

Rapport 2025:4

Ett år etter innstramming: følgeevaluering av regel- endringen for innleie fra bemanningsforetak

Delrapport

Simon Bensnes, Sara Cools, Trond Flaarønning,
Maria Forthun Hoen og Marte Strøm

© Institutt for samfunnsforskning 2025
Rapport 2025:4

Institutt for samfunnsforskning

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo

ISBN (digital): 978-82-7763-865-2

ISSN (digital): 1891-4314

www.samfunnsforskning.no

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
English summary	8
1. Innledning	10
2. Regelendringen	11
3. Datakilder, variabler og utvalg	13
3.1 Datakilder.	13
3.2 Variabler.	14
3.3 Utvalg.	16
4. De innleides rolle i bedriften	17
4.1 Bedriftenes begrunnelser for innleie	17
4.2 Innleide og kollegaer – komplementer eller substitutter	21
5. Avtale med fagforening	23
6. Innleid arbeidskraft i økonomien	27
6.1 Bruk av innleid arbeidskraft i yrker og næringer	27
6.1.1 Andel av samlet lønn i ulike yrker til utleide.	27
6.1.2 Kostnader til innleid arbeidskraft i næringer	28
6.2 Antall ansatte i bemanningsforetak i økonomien før og etter regelendringen	31
6.3 Utvikling på foretaksnivå	34
7. Virkning av regelendringen på innleieforetak	38
7.1 NHOs medlemsundersøkelse	38
7.2 Alle innleieforetak i byrådata	42
7.3 Virkning på innleieforetak innenfor og utenfor forbudssonen.	47
7.3.1 Innleieforetak i bygg og anlegg	47
7.3.2 Innleieforetak i industrien, varehandelen og helse- og sosialsektoren	51
7.4 Virkning på innleieforetak med ulik størrelse	53
7.5 Virkning på innleieforetak med ulik fagforeningsgrad	55

8. Virkning av regelendringen på ansatte i bemanningsforetak .	59
8.1 Deskriptiv statistikk for de ansatte i bemanningsforetak	59
8.2 Arbeidsvilkår blant utleide i A-ordningen	63
8.3 Overgang til ansettelse blant utleide i byrådata.	67
8.4 Virkning på utleide med bygg- og anleggsyrker innenfor og utenfor forbudssonen	69
8.5 Virkning på utleide etter innvandrerstatus	75
Appendiks	77

Forord

Denne rapporten evaluerer regelendringen som ble innført 1. april 2023 for å begrense bruken av innleie fra bemanningsforetak i norsk arbeidsliv. Rapporten er en mellomrapportering og bruker data for det første året etter regelendringen. Den er skrevet på oppdrag fra NHO.

En stor takk til bemanningsforetakene Adecco, Manpower, JKS, Sonar og Vikarkompaniet for lån av data. Dataene har vært essensielle for flere av analysene i denne rapporten.

Takk også til Pål Schøne for gjennomlesing og gode kommentarer, og til oppdragsgiver ved Lasse Billington for godt samarbeid underveis.

Oslo 17.06.2025

Simon Bensnes, Sara Cools, Trond Flaarønning,
Maria F. Hoen og Marte Strøm

Sammendrag

Forfatter	Simon Bensnes, Sara Cools, Trond Flaarønning, Maria Forthun Hoen og Marte Strøm
Tittel	Ett år etter innstramming: følgeevaluering av regelendringen for innleie fra bemanningsforetak. Delrapport
Sammendrag	Reglene for innleie fra bemanningsforetak ble endret 1. april 2023. Denne mellomrapporten evaluerer arbeidsmarkedskonsekvenser av regelendringen i det første året etter endringen, for bedrifter som tidligere benyttet innleie, for ansatte i bemanningsforetak, og i økonomien som helhet. De viktigste endringene i regelverket var at bestemmelsen i arbeidsmiljøloven som ga adgang til innleie «når arbeidet er av midlertidig karakter», ble opphevet, og at det ble innført forbud mot innleie fra bemanningsforetak ved bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud og Vestfold («Oslo-området»). Det er fortsatt lov å leie inn til midlertidige behov, eller andre grunner som ikke er beskrevet i loven, etter avtale med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven. En spørreundersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter viser at den viktigste grunnen til å leie inn fra bemanningsforetak er «for å fylle behov for ekstra kapasitet». Dette svaralternativet er det som likner mest på «behov av midlertidig karakter» i loven, og indikerer at regelendringen kan forventes å ha hatt en stor effekt på innleie fra bemanningsforetak. En annen spørreundersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter viser imidlertid at flertallet av bedrifter som leier inn er tariffbundet og har avtale med fagforening om innleie, noe som indikerer at regelendringen ikke nødvendigvis har så stor effekt, hvis slike avtaler benyttes. Innleie fra bemanningsforetak er vanligst i yrker som håndverkere, renholdere og hjelpearbeidere, prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere, i kontoryrker og i næringer som bygg- og anleggsbransjen og industrien. Funnene i denne rapporten viser at etter regelendringen falt antall ansatte i bemanningsforetak med rundt 5 prosent utenfor Oslo-området sammenliknet med januar 2023. Fallet var størst i Oslo-området, som var underlagt de største regelendringene med forbud mot innleie av bygningsarbeidere på byggeplasser. Der falt det totale antallet ansatte i bemanningsforetak med i underkant av 20 prosent. Antallet ble redusert i flere yrkesgrupper, men fallet var størst blant håndverkere i Oslo-området, der antallet ble nesten halvert. I typiske bygg- og anleggsyrker i Oslo-området falt antallet ansatte i bemanningsforetak med nærmere 80 prosent. Vi bruker data fra fem bemanningsforetak koblet sammen med registerdata fra A-ordningen for å undersøke konsekvensene av regelendringen hos foretak som leide inn arbeidskraft før regelendringen trådte i kraft. Slike foretak kaller vi «innleieforetak». Vi sammenlikner utviklingen hos innleieforetak i «2023-kohorten», som er de som leide inn i årets tre første måneder i 2023, med innleieforetak som leide inn i årets tre første måneder i henholdsvis 2019, 2021 og 2022. Vi ser at økningen i løpet av året i innleieforetakenes lønn til innleid arbeidskraft på det meste var 10 prosentpoeng lavere for 2023-kohorten enn 2022-kohorten, som er nærmest i tid. Lønnsutgiftene til direkte ansatte stiger mer i løpet av året, men antall ansatte stiger mindre enn andre år, noe som tyder på at de direkte ansatte

jobber mer. Noe av dette er overtid. Vi ser at veksten i overtidsbetaling i løpet av året er høyere i 2023 enn i 2022. I tillegg er veksten i antall midlertidig ansatte høyere enn i 2022. Det ser altså ut som at nedgangen i bruk av innleid arbeidskraft i innleieforetakene i vårt utvalg (1,6 prosent av alle foretak i Norge) kompenseres med lengre avtalt arbeidstid og mer overtid for de direkte ansatte, og at foretakene ansetter flere midlertidig ansatte, men ikke flere faste. De tydeligste endringene ser vi i innleieforetak i bygge- og anleggsnæringen og i store innleieforetak, som også er næringen og foretakene med mest innleie før regelendringen.

Videre ser vi på alle dem som var ansatt i et bemanningsforetak rett før regelendringen, målt i registerdata fra A-ordningen, og ser om deres arbeidsmarkedsutvikling skiller seg fra tidligere kohorter av ansatte i bemanningsforetak. Vi måler kohorter tilsvarende som for innleieforetak, og sammenlikner dem som er registrert ansatt i et bemanningsforetak i mars 2023, med dem som var ansatt i et bemanningsforetak i mars i 2019, 2021 og 2022. De som var ansatt i et bemanningsforetak i mars 2023, hadde lavere sannsynlighet for å være ansatt i et bemanningsforetak i påfølgende år enn tidligere kohorter. De hadde videre en høyere sannsynlighet for å være fast ansatt, midlertidig ansatt og selvstendig. De utleide fra 2023-kohorten havner altså i større grad enn andre kohorter i alle disse andre tilknytningsformene. Samlet lønn er imidlertid ikke påvirket. De tydeligste endringene ser vi blant utleide som jobber i bygge- og anleggsnæringen. Av disse er det relativt flere som blir midlertidig ansatt eller jobber som selvstendig, enn blant alle andre utleide, men det er også en økning i antallet som blir fast ansatt. Totalt for gruppen går utbetalt lønn ned, og det er flere som ikke er i et ansettelsesforhold i det hele tatt blant innleide i bygge- og anleggsnæringen, noe vi ikke så hos alle innleide i økonomien.

Emneord

Innleie fra bemanningsforetak, regelendring, evaluering

English summary

Author	Simon Bensnes, Sara Cools, Trond Flaarønning, Maria Forthun Hoen and Marte Strøm
Title	Follow-up evaluation of the rule change for hiring from staffing agencies
Summary	The rules for hiring from temp agencies were amended on 1 April 2023. This interim report evaluates the labour market consequences of the change in the rules in the first year after the amendment, for companies that previously hired from temp agencies, for employees in temp agencies, and for the economy as a whole. The most important changes to the regulations were that the provision in the Working Environment Act that allowed hiring "when the work is of a temporary nature" was repealed, and that a ban was introduced on hiring from temp agencies for construction work on construction sites in Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud and Vestfold ("the Oslo area"). It is still permitted to hire for temporary needs, or other reasons not described in the law, by agreement with a trade union with the right to make recommendations under the Labour Disputes Act. A survey among NHO member companies shows that the most important reason for hiring from temp agencies is "to fill the need for extra capacity". This response option is the one that most closely resembles "needs of a temporary nature" in the law, and indicates that the change in the rules can be expected to have had a major effect on hiring from temp agencies. However, another survey among NHO member companies shows that the majority of companies that hire temp agency workers are bound by collective agreements and have agreements with trade unions regarding hiring, which indicates that the change in the rules may not necessarily have a major effect, if such agreements are used. Hiring from temp agencies is most common in occupations such as craftsmen, cleaners and support workers, process and machine operators and transport workers, in office occupations and in industries such as construction and manufacturing. The findings in this report show that after the regulatory change, the number of employees in temp agencies fell by around 5 percent outside the Oslo area compared to March 2023. The fall was largest in the Oslo area, which was subject to the largest regulatory changes with a ban on hiring construction workers from temp agencies to work on construction sites. There, the total number of employees in temp agencies fell by around 20 percent. The number was reduced in several occupational groups, but the fall was largest among craftsmen in the Oslo area, where the number was more than halved. In typical construction and construction occupations in the Oslo area, the number of employees in temp agencies fell by around 80 percent. We use data from five temp agencies linked to register employer-employee data to examine the consequences of the regulatory change for companies that hired labor before the regulatory change came into effect. We call such companies "hiring companies". We compare the development of hiring companies in the "2023 cohort", which are those that hired in the first three months of the year in 2023, with hiring companies that hired in the first three months of the year in 2019, 2021 and 2022, respectively. We see that the increase during the year in hiring

companies' wages for hired labor was at most 10 percentage points lower for the 2023 cohort than the 2022 cohort, which is closest in time. Wage costs for direct employees increase more during the year, but the number of employees increases less than in other years, which suggests that direct employees work more. Some of this is overtime. We see that the growth in overtime pay during the year is higher in 2023 than in 2022. In addition, the growth in the number of temporary employees is higher than in 2022. It therefore appears that the decrease in the use of hired labor in the hiring companies in our sample (1.6 percent of all enterprises in Norway) is compensated by longer agreed working hours and more overtime for direct employees, and that the enterprises hire more temporary employees, but not more permanent ones. We see the most obvious changes in hiring companies in the construction and civil engineering industry and in large hiring companies, which are also the industries and enterprises with the most hiring before the change in the rules.

