn- og utleide arbeidstakere når man skal følge utviklingen over tid? Hvilke datakilder finnes, og hva er styrkene og svakhetene ved dem? Og med dette utgangspunktet; hvor mange arbeidstakere leies inn eller ut i dag? I hvilken grad varierer dette mellom ulike bransjer?

Begrunnelsen for å gjennomføre en slik kartlegging er at utleie av arbeidskraft ikke framgår av den ordinære arbeidsmarkedsstatistikken. Samtidig er dette en type tilknytningsform som har fått mye oppmerksomhet, til dels er omstridt og der spørsmålet om reguleringer stadig er på dagsordenen. Det er derfor behov for statistikk som gjør at man kan følge med på hvor mange arbeidstakere som leies ut eller inn. Vi avgrensner oss her til innleie fra bemanningsforetak (Arbeidsmiljølovens § 14–12).

Initiativtakere til prosjektet er Fellesforbundet og NHO Service og Handel. Prosjektet er finansiert av Fellesforbundet, Landsorganisasjonen i Norge, NHO Service og Handel, Norsk Industri, Byggenæringens Landsforening og Entreprenørforeningen Bygg og Anlegg. Takk til Line Eldring, Fellesforbundet og Even Hagelien, NHO Service og Handel som har fulgt kartleggingen tett og har bidratt med innsikt om bransjen og kommentarer til rapporten. Takk også til Jørgen Svalund, som har kvalitetssikret notatet og Jon Lahlum som har tilrettelagt notatet for publisering.

Oslo, 26.9 2021  
Kristine Nergaard

# 1 Innledning

---

Formålet med dette notatet er å diskutere metoder for å frambringe statistikk for inn og utleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak, samt å beskrive omfanget av inn og utleie med utgangspunkt i tilgjengelig statistikk. Målet er å utvikle metoder som gjør at vi kan følge utviklingen i inn og utleie av arbeidskraft over tid, og at oppdaterte tall kan foreligge raskt.

Ulike typer tilknytningsformer i arbeidsmarkedet, som midlertidig ansettelse, heltids- og deltidsarbeid, lønnstaker og selvstendig næringsdrivende, beskrives vanligvis med utgangspunkt i arbeidsmarkedsstatistikken. Vi kan følge utviklingen i disse tilknytningsformene gjennom kvartalsvis publisering fra arbeidskraftundersøkelsene (AKU). Derimot publiseres det ikke regelmessige anslag over antall eller andel inn og utleide arbeidstakere. Det finnes heller ikke én enkelt datakilde som gir svar på hvor mange arbeidstakere som leies inn eller ut i det norske arbeidsmarkedet. Tidligere anslag tilsier at et sted mellom 1,5 og 2 prosent av lønnstakerne er utleid fra et bemanningsforetak. Gruppen er dermed såpass liten at det vil være vanskelig å framskaffe god statistikk gjennom spørreundersøkelser til befolkningen. Omfanget av inn og utleie beskrives derfor vanligvis med utgangspunkt i data fra de virksomheter som leier ut (se f.eks. Nergaard 2017). Denne typen data må imidlertid bearbeides for å kunne brukes til å beskrive utviklingen i utleie av arbeidskraft over tid. Vi vet videre at det er betydelige forskjeller mellom ulike bransjer i hvor vanlig det er å leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak. Dette gjør at det kan være hensiktsmessig å se på omfanget av innleie innenfor ulike deler av arbeidsmarkedet. I den forbindelse er det relevant å vurdere andre datakilder enn de som tradisjonelt har vært brukt for å beregne det samlede omfanget av arbeidsutleie.

Vi gir innledningsvis (kapittel 2) en kort omtale av bransjen. Formålet er å vise spennet i bransjen og å innføre et skille mellom det som betegnes som den tradisjonelle bemanningsbransjen og andre typer virksomheter som driver med utleie av arbeidskraft. I kapittel 3 presenterer vi ulike datakilder til omfang av utleie og innleie av arbeidskraft. Vi diskuterer disse og trekker fram to kilder som til sammen vil gi et bilde av utviklingen i omfanget av arbeidsutleie i det norske arbeidsmarkedet. I kapittel 4 viser vi utviklingen i utleie av arbeidskraft med utgangspunkt i disse metodevalgene. I kapittel 5 diskuterer vi hvordan omfanget av utleie har utviklet seg i utvalgte bransjer, med utgangspunkt i ulike datakilder. Her har vi valgt å se på den delen av bemanningsbransjen som dominerte før dereguleringen i 2000 («kontoryrker») og tre bransjer som har vært mye diskutert de senere årene: bygg og anlegg, helseyrker og industri.

## **Avgrensinger**

Innleie fra bemanningsforetak er kun tillatt i de tilfellene kundebedriften kan benytte midlertidig ansettelse (§ 14-9 andre ledd bokstav a til e), jf. arbeidsmiljølovens §14-12 (1). I tillegg kan virksomheter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven inngå avtale om tidsbegrenset inn-

leie uten hinder utover dette (§ 14-12 (2)). Slik avtale skal være skriftlig. Vår undersøkelse har kun som formål å kartlegge omfanget innleie/utleie av arbeidskraft. Vi har ingen informasjon om innleie av arbeidskraft skjer etter § 14-12 (1) eller § 14-12 (2). Vi har eller ikke gjort noen vurderinger av lovligheten av innleien. Her viser vi til Svalund mfl. (2019) for en diskusjon av hvordan lovverket håndheves.

I arbeidsmiljøloven skilles det mellom to typer innleie av arbeidskraft, innleie fra bemanningsforetak (§ 14-12) og innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, ofte omtalt som innleie fra produksjonsbedrift (§ 14-13). Innleie fra produksjonsbedrift forutsetter at utleievirksomheten har egenproduksjon og at utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse. Det er videre krav om at arbeidstakerne som leies ut er fast ansatte og utleie av et visst omfang forutsetter avtale med tillitsvalgt. Vår kartlegging omfatter ikke denne typen innleie/utleie av arbeidskraft, heller ikke innleie/utleie fra virksomheter som befinner seg i gråsonen mellom bemanningsforetak og produksjonsbedrift i betydningen at de har liten egenproduksjon.

## 2 Bransjen

---

Utleie og innleie av arbeidskraft reguleres spesifikt i lovverket, først og fremst i arbeidsmiljøloven, og betraktes som en egen tilknytningsform i arbeidsmarkedet. Det sentrale kjennetegnet er at utleiebedriften (et bemanningsselskap eller en produksjonsbedrift som leier ut egne ansatte) er arbeidsgiver, mens innleiebedriften (kundebedriften) har ansvar for å organisere og lede arbeidet.

Utleie av arbeidskraft var forbudt i Norge i perioden 1971–2000, men med visse unntak. Det var for det første et generelt unntak for såkalte kontoryrker. Unntaket omfattet kontor-, regnskaps-, sekretær-, butikk-, demonstrasjons- og kantinearbeid, teknisk tegning og lagerarbeid i tilknytning til varehandelen. Det var en rekke større og mindre vikarbyråer som leide ut denne typen arbeidskraft. Manpower var det største. I tillegg fantes to andre typer unntak fra forbudet mot utleie av arbeidskraft. Arbeidsdirektoratet (Arbeidsleieutvalget) kunne gi dispensasjon for et tidsrom på inntil fem år etter søknad fra en bestemt virksomhet. Fylkesarbeidskontorene kunne gi dispensasjon for kortvarige og mindre omfattende utleieforhold. Her var oljeindustrien sterkt representert i søknader og i dispensasjoner. Enkelte typer virksomhet var også unntatt fra forbudet, blant annet avløserlag i landbruket, laste- og lossevirkosomhet i havnene og firma som utfører reisereparasjonsvirksomhet eller vedlikeholdsarbeid om bord på skip i utenriksfart («reisebedrifter»). Vi viser til Nergaard og Stokke (1996) og NOU 1998:15 for en beskrivelse av regelverk og omfang av arbeidsutleie før 2000.

I 2000 ble bestemmelsene endret slik at det ble anledning til utleie av arbeidskraft innen alle yrker, men med begrensninger på hvilke situasjoner innleie kan benyttes i. Bestemmelsene fra 2000 er etter hvert fulgt opp av nye typer lovgivning med hovedformål å regulere bruken av innleid arbeidskraft og sikre at innleie av arbeidskraft følger regelverket. Dette inkluderer krav om likebehandling, ny bestemmelse for adgangen til å avtale unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om når innleie kan benyttes og bestemmelser som innebærer at bransjen i hovedsak må benytte arbeidskontrakter der fast ansatte har en forutsigbar arbeidstid.

### 2.1 Bemanningsbransjen i NHO Service og Handel

Det som opprinnelig ble betegnet som vikarbyråbransjen har i en årrekke vært organisert i en egen bransjeforening. Denne var opprinnelig en frittstående forening (Autoriserte vikarbyråers forening), men er i dag en bransjeforening i NHO Service og Handel (NHOSH). I utgangspunktet var dette virksomheter som leide ut vikarer innen kontoryrkene, bredt definert. I dag har bransjeforeningen i NHOSH en langt bredere medlemsmasse. NHOSH organiserer de fleste større norske og internasjonale bemanningsselskapene innenfor den tradisjonelle formen for arbeidsutleie, der utleide vanligvis hadde fast ansettelse uten lønn mellom oppdrag, og der det ofte var høy turnover blant de ansatte som ble leid ut. De siste lovendringene, særlig bestemmelsene som innebærer krav om forutsigbare arbeidstid i faste ansettelse, innebærer at denne delen av bransjen er i endring, og at det blir mindre forskjeller mellom medlemsbedriftene i NHOSH og bemanningsselskaper som opererer i andre segmenter av

arbeidsmarkedet (se nedenfor). Vi vil likevel betegne den type virksomheter som er organisert i NHOSH eller kunne vært det (se nedenfor) som *den tradisjonelle bemanningsbransjen*.

## **2.2 Uorganiserte foretak innen NHO Service og Handelsorganisasjonsområde**

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden er høy innen den tradisjonelle bemanningsbransjen. NHOSH er dominerende, selv om enkelte virksomheter er organisert i Virke eller i andre landsforeninger i NHO. Det finnes imidlertid en god del bemanningsbedrifter som ikke er organisert. NHOSH har over tid anslått at bransjeforeningen organiserer om lag 80 prosent av bransjen målt ved aktivitet (omsetning og fakturerte timer). Dette anslaget er basert på bransjen slik NHOSH avgrensner den: hvilke virksomheter som er potensielle medlemmer ut fra typen aktivitet.

NHOSH samler inn statistikk fra sine medlemsbedrifter over fakturerte timer og omsetning. Som del av dette prosjektet ønsket vi å undersøke hvor treffsikkert anslaget på 80 prosent av bransjen er, samt hva som kjennetegner den delen av bemanningsbransjen – definert ut fra næringskode 78.2 (utleie av arbeidskraft) – som ikke faller inn under NHOSH naturlige organisasjonsområde slik bransjeforeningen selv forstår det (se tabell 2.1 nedenfor). Her gikk vi i samarbeid med NHOSH gjennom listen av foretak som inngår i statistikken over Utleie av arbeidskraft (NACE 78.2). Vi prioriterte foretak av en viss størrelse og innhentet også informasjon om foretakene fra deres egne nettsider, hvordan foretaket beskriver sitt formål i Brønnøysundregisteret og omtale i mediene. Disse foretakene ble gruppert etter om de er medlem i eller leverer statistikk til NHOSH, potensielle medlemmer og foretak som faller utenfor den delen av bemanningsbransjen som NHOSH organiserer. Vi beregnet så hvor stor andel disse virksomhetene utgjør av sysselsetting og omsetning.<sup>1</sup> Gjennomgangen bekrefter at NHOSH organiserer om lag 80 prosent av det som kan betegnes som den tradisjonelle bemanningsbransjen. Denne betegnelsen omfatter bemanningsbransjen i NHOSH per i dag, det vil en bransje som spenner langt bredere enn vikarbyråbransjen slik den var før dereguleringen i 2000.

## **2.3 Andre virksomheter innen utleie**

Det er deler av bemanningsbransjen som av historiske eller andre årsaker aldri har vært medlem av bransjeforeningen. Denne typen virksomheter fanges ikke opp av statistikken fra bransjeforeningen/NHOSH, og inngår heller ikke i den delen av bransjen som vi har betegnet som uorganiserte bemanningsforetak innenfor NHOSH sitt organisasjonsområde. Det er ikke nytt at det foregår utleie av arbeidskraft utenfor den tradisjonelle bemanningsbransjen. I NOU 1996:15 gis følgende beskrivelse av dispensasjonene, som også har relevans for å forstå ulike deler av bemanningsbransjen i dag:

Forskriftene til sysselsettingsloven åpner også for utleie av egen arbeidskraft etter dispensasjon. Dispensasjon til virksomheter som ønsker å leie ut egne ansatte har tradisjonelt vært gitt innenfor verkstedindustrien og til arbeidskraft på alle nivåer innenfor den oljerelaterte industrien. Det er også gitt dispensasjoner innenfor bygg og anlegg og elektro og installasjon, men dette er

---

<sup>1</sup> Vi grupperte foretakene i ulike kategorier. SSB beregnet så gjennomsnittlig sysselsetting, omsetning etc. for de ulike kategoriene siden SSB ikke gir ut opplysninger om enkeltforetak.



gjort i liten grad i forhold til verkstedindustrien. På andre områder er omfanget av dispensasjoner lite. Vanlige yrkesgrupper som det søkes dispensasjon for, er sveisere, rørleggere, elektrikere, jern- og metallarbeidere, anleggsarbeidere, ingeniører og sjøfolk. Dette er yrker som faller utenfor vikarbyråenes virkeområde. (NOU 1998:15).