Furthermore, we look at all those who were employed in a staffing agency immediately before the rule change, measured in register employer-employee data, and see whether their labor market development differs from previous cohorts of employees in temporary employment agencies. We measure cohorts similarly to those for the hiring company analyses, and compare those who are registered as employed in a temp agency in March 2023 with those who were employed in a temp agency in March 2019, 2021 and 2022. Those who were employed in a temp agency in March 2023 had a lower probability of being employed in a temp agency in the following year than previous cohorts. They also had a higher probability of being permanently employed, temporarily employed and self-employed. Those hired out from the 2023 cohort thus end up in all these other forms of affiliation to a greater extent than other cohorts. However, total wages are not affected. The most obvious changes are seen among temp agency workers working in the construction industry. Of these, relatively more are temporarily employed or work as self-employed workers than among all other contract workers, but there is also an increase in the number who become permanent employees. Overall, wages paid to this group are decreasing, and there are more people who are not in an employment relationship at all among temp agency workers in the construction industry, which we did not see among all temp agency workers in the economy.

Index terms Temp agency hiring, change in law, evaluation

1. Innledning

Denne rapporten evaluerer regelendringen som ble innført 1. april 2023 for å begrense bruken av innleie fra bemanningsforetak i norsk arbeidsliv. De viktigste endringene var å oppheve adgangen til innleie «når arbeidet er av midlertidig karakter» i arbeidsmiljøloven, og å innføre forbud mot innleie fra bemanningsforetak ved bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud og Vestfold («Oslo-området»). Alle regelendringene er beskrevet mer i detalj nedenfor. Et viktig unntak fra den generelle innstrammingen, er at bedriften fortsatt kan leie inn fra bemanningsforetak etter avtale med fagforening.

Alle regelendringene, foruten innleieforbudet i byggenæringen i Oslo-området og enkelte unntak, er innført i hele økonomien og gjelder all innleie fra bemanningsforetak. De påvirker dermed både arbeidstakere og foretak som leier inn («innleieforetak»). I dette prosjektet vurderer vi hvordan regelendringen har påvirket begge gruppene.

Vi starter med å bruke bedriftsundersøkelser til å se på hvilke behov innleid arbeidskraft vanligvis dekker, og om det er mange bedrifter som har avtale med fagforening om innleie. Dette forteller oss om det å dekke et «midlertidig behov» ser ut til å være en viktig grunn for bedrifter til å leie inn, og om regelendringen slik sett kan forventes å ha stor effekt. Informasjon om avtale med fagforening forteller oss noe om dette er en viktig vei til innleie som kan dempe nedgangen i innleie etter regelendringen, og som kan ha egne effekter på fagorganisering og samarbeid på bedriftsnivå.

Vi går så videre til å undersøke hvordan begrensede/opphevede innleiemuligheter for innleieforetakene påvirker bruken av andre tilknytningsformer, som faste og midlertidige ansettelse, og hvordan det påvirker arbeidsmengden for de direkte ansatte, målt ved avtalt arbeidstid og overtid.

Til slutt undersøker vi hvordan reduserte jobbmuligheter i bemanningsforetak påvirker dem som var innleid arbeidskraft før regelendringen. Vi ser på hvordan regelendringen påvirker ansettelse, lønn og tilknytningsform.

Denne rapporten er en mellomrapportering og bruker data for det første året etter regelendringen. Sluttrapporten, som kommer i første kvartal 2026, vil benytte data for ett år til og vil også inkludere analyser av regnskapsdata. Vi kan da også se på hvordan regelendringen påvirker innleieforetakenes omsetning, produktivitet og lønnsomhet.

2. Regelendringen

Innleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak er regulert i arbeidsmiljøloven § 14-12. Reglene er i stor grad de samme som for direkte midlertidige ansettelser, men med noen forskjeller.

Midlertidige ansettelser er regulert i § 14-9. Hovedregelen er fast ansettelse, men i § 14-9 andre ledd står det at «avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås

- a. Når arbeidet er av midlertidig karakter
- b. For arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c. For praksisarbeid
- d. Med deltaker i arbeidstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten
- e. Med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten»

Innleie fra bemanningsforetak var tillatt i de samme tilfellene, bokstav a–e, før regelendringen i 2023. I tillegg var det lov å leie inn utover tilfellene dekket i bokstav a–e hvis virksomheten var bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven. I slike virksomheter kunne «arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd» (§ 14-12 andre ledd).

1. april 2023 ble reglene endret. De viktigste endringene var

- at innleie etter § 14-9 andre ledd bokstav a «Når arbeidet er av midlertidig karakter» ikke lenger var lov
- at innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud og Vestfold ikke var tillatt
- at arbeidstakere som har vært sammenhengende innleid i mer enn tre år, har rett til fast ansettelse hos innleier

Endringene ble vedtatt i Stortinget 20. desember 2022.

Det var overgangsregler på tre måneder. Konkrete innleieavtaler som forelå da regelendringen trådte i kraft, kunne fortsatt brukes, og innleie kunne også brukes hvis oppdragskontrakter og bindende tilbud som forutsatte innleie, var inngått før endringene trådte i kraft. I tillegg vedtok departementet i forskrift at det var

tillatt å leie inn helsepersonell fra bemanningsforetak for å sikre forsvarlig drift av helse- og omsorgstjenester og å leie inn arbeidstakere med spesialkompetanse i klart avgrensede prosjekter.

Innleie er fortsatt tillatt hvis arbeidsgiver og tillitsvalgte inngår avtale, slik som beskrevet i § 14-12 andre ledd. Slike avtaler kan derfor i prinsippet brukes for å dekke behov som tidligere ble dekket av bokstav a «når arbeidet er av midlertidig karakter». Forbudet i Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud og Vestfold er imidlertid absolutt.

3. Datakilder, variabler og utvalg

3.1 Datakilder

Registerdata

Vår primære datakilde er koblede administrative registerdata. Dataene har lange tidsserier, dekker hele populasjonen og har unike aidentifiserte løpenumre for alle personer, virksomheter og foretak, slik at vi kan følge disse over tid i og på tvers av alle de ulike datakildene.

De viktigste registerdataene kommer fra A-ordningen, som ble innført i 2015 og er en samlet rapporteringsordning for arbeidsgivere til Nav, SSB og Skatteetaten. Dataene har månedsoppløsning og inneholder detaljert informasjon om arbeidstakere og deres arbeidsforhold, som lønn, yrke (STYRK 98), start- og stoppdato, stillingsprosent, arbeidsmarkedsstatus, næring (SN2007) og arbeidsstedskommune m.m. Fra 2021 er det i tillegg informasjon om ansettelsesform (fast eller midlertidig). I A-ordningen observerer vi ansatte i bemanningsforetak og samlet lønn, avtalt arbeidstid, yrke, osv., for ansettelsesforholdet i bemanningsforetaket, men ikke for hvert enkelt oppdrag de utleide har. Vi observerer heller ikke hvor de utleide utfører oppdragene, altså hvilken bedrift eller foretak som leier dem inn.

Videre henter vi informasjon om enkeltpersonforetak fra Virksomhets- og Foretaksregisteret (VoF), basert blant annet på Enhetsregisteret i Brønnøysund.

Vi henter også informasjon fra Skatteetatens inntektsregister om nærings- og lønnsinntekter for å identifisere selvstendige oppdragstakere, samt om fradrag for fagforeningsmedlemskap for å måle organisasjonsgrad i foretak.

Til slutt benytter vi bostedsdata og demografiske opplysninger, inkludert innvandringskategori og landbakgrunn m.m., fra Folkeregisteret.

Data fra bemanningsforetak («byrådata»)

Vår andre datakilde er data fra bemanningsforetakene Adecco, Manpower, JKS, Sonar og Vikarkompaniet (omtrent 20 prosent av alle utleide jobber i disse foretakene). Dataene inneholder detaljert informasjon om hvert enkelt oppdrag de ansatte (de utleide) har hatt, som antall timer og dager oppdraget varte, utbetalt lønn totalt og per oppdrag, og yrke/fagområde samt hvilket foretak oppdraget var hos (innleieforetak). SSB har aidentifisert byrådataene og koblet dem til de administrative registerdataene. Dermed kan vi følge de utleide og kjennetegn

ved deres arbeidsforhold i hvert enkelt foretak. Slik kan vi også følge foretak som leier inn fra disse fem bemanningsforetakene, og se på endringer i direkte ansettelser før og etter regelendringen (målt med de koblete A-ordningsdataene).

NHOs medlemsundersøkelse

I tillegg til registerdata benytter vi data fra to runder av NHOs medlemsundersøkelse. Den første runden vi bruker ble sendt ut i februar 2024 og inneholder informasjon om virksomhetenes bruk av avtale med fagorganisasjoner for å benytte innleid arbeidskraft og eventuelle utfordringer rundt dette. Den andre runden vi bruker ble sendt ut i mai 2024 og inneholder informasjon om virksomheters bruk av ulike alternative tilknytningsformer, hvilke behov de dekker og hvordan bruken har endret seg det siste året (som er det første året etter regelendringen).

NHOs medlemsundersøkelse for bemanningsbransjen

Vi benytter data fra NHOs medlemsundersøkelse for bemanningsbransjen. Undersøkelsen blir gjennomført kvartalsvis og har informasjon om timer og omsetning og informasjon om næringen bemanningsforetaket leier ut til. Undersøkelsen er fulltelling, men det er noe frafall (i gjennomsnitt svarer omtrent 170 av 200 medlemsbedrifter). Bemanningsforetakene i NHOs data står for rundt 60 prosent av alle jobbene i næring 78.200 (SSB, 2022).¹

OKI-undersøkelsen

OKI-undersøkelsen til SSB (Omsetning, kostnader og investeringer i næringslivet)² går til et tilfeldig utvalg foretak som blir trukket ut til å sende inn et tilleggsskjema i forbindelse med regnskapsrapporteringen. Skjemaet inneholder et spørsmål om hvor store kostnader foretaket har til innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak. Dette gjør at vi kan se på omfanget av bruk av innleie per næring i et representativt utvalg foretak. Omtrent 15 000 foretak svarer på undersøkelsen.

3.2 Variabler

Alle lønns-, inntekts- og kostnadsmål er målt i 2015-kroner ved å inflasjonsjustere etter veksten i konsumprisindeksen (KPI). Fordi lønnsutbetalingene er særlig store i juni på grunn av feriepengeutbetalinger, justerer vi for dette i analysene av foretaksdata.³

Bemanningsforetak er foretak i næringen 78.200 Utleie av arbeidskraft. Næringskoden omfatter virksomheter som skilles ut fra moderselskapet for

¹ Berge, C., Edelman, F.S., Køber, T. og Taha, S. (2022) Statistikk om utleie og innleie på arbeidsmarkedet – muligheter og kvalitet. SSB notat 2022/39

² <https://www.ssb.no/innrapportering/oki>

³ I hver enkelt tidsserie (linje i figurene) tar vi vekk den prosentvise økningen som er særskilt i juni.

å leie ut arbeidskraft tilbake til moderselskapet (for eksempel i flybransjen). Dette utgjør imidlertid en liten del av bransjen totalt (SSB, 2022).

Utleide er alle **ansatte i bemanningsforetak**, utenom de som har yrkeskoden 3423 Kunde-/personalkonsulenter. Når vi observerer bruk av ansatte i bemanningsforetak fra innleiesiden, altså gjennom foretaket som leier dem inn (som i byrådataene, NHOs medlemsundersøkelse, eller i OKI-undersøkelsen), omtaler vi dem som **innleide** eller **innleid arbeidskraft**.

Forbudssonen er definert etter foretakets forretningsadresse og består av Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud og Vestfold (også kalt **Oslo-området**).

Arbeidstimer er hentet fra A-ordningen, og basert på avtalt arbeidstid per uke, omregnet til timer per måned.

Lønn er utbetalt kontantlønn per måned hentet fra A-ordningen. Kontantlønn inkluderer alle kontante ytelser i arbeidsforholdet, inkludert overtidsbetaling, bonuser, feriepenger, osv.

Overtidsbetaling omfatter innrapportert overtidsbetaling per måned. Arbeidet overtid som går til avspasering, er dermed ikke med. Ikke-registrert overtid er heller ikke med.

Ansatte er definert som personer som mottar kontantlønn i A-ordningen.

Fast/midlertidig ansettelse er definert fra 2021, basert på en egen variabel om ansettelsesform i A-ordningen.