Siste del av sitatet illustrerer hvilke grupper som før 2000 falt utenfor vikarbyråenes virkeområde.

### **Verkstedindustri og on- og offshore tjenester**

Det foregår en betydelig inn og utleie innen deler av verkstedindustrien (verft og skipsbygging), underleverandører til denne industrien og selskaper som leverer tjenester offshore, blant annet de såkalte ISO-bedriftene. Her finner man bemanningsforetak som har spesialisert seg på å tilby arbeidskraft til disse bransjene. Denne typen bemanningsforetak vil ofte være medlem i andre landsforeninger enn NHOSH. Flere av de store selskapene er organisert i Norsk Industri, men det er også uorganiserte bemanningsforetak. Bemanningsforetakene som opererer i denne delen av arbeidsmarkedet spenner fra bedrifter med lang tradisjon for fagorganisering, tariffavtale og faste (ordinære) ansettelser, til bedrifter som har mange fellestrekk med den tradisjonelle bemanningsbransjen i type ansettelser. Opprinnelig fant man her (også) bedrifter som hadde egenproduksjon og som leide ut (eller inn) arbeidstakere perio-  
devis avhengig av oppdragsmengde, jamfør sitatet ovenfor. Over tid har en del av disse gått bort fra egenproduksjon, og baserer driften på utleie av arbeidskraft. Det er også kommet til nye bedrifter.

### **Høyere utdannet teknisk personell og konsulenter**

En del konsultentselskaper tilbyr ulike typer tjenester, både konsulenttjenester og utleie av arbeidstakere som arbeider under kundebedriftens ledelse. Noen av disse er også registrert innen næringskoden Utleie av arbeidskraft (NACE 78.2) og omfattes dermed av statistikk som bygger på næringskoder. Ett eksempel er NES Global Talent, som er oppført som et bemanningsselskap i offentlige registre. Ett annet er Dovre Group Energy AS. Man kan imidlertid anta at det er lignende selskaper som tilbyr samme typen tjenester, men som benytter andre bransjekoder.

Det har bare i begrenset grad vært fokusert på denne typen utleie i diskusjonen om arbeidsutleie og bemanningsbransjen (Jakobsen 2021). En forklaring kan være at man ikke har benyttet samme typen kontrakter som har vært benyttet i den tradisjonelle bemanningsbransjen, og at denne typen selskaper leier ut arbeidstakere med høyere utdanning, lang erfaring og en relativt sterk posisjon i arbeidsmarkedet. Samtidig finnes også i NHOSH bemanningsforetak som spesialiserer seg på å leie ut arbeidskraft med høyere utdanning.

### **Andre typer virksomheter som er klassifisert innen utleie av arbeidskraft**

En del rederier har organisert sin skipsbemanning i interne bemanningsselskaper, der arbeidstakerne leies ut til det enkelte fartøy. Utleie av personale til skip utgjorde også en del av dispensasjonene før 2000, så dette er ikke noe nytt fenomen. Noen av selskapene innen skipsbemanning tilbyr også bemanning utenfor eget rederi.

Det er også eksempler på andre typer virksomheter (større konsern og lignende) som har plassert sine ansatte i et eget selskap, og som er registrert som utleie av arbeidskraft. I en del slike tilfeller har dette lite til felles med det vi vanligvis forstår

med arbeidsutleie. I andre tilfeller vil det være gråsoner eller aktiviteter som klart faller inn under bemanning. Eksempler er virksomheter som etablerer egne bemanningselskaper som bare skal betjene morselskapet, men der arbeidstakerne ikke har samme tilknytning som de som er direkte ansatte i selskapene.

## 2.4 En sammensatt bransje

Vi har sett på bemanningsbransjen med utgangspunkt i to kilder, medlemsbedrifter i NHOSH (bransjeforeningen) og foretak som er klassifisert som Utleie av arbeidskraft (næringskode 78.2). Et viktig formål har vært å undersøke hvor stor andel av bransjen som NHOSH sine medlemsbedrifter og potensielle medlemsbedrifter utgjør, slik den rapporteres i SSB .

SSBs statistikk omfatter 1438 foretak hvorav drøye 1000 har ansatte (tabell 2.1). Av disse rapporterer 207 foretak til NHOSH, mens vi har plassert 171 foretak som uorganiserte foretak innen NHOSH sitt organisasjonsområde. Til sammen utgjør disse 76 prosent av ansatte og 75 prosent av årsverkene, slik SSB beregner dette i sin statistikk over næringslivstjenester. Innen denne avgrensede gruppen står foretak i NHOSH for 80 prosent av årsverk og omsetning, mens uorganiserte foretak og foretak som ikke leverer statistikk til NHOSH står for 20 prosent.

Om lag 25 prosent av bemanningsbransjen målt ved sysselsetting, faller utenfor NHOSH sitt primære organisasjonsområde. Her finner vi en del større virksomheter som leier ut arbeidskraft innen verksted- og offshoreindustri og foretak som opererer innen skipsbemanning. I tillegg kommer en del større virksomheter (50 ansatte og mer) som vi har plassert i kategorien «øvrige». Det er i tillegg mange mindre virksomheter i kategorien annet. Noen av de som er gruppert under øvrige vil være bemanningsforetak, andre vil ha valgt denne næringskoden selv om aktiviteten er noe annet enn det vi vanligvis forstår med utleie av arbeidskraft.<sup>2</sup>

Tabell 2.1 Skjønsmessig kategorisering av foretak innen utleie av arbeidskraft (NACE 78.2) 2019.

	Foretak	Sysselsatte	Årsverk	Omsetning
Inngår i NHOSH sin statistikk	207	37286	29747	20994753
Uorganiserte foretak innenfor NHOSH sitt organisasjonsområde (skjønsmessig plassert)	171	8223	6675	5916998
<b>Andel av den tradisjonelle bemanningsbransjen som er i NHOSH</b>	<b>55%</b>	<b>82%</b>	<b>82%</b>	<b>78%</b>
Større foretak innen offshore, skipsbemanning og verkstedindustri	63	6677	6126	7270938
Øvrige – 50 ansatte og mer	44	5228	4118	2923111
Øvrige – 10 til 49 ansatte	93	2052	1504	1476974
Øvrige – 1 til 9 ansatte	466	1150	708	1127703
Uten ansatte	394	0	0	488704
I alt	1438	60616	48877	40199181
<b>Prosent</b>				
Inngår i NHOSH sin statistikk	14	62	61	52
Uorganiserte foretak innenfor NHOSH sitt organisasjonsområde (skjønsmessig plassert)	12	14	14	15

<sup>2</sup> Et eksempel på sistnevnte er privatskoler som har sine ansatte i eget selskap.

<b>Andel i den tradisjonelle bemanningsbransjen skjønnsmessig vurdert</b>	26%	75%	75%	67%
Større foretak innen offshore, skipsbemanning og verkstedindustri	4	11	13	18
Øvrige – 50 ansatte og mer	3	9	8	7
Øvrige – 10 til 49 ansatte	6	3	3	4
Øvrige – 1 til 9 ansatte	32	2	1	3
Uten ansatte	27	0	0	1
I alt	100	100	100	100

Tallene er avrundet og summerer derfor ikke alltid til 100.

## 3 Statistikk og metode

Et hovedformål med denne gjennomgangen er å identifisere datakilder for omfang av inn- og utleie av arbeidskraft og å vurdere hvilke datakilder som egner seg for å regelmessig beskrive status og utvikling i bransjen. I dette kapitlet diskuterer vi datakilder og metode, mens vi i de neste to kapitlene presenterer data for omfang av utleie av arbeidskraft basert på våre metodevalg.

### 3.1 Omfanget av innleie

Omfanget av innleie kan i prinsippet beregnes med utgangspunkt i bedriftene som leier ut (bemanningsforetak) og/eller bedriftene som leier inn (kundebedriftene). Omfang kan måles i sysselsatte lønnstakere, timeverk/årsverk, omsetning i bemanningsforetak eller kostnader til innleie i innleiebedrifter (tabell 3.1). Omsetning eller kostnader gir mulighet for å følge utviklingen over tid og å sammenligne bransjer eller yrker, men man må regne om til timeverk hvis man ønsker å se på inn- og utleie som andel av sysselsetting eller årsverk i arbeidsmarkedet. For å omregne omsetning til timeverk eller årsverk trengs en estimert timepris.

Tabell 3.1 Indikatorer for omfang av innleie/utleie av arbeidskraft

	Indikator	Kommentar
<b>Utleiebedrift</b>	Utleide personer/timeverk, lønnsutgifter eller omsetning knyttet til utleie.	Avhengig av at disse virksomhetene kan identifiseres, og at utleie kan skilles ut fra andre aktiviteter.
<b>Innleiebedrift (kunde)</b>	Innleide personer/timeverk eller kostnader knyttet til innleie.	Forutsetter at innleie (i motsetning til andre typer bemanningsløsninger) rapporteres.

Det finnes en god del statistikkilder som kan belyse omfanget av innleie i det norske arbeidsmarkedet. Med unntak av kvartalsstatistikken/årsstatistikken som samles inn av NHOSH, dreier dette seg i hovedsak om statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB). Det finnes imidlertid unntak. Enkelte fagforbund og fagforeninger kartlegger bruk av innleie: Norsk Sykepleierforbund kartlegger helsevikarer i kommunene<sup>3</sup>, fagforeninger i Oslo og Trondheim i byggebransjen<sup>4</sup>. Norsk Industri innhenter også opplysninger om innleie innen sine bransjer til bruk i konjunkturrapportene. Helseforetakene har detaljert informasjon om innleie av helsevikarer og følger utviklingen nøye.<sup>5</sup> Bemanningsregisteret (Arbeidstilsynet) kunne vært en kilde, men her finner vi også en lang rekke virksomheter som har andre aktiviteter enn utleie av arbeidskraft.

I praksis vil statistikkildene ikke uten videre oppfylle kravene i tabell 3.1. For det første vil det være utfordringer knyttet til å *identifisere og avgrense bransjen* (utleiebedriftene). Her trekker vi fram to tilnærminger, å ta utgangspunkt i NHOSHs statistikk

<sup>3</sup> Sykepleien 2020.

<sup>4</sup> Elstad (2017), Nergaard (2018) og Engelstad (2019).

<sup>5</sup> Helseforetakene (2019).

og justere denne for uorganiserte virksomheter eller å ta utgangspunkt i virksomheter med bransjekode NACE 78.2 (utleie av arbeidskraft). Den første tilnærmingen (justerte NHOSH-tall) vil ikke fange opp delen av bemanningsbransjen utenfor det som kan betegnes som tradisjonelle bemanningsselskaper (jf. diskusjonen i forrige kapittel). Den andre tilnærmingen – bransjekode – gjør at vi også får med noen virksomheter som helt eller delvis har annen aktivitet enn utleie av arbeidskraft, det er delvis opp til virksomhetene selv å velge næringskode. Samtidig vil det også være bemanningsbedrifter som er registrert under annen bransjekode.

For det *andre* vil mye statistikk med utgangspunkt i bransjekode *omfatte all type virksomhet i foretakene*, det vil si alle ansatte. Da inkluderes ansatte som ikke leies ut, blant annet administrasjon og ansatte knyttet til andre typer tjenester som virksomhetene tilbyr slik som rekrutteringstjenester eller personaladministrasjon for kundebedrifter. Dette gjelder blant annet SSBs statistikk over sysselsatte/lønnstakere.<sup>6</sup> Det må derfor vurderes om tallene skal justeres ned for å ta høyde for ansatte innen administrasjon og andre typer tjenester.

For det *tredje* må statistikk fra utleiebedrifter (bemanningsforetak) ha en form som gjør at *man kan sammenligne disse tallene med arbeidsmarkedet totalt*. Dette innebærer for eksempel at timeverk (fakturerte timer) enten må sammenlignes med timeverk i nasjonalregnskapet eller omregnes til årsverk.

Statistikk for innleiebedrifter (kundebedrifter) kan være relevant, men det er utfordringer knyttet til hvor dekkende statistikken er. Rapporterer alle virksomheter, og rapporterer de all innleie? Hvor nøyaktig er rapporteringen; skilles det mellom innleie fra bemanningsforetak og andre typer innleie/bruk av underleverandører? I hvilken grad kan det som rapporteres omregnes til årsverk eller timeverk?