Selvstendige er definert som personer med enkeltmannsforetak og ansatte i et AS som kun har én ansatt i VoF.

Yrkesgrupper følger første siffer i yrkeskodene, gitt ved SSBs standard for yrkesklassifisering (STYRK 98).⁴

Bygg- og anleggsyrker definerer vi som yrkene 7121 Murere mfl., 7122 Betong- og grunnarbeidere, 7123 Jernbindere, 7124 Forskalingsnekkere, 7125 Tømrere, 7126 Vei- og anleggsarbeidere, 7127 Tunnel- og fjellarbeidere, sprengningsarbeidere o.l., 7128 Stillasbyggere, 7131 Taktekkere, 7132 Isolatorer og kapslere, 7133 Glassarbeidere, 7134 Rørleggere og VVS-montører, 7141 Malere og byggtapetserere, 7212 Sveisere, 7213 Kopper- og blikkenslagere, 7214 Platearbeidere, 7215 Riggere og spleisere, 7241 Elektrikere, elektronikere o.l., 7421 Snekkere, 8331 Anleggsmaskinførere, 8332 Kran- og heisførere o.l., 8333 Truckførere, 9310 Hjelpearbeidere innen bygg, anlegg, vedlikehold o.l.

4 <https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/DP/handbok-69.pdf>

Næringsgrupper følger SSBs inndeling i næringshovedområder i Standard næringsgruppering 2007 (SN2007).⁵

Innvandrere er definert som personer født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre («første generasjon»).

3.3 Utvalg

Utvalg individanalyser: I analysene av de utleide er analyseenheten individ. Utvalget inkluderer alle med positiv lønnsutbetaling fra et bemanningsforetak i mars måned hvert år. Vi begrenser utvalget til personer mellom 20 og 67 år. Timelønn er sensurert ved 99,9. prosentil oppover og ved et nivå rundt minstelønn for renholdere nedover⁶. Tilsvarende er avtalt arbeidstid sensurert ved 99,9. prosentil oppover. Kun personer med aktive arbeidsforhold regnes som ansatte. Vi tar ut alle personer som er registrert som lærlinger fra analysen, definert ut fra den syvsifrede yrkeskoden i STYRK 98.

Utvalg foretaksanalyser: I foretaksanalysene er analyseenheten foretak. Små foretak vil derfor telle like mye som store foretak. Mellom 80 og 90 prosent av alle foretak har kun én ansatt. Vi ser på alle foretak foruten bemanningsforetak (næringskode 78.200). Vi teller gjennomsnittlig antall ansatte i alderen 18–70 år med kontantlønn over 1 000 kroner per måned gjennom året. Når vi ser på regnskapsdata og OKI-undersøkelsen, har vi årlige data, og i medlemsundersøkelsene til NHO har vi kvartalsvise data. I alle andre analyser bruker vi månedlige data.

Utvalg innleieforetak: I analysene av innleieforetak ser vi på foretak som minst én gang i løpet av årets første kvartal (januar–mars) leide inn en eller flere ansatte fra minst ett av de fem bemanningsforetakene vi har data fra («byrådata») i årene 2019–2023, foruten pandemiåret 2020. Vi ser kun på foretakene vi kan observere med minst én (direkte) ansatt i A-ordningen per måned gjennom hele året.

⁵ https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/nos_d383/nos_d383.pdf

⁶ 2019 og 2020: 187 kr. 2021 og 2022: 196 kr. 2023: 205. 2024: 227 kr

4. De innleides rolle i bedriften

4.1 Bedriftenes begrunnelser for innleie

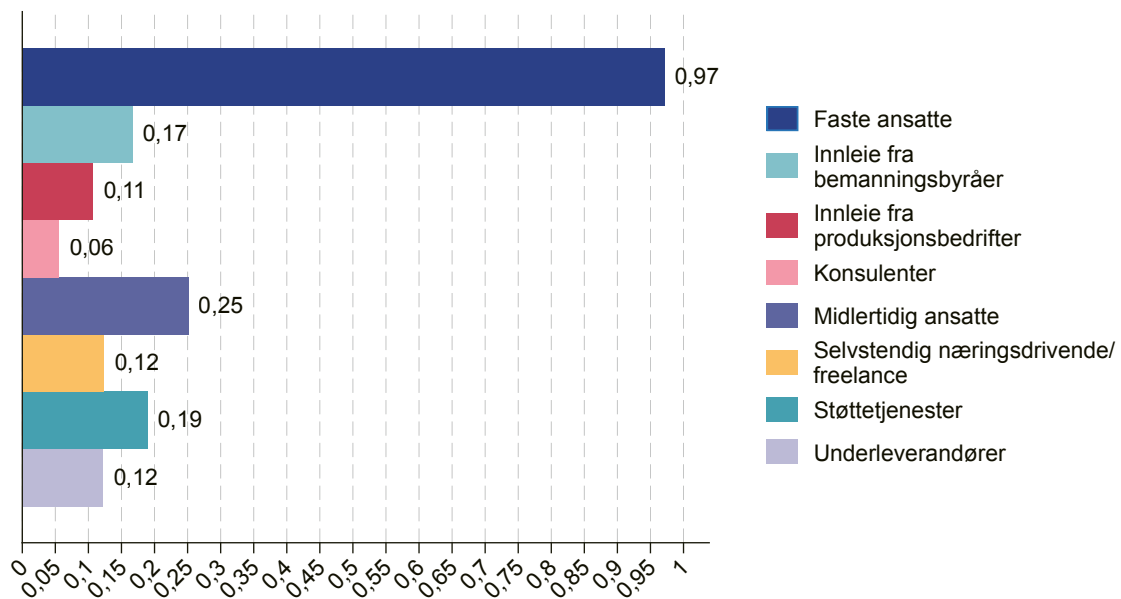
Som beskrevet i kapittel 2 er innleie lov i gitte tilfeller. Etter regelendringen i april 2023 er innleie ikke lenger lov «når arbeidet er av midlertidig karakter» (tidligere bokstav a i lovteksten). Når vi studerer virkningene av regelendringen, er det derfor interessant å vite hvor viktig denne begrunnelsen er for bedriftenes bruk av innleid arbeidskraft

Hvor stor virkning regelendringen har, vil avhenge av i hvor stor grad bokstav a ble brukt som begrunnelse før regelendringen trådte i kraft, i tillegg til andre forhold – som hvilke muligheter bedriftene har etter regelendringen til å bytte til andre typer bemanningsløsninger som kan oppfylle samme type behov. Bedriftenes begrunnelser for innleie er imidlertid ikke registrert i registerdata, verken før eller etter regelendringen. For å nærme oss et svar på disse spørsmålene benytter vi derfor NHOs medlemsundersøkelse fra mai 2024 (beskrevet i kapittel 3). Undersøkelsen er gjort etter regelendringene, og er derfor ikke representativ for situasjonen før mars 2024. Den gir allikevel et bilde av hvilke behov innleie fra bemanningsforetak dekker.

NHOs medlemsundersøkelse er en månedlig undersøkelse som sendes ut til alle medlemsbedriftene i NHO, der spørsmålene kan variere fra måned til måned. I medlemsundersøkelsen fra mai 2024 ble bedriftene spurt om bruk av alternative bemanningsformer generelt, om innleie fra bemanningsforetak spesielt og om årsaken til at de benyttet seg av disse alternative bemanningsformene. Utvalget er i utgangspunktet de 2 685 bedriftene som svarte på undersøkelsen i mai 2024, men kun de bedriftene som svarte at de benyttet seg av innleie fra bemanningsforetak (447 bedrifter), ble spurt om årsakene til denne bruken.

Bruken av de ulike bemanningsformene ble kartlagt gjennom spørsmålet «Hvilke bemanningsløsninger benytter din virksomhet?», der bedriftene kunne krysse av for alle bemanningsløsningene de benyttet. I figur 4.1 nedenfor viser vi hvordan bedriftene svarte på dette spørsmålet. Her er det 17 prosent som har svart at de benyttet innleie fra bemanningsforetak.

Figur 4.1 Andel blant alle bedrifter som har svart at de benytter ulike former for bemanning. NHOs medlemsundersøkelse mai 2024.



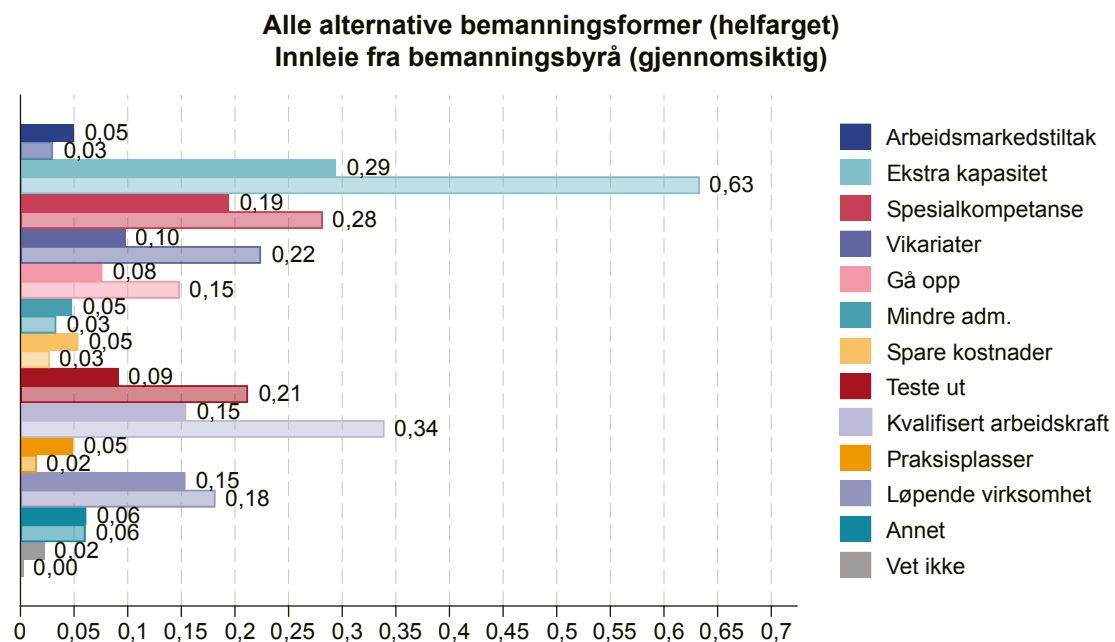
Alle bedriftene som oppga at de benyttet flere bemanningsløsninger enn kun faste ansatte, fikk så spørsmålet «Hvorfor benytter din virksomhet andre bemanningsløsninger enn faste ansatte?». Bedriftene som oppga at de benyttet innleie fra bemanningsforetak fikk i tillegg spørsmålet «Hvorfor benytter eller har din virksomhet benyttet innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak/vikarbyråer?». Til begge spørsmålene fikk bedriftene følgende svaralternativer, hvor det var mulig å krysse av for flere:

- Arbeidsmarkedstiltak
- For å fylle behov for ekstra kapasitet
- For å fylle behov for spesialkompetanse i en begrenset periode
- For å fylle vikariater
- For å få arbeidstidsordningene til å gå opp
- For å få mindre administrasjon og oppfølging
- For å spare kostnader
- For å teste ut personer for fast ansettelse
- Fordi vi ikke klarer å rekruttere kvalifisert arbeidskraft til faste ansettelser
- Praksisplasser
- Som en del av den løpende virksomheten
- Andre årsaker
- Vet ikke

Etter vår vurdering ligger det andre svaralternativet, «For å fylle behov for ekstra kapasitet», nærmest «behov av midlertidig karakter». I figur 4.2 viser vi hvordan svarene til bedriftene fordeler seg, for henholdsvis alle bedrifter som benytter alternative bemanningsformer (helfargede stolper), og for bedriftene

som benytter innleie (gjennomsiktige stolper). Av figuren kan vi se at «For å fylle behov for ekstra kapasitet» er den klart viktigste årsaken blant alle bedrifter og særlig blant bedrifter som benytter innleie: 63 prosent i sistnevnte gruppe oppgir dette som årsak.⁷ Den nest vanligste årsaken blant bedrifter som har oppgitt at de benytter innleie, er «Fordi vi ikke klarer å rekruttere kvalifisert arbeidskraft til faste ansettelser», etterfulgt av «For å fylle behov for spesialkompetanse i en begrenset periode».