I tabell 3.2 har vi plassert inn de mest sentrale statistikkildene etter hvem som rapporterer, og om det skilles mellom utleie av arbeidskraft og annen aktivitet i bemanningsforetakene. Statistikkildene omtales mer detaljert nedenfor.

Tabell 3.2 Datakilder for utleie/innleie av arbeidskraft etter type.

Fra hvem?	Kun utleide	All aktivitet (NACE 78.2)
<b>Kundebedrift</b>	Utgifter til vikartjenester per år (Næringsøkonomi, SSB) Timer vikarer (produksjonsindeks industri SSB) Spørreundersøkelser blant kundebedrifter (Norsk Industri) eller annen rapportering (helseforetak, innhenting av statistikk fra kommuner, kartlegging på byggeplasser)	
<b>Utleiebedrift</b>	NHOSH statistikk over fakturerte timer og omsetning (kvarstalstall og gjennomsnitt per året) Næringslivstjenester etter tjenestetype (SSB, per år)	Registerbasert sysselsettingsstatistikk (SSB) per november Strukturstatistikk/næringsøkonomiske utvikling (SSB, gjennomsnitt per år) NR-statistikk (SSB) Helsepersonell i NACE 78.2

<sup>6</sup> Vi legger stort sett lønnstakere til grunn når vi bruker SSBs sysselsettingsstatistikk for å se på hvor mange som er sysselsatt i bransjen utleie av arbeidskraft (NACE 78.2). Det er få selvstendige i denne bransjen, noe som gjør at vi også kan bruke tall for sysselsatte hvis dette er nødvendig.

## 3.2 Kort omtale av statistikkildene

### **NHO Service og Handel (NHOSH) omsetning og fakturerte timer**

NHOSH samler inn statistikk fra sine medlemsbedrifter per kvartal. Statistikken omfatter omsetning og antall fakturerte timer per fylke. Tallene rapporteres etter yrke (hvilken type arbeidskraft som leies ut) og fylke (hvor arbeidet finner sted). Statistikken foreligger kort tid etter innsamling. Statistikken vil – med korrigering for ikke-organiserte bemanningsforetak – gi et godt bilde av utviklingen innen det som kan betraktes som den tradisjonelle bemanningsbransjen. Vår gjennomgang viser at bedrifter som rapporterer til NHOSH står for om lag 80 prosent av bransjen. NHOSH har også opplysninger om antall ansatte i administrative stillinger i medlemsbedriftene.

### **SSB: Sysselsatte lønnstakere innen utleie av arbeidskraft (NACE 78.2)**

SSB har ulike statistikker for sysselsetting innen bransjen utleie av arbeidskraft (næringskode 78.2). Tallene publiseres i den *registerbaserte sysselsettingsstatistikken* og som del av SSBs statistikk over *næringers økonomiske utvikling*. Det finnes også tall i nasjonalregnskapsstatistikken, men her publiseres bare tall for arbeidskrafttjenester i alt (NACE 78).

Den registerbaserte sysselsettingsstatistikken tar utgangspunkt i sysselsatte personer, og det skilles mellom lønnstakere og selvstendige. Man kan hente ut tall for hovedstillinger og bistillinger, og statistikken omfatter også ikke-bosatte lønnstakere. Tallene gjelder per november.

Statistikken over næringenes økonomiske utvikling (tidligere omtalt som strukturstatistikk) tar utgangspunkt i sysselsettingen i bransjen. Arbeidstakere inkluderes uavhengig av om arbeidsforholdet er en hovedstilling eller en bistilling, det vil si at samme person kan telles flere ganger hvis han/hun har flere arbeidsforhold. Denne statistikken gir dermed et bilde av sysselsetting innen en bransje, men kan ikke sumeres for å gi et samlet tall for antall sysselsatte/lønnstakere i norsk arbeidsliv eller i en bransje. Statistikken representerer et gjennomsnitt for året, og foretak som ikke er registrert i Norge omfattes ikke.

Begge statistikkene omfatter alle ansatte innen utleie av arbeidskraft, inkludert personer som ikke leies ut (administrativt ansatte og andre tjenester).

### **SSB: Næringslivstjenester etter tjenestetype**

SSB samler inn statistikk over næringslivstjenester, inkludert tjenester innen utleie av arbeidskraft (NACE 78.2) etter tjenestetype. Dataene samles inn ved hjelp av spørreundersøkelser til foretak i bransjen. Foretakene som rapporterer inn angir type tjeneste (utleie av arbeidskraft, rekruttering, annet) og ved utleie av arbeidskraft, om dette er innen bygg og anlegg, industri og produksjon, helse, hotell, restaurant og kantine, transport, lager og logistikk, databehandling og kommunikasjon, annet kontorarbeid eller en gruppe for annet. Omsetning kan dermed avgrenses til selve utlei-eaktiviteten.

### **SSB: Utgifter til vikarer**

SSB innhenter opplysninger fra foretak om utgifter til avlønning av vikarer. SSB viser til at dette omfatter betaling til vikarbyråer og lignende organisasjoner for personale byråene skaffer. Slike tall finnes nå for alle bransjer som omfattes av statistikken over næringenes økonomiske utvikling. SSB oppgir at innleid arbeidskraft fra utenlandske

vikarbyråer ikke er inkludert i statistikken. Statistikken viser til dels stor variasjon fra ett år til et annet. Vi har ikke informasjon om dette bare forklares ved variasjoner i bruken av innleid arbeidskraft, eller om det også kan skyldes mangler ved innrapportering. Det publiseres tall for bygg og anlegg fra 2008 og framover, mens tall for industri foreligger for perioden fra 2017 til 2019.

### **SSB Innleid arbeidskraft – produksjonsindeksen for industri**

I forbindelse med utarbeidelsen av produksjonsindeksen for industri og utvinning, innhenter SSB informasjon over innleide timeverk. Slik innhenting gjøres for arbeidsintensive bransjer for å få god oversikt over arbeidsinnsatsen i disse bransjene. SSB publiserer tall for utviklingen i innleide timeverk (indeksert), men ønsker ikke å gi ut nominelle tall for antall timeverk.

### **SSB Helse- og sosialpersonell**

SSB publiserer en årlig statistikk over arbeidstakere med helse- og sosialfaglig utdanning etter type utdanning og etter hvor de jobber. Det er ikke noe krav om at arbeidstaker skal ha et helserelevant yrke. Helse- og omsorgstjenester og arbeidskrafttjenester er blant de bransjene som det publiseres statistikk for. Statistikken omfatter både personer og årsverk (i alt og unntatt lengre fravær). Vi kan dermed benytte denne statistikken for å se hvor mange personer/årsverk med en bestemt utdanning (f.eks. sykepleier eller lege) som er sysselsatt innen arbeidskrafttjenester, og sammenholde dette med helse- og sosialsektoren, eventuelt andre relevante sektorer. Statistikken omfatter både lønnstakere og selvstendig næringsdrivende.

## **3.3 Metode for beregning av utleie av arbeidskraft**

Statistikkildene i tabell 3.2 har ulike fordeler og utfordringer når det kommer til å bruke dem for å beregne omfanget av arbeidsutleie i det norske arbeidsmarkedet. NHOSHs statistikk omfatter bare medlemsbedrifter (inkludert enkelte som innrapporterer statistikk selv om de er i andre landsforeninger i NHO), men det rapporteres regelmessig og statistikken viser utviklingen blant medlemsbedriftene etter yrke (type arbeidskraft som leies ut) og fylke/region. Tallene kan justeres opp for å ta hensyn til uorganiserte virksomheter innenfor den tradisjonelle bemanningsbransjen. Fakturerte timer må regnes om til årsverk, eventuelt sammenstilles med anslåtte timeverk i nasjonalregnskapet.

SSBs ulike statistikker basert på næringskoden NACE 78.2, omfatter både lønnstakere, sysselsatte og timeverk/årsverk etter både foretak (juridisk enhet) og virksomhet. Statistikken gir informasjon om arbeidstakerne (kjønn, alder, innvandringsbakgrunn, yrke med videre). Vi kan beregne bransjens andel av lønnstaker eller timeverk/årsverk, men i fortolkningen må det tas høyde for at en god del ansatte ikke er utleide arbeidstakere. Tallene kan eventuelt nedjusteres skjønnsmessig.

Til sammen vil disse datakildene gi et rimelig godt bilde av utleie av arbeidskraft og bemanningsbransjen, både nivå og utvikling over tid.

### **Alternativ 1 NHOSH – i alt og justert for uorganiserte**

Vi bruker NHOSHs statistikk, og legger til grunn at denne omfatter 80 prosent av bransjen. Denne beregningen vil gi et godt anslag på det vi har betegnet den tradisjonelle delen av bemanningsbransjen. Timeverk kan enten omregnes til årsverk (her

har vi lagt 1670 timer per årsverk til grunn) eller vi kan sammenligne fakturerte timer med antall timeverk i nasjonalregnskapet.

### **Alternativ 2 SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk**

Vi tar utgangspunkt i antall lønnstakere i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken (bosatte og ikke bosatte hovedstillinger). Vi justerer skjønnsmessig for administrasjon og andre typer tjenester, og at det vil være aktiviteter eller virksomheter i bransjen som ikke naturlig faller inn under utleie av arbeidskraft (se ovenfor). Vi har lagt til grunn at 80 prosent av arbeidstakerne i bransjen leies ut. Forutsetningene for dette anslaget er at ti prosent av lønnstakerne er i administrative stillinger eller ivaretar andre typer oppgaver, det vil si at de ikke leies ut. Dette tallet er basert på et gjennomsnitt fra NHOSH sine medlemsbedrifter. Her utgjør administrativt ansatte 8-9 prosent av anslåtte årsverk. I tillegg antar vi at om lag ti prosent av sysselsettingen i bransjen (NACE 78.2) dreier seg om aktiviteter som ikke er utleie av arbeidskraft av den typen vi ønsker å fange opp. Dette er en skjønnsmessig vurdering basert på gjennomgangen av selskaper innen NACE 78.2, jf. tabell 2.1.

### **Data for yrker og bransjer**

Vi beregner omfanget av inn og utleie innen tre bransjer eller segmenter: kontoryrker bredt definert som de yrkene som var del av det generelle unntaket før 2000, for helseyrker og for bygg- og anleggsbransjen. Vi redegjør for kildene og forutsetningene i kapittel 5. I tillegg diskuterer vi omfanget av innleie innen industrien, men viser samtidig til at datakildene her gir ganske ulike tall.

### **Ikke bosatte arbeidstakere og utstasjonerte arbeidstakere**

En god del av de utleide arbeidstakerne i bemanningsbransjen er klassifisert som ikke-bosatte, det vil si at deres opphold i Norge er forventet å vare mindre enn seks måneder. Om lag en tredjedel av lønnstakerne i bransjen er klassifisert som ikke-bosatte. Ikke-bosatte inngår i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken og vil dermed telles med i statistikker som er basert på denne. De fleste av disse arbeider for et foretak som er registrert i Norge, og vil dermed fanges opp av statistikk som er basert på virksomheter og foretak, for eksempel statistikken over næringsenes økonomiske utvikling og statistikken over næringslivstjenester etter type. Utstasjonerte arbeidstakere vil sannsynligvis ikke fanges opp av disse statistikkene. Vi har ikke informasjon om hvor mange arbeidstakere i bransjen som er utstasjonerte i betydningen at de er ansatt i et utenlandsk foretak og arbeider i Norge på korttidsopphold. Et anslag – basert på gjennomgang av den registerbaserte sysselsettingsstatistikken – viser at om lag fem prosent av sysselsatte lønnstakere (drøye 3000 personer) innen NACE 78.2 er ansatt i en virksomhet som ikke inngår i SSBs oversikt over norske foretak. Litt flere er registrert (4000 i alt) som sysselsatt i et norskregistrert utenlandsk foretak. Flertallet av disse er eller har vært registrert hos Sentralskattekontoret for utenlandssaker, selv om en del av arbeidsgiverne også har levert informasjon om arbeidsforholdet i a-meldingen.<sup>7</sup> Dette betyr at en liten del av bransjen neppe fanges opp av statistikker som er basert på spørreundersøkelser til foretak.

---

<sup>7</sup> Vi tar her utgangspunkt i opplysninger om foretakets sektorkode og organisasjonsform, og i hvilket register opplysningene om arbeidstaker er hentet fra. Arbeidsgivere rapporterer månedlig inn alle arbeidsforhold til a-ordningen gjennom den såkalte a-meldingen.



### **Arbeidsforhold, personer og hovedstillinger**

De ulike statistikkene varierer i hvordan arbeidstakere i ulike bransjer telles. SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk rapporterer hovedstillinger per fjerde kvartal (november). Statistikken over næringenes økonomiske utvikling (strukturstatistikken) omfatter alle som jobber i den relevante bransjen, og legger årlige gjennomsnitt til grunn. NHOSH rapporterer timeverk og omsetning per kvartal, men vi kan også bruke denne statistikken for å beregne et årlig gjennomsnitt. Ingen av våre statistikker inneholder antall personer som arbeider i bransjen i løpet av et år. Denne typen tall kan hentes ut av a-ordningen. Vi har gjort et anslag baserte på månedlige datafiler. Disse viser at i løpet av ett år har om lag dobbelt så mange personer vært sysselsatt i bransjen NACE 78.2, sammenlignet med hvor mange som er sysselsatt i bransjen en gitt måned. En god del av disse er bare registret med arbeidsforhold i noen få måneder. Statistikk over antall personer som er sysselsatt i et bemanningsforetak i løpet av året er ikke relevant for å måle nivået på andel inn og utleide i arbeidsmarkedet siden vi her enten ser på gjennomsnittet per år eller status per fjerde kvartal.

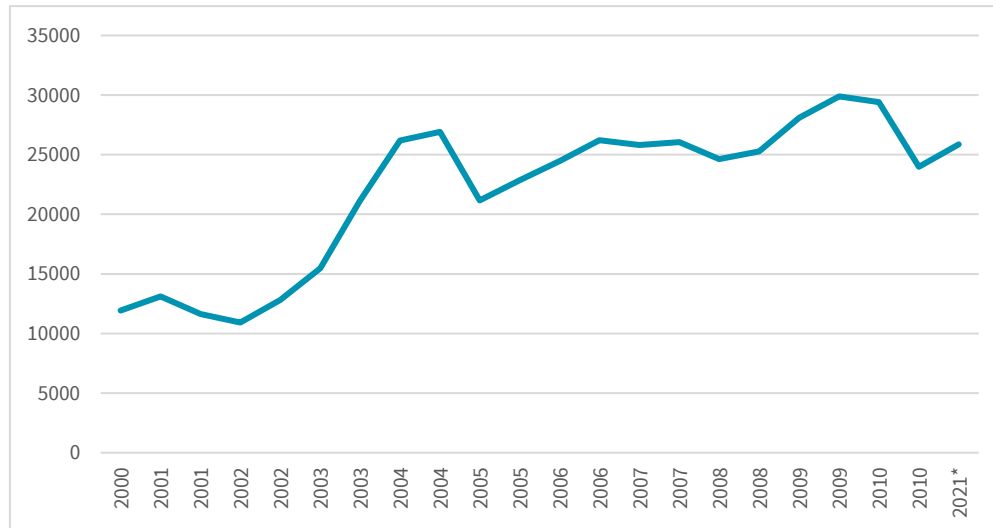
## 4 Omfang av inn og utleie i alt

I dette kapitlet beregner vi omfanget av bemanningsbransjen med utgangspunkt i to datakilder; fakturerte timeverk i virksomheter som inngår i NHOSHs statistikk og beregninger med utgangspunkt i SSBs tall basert på bransjeinndeling: næringskode 78.2 utleie av arbeidskraft. Begge datakildene korrigeres skjønnsmessig for å gi et bedre inntrykk av andel og antall utleide personer og årsverk og timeverk, jamfør diskusjonen i avsnitt 3.3.

### 4.1 Bemanningsbransjen med utgangspunkt i NHOSH

Figur 4.1 viser andel fakturerte årsverk (omregnet fra timeverk) per år. Vi legger til grunn at ett årsverk er 1670 timer. Antall årsverk økte markant fra 2002–2003 til 2007–2008. Vi ser at bransjen er konjunkturutsatt, med en betydelig nedgang i etterkant av finanskrisa i 2009 og covid19 i 2020–2021. Antall årsverk var på sitt høyeste i 2018 og 2019. Man kan også legge merke til at perioden med lav oljepris synes å ha bremset veksten framfor å ha ført til nedgang. En forklaring kan være at mye av den utleien av arbeidskraft som går til verkstedindustri og oljerelatert virksomhet, skjer fra bemanningsselskaper som ikke er organisert i NHOSH.

Figur 4.1 Virksomheter som inngår i statistikk fra NHOSH – anslåtte årsverk (1670 timer per årsverk)



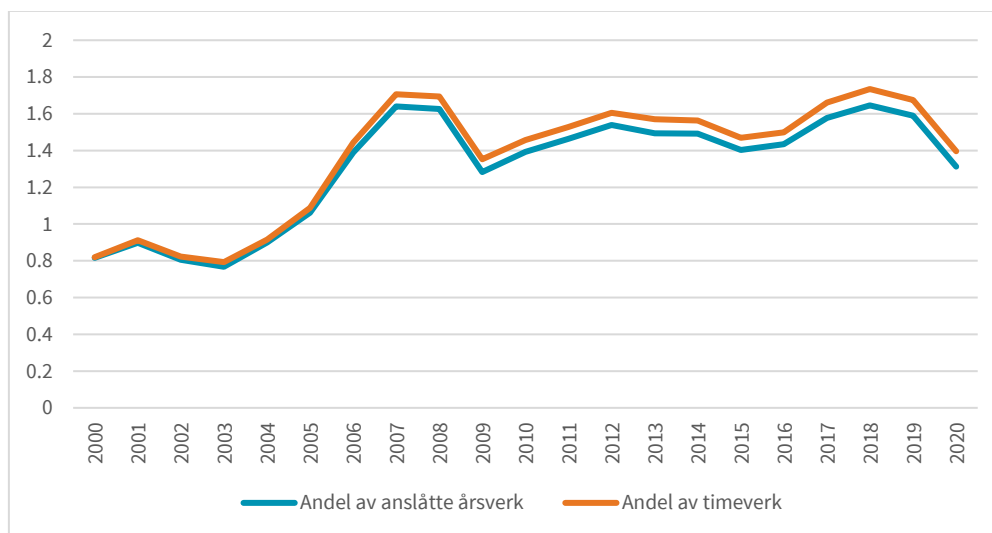
Kilde: NHO Service og Handel. For 2021 er anslaget basert på de to første kvartalene. ÅRSTALL SKAL RETTES OPP.

Statistikken fra NHOSH omfatter bare fakturerte timeverk utført av personer som er utleid, og vi unngår dermed utfordringene ved å skille utleide arbeidstakere fra administrasjon og andre tjenester i virksomhetene. Anslaget vårt er at medlemsbedriftene står for 80 prosent av den tradisjonelle bemanningsbransjen målt ved omsetning og sysselsetting, og at uorganiserte bedrifter står for 20 prosent. Vi korrigerer derfor

tallene fra NHOSH for dette. I figur 4.2 beregnes utleide årsverk som andel av alle årsverk for lønnstakere i nasjonalregnskapet.

Figur 4.2 viser at med denne datakilden utgjorde innleie og utleie fra den tradisjonelle bemanningsbransjen mellom 1,6 og 1,8 prosent av alle årsverk for lønnstakere i 2018, med en liten nedgang i 2019 og en markant nedgang i 2020. Omfanget av innleie var like høyt i 2018 som i 2007 og 2008. I perioden fra 2011 til 2017 har utleieandelen fra den tradisjonelle bemanningsbransjen ligget ganske stabilt omkring 1,5 prosent.

Figur 4.2 NSHS (timeverk/anslåtte årsverk per år, korrigert for uorganiserte virksomheter) som andel av timeverk/årsverk i nasjonalregnskapet (alle bransjer, lønnstakere). Prosent-



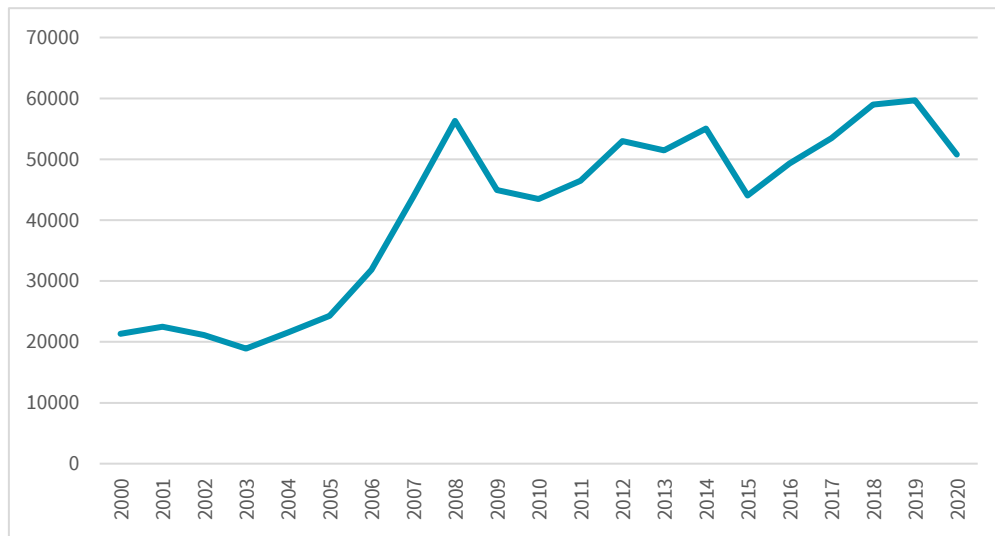
Kilde: NHO Service og Handel og SSB Nasjonalregnskap.

## 4.2 Sysselsetting innen NACE 78.2

Vår alternative metode for å anslå omfanget av bemanningsbransjen, er å ta utgangspunkt i SSBs statistikk for bransjen utleie av arbeidskraft, NACE 78.2, og justere disse tallene ned siden vi vet at ikke alle arbeidstakere i bransjen leies ut. I figur 4.3 viser vi antall lønnstakere i bransjen, mens vi i figur 4.4 ser på sysselsatte lønnstakere i bransjen som andel av alle lønnstakere i arbeidsmarkedet (i alt og etter at vi har justert ned med 17 prosent for å ta høyde for administrasjon og aktivitet som ikke er utleie). Nedjusteringen er skjønnsmessig, men basert på det vi har av informasjon.<sup>8</sup> Ved bruk av disse dataene må man være oppmerksom på to brudd i tidsserien. Ikke-bosatte lønnstakere ble først inkludert i statistikken i 2007. Omlegging fra arbeidstakerregisteret til a-ordningen (fra og med 2015) gjør at antall lønnstakere innen utleie av arbeidskraft går ned fordi man nå bare ser på aktive arbeidsforhold i den aktuelle uka i november.

<sup>8</sup> Vi legger til grunn av ca. 8 prosent av sysselsetting/omsetning i NACE 78.2 må klassifiseres som annet enn innleie, jf. diskusjonen i kapittel 3.3. Vi antar videre at 10 prosent av årsverkene i (de gjenværende) bemanningsforetakene er administrasjon/andre tjenester.

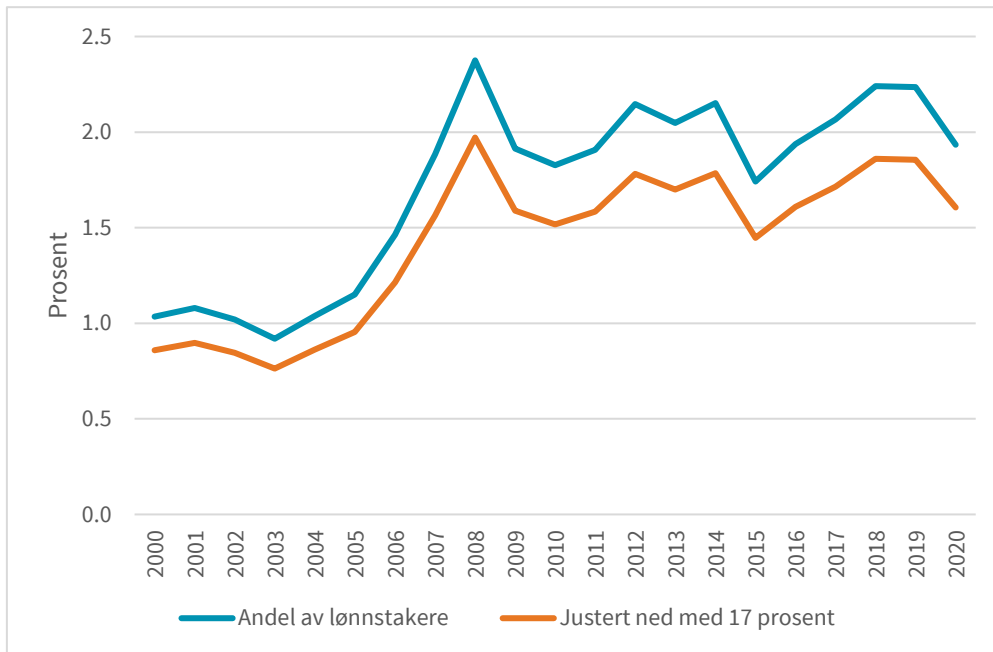
Figur 4.3 Antall lønnstakere i NACE 78.2. Hovedstillinger inkludert ikke bosatte 2007–2020.



Kilde: SSB registerbasert sysselsettingsstatistikk. Egne kjøring. Note: Brudd i statistikken i 2007 (ikke-bosatte kommer inn) og 2015 (første år med tall fra a-ordningen).