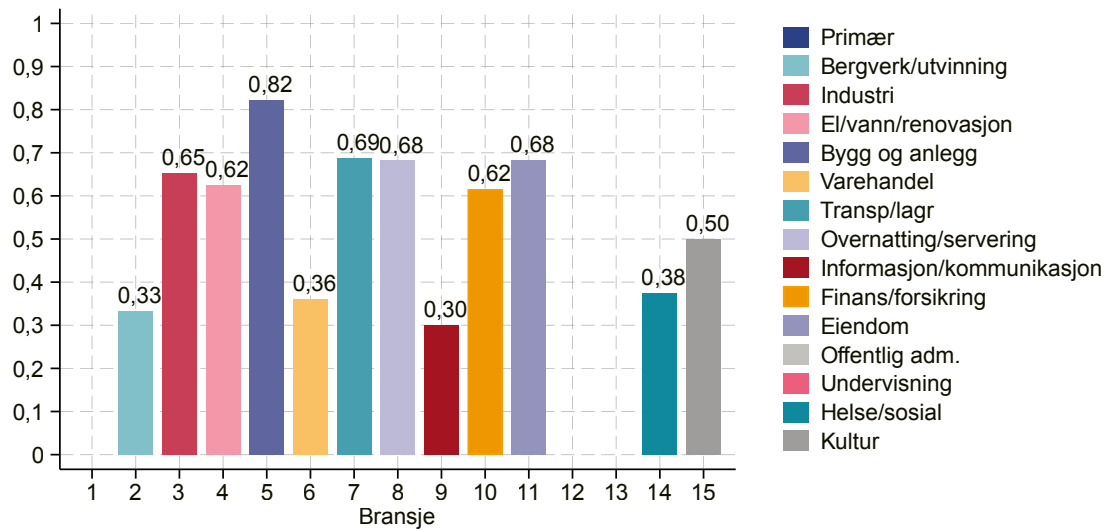
Figur 4.2 Begrunnelser for bruk av alternative bemanningsformer eller innleie. Andeler blant alle bedrifter som har oppgitt å benytte alternativ bemanningsløsning eller innleie. NHOs medlemsundersøkelse mai 2024.



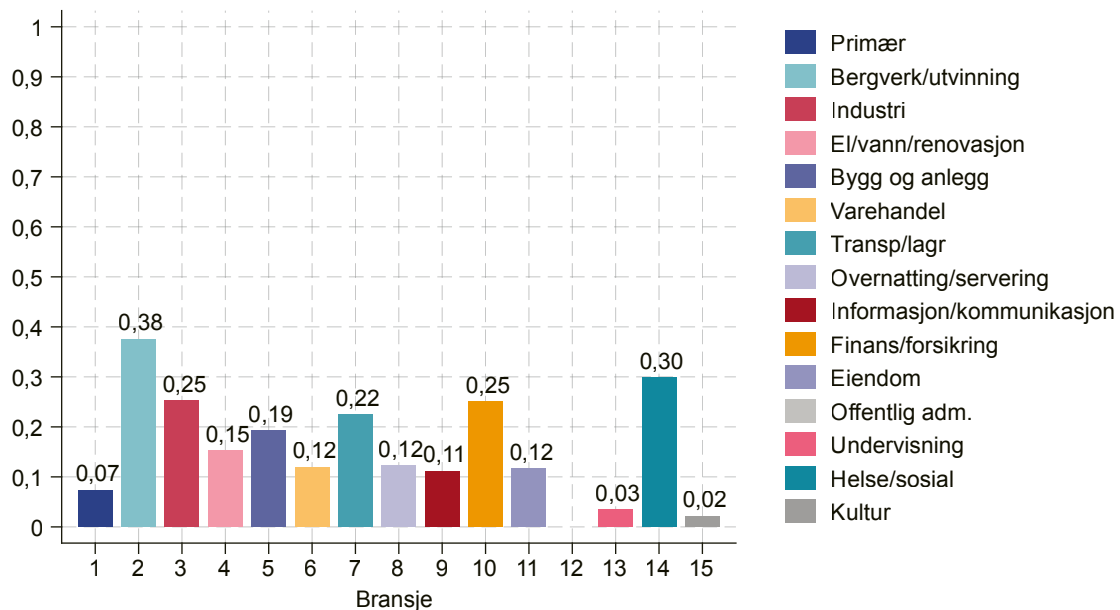
Det er altså 63 prosent blant bedriftene som benytter innleie, som oppgir «For å fylle behov for ekstra kapasitet» som årsak. I figur 4.3 viser vi hvordan denne andelen varierer mellom bransjer. Andelen er klart høyest i bransjen bygg og anlegg (82 prosent), men den er over 60 prosent også i bransjene industri, elektrisitet/vann/renovasjon, transport/lagring, overnatting/servering, finans/forsikring og eiendom. Som vist i figur 4.4, er det i flere av disse bransjene en forholdsvis lav andel av bedriftene som oppgir å benytte innleie.

⁷ Dersom vi fjerner bedrifter som oppgir å benytte innleie fra gruppen som benytter alternative bemanningsformer, er fortsatt behovet for ekstra kapasitet den årsaken flest (23 prosent) oppgir.

Figur 4.3 Andel bedrifter som oppgir behov for å øke kapasitet som begrunnelse for å bruke bemanningsforetak, etter bransje. NHOs medlemsundersøkelse mai 2024.



Figur 4.4 Andel bedrifter som leier inn fra bemanningsforetak, etter bransje. NHOs medlemsundersøkelse mai 2024.



Rundt 17 prosent av alle bedriftene oppgir altså å bruke innleie, og blant dem er det 63 prosent som oppgir å ha brukt innleie «For å fylle behov for ekstra kapasitet». Dersom vi kan tolke denne begrunnelsen som å være nært beslektet med begrunnelsen «når arbeidet er av midlertidig karakter», tilsier disse tallene at rundt 11 prosent av alle bedriftene som har svart på NHOs medlemsundersøkelse i mai 2024, leier inn og har behov for ekstra kapasitet som en viktig begrunnelse. I noen bransjer er imidlertid andelen høyere, for eksempel i bygg/anlegg, transport/lagring og finans/forsikring, hvor andelen blant bedriftene som både har svart at de benytter innleie, og oppgir behov for å øke kapasiteten, ligger rundt 16 prosent.

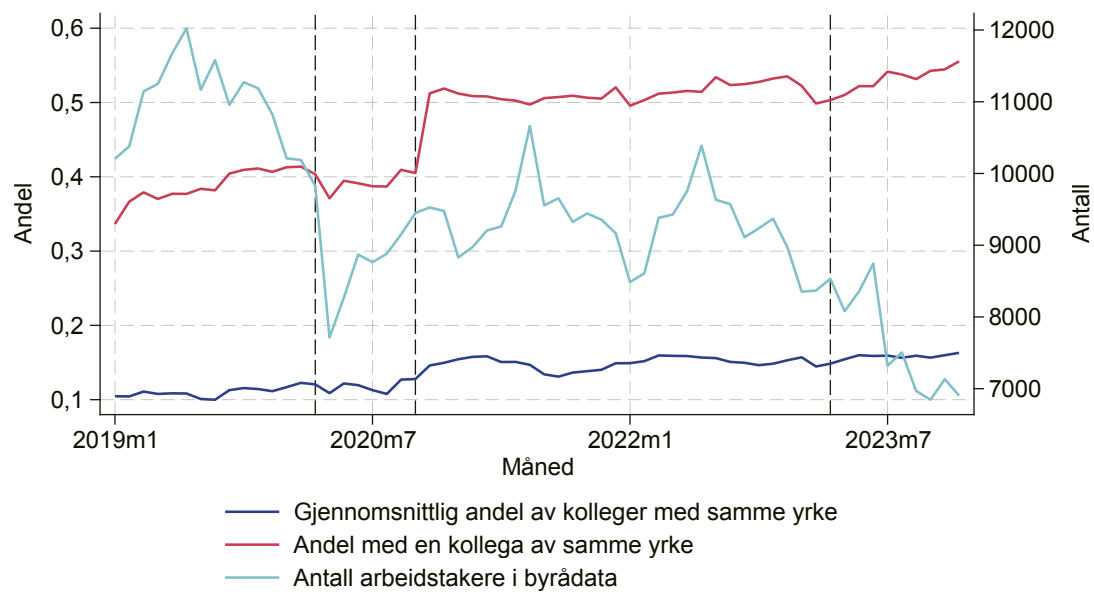
4.2 Innleide og kollegaer – komplementer eller substitutter

Et sentralt element i hvilken rolle de innleide spiller i bedriften, er om de utgjør «komplementer» eller «substitutter» til de øvrige arbeidstakerne i innleiebedriften, dem vi har valgt å kalle «kollegaene». Forenklet sagt vil komplementær arbeidskraft utføre oppgaver som de andre ansatte i innleiebedriften ikke utfører, men som bidrar positivt til disse kollegaenes produktivitet. Det motsatte er substituerende arbeidskraft, som utfører samme eller liknende oppgaver som de andre ansatte, og dermed utgjør et substitutt eller en erstatning for dem i arbeidet. Et eksempel på innleie av komplementær arbeidskraft finner vi i et regnskapsfirma som leier inn kantinepersonale. Arbeidet som utføres i kantina, er av en annen karakter enn arbeidet som gjøres av de fast ansatte regnskapsførerne. Dersom samme regnskapsfirma derimot leier inn ekstra regnskapsførere for å ta på seg større oppdrag, vil denne innleide arbeidskraften utgjøre substitutter til fast ansatte regnskapsførere.

Et tilnærmet mål på om innleid arbeidskraft utgjør et substitutt eller komplement til de andre arbeidstakerne i innleiebedriften, er om den innleide står registrert med samme yrke som kollegaene i innleieforetaket. I figur 4.4 nedenfor viser den røde linjen hvor mange av de innleide fra byrådataene som jobber for et innleieforetak hvor minst én av kollegaene (som er identifisert gjennom koblingen til A-ordningen) står registrert med samme yrke som den innleide selv (4-siffer STYRK-98). Denne andelen er i underkant av 40 prosent fra januar 2019 til oktober 2020. Deretter stiger den brått til rundt 50 prosent, med en antydning til stigning mot slutten av perioden (55 prosent). Den blå linjen viser den gjennomsnittlige andelen blant den innleides kollegaer i innleieforetaket som har samme yrke som den innleide selv. Denne andelen ligger betydelig lavere, rundt 10 prosent i starten av perioden, og rundt 15 prosent etter oktober 2020.

Alt i alt tyder dette på at de innleide i stor grad er komplementære til kollegaene i innleieforetaket, men at halvparten av dem har yrker som til en viss grad er representert også blant kollegaene i innleieforetaket.

Figur 4.5 Innleide som har samme yrke som kollegaer i innleiebedriften, i byrådata.



Markert 2020-3, 2020-10, 2023-3

Note. Figuren viser antall ansatte i data fra bemanningsforetakene (turkis), andel av disse med minst én kollega med samme yrke i innleiebedriften (blå) og andel av kollegaer i innleiebedriften med samme yrke (rød). Yrker er definert i STYRK 98. Tallene er hentet fra A-ordningen og data fra bemanningsforetakene.

5. Avtale med fagforening

I forrige kapittel viste vi at svar fra NHOs medlemsundersøkelse tyder på at *arbeid av midlertidig karakter* kan ha vært en viktig del av grunnlaget for bruk av innleid arbeidskraft før regelendringen. Vi kan derfor i utgangspunktet forvente at regelendringen har hatt innvirkning på bedriftenes bruk av innleid arbeidskraft. Selv om innleie fra bemanningsforetak ikke lenger er lov etter § 14-9 andre ledd bokstav a på generell basis, åpner loven fortsatt for innleie til arbeid av midlertidig karakter dersom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte inngår avtale. Dette mulige unntaket gjelder virksomheter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven.