Figur 4.4 viser at med denne datakilden utgjør bemanningsbransjen drøye to prosent av alle lønnstakere fra 2009 og framover, men med noe høyere andel i 2018 og 2019. Antakelig er økningen fra 2012 til 2014 og fram til 2018–2019 større enn det som framgår av figuren, siden sysselsettingsstatistikken før 2015 synes å ha overdrevet antall personer i bransjen noe. Hvis vi justerer ned antall lønnstakere i bransjen med 17 prosent, ligger andelen lønnstakere som er utleid gjennom et bemanningsforetak på 1,7 til 1,9 prosent i store deler av perioden fra 2012 til 2019. Vi minner om at vi her ser på personer, ikke årsverk eller timer. Deltidsandelen er høyere i andre bransjer, og prosentandelene i figur 4.4 ville ligget noe høyere hvis vi hadde beregnet dette ut fra årsverk eller timeverk.

Figur 4.4 Lønnstakere i NACE 78.2 som andel av alle lønnstakere (registerbasert sysselsetningsstatistikk). Hovedstillinger inkludert ikke bosatte 2007–2020. Prosent.



Kilde: SSB registerbasert sysselsetningsstatistikk. Egne kjøring. Note: Brudd i statistikken i 2007 (ikke-bosatte kommer inn) og 2015 (første år med tall fra a-ordningen).

## 5 Utvalgte bransjer

---

Utviklingen de siste 15–20 årene har endret bemanningsbransjen og kundebedriftenes bruk av innleid arbeidskraft. Vi ser her på fire bransjer:

- Kontoryrker i betydningen yrker innen kontor, lager m.m.. Den typen arbeidsutleie som også fant sted tidligere
- Bygg og anlegg
- Helse og omsorg
- Industri

### 5.1 Kontoryrkene

Fram til 2000 besto den tradisjonelle bemanningsbransjen av utleie av arbeidskraft innen kontoryrker bredt definert. Det ble vist til at dette etter hvert også omfattet yrker som krevde mer spesifikk kompetanse, for eksempel IT eller regnskap. Lager og kantine falt også inn under unntaket slik det ble praktisert, jmfør gjennomgangen i kapittel 2. Dette innebar at den tradisjonelle bemanningsbransjen fram til 2000 i hovedsak var dominert av yrker innen kontor og service.<sup>9</sup> Store deler av utleien av denne typen arbeidskraft skjer fortsatt i bedrifter som er tilknyttet NHOSH eller som regnes som potensielle medlemmer. Unntaket er virksomheter som tilbyr arbeidskraft med spisskompetanse innen IKT og ingeniørtjenester., ofte i kombinasjon med konsulentoppdrag eller ved at bemanningsselskapet påtar seg drift av tjenester (outsourcing). Statistikken over yrker som samles inn av NHOSH vil derfor gi et rimelig godt bilde av utviklingen innen denne delen av bransjen, med den forutsetningen at den organiserte bransjen fanger opp om lag 80 prosent av tradisjonell utleie målt ved sysselsetting eller omsetning.

Vi har kodet følgende yrker i NHOSH sin statistikk som «kontoryrker»:

- Handel
- Kundesenter/callsenter
- Kontor/administrasjon
- Økonomi/regnskap
- IT
- Lager, logistikk og transport
- Tekniske tjenester
- HORECA: hotell, restaurant og kantine

I figur 5.1 viser vi utviklingen i fakturerte timeverk omregnet til årsverk. Sett under ett har det vært en nedgang i utleie innen disse yrkene fra 2006 til 2020. Dette er særlig markert for det som NHOSH betegner som kontor/administrasjon. Det er heller ingen av yrkene som har økt vesentlig over tid. Man kan likevel legge merke til at

---

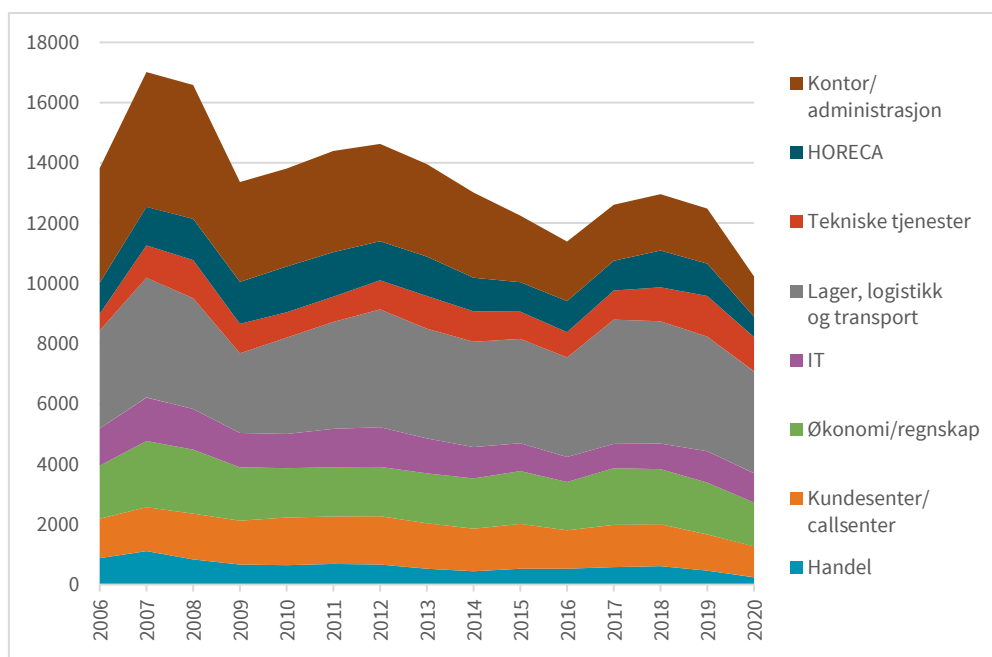
<sup>9</sup> Den første tiden etter lovendringen rapporterte bemanningsselskapene inn oppdrag etter yrke til et eget register, jf. at dette var del av de nye bestemmelsene. Statistikken for 2001 viste at meste parten av utleien var konsentrert om tradisjonelle yrker.

yrker innen lager, logistikk og transport utgjør en betydelig andel av det vi her har definert som tradisjonelle yrker for arbeidsutleie. Dette har vært tilfelle hele perioden fra 2006 til i dag. En tredje observasjon er at handelsyrker utgjør en svært liten del av bransjen, til tross for at varehandel er en stor bransje med mange ansatte. Detaljhandelen benytter med andre ord andre typer fleksibel arbeidskraft, se for eksempel Jensen & Nergaard 2017 og Svalund, Peixoto, Dølvik & Jesnes 2018.

Inndelingen i statistikken over utleide arbeidstakere etter yrke, er ikke presis nok til at vi kan anslå andel innleide i denne typen yrker sett under ett. Hovedinntrykket er likevel at det ikke har vært noen vekst i hvor vanlig det er å benytte innleid arbeidskraft for den typen arbeidsoppgaver som hadde et generelt unntak før 2000.

En viss usikkerhet knytter seg til innleie innen IKT og tekniske tjenester som ligger nær konsulentbransjen. Dette er ikke store yrker hos NHOSH. Det pekes imidlertid på at det kan være andre typer virksomheter som tilbyr så vel konsulenttjenester som muligheter for innleie (se for eksempel diskusjonen i rapporten fra Menon i 2021). Vi har ikke gjort noe forsøk på beregne omfanget av den typen bemanningstjenester som leveres av foretak innen IKT eller konsulenttjenester som tilbyr spesialisert arbeidskraft med høyere utdanning.

Figur 5.1 Beregnede årsverk ett er yrke for «kontoryrker». NHOSH (1670 timer per årsverk).



Kilde: NHO Service og Handel. Statistikk over fakturerte timer etter yrke.

## 5.2 Bygg og anlegg

Byggebransjen benytter innleide arbeidstakere i betydelig omfang, og mye av de senere års diskusjoner av og kontroverser omkring, inn- og utleie av arbeidskraft har tatt utgangspunkt i denne bransjen. Både NHOSH og SSBs statistikk over næringslivstjenester (type tjeneste) har utleie innen bygg- og anlegg som egen kategori. I tillegg finnes statistikk over vikarbruk, det vil si hvor store kostnader byggebransjen har til vikarer, eksemplifisert som innleie fra bemanningsforetak i veiledningen til skjemaet. Det er flere utfordringer når man ønsker å beregne omfanget av innleie

innen bygg, inkludert grenseoppgangen mellom utleie og entreprise, at noen virksomheter har ulike typer tjenester og oppdrag som kombinerer utleie av arbeidskraft og å ta oppdrag som underentreprise, samt at det også forekomme innleie fra virksomheter som har andre næringskoder enn utleie av arbeidskraft. En gjennomgang av arbeidsplasskartlegginger i Trondheim og Oslo viser at det er en del bemanningselskaper på byggeplassene som ikke er i NHOSH (Nergaard 2018; Engelstad 2019). I tillegg kommer enkelte virksomheter som har annen næringskode, for eksempel innen bygginstallasjon, men som kategoriseres som innleie i kartleggingene. En del av sistnevnte type innleie kan være produksjonsinnleie, det vil si innleie fra virksomheter som har egenproduksjon. Andre kan være bedrifter som burde vært klassifisert som bemanningsforetak i NACE 78.2. Hovedinntrykket er likevel at bemanningselskaper i NHOSH dominerer volummessig også i slike kartlegginger.

Vår tilnærming til beregninger av omfang av innleie innen bygg og anlegg, er å lage ett forsiktig anslag og ett høyt anslag.<sup>10</sup> Det mer forsiktige anslaget tar utgangspunkt i NHOSHs statistikk, men justert opp, siden det vil være bemanningsforetak som ikke rapporterer statistikk over timeverk og omsetning til NHOSH. Det høye anslaget tar utgangspunkt i SSBs tall. Vi har her valgt å bruke statistikken over næringslivstjenester etter type.

- Minimumsmål: Vi legger til grunn at NHOSH sine bedrifter står for 67 prosent av bransjen. Dette betyr at vi må korrigere NHO Service sine tall for omsetning/timeverk med 50 prosent opp. Vi har dermed antatt at andelen av utleie fra uorganiserte virksomheter er noe høyere innen bygg enn for øvrige deler av den organiserte bemanningsbransjen.
- Maksimumsmål: Vi legger SSBs omsetningstall, omregnet til årsverk, til grunn. Her bruker vi gjennomsnittlig timepris i NHOSH for omregningen, det vil si at vi antar at denne timeprisen er et gjennomsnitt for all utleie innen bygg og anlegg.

Figur 5.2 viser anslåtte årsverk som leies ut innen bygg og anlegg gitt de ulike beregningsmetodene. I tillegg til de to kildene som brukes i våre beregninger, har vi inkludert opplysninger fra foretak innen bygg og anlegg over utgifter til vikarer. Vi ser at denne tredje kilden har en brattere kurve enn de to andre kildene.

Ingen av disse kildene vil fange opp utsendte arbeidstakere siden utenlandske selskaper ikke fanges opp av SSBs spørreundersøkelser og disse heller ikke er medlem av NHOSH.

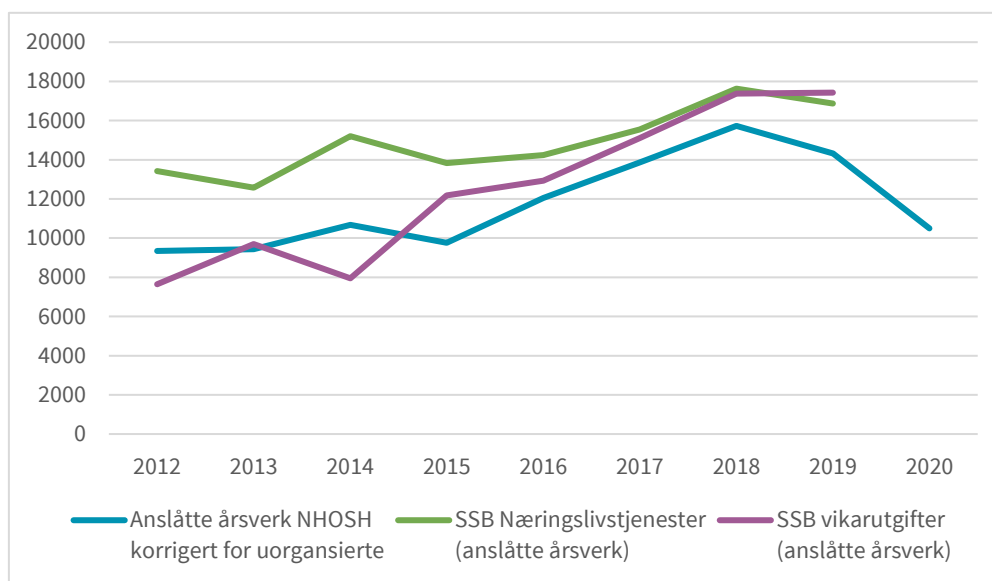
Alle de tre kildene viser en klar vekst i antall årsverk for utleide arbeidstakere innen bygg og anlegg i perioden fra 2015–2016 til 2019, etter noen år med ganske stabilt antall årsverk.

---

<sup>10</sup> Se også Nergaard (2017) for en diskusjon av metoder.