I dette kapitlet bruker vi NHOs medlemsundersøkelse fra februar 2024 for å få et bilde av hvor vanlig det er blant NHOs medlemsbedrifter å ha en slik avtale med tillitsvalgte om innleie, og i hvilken grad bedriftene rapporterer om vanskeligheter med å inngå slike avtaler etter regelendringen. Hvis det har vært enkelt for bedriftene å inngå avtaler med tillitsvalgte, kan det i sin tur ha bidratt til at regelendringen har hatt mindre effekt på omfanget av bruk av innleid arbeidskraft.

I registerdataene har vi ikke informasjon om bedriftenes tariffavtaler, men vi kan beregne hvor stor andel av de ansatte i bedriften som er medlem av en fagforening ved å bruke informasjon om skattefradrag for fagforeningskontingent fra inntektsregisteret. Ved hjelp av denne informasjonen kan vi dele inn bedrifter/innleieforetak etter hvor stor andel av de ansatte som er fagorganisert. I kapittel 7.2.4 undersøker vi om regelendringen hadde ulik virkning på innleieforetak med ulik fagforeningsgrad.

Tabell 5.1 Fordeling av bedrifter med tariffavtale, NHOs medlemsundersøkelse februar 2024

Er bedriften tariffbundet?	Bedriftens antall årsverk			
	Alle	Inntil 9	10–49	50 eller flere
Antall totalt	629	78	285	266
Ja	77 %	54 %	72 %	89 %
Nei	21 %	44 %	27 %	9 %
Vet ikke	1 %	3 %	1 %	2 %

Denne runden av NHOs medlemsundersøkelse spør først om bedriften benytter innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak. Det er kun de 20 prosentene av bedriftene som svarer «ja» på dette spørsmålet, som har fått spørsmål om avtale med tillitsvalgte. Det er altså kun disse 629 bedriftene som er omtalt i dette kapittelet.

I tabell 5.1 ser vi at 77 prosent av de 629 bedriftene som benytter innleie, er bundet av tariffavtale, noe som utgjør 485 bedrifter. Særlig store bedrifter (med 50 eller flere årsverk) er i stor grad tariffbundne, mens blant de minste bedriftene (med under 10 årsverk) er det litt over halvparten som har tariffavtale.

Alle bedriftene med tariffavtale har så fått spørsmål om de har avtale med tillitsvalgte om innleie. I tabell 5.2 ser vi at 73 prosent, altså 354 bedrifter, oppgir at de har en slik avtale. Dersom ingen av bedriftene som ikke er tariffbundet har en slik avtale, betyr dette at 56 prosent av bedriftene som har svart på medlemsundersøkelsen, har inngått en avtale med tillitsvalgte om innleie. Igjen er det de største bedriftene som i størst grad har inngått slike avtaler med tillitsvalgte. Blant små bedrifter (med under 10 årsverk) er det 23 som har avtale med tillitsvalgte, av de i alt 78 bedriftene som har svart på undersøkelsen. Siden utvalget av små medlemsbedrifter er såpass lite, vet vi ikke hvor representative disse bedriftene er for små bedrifter generelt, men tallene antyder altså at det er en langt mindre andel av de små enn av de store bedriftene som har inngått avtale med tillitsvalgte om innleie. De mellomstore bedriftene ligger mellom små og store bedrifter når det gjelder andelen med tariffavtale, og også når det gjelder andelen blant de tariffbundne som har inngått avtale med tillitsvalgte om innleie. De plasserer seg litt nærmere de store bedriftene i dette siste spørsmålet, og andelen som ikke har avtale med tillitsvalgte, er ikke like høy.

Tabell 5.2 Avtale med tillitsvalgte blant bedrifter som er tariffbundet. NHOs medlemsundersøkelse februar 2024

Har bedriften avtale med tillitsvalgte om innleie?	Bedriftens antall årsverk			
	Alle	Inntil 9	10–49	50 eller flere
Antall totalt	485	42	206	237
Ja	73 %	55 %	70 %	78 %
Nei	19 %	38 %	20 %	14 %
Vet ikke	8 %	7 %	9 %	8 %

Det er 92 bedrifter, altså 19 prosent av de tariffbundne bedriftene som benytter innleie, som oppgir at de ikke har inngått avtale. Disse har fått spørsmål om de har forsøkt å få til en slik avtale uten å lykkes. Svarene er vist i tabell 5.3. De aller fleste svarer nei på dette spørsmålet (83 prosent). Kun 8 prosent, altså syv medlemsbedrifter, svarer ja. Her er det også flere blant de små og mellomstore bedriftene som svarer nei, og færre som svarer ja, enn blant de store bedriftene.

At de ikke har lykket med å inngå en avtale, ser altså ikke ut til å være den viktigste årsaken til at små og mellomstore bedrifter i mindre grad har en avtale med tillitsvalgte om innleie.

Tabell 5.3 Forsøk på å få på plass avtale med tillitsvalgte blant tariffbundne bedrifter som ikke har avtale. NHOs medlemsundersøkelse februar 2024

Har bedriften forsøkt å få til avtale med tillitsvalgte uten å lykkes?	Bedriftens antall årsverk			
	Alle	Inntil 9	10–49	50 eller flere
Antall totalt	92	16	42	34
Ja	8 %	0 %	5 %	15 %
Nei	86 %	94 %	88 %	79 %
Vet ikke	7 %	6 %	7 %	6 %

Alt i alt er det altså 20 prosent av bedriftene i medlemsundersøkelsen som benytter innleid arbeidskraft, og 56 prosent av disse igjen har både tariffavtale og avtale med tillitsvalgte om innleie – litt over 11 prosent av alle bedriftene som har svart på medlemsundersøkelsen. Tilsvarende er det 138 bedrifter som ikke har (eller ikke vet om de har) tariffavtale, pluss 131 bedrifter som har tariffavtale, men ikke avtale med tillitsvalgte om innleie. Til sammen utgjør disse 269 bedriftene 43 prosent av bedriftene som benytter innleie, og 8,4 prosent av bedriftene som har svart på medlemsundersøkelsen. Vi vet ikke i hvilken grad disse bedriftene som ikke har tariffavtaler, har forsøkt å inngå avtaler om innleie, men det samlede bildet tyder på at manglende tariffavtale er en viktigere faktor enn manglende innleieavtale gitt tariffavtale. Svært få av bedriftene med tariffavtale oppgir at de har forsøkt å inngå avtale med tillitsvalgte uten å lykkes (færre enn ti bedrifter har svart nei på spørsmålet i tabell 5.3; altså mellom én og to prosent av alle bedriftene som har tariffavtale).

De tariffbundne bedriftene ble også spurt om de har etablert tariffavtale de siste seks månedene. I tabell 5.4 ser vi at 13 prosent svarte ja på dette spørsmålet, men de aller fleste (83 prosent) hadde allerede tariffavtale. Siden vi kun har data fra denne ene runden av medlemsundersøkelsen, vet vi ikke hvor stor andel av bedriftene som svarer i et normalår, som vil ha etablert tariffavtale i løpet av de siste seks månedene. Vi kan derfor ikke si noe om regelendringen førte til at flere bedrifter etablerte tariffavtale.

**Tabell 5.4 Inngåelse av tariffavtale siste 6 måneder blant bedrifter som har tariffavtale.
NHOs medlemsundersøkelse februar 2024**

Har bedriften etablert tariffavtale de siste 6 månedene?	Bedriftens antall årsverk			
	Alle	Inntil 9	10–49	50 eller flere
Antall totalt	485	42	206	237
Ja	13 %	19 %	13 %	12 %
Nei	83 %	74 %	83 %	85 %
Vet ikke	4 %	7 %	4 %	3 %

6. Innleid arbeidskraft i økonomien

I dette kapitlet ser vi på aggregerte tall for innleiebruk i hele økonomien og per yrke. I tillegg ser vi på den gjennomsnittlige økonomiske utviklingen i alle foretak. I kapittel 6.1 begynner vi med å undersøke omfanget av bruk av innleid arbeidskraft i yrker og næringer, som et bakteppe for analysene i rapporten. Når vi undersøker konsekvenser av regelendringen for innleieforetak og for de utleide selv, ser vi for eksempel nærmere på yrker og næringer som har høy bruk av innleie. I kapittel 6.2 sammenlikner vi antall ansatte i bemanningsforetak med antall direkte ansatte i økonomien fra 2017 til dataene våre slutter i mai 2024. Analysene viser hvordan bruken av innleid arbeidskraft har utviklet seg i disse årene, og hvordan den har endret seg etter 2023-regelendringen sammenliknet med tidligere svingninger, for eksempel under koronapandemien. Til slutt, i kapittel 6.3, viser vi den generelle økonomiske utviklingen i foretak på næringsnivå over perioden.

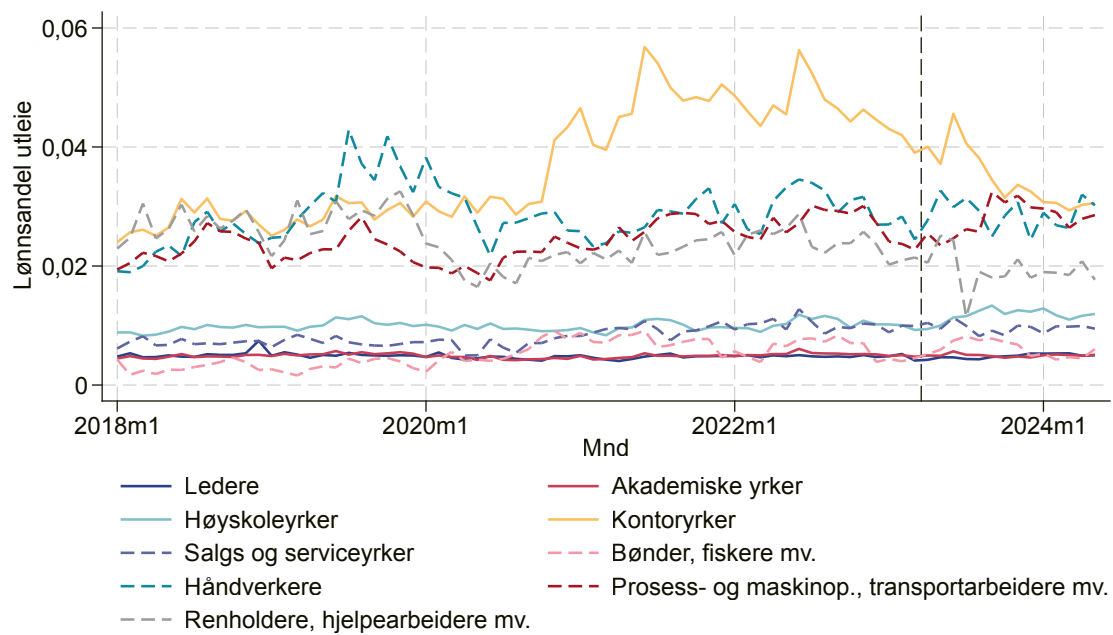
De fleste analysene er på månedsnivå. Dette er for å følge utviklingen etter regelendringen i større detalj, gitt den korte observasjonsperioden etter regelendringen (1 år og 2–3 måneder).

6.1 Bruk av innleid arbeidskraft i yrker og næringer

6.1.1 Andel av samlet lønn i ulike yrker til utleide

Figur 6.1 viser hvor stor andel av samlede lønnsutgifter i et yrke som går til ansatte i bemanningsforetak. Informasjon om lønnsutgifter er hentet fra A-ordningen sammen med yrkesinformasjon. Andelen som utbetales til ansatte i bemanningsforetak, er beregnet ved å ta summen av lønnsutgifter til personer som er ansatt i en virksomhet med næringskode 78.200 (bemanningsforetak) i hvert yrke, og dele den på summen av alle lønnsutgifter i yrket.

Figur 6.1 Utbetalt lønn til utleide som andel av totalt utbetalt lønn i yrket



Note. Figuren viser andelen av all utbetalt lønn betalt til ansatte i bemanningsforetak etter yrkesgrupper definert etter første siffer i STYRK 98. Tallene er hentet fra A-ordningen. Utbetalt lønn måler kontantlønn og inkluderer alle kontante ytelser til de ansatte. Lønn er KPI-justert til 2015-kroner.