Figur 5.2 Anslåtte årsverk. Innleie innen bygg og anlegg basert på ulike kilder.

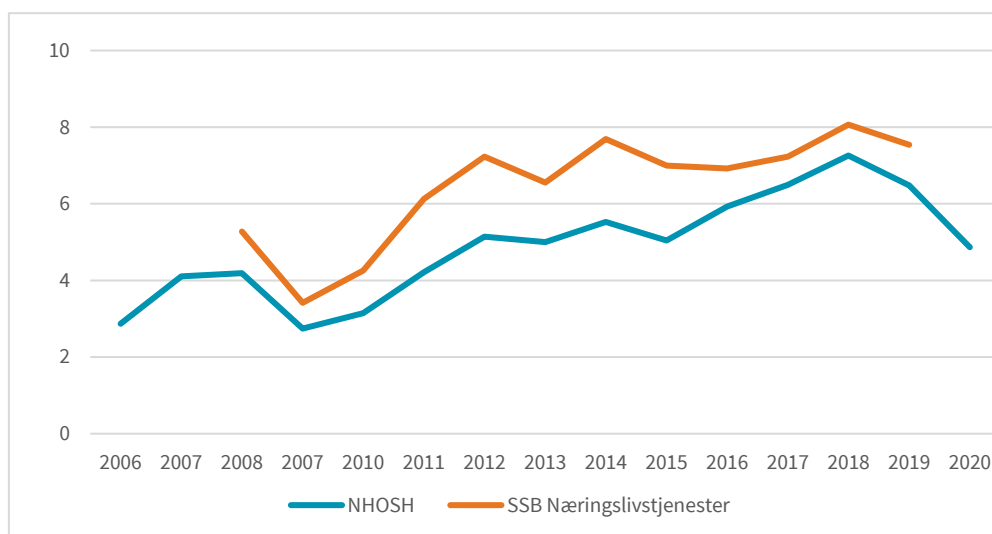


Kilde: NHO Service og Handel (fakturerte timer etter yrke), SSB Næringslivstjenester omsetning etter type og SSB Næringsenes økonomiske utvikling (utgifter til vikarer).

Vi ser så på innleide og utleide timeverk som *andel av sysselsetting (lønnstakere)* innen bygg og anlegg. Her summerer vi de innleide timeverkene og timeverkene i bransjen for å få et mål på samlet sysselsetting, det vil si at vi ser på andel innleide som andel av alle sysselsatte lønnstakere innen bygg- og anlegg (ansatte i bransjen og innleide). For 2019 er anslaget at 7–8 prosent av timeverkene utføres av innleide arbeidstakere (figur 5.3). Andelen har økt fra 4–5 prosent i 2006. Andelen har økt fra et nivå på 4–5 prosent i 2006. NHOSH sine kvartalstall viser at det har vært en nedgang i fakturerte timer innen bygg og anlegg fra 4. kvartal 2018 og framover. Fra andre halvår 2018 til andre halvår 2019 var nedgangen på om 17 prosent, eller fra 4,7 millioner timer til 3,9 millioner timer. Nedgangen fortsatte inn i 1. kvartal 2020.<sup>11</sup> NHOSH knytter nedgangen i andre halvdel av 2019 og begynnelsen av 2020 til lovendringene fra 1.1 2019 (NHO Service og Handel 2019). Her ble mulighetene for å avtale innleie utover lovens bestemmelser begrenset til fagforeninger med innstillingsrett etter arbeidsmiljøloven, samtidig som det ble sterke begrensninger i muligheten for å benytte ansettelsesformen fast ansettelse uten lønn mellom oppdrag. For 2020 og 2021 ser vi også en tydelig effekt av COVID19 i form av nedgang i fakturerte timer. Her kan man anta at begrensninger i innreise til Norge spiller en betydelig rolle.

<sup>11</sup> Denne nedgangen er særlig markant for utleie til bygg og anlegg. For andre typer utleie er det kun en mindre nedgang i fakturerte timer fra andre halvdel av 2018 til samme periode 2019.

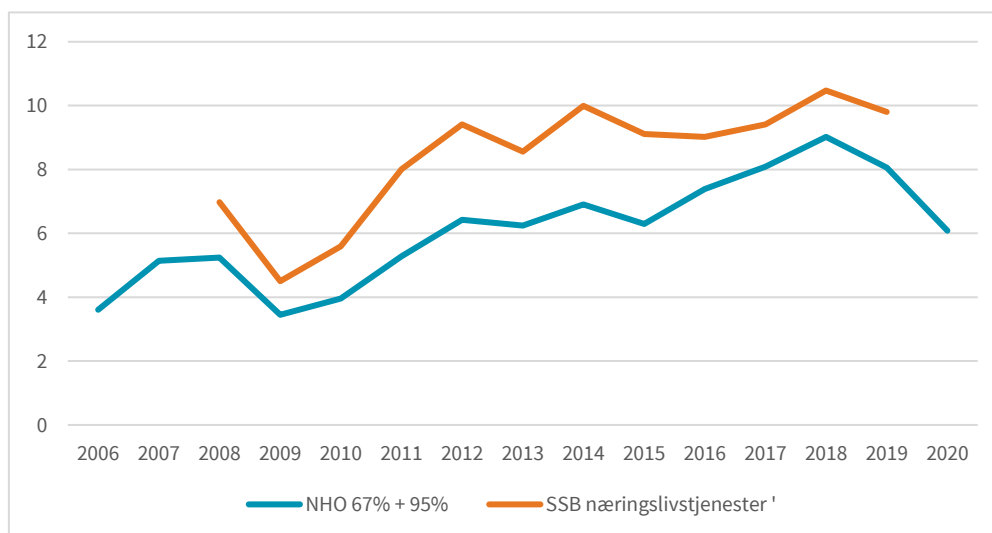
Figur 5.3 Timeverk som andel av sysselsetting (lønnstakere) innen bygg og anlegg.



Basert på statistikk fra NHOSH (fakturerte timer), SSB Næringslivstjenester omsetning etter tjenestetype (omsetning omregnet til timeverk) og timeverk innen bygg- og anlegg (SSB statistikk over næringer for omsetning og anslått timepris fra NHOSH).

Det er rimelig å anta at mange av de som leies inn er i arbeideryrker: faglærte håndverkere eller ufaglært innen bygg og anlegg. I dag utgjør disse yrkene om lag 75 prosent av lønnstakerne innen bygg og anlegg. Hvis vi antar at innleide timeverk/omsetning som rapporteres inn som «bygg og anlegg» kun eller i hovedsak dreier seg om arbeideryrker, øker andelen innleide arbeidstakere innen bygg- og anlegg til 9–10 prosent per 2019 (figur 5.4).

Figur 5.4 Innleide timeverk som andel av sysselsetting (lønnstakere) innen bygg og anlegg. Arbeideryrker. Anslag basert på at utleide arbeidstakere innen bygg og anlegg er i håndverkeryrker eller er ufaglærte. Prosent.

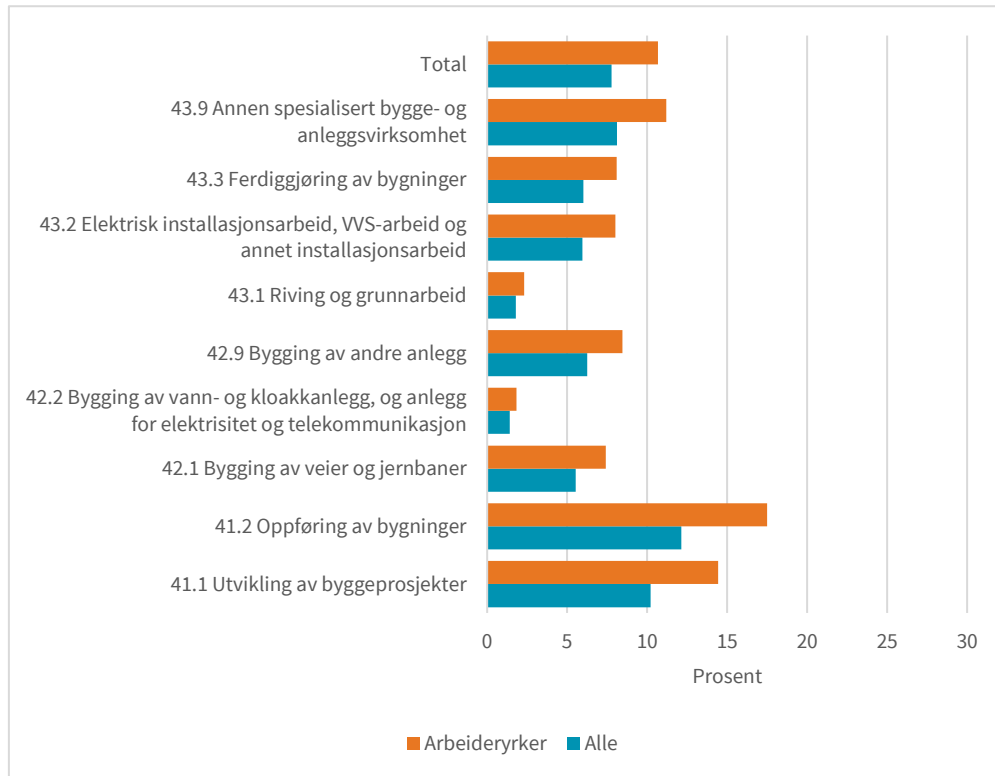


Basert på statistikk fra NHOSH (fakturerte timer), SSBs Næringslivstjenester etter tjenestetype (omsetning omregnet til timeverk) og timeverk innen bygg- og anlegg (SSB statistikk over næringer for omsetning og anslått timepris fra NHOSH).

Det er også betydelige forskjeller innad i bygg- og anleggsbransjen når det gjelder antall/andel innleide. I figur 5.5 har vi beregnet omfanget av vikarbruk i ulike deler

av bygge- og anleggsbransjen med utgangspunkt i SSBs tall for vikartimer per 2019. Vi har omregnet utgifter til vikartimer med utgangspunkt i NHOSHs timepris og lager også en beregning basert på at all vikarbruk dreier seg om innleie av håndverkere og ufaglærte bygningsarbeidere. Foretak innen oppføring av bygninger benytter mest innleid arbeidskraft. Et grovt anslag er at bruken av innleid arbeidskraft her ligger 50 prosent høyere enn for bransjen som helhet, det vil si klart høyere enn for foretak innen anlegg og foretak innen spesialisert bygge- og anleggsvirksomhet.

Figur 5.5 Vikarbruk (timeverk) som andel av alle timeverk innen bygg og anlegg og for arbeideryrker (skjønsmessig justert).



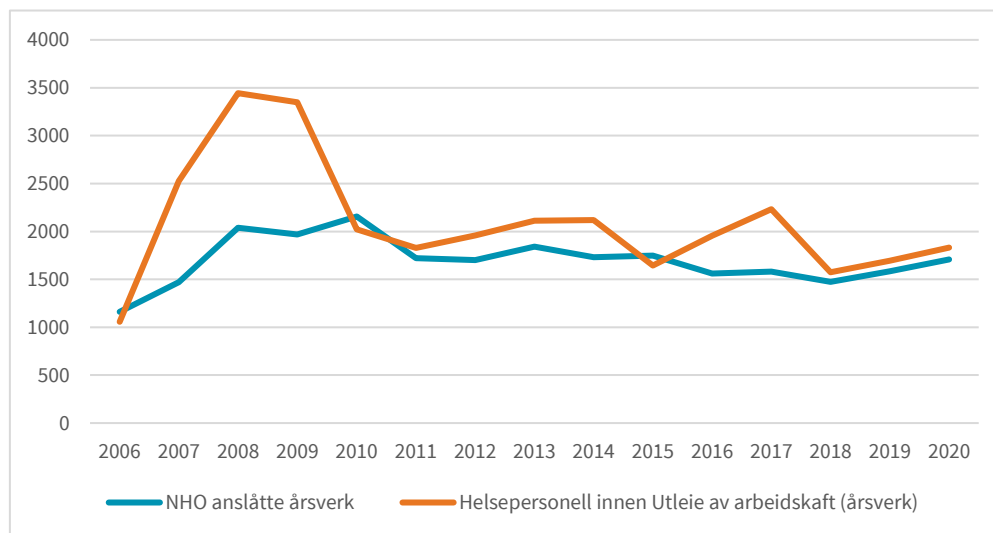
Kilde: SSB Næringsenes økonomiske utvikling. For arbeideryrker har vi lagt til grunn at 95 prosent av all innleie er yrker innen håndverkere eller ufaglærte og at 75 prosent av alle timeverk utføres av håndverkere eller ufaglærte.