Yrkene med høyest andel lønnsutgifter til ansatte i bemanningsforetak er kontor- og kundeserviceyrker. Her varierer andelen mellom 3 og 5 prosent. Andelen økte mye etter koronapandemien. Andre yrker hvor ansatte i bemanningsforetak mottar en betydelig andel av de samlede lønnsutgiftene, er håndverkeryrker, prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere, og renholdere og hjelpearbeidere. De utleides andel av lønnen i disse yrkeskategoriene ligger på rundt 3 prosent. I resten av yrkesgruppene er det liten andel ansatte i bemanningsforetak, mellom 0 og 1 prosent.

Andelen lønnsutgifter til ansatte i bemanningsforetak svinger en del med konjunkturer og sesong, noe som ikke er unaturlig, ettersom innleie av arbeidskraft er tillatt for sesongarbeid og før regelendringen var tillatt også for midlertidige behov, som kan være knyttet til konjunktursituasjonen.

6.1.2 Kostnader til innleid arbeidskraft i næringer

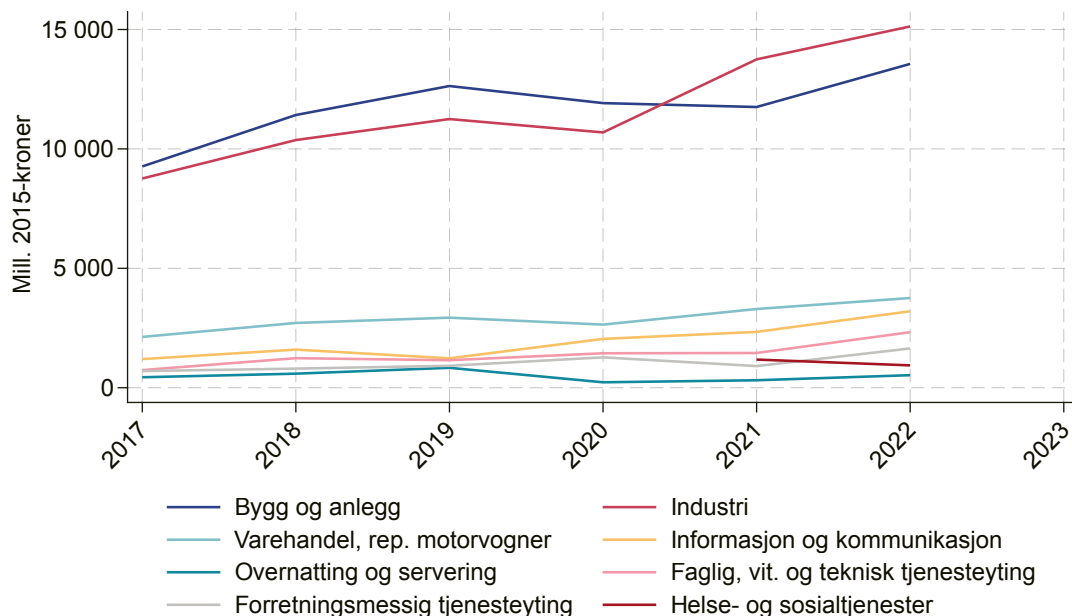
Noen næringer bruker innleie fra bemanningsforetak mer enn andre næringer. A-ordningen inneholder ikke informasjon om kostnader til innleid arbeidskraft siden disse ikke er direkte ansatt hos innleieforetaket. Derfor må vi bruke utvalgsundersøkelser for å få informasjon om utgifter til innleid arbeidskraft per næring. Vi bruker SSBs OKI-undersøkelse som er sendt ut til et representativt utvalg på rundt 15 000 foretak. Disse dataene er ikke oppdatert etter regelendringen, men vi ser utviklingen i perioden før. Vi bruker også NHOs kvartalsundersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter i bemanningsbransjen. Disse dekker

60 prosent av alle jobbene i næring 78.200, og er oppdatert etter regelendringene.

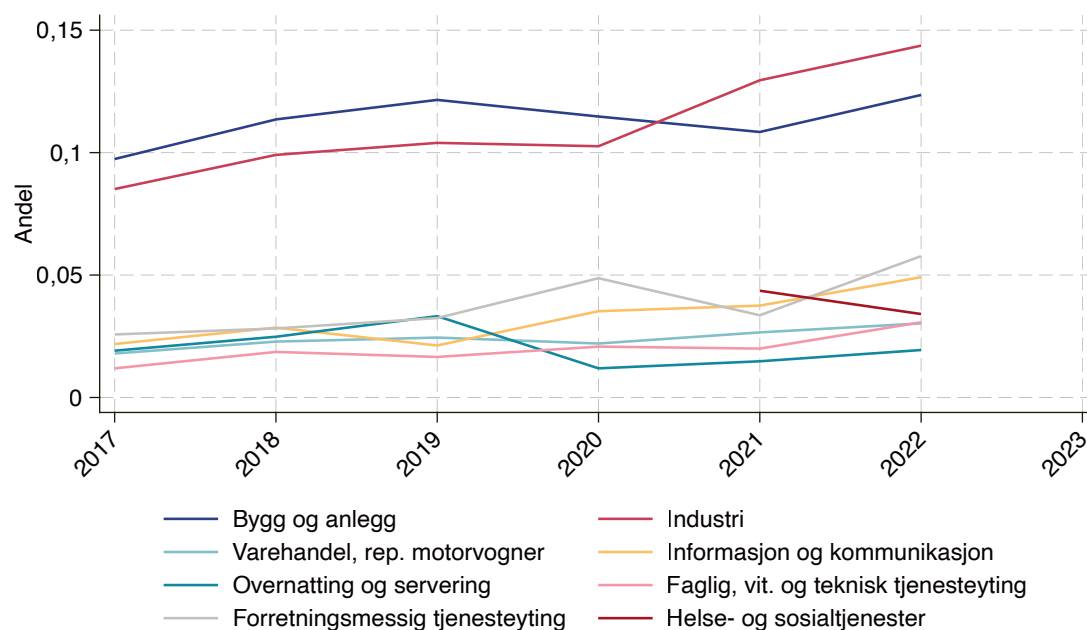
Figur 6.2 viser totale kostnader til innleid arbeidskraft og som andel av lønnskostnader for foretakene i OKI-undersøkelsen, per utvalgte næringshovedområde. De aller største innleienæringene er bygg og anlegg og industrien, både totalt sett og som andel av lønnskostnader. Lønnsutgifter til innleid arbeidskraft utgjør rundt 8–10 prosent av lønnsutgiftene i disse to næringene. Dette stemmer overens med tallene i avsnitt 6.1.1, som viste høye lønnsandeler til innleid arbeidskraft i yrker som er vanlige i bygg og anlegg og industrien (håndverkere og maskinoperatører). I de andre næringene ligger lønnsandelen til innleid arbeidskraft på 2–4 prosent blant foretakene i OKI-undersøkelsen.

Figur 6.2 Kostnader til innleid arbeidskraft per næringshovedområde (fra SSBs bedriftsundersøkelse om teknologi, 15 000 foretak)

Panel a: kostnader, nivå

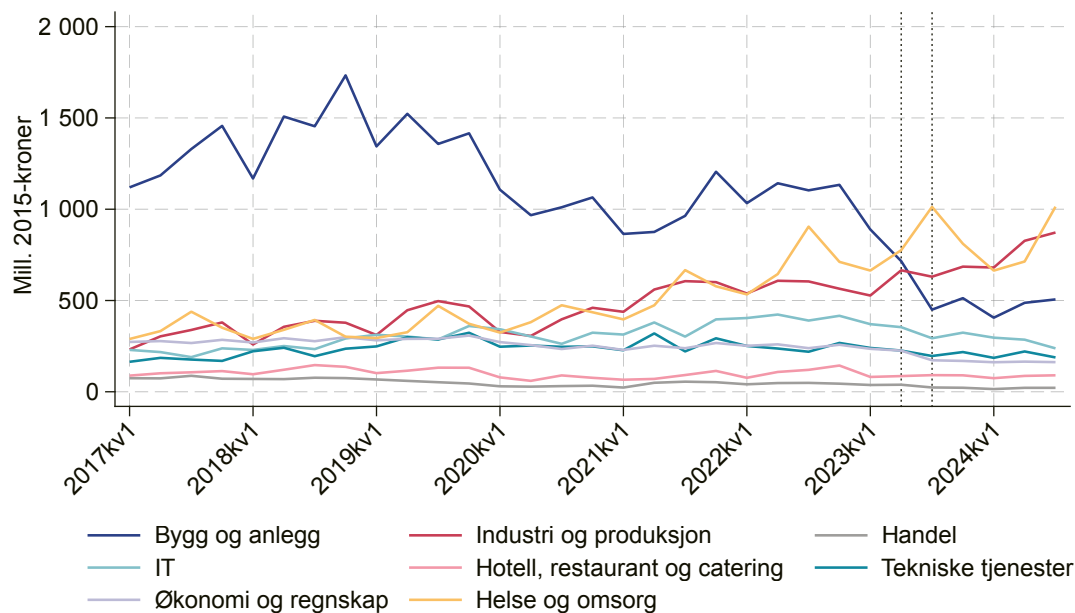


Panel b: kostnader som andel av lønnskostnader



Note. Figuren viser kostnader til innleid arbeidskraft, i millioner 2015-kroner (panel a) og som andel av totale lønnskostnader (panel b), for et representativt utvalg foretak på rundt 15 000, inndelt etter næringshovedområde. Tallene er hentet fra SSBs spørreundersøkelse om omsetning, kostnader og investeringer i næringslivet (OKI-undersøkelsen).

Figur 6.3 Omsetning utleie per næringshovedområde (fra NHOs kvartalsundersøkelse blant sine medlemsbedrifter i bemanningsbransjen)



Note. Figuren viser omsetning i bemanningsforetak som er medlem av NHO, i millioner 2015-kroner, inndelt etter næringshovedområde til innleieforetakene. Tallene er hentet fra NHOs kvartalsundersøkelse blant sine medlemsbedrifter i bemanningsbransjen. Undersøkelsen er fulltelling, men med noe frafall: i gjennomsnitt svarer 170 av 200 medlemsbedrifter.

Figur 6.3 viser omsetningen til bemanningsforetakene som er medlem av NHO, fordelt på næringen til innleieforetaket. De største innleienæringene i dette utvalget er også bygg og anlegg og industri, slik som i OKI-undersøkelsen. I tillegg er helse og omsorg en stor innleienæring de siste årene. I både industrien og helse og omsorg fortsetter veksten i innleie etter regelendringene i 2023, mens innleie til bygge- og anleggsnæringen går tydelig ned. Fallet starter imidlertid allerede høsten 2022, og henger derfor sammen med en nedgangskonjunktur i byggebransjen.

6.2 Antall ansatte i bemanningsforetak i økonomien før og etter regelendringen

I dette avsnittet viser vi de overordnede endringene i bruk av innleid arbeidskraft etter regelendringen. Vi viser først utviklingen i antall ansatte i bemanningsforetak og antall direkte ansatte i hele økonomien (målt gjennom A-ordningen), før vi deler inn etter yrker. Figurene i dette kapittelet viser altså hvordan regelendringen påvirket antall ansatte i bemanningsforetak i seg selv. Hvis regelendringen ikke påvirket antall utleide i økonomien, skulle vi heller ikke forvente å finne at den påvirket andre utfall, som antall fast ansatte eller bruk av overtid. Analysene i dette kapittelet vil derfor også fortelle oss noe om hvor i økonomien vi kan forvente å finne videre endringer i bruken av annen type arbeidskraft.

Antall ansatte teller alle direkte ansettelser, både faste og midlertidige ansettelser. Vi skiller mellom Oslo-området og resten av landet fordi en av regelendringene var spesifikk for Oslo-området: forbud i byggenæringen.

De røde linjene viser utviklingen i antall ansatte totalt (målt på høyre akse) i figur 6.4. Vi ser at utviklingen er jevnt stigende over perioden. De blå linjene viser utviklingen i antall ansatte i bemanningsforetak (venstre akse), og dette svinger mer. Det er en nedgang i antall utleide under koronapandemien og en ny nedgang etter regelendringen 1. april 2023. Den overordnede utviklingen viser tre tendenser som er viktige å ha som bakgrunn i de videre analysene. Det første er at ansettelser i bemanningsforetak er mer konjunkturfølsomme enn direkte ansettelser og dermed svinger mer over tid (dette stemmer også hvis vi ser lenger tilbake i tid). Det andre er at det var en sterk nedgang i antall ansatte i bemanningsforetak etter 2023-regelendringen, hovedsakelig drevet av Oslo-området. Dette er enda tydeligere i panel b, der tallene er indeksert til 1 i mars 2022. Nedgangen i antall ansatte i bemanningsforetak er liten i resten av landet sammenliknet med nivået i begynnelsen av 2023, mens nedgangen er på i underkant av 20 prosent i Oslo-området målt ett år etter. Det tredje er at den siste nedgangen i antall ansatte i bemanningsforetak starter allerede i 2022, før regelendringen, og henger sammen med en nedgangskonjunktur i byggebransjen.

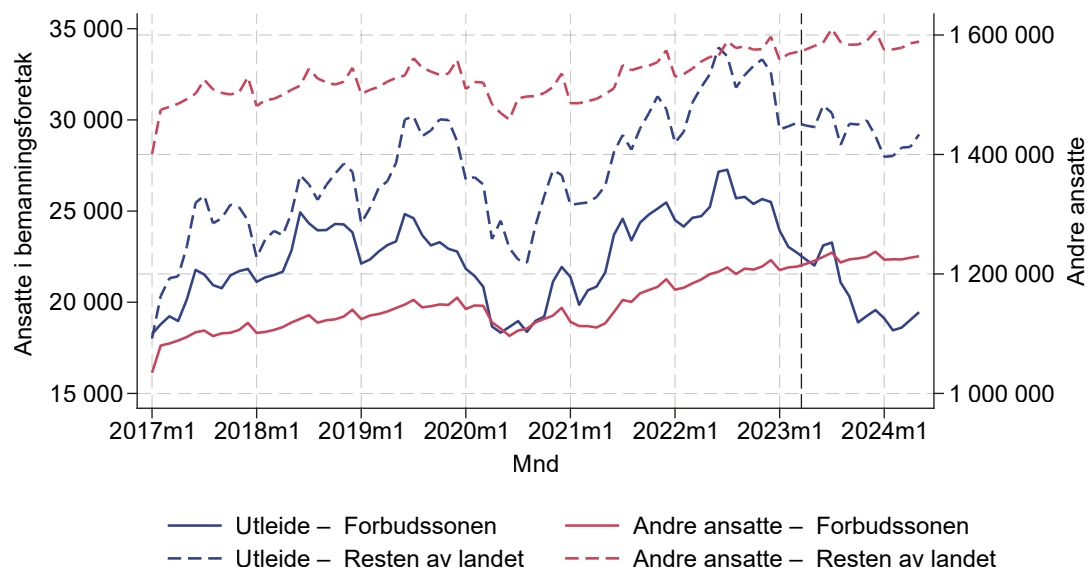
I figur 6.5 viser vi utviklingen innenfor yrkesgrupper, fra januar 2021 til mai 2024. Sammenliknet med fast ansatte er det en tydelig nedgang i antall ansatte i bemanningsforetak i de fleste yrkesgrupper. Nedgangen er på rundt 5 prosent blant ledere og akademikere, mens den går ned hele 30 prosent i kontoryrker og for håndverkere, prosess- og maskinoperatører og yrker som ikke krever utdanning, i Oslo-området. Nedgangen er ikke like stor for håndverkere og prosess- og maskinoperatører i andre deler av landet, noe som reflekterer den strengere reguleringen i byggenæringen i Oslo-området.

Regelendringen ser derfor ut til å ha hatt store direkte virkninger: Det er en sterk nedgang i antall ansatte i bemanningsforetak i flere store utleieyrker. Det store fallet indikerer at det å stramme inn på adgangen til å leie inn for å dekke et midlertidig behov er en reell innstramming, og at flere bedrifter nettopp brukte innleid arbeidskraft til å oppfylle midlertidige behov. Forbudet i byggenæringen i Oslo-området har også stor effekt. Nedgangen i utleide med håndverkeryrker er ikke like stor i resten av landet, noe som kan tyde på at håndverkere ikke fylte midlertidige behov (som ble strengere regulert), eller at innleie fortsatte etter avtale med fagforeninger.

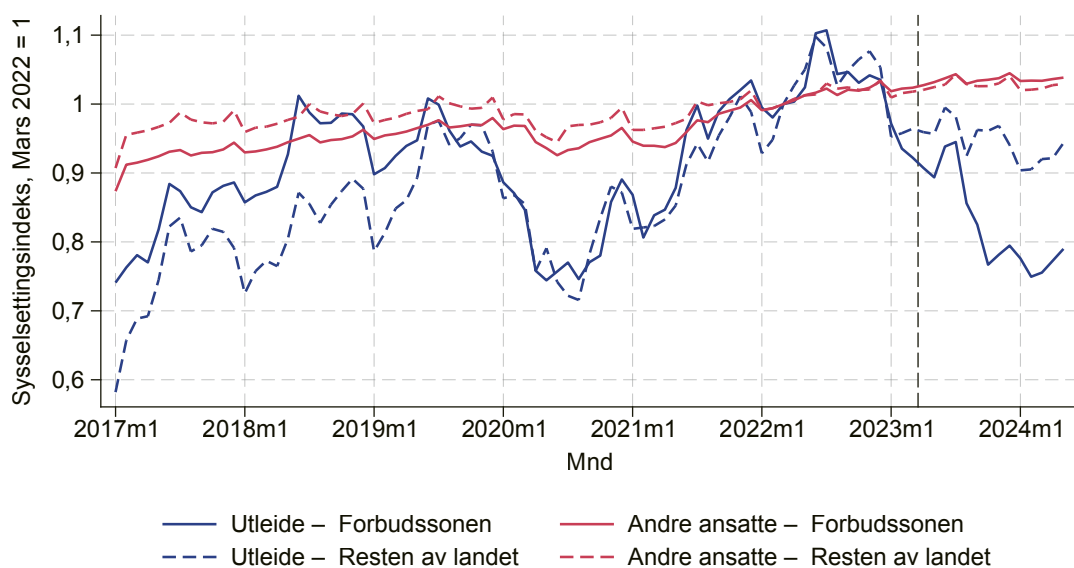
I høyskoleyrker er det en vekst i ansettelser i bemanningsbyrå rett etter regelendringen. Yrkesgruppen inkluderer blant annet helserelaterte yrker, som var dekket av et unntak fra de generelle innstrammingene.

Figur 6.4 Antall ansatte utenom bemanningsforetak og antall ansatte i bemanningsforetak, separat for Oslo-området («forbudssonen») og resten av landet

Panel a: nivå



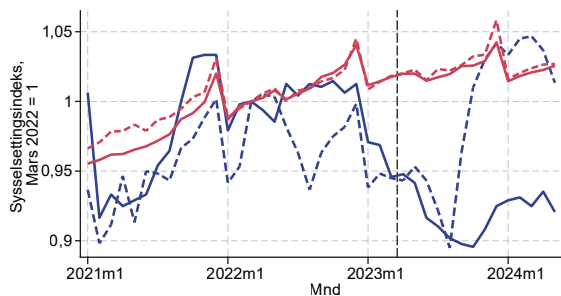
Panel b: indeksert til 1 i mars 2022



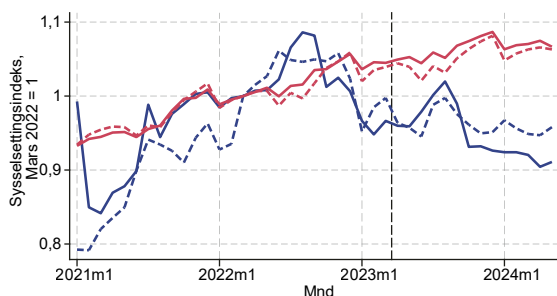
Note. Figuren viser antall innleide og direkte ansatte delt inn etter arbeidsregion (forbudssone og ikke). Tallene er hentet fra A-ordningen. Indeksering er gjort per ansattgruppe og region slik at indeksen for hver gruppe er 1 i mars 2022.

Figur 6.5. Antall ansatte totalt og antall innleide totalt, separat for Oslo-området og resten av landet, per yrkesgruppe

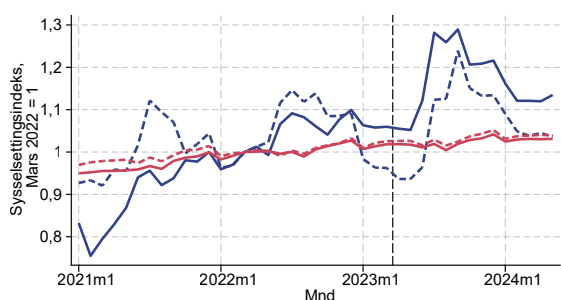
a) Ledere



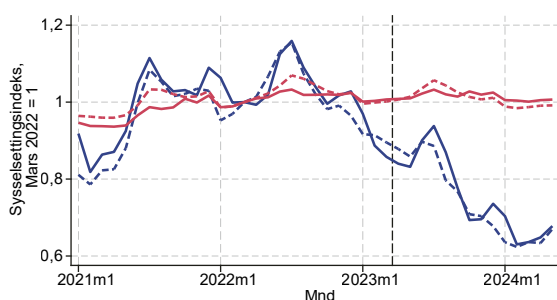
b) Akademiske yrker

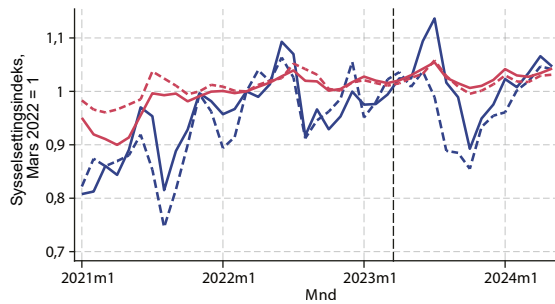
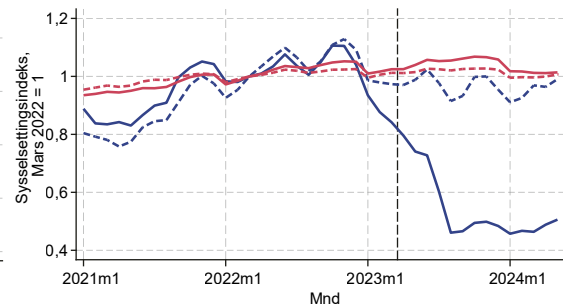
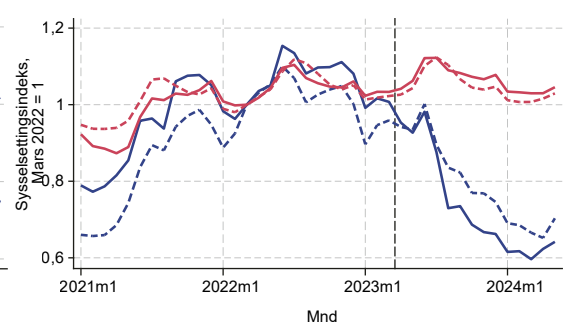
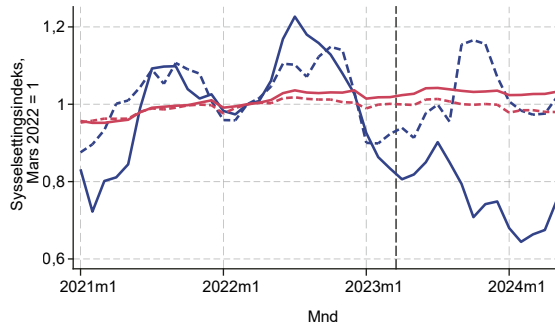


c) Høyskoleyrker



d) Kontoryrker



e) Salgs-, service- og omsorgsykker**f) Håndverkere****g) Prosess- og maskinoperatører, transport h) Renholdere, hjelpearbeidere mv.**

— Utleide – Forbudssonen
 - - - Utleide – Resten av landet

— Andre ansatte – Forbudssonen
 - - - Andre ansatte – Resten av landet

Note. Figuren viser antall innleide og direkte ansatte delt inn etter arbeidsregion (forbudssone og ikke). Tallene er hentet fra A-ordningen. Yrkesgrupper er definert etter første siffer i STYRK 98. Indeksering er gjort per ansattgruppe, yrkesgruppe og region slik at indeksen for hver gruppe er 1 i mars 2022.