### 5.3 Helseyrker

Utleie av helsepersonell var en viktig del av diskusjonen både i forkant og etterkant av dereguleringen i 2000, og det dukket raskt opp nye bemanningsselskaper som spesialiserte seg på utleie av denne typen personale (Nergaard & Nicolaisen 2002). Mye av diskusjonen har dreid seg om inn og utleie av sykepleiere og leger. Som nevnt i kapittel 3 finnes det flere kilder for omfanget av inn- og utleie av personer i helseyrker. NHOSH og SSB (næringslivstjenester etter type) har egen kategori for helseyrker, men skiller ikke mellom ulike typer helsepersonell. SSB publiserer i tillegg detaljert statistikk over helsepersonell etter bransje, inkludert de som er sysselsatt innen utleie av arbeidskraft (NACE 78.2). Her identifiseres helsepersonell ut fra utdanning, ikke yrke. I tillegg finnes kilder for innleie av helsepersonell i helseforetakene og i kommunesektoren.

Vi viser i figur 5.6 estimerte årsverk (NHOSH) og personer (SSBs statistikk over helsepersonell). Figuren viser et ganske stabilt omfang av arbeidsutleie blant helsepersonell fra 2010 og fram til 2020. Anslåtte årsverk ligger på mellom 1500 og 2200. I perioden 2006 til 2009 ligger SSBs tall en god del høyere enn tallene fra NHOSH. En mulig forklaring er innleie fra uorganiserte selskaper som ikke rapporterer til NHOSH, for eksempel bemanningsforetak som er basert i andre land enn Norge.

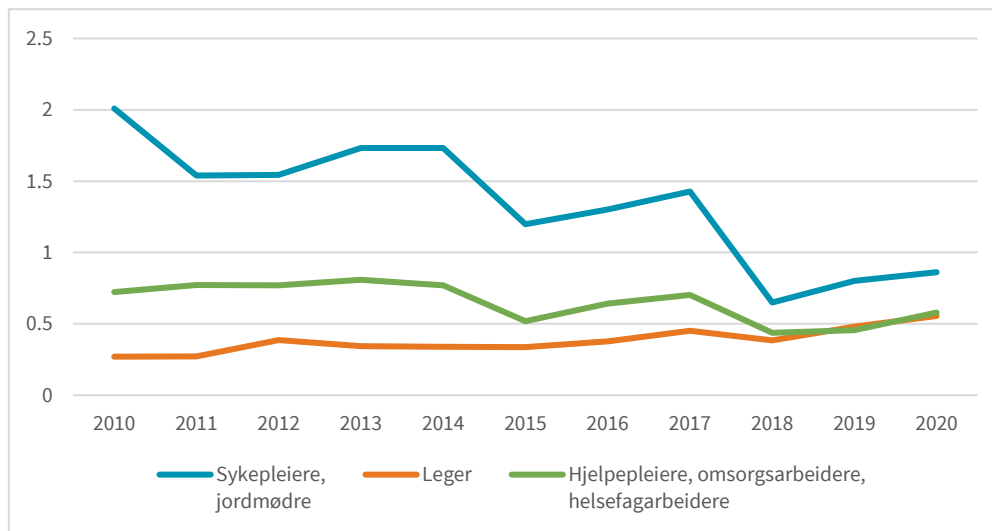
Figur 5.6 Årsverk innen utleie av helsepersonell.



Kilder: NHO statistikk over fakturerte timeverk etter yrke og SSB Helsepersonell.

SSBs statistikk over helsepersonell viser i hvilken sektor arbeidstakere med helsefaglig utdanning jobber. Denne statistikken gjør at vi også kan se på hvor stor andel ulike typer helsepersonell innen utleie av arbeidskraft utgjør av samme gruppe helsepersonell innen helse- og sosialsektoren. I figur 5.7 ser vi på tre grupper: sykepleiere og jordmødre, leger og arbeidstakere med helsefaglig utdanning som hjelpepleier, helsefagarbeider og omsorgsarbeider. De aller fleste av disse vil være utleid til virksomheter innen helse- og sosialtjenester, siden det ikke er mange andre bransjer som etterspør innleid personale med denne typen utdanning. Figuren viser at inn og utleie av sykepleiere og jordmødre er gått klart ned over tid, fra 1,5–2 prosent av årsverk i perioden 2010–2014 til om lag 1 prosent i 2019 og 2020. For leger og helsepersonell med utdanning på videregående skole-nivå (hjelpepleier, omsorgsarbeider) ligger andelen som arbeider i bemanningsbransjen på omkring 0,5 prosent av samme type personell innen helse- og omsorgssektoren.

Figur 5.7 Andel innleide årsverk for helsepersonell som andel av helsepersonell innen helse- og omsorgssektoren. SSB Statistikk over helsepersonell. Prosent.



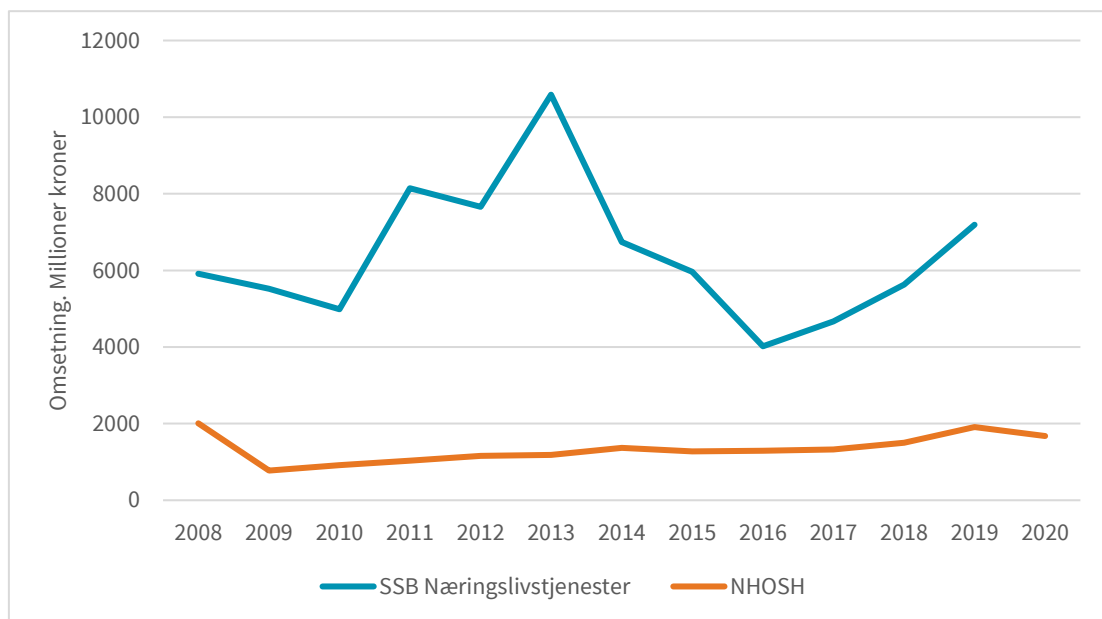
Kilder: SSB Helsepersonell

## 5.4 Industri og utvinning

Deler av industrien har i lang tid benyttet innleid arbeidskraft, jf. diskusjonen i kapittel 2. I perioden før dereguleringen i 2000 hadde for eksempel oljeindustri og verkstedindustri en god del dispensasjoner fra forbudet mot innleie. Fra 2000 og framover benyttes innleie også i andre deler av industrien. De fleste bemanningselskapene som leier ut personell til verftsindustrien og til offshorebasert virksomhet, er ikke organisert i NHOSH og fanges derfor ikke opp av denne statistikken. Virksomhetene som leier ut denne typen arbeidskraft vil imidlertid omfattes av SSBs statistikk over næringslivstjenester siden selskapene er registrert som bemanningsforetak (NACE 78.2). Her vil denne typen utleie falle inn under «industri og produksjon» som er en av kategoriene tjenester det rapporteres tall for.

I figur 5.8 viser vi omsetning i NHOSH og i SSBs statistikk for næringslivstjenester. Figuren viser at utleie fra NHOSH sine medlemsbedrifter kun utgjør en mindre andel av innleie til industri. Vi ser heller ingen vesentlig vekst i tallene som rapporteres fra NHOSH, dvs. at medlemsbedriftenes utleie til industri og produksjon er ganske stabil over tid. Tallene fra SSBs statistikk over næringslivstjenester varierer derimot mye over tid, med en topp i 2013. Fallet i oljeprisen fra 2014 og framover avspeiles tydelig i statistikken. Samlet viser dette at vi for industri og produksjon har å gjøre med (til dels) ulike bemanningsbransjer i og utenfor NHOSH.

Figur 5.8 Utleie av arbeidskraft til innen industri og produksjon. Omsetning (millioner kroner)



Kilde: Statistikk NHO Service og Handel omsetning etter yrke og SSB Næringslivstjenester omsetning etter type

Det finnes flere alternative statistikkilder for innleie/utleie av arbeidskraft innen industrien. Tallene som rapporteres fra brukerbransjene (SSBs statistikk over utgifter til vikarer) ligger betydelig høyere enn det vi finner i figur 5.8 for perioden 2017–2019. Det samme gjelder anslag fra Norsk Industris konjunkturrapporter og SSBs tall for innleide timeverk i industrien (produksjonsindeksen).<sup>12</sup> I konjunkturrapporten for 2021 anslår Norsk Industri antall innleide fra bedrifter som klassifiseres utenfor industrien å være 25 000, men her opererer man med et noe bredere innleiebegrep. Det er flere mulige forklaringer på at tallene spiker. En forklaring kan være innleie fra produksjonsbedrifter, eventuelt bemanningsforetak som er registrert under annen næringskode. Noe av innleien kan også være innleie fra bemanningsforetak som ikke er etablert i Norge. De to sistnevnte typene innleie vil ikke fanges opp av SSBs statistikk over næringslivstjenester. Kundebedrifter kan også rapportere inn tjenester som ligger i skjæringspunktet mellom innleie og andre typer bemanningstjenester.

### Variasjon mellom industribransjer og etter konjunkturer og oljepris

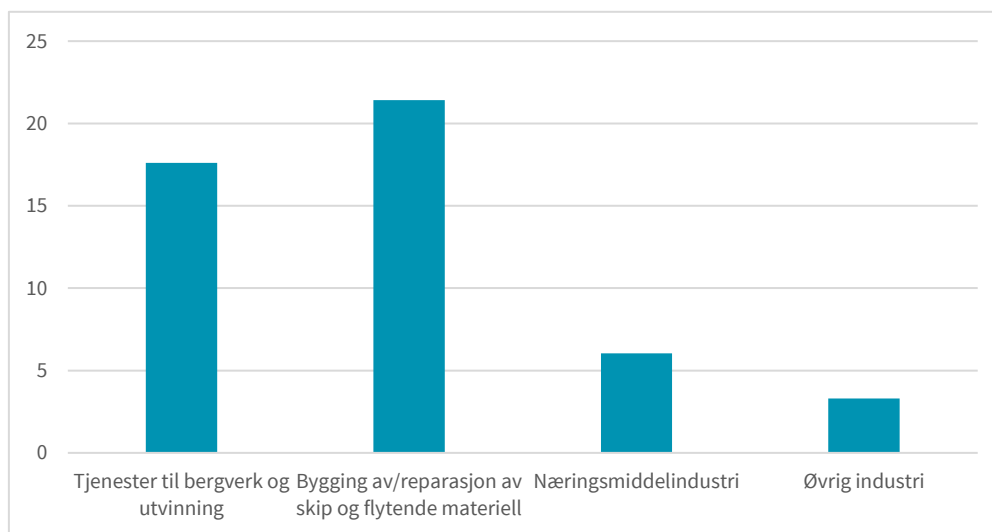
Enkelte bransjer innen industri og utvinning skiller seg ut ved større bruk av innleid arbeidskraft. I figur 5.9 har vi tatt utgangspunkt utgifter til vikarer som foretak i ulike bransjer rapporterer til SSB. Vi ser på utgiftene til vikarer som andel av lønnsutgifter og utgifter til vikarer (dvs. utgifter til arbeidskraft).<sup>13</sup> Selv om dette ikke gir noe presist mål på omfanget av innleie målt ved årsverk/personer, illustrerer figuren den store variasjonen i bruken av innleid arbeidskraft mellom ulike deler av industri og utvinning. Foretak innen tjenester til bergverk og utvinning (NACE 09) og bygging og vedlikehold av skip og flytende materiell (NACE 30.11 og 33.15) har høy bruk av innleide vikarer. Blant øvrige bransjer er det særlig næringsmiddelindustrien som skiller

<sup>12</sup> SSBs anslag for innleide timeverk i industrien (produksjonsindeksen) offentliggjøres ikke lengre, men anslagene for timeverk forlenges årlig i form av indekser.

<sup>13</sup> Siden NHOSH står for en såpass liten andel av denne typen innleie legger vi ikke NHOSHs timepris til grunn, og regner derfor ikke om til årsverk.

seg ut, dog med en mye lavere bruk av innleid arbeidskraft sammenlignet med de to tidligere omtalte bransjene.

Figur 5.9 Utgifter til vikarer som andel av utgifter til arbeidskraft (lønnsutgifter + utgifter til vikarer). 2019.



Kilde: SSB Næringsenes økonomiske utvikling, utgifter til vikarer og lønnsutgifter

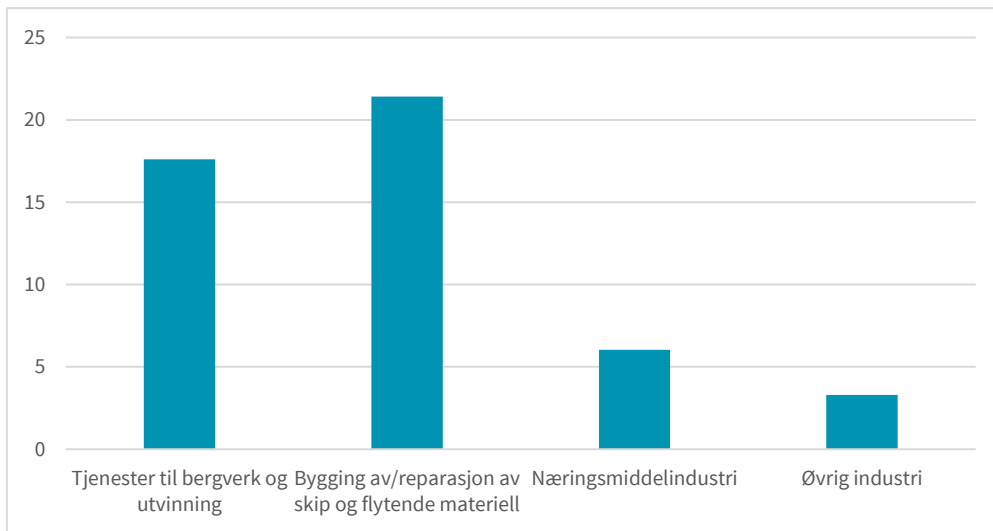
Figur 5.8 ovenfor viste betydelig variasjon over tid i industriens bruk av innleid arbeidskraft. Dette bekreftes av andre datakilder. Både Norsk Industri sine interne undersøkelser (rapportert i konjunkturrapportene) og SSBs tall som innhentes i forbindelse med produksjonsindeksen peker i samme retning. Bemanningsbransjen er generelt konjunkturutsatt. Innen petroleumsrelatert industri vil i tillegg oljeprisen og oppstart og avslutning av store prosjekter påvirke etterspørselen etter innleid arbeidskraft i betydelig grad. Norsk Industri omtaler dette i sin konjunkturrapport fra 2020:

«I fjor [2019] økte innleie brått. Det er mest prosjektbaserte bedrifter, og særlig verftene, som i størst grad må leie inn mye arbeidskraft. Dette gjelder særlig i en første fase av en brå konjunkturoppgang som vi så innen oljeindustrien i fjor. I år faller innleie signifikant, ettersom markedet roer seg og noen større prosjekter som krevde svært mange medarbeidere innenfor en kort tidsperiode, nå går mot slutten.» Norsk Industri 2020 side 4.

Nedgangen i innleie i disse delene av industrien bekreftes av SSBs tall som publiseres i forbindelse med produksjonsindeksen (Finci 2021).

Oljeprisfallet i 2014 førte på sin side til en brå nedgang i bruken av innleid arbeidskraft. Ifølge Norsk Industri sine tall i konjunkturrapporten for 2015 gikk antall innleide ned med 31 prosent i alt. Innen petroleumsrelatert industri var nedgangen 48.5 prosent. Figur 5.8 viser at nedgangen fortsatte inn i 2015 og 2016. Samtidig skjer det mer grunnleggende endringer i bemanningsstrategier. Norsk Industri (2020:18) viser til at innleie brukes innen prosjektbasert industri for å møte de store svingningene i ordremassen og for å unngå å måtte bemanne ned og opp i form av permitteringer og påfølgende nyrekruttering. En slik trend bekreftes av andre studier, blant annet en undersøkelse blant små og mellomstore virksomheter i Hordaland (Andersen mfl. 2019).

Figur 5.9 Utgifter til vikarer som andel av utgifter til arbeidskraft (lønnsutgifter + utgifter til vikarer). 2019. Prosent.



Kilde: SSB Næringenes økonomiske utvikling, utgifter til vikarer og lønnsutgifter



## 6 Avslutning

---

I dette notatet har vi diskutert ulike metoder for å beregne omfanget av ut- og innleie av arbeidskraft i det norske arbeidsmarkedet. Vi har gått gjennom og vurdert en rekke datakilder. Vekten er lagt på ut- og innleie fra bemanningsforetak, selv om enkelte av våre datakilder også omfatter innleie fra produksjonsbedrift. I tillegg til å vurdere metoder for å anslå omfanget av utleide arbeidstakere, har vi sett på muligheten for å beskrive i hvor store grad ulike bransjer benytter innleid arbeidskraft.

Vi fant at arbeidstakere som leies ut fra bemanningsforetak utgjør om lag 1,7 – 1,9 prosent av årsverk og lønnstakerne per 2019. Hvis vi kun ser på den tradisjonelle bemanningsbransjen ligger anslaget på om lag 1,7 prosent av årsverk/timeverk. Hvis vi tar utgangspunkt i foretak som er klassifisert som utleie av arbeidskraft (NACE 78.2) er anslaget om lag 1,9 prosent av lønnstakerne. Disse andelene har vært ganske stabile over de siste ti årene, men med en topp i 2018 og 2019. Det er en markant nedgang i andel utleide i 2020. Det er rimelig å anta at dette delvis skyldes situasjonen i arbeidsmarkedet grunnet Covid19. Men også andre forklaringer spiller inn. For utleie til bygg og anlegg var det allerede en nedgang i andre halvår 2019, og NHOSH trekker fram nytt regelverk fra 1.1 2019 som en av forklaringene. For 2020 viser Norsk Industri til at noen større prosjekter går mot avslutning og at det derfor blir mindre innleie innen petroleumsrelatert industri. De to datakildene vi har valgt å bruke – tall fra NHOSH og SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk – viser om lag samme utvikling og nivå. Sistnevnte kilde omfatter flere typer bemanningsforetak og andel utleide arbeidstakere ligger også noe høyere.

Vi har videre sett på bruken av innleid arbeidskraft i fire bransjer/yrker. For å gjøre dette bruker vi flere ulike datakilder. Tall fra NHOSH og tall fra SSBs statistikk over næringslivstjenester etter type gir til sammen et rimelig godt inntrykk av innleie innen kontoryrker bredt definert, bygg og anlegg og helseyrker. For de to siste finnes også andre datakilder som fyller ut bildet. For den fjerde bransjen vi ser på – industri og utvinning – er statistikken usikker da ulike kilder gir ganske forskjellig resultat.

Det har ikke vært noen vekst i utleie innen kontoryrker, det vil si den delen av den tradisjonelle bemanningsbransjen som dominerte før 2000. For helseyrker, som vokste fram som et satsningsområde for bemanningsbransjen etter dereguleringen i 2000, viser de ulike statistikkildene ingen vekst det siste tiåret. For sykepleiere, som er den største yrkesgruppen av utleide, har det vært en nedgang, og i dag arbeider om lag én prosent av sykepleierne i bemanningsbransjen.

Innen bygg og anlegg er omfanget av innleie betydelig, og denne delen av bemanningsbransjen vokser fram til 2018. Våre anslag tilsier at utleide arbeidstakere sto for 7–8 prosent av årsverkene i denne bransjen i 2018, med en liten nedgang i 2019 og en markant nedgang i 2020. Hvis vi antar at mange av de som leies inn er i arbeideryrker (håndverkere eller ufaglærte), blir andelen høyere, og innleieandelen ligger på 9–10 prosent i 2018. En annen datakilde, innrapporterte utgifter til vikarer fra foretak i bygg og anlegg, viser betydelig variasjon innen bransjen. Foretak innen oppføring av bygninger bruker mest innleid arbeidskraft.

Den siste bransjen vi har sett på er utleie til industri og produksjon. Store deler av utleie til disse bransjene skjer fra selskaper som ikke er del av den tradisjonelle bemanningsbransjen, det vil si virksomheter som er medlem av, eller sokner til, NHOSH. En god del av denne utleien fanges opp av SSBs ulike statistikker for utleie av arbeidskraft, og inngår derfor i våre beregninger. Men mye tyder på at ikke alt det som omtales som innleie av arbeidskraft i disse bransjene fanges opp av de datakildene vi benytter. Dette kan skyldes at man her opererer med et noe bredere innleiebegrep. SSBs tall for utgifter til vikarer viser store variasjoner mellom ulike delbransjer innen industri og utvinning. Innen skipsbygging og innen tjenester i tilknytning til olje- og gassutvinning, blant annet oljeservice, er vikarbruken høy. Blant øvrige bransjer skiller næringsmiddelindustrien seg ut ved å bruke en god del innleid arbeidskraft.

# Referanser

---

- Andersen, R.K.; Bråten, M. & Oppegaard, S.N.O. (2019). *Bemanningsstrategier i små og mellomstore industribedrifter i Hordaland*. Fafo-rapport 2019:25.
- Engelstad, E. (2019). *SLUTT MED MOBILEN I HANDA? Egenbemanning, underentreprise og innleie i byggenæringa i Oslo og Akershus høsten 2019*. Utgitt av Elektromontørenes Forening Oslo og Akershus, Heismontørenes Fagforening (El IT Forbundet), Rørleggernes Fagforening avdeling 605, Tømrer og Byggfagforeningen avdeling 601 og Oslo Bygningsarbeiderforening avdeling 603 (Fellesforbundet).
- Finci, A. (2021). Industrien 2020: Brå nedgang for arbeidsintensive næringer. <https://www.ssb.no/energi-og-industri/artikler-og-publikasjoner/industrien-2020-branedgang-for-arbeidsintensive-naeringer>
- Jakobsen, E.W, Albertsen, M. O., Aamo, A. W. & Myklebust, A. (2021). *Verdien av bemanningsbransjen. Konsekvenser av en innstramming eller forbud mot innleie av arbeidskraft*. MENON-PUBLIKASJON NR. 2/2021
- Jensen, R.S. & Nergaard, K. (2017). *Varehandelen som inkluderingsarena. Rekruttering, opplæring og arbeidstrening*. Fafo-rapport 2017:25.
- Elstad, L. (2017). *Ulovlig innleie i byggebransjen i hovedstadsområdet våren 2017*. I samarbeid med Boye Ullmann. Elektromontørenes Forening Oslo og Akershus (El og IT Forbundet), Oslo Bygnings arbeiderforening avdeling 603, Fellesforbundet Rørleggernes Fag forening avdeling 605 og Fellesforbundet Tømrer og Byggfag foreningen avdeling 601.
- Nergaard, K. & Nicolaisen, H. (2002). *Utleie av arbeidskraft. Omfang og utvikling*. Fafo-notat 2002:17.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (1995). *Midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv. Hvor mange, hvem, hvor og hvorfor?* Fafo-rapport 198.
- Nergaard, K. (2017). *Arbeidsutleie og selvstendig næringsdrivende Oppdaterte tall for 2016*. Fafo-notat 2017:12
- Nergaard, K. (2019). *Innleie i byggebransjen i Trondheim. Resultater fra en kartlegging høsten 2018*. Fafo-rapport 2019:20
- NHO Service og Handel. Bransjestatistikk. Ulike årganger
- NHO Service og Handel (2020). *Bemanningsbarometeret. Bemanningsbransjens utvikling*.
- Norsk Industri (2021). Konjunkturrapport 2021.
- Norsk Industri (2020). Konjunkturrapport 2020.
- Norsk Industri (2015). Konjunkturrapport 2015.
- NOU 1998:15 Arbeidsformidling og arbeidsleie.
- Svalund, J., Peixoto, A., Dølvik, J. E., & Jesnes, K. (2018). Hiring of Flexible and Fixed-term Workers in Five Norwegian and Swedish Industries. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(3). <https://doi.org/10.18291/njwls.v8i3.109540>
- Svalund, J., Sletvold, B. Ø. & Alsos, K. (2019). *Håndheving av regler for midlertidige ansettelser og innleie* Fafo-rapport 2019:38.
- Sykepleien.no (2020, 10. desember). Kommunene brukte over 1,1 mrd. på vikarbyråer i fjor. <https://sykepleien.no/2020/12/kommunene-brukte-12-milliarder-pa-leie-inn-vikarer-i-fjor>
- Helseforetakene (2019). *Bruk av helsepersonellvikarer. Krav i foretaksprotokollen 2019*. Kunnskapsgrunnlag Felles rapport fra de fire regionale Helseforetakene.

## **Datakilder**

NHO Service og Handel. Statistikk per kvartal og år.

SSB: Næringenes økonomiske utvikling

SSB: Strukturstatistikk

SSB: Næringslivstjenester, omsetning etter tjenestetyper

SSB: Nasjonalregnskap

SSB: Helse- og sosialpersonell

SSB: Produksjonsindeks for olje og gass, industri, bergverk og kraftforsyning

SSB: Sysselsetting, registerbasert

Norsk sykepleierforbund i samarbeid med Burson, Cohn og Wolfe (BCW)/Burston Marsteller.

Egne kjøringar med utgangspunkt i data fra registerbasert sysselsettingsstatistikk og data fra a-ordningen.