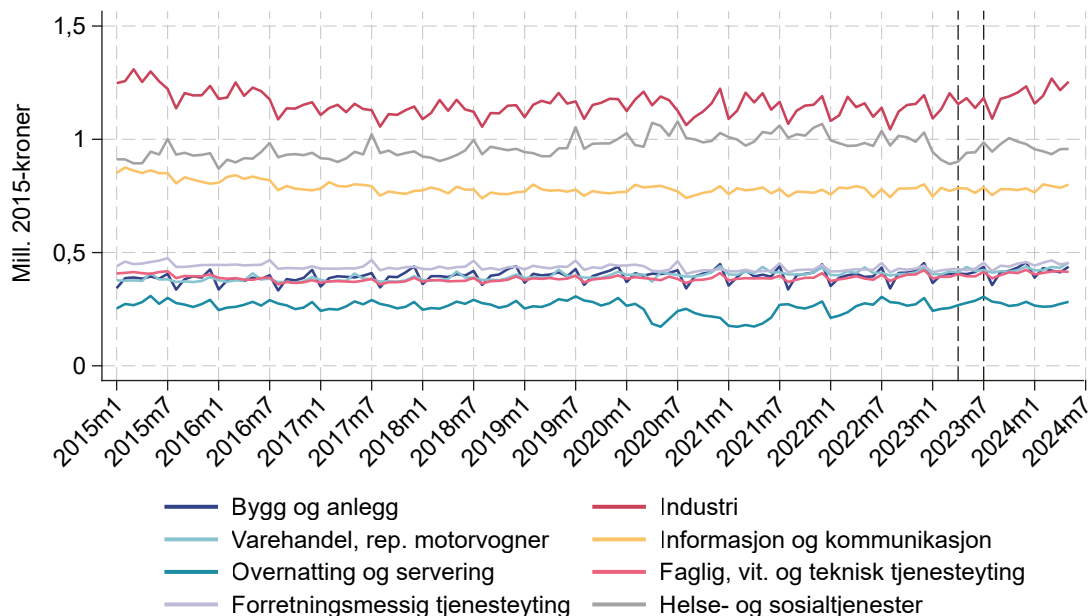
6.3 Utvikling på foretaksnivå

I dette avsnittet ser vi på den overordnede utviklingen for alle foretak i økonomien, per næring, basert på tall fra A-ordningen. Utviklingen reflekterer konjunkturer og andre forhold som påvirker foretakene. Etter regelendringen vil også effekter av regelendringen være en del av utviklingen. Innleid arbeidskraft utgjør en liten andel av økonomien (rundt 2 prosent av alle ansatte), og selv om nedgangen i innleid arbeidskraft var stor målt i prosent, er det ikke sikkert at regelendringen vil gjøre store utslag i økonomien overordnet sett. Analysene i dette avsnittet viser om det er noen tydelige endringer i økonomien som helhet.

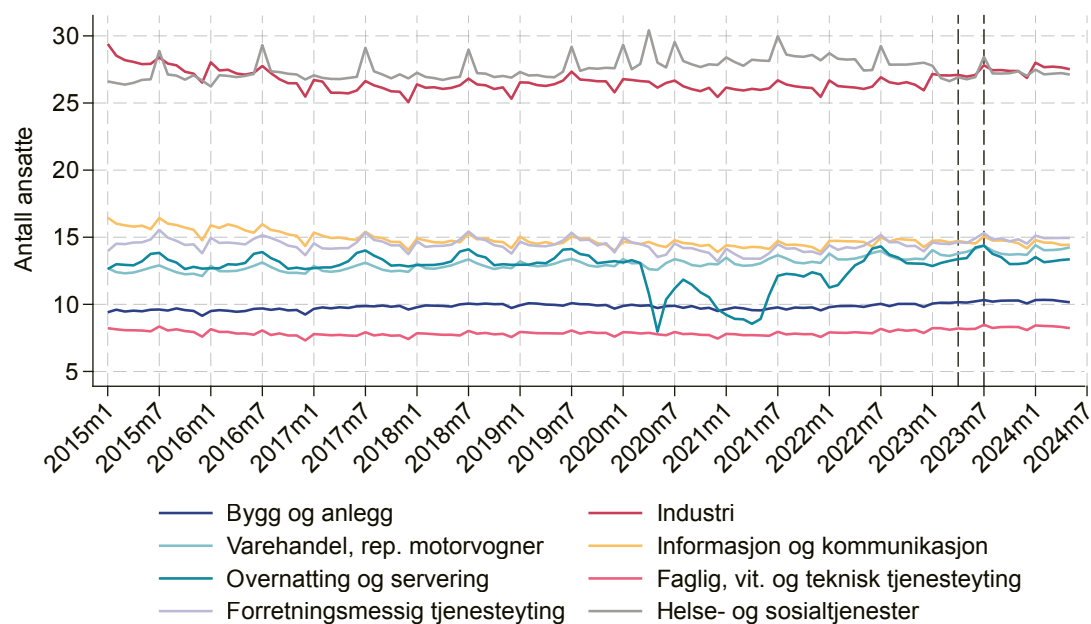
Figur 6.6 viser utviklingen i utbetalt lønn, antall ansatte, avtalt arbeidstid, overtidspåbetaling og andel midlertidig (direkte) ansatte per måned i alle foretak i perioden januar 2015–juli 2024. Overordnet er utviklingen i alle størrelsesvariablene jevn over perioden: totalt utbetalt lønn, antall ansatte, avtalt arbeidstid og overtidspåbetaling øker. Dette reflekterer en gjennomsnittlig stabil utvikling for foretak over perioden, men kan også delvis reflektere at det er like mange store som små foretak over tid, siden små og store foretak teller like mye i analysene når vi ser på gjennomsnitt over foretak.

Figurene indikerer svakt en vekst i enkelte utfall etter reformen, i enkelte næringer, slik som industrien (utbetalt lønn, antall ansatte, avtalt arbeidstid, overtidbetaling) og helse- og sosialtjenester (midlertidige ansatte). Dette kan på den ene siden tyde på at regelendringen ikke senket aktiviteten i foretakene, og på den andre siden tyde på at foretakene tilpasser seg regelendringen ved å bruke færre innleide og vri innsatsfaktorene mot å bruke flere direkte ansatte i stedet. Dette vil i så fall vises som vekst i utbetalt lønn og antall ansatte, selv om aktiviteten er på samme nivå. I kapittel 8 går vi nærmere inn på dette og undersøker foretak som vi vet brukte innleid arbeidskraft før regelendringen, og ser om vi finner en slik vridning. I sluttrapporten for prosjektet, som kommer i første kvartal 2026, vil vi ha tilgang til regnskapsdata for 2023 og kan dermed si mer om omsetning og aktivitet i foretakene.

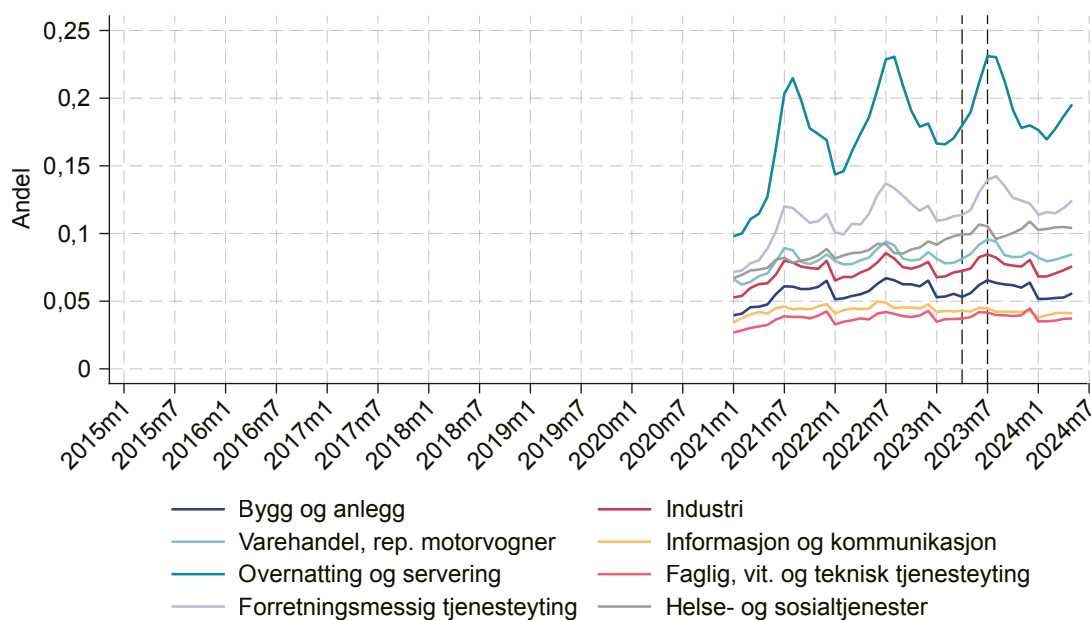
Figur 6.6 Gjennomsnitt over foretak, per næringshovedområde
a) Utbetalt lønn



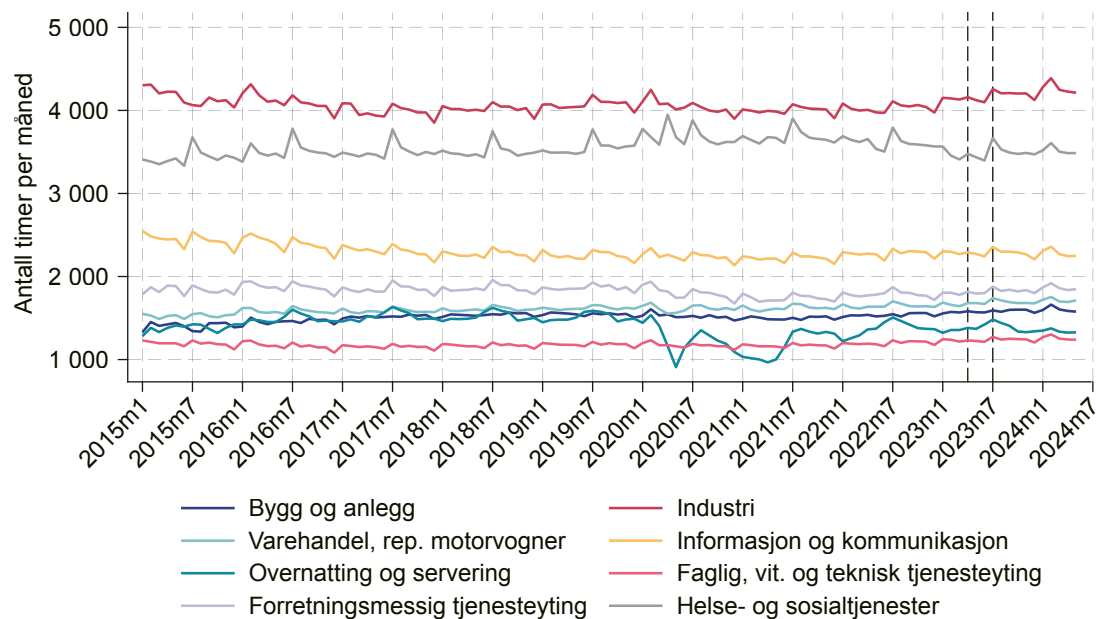
b) Antall ansatte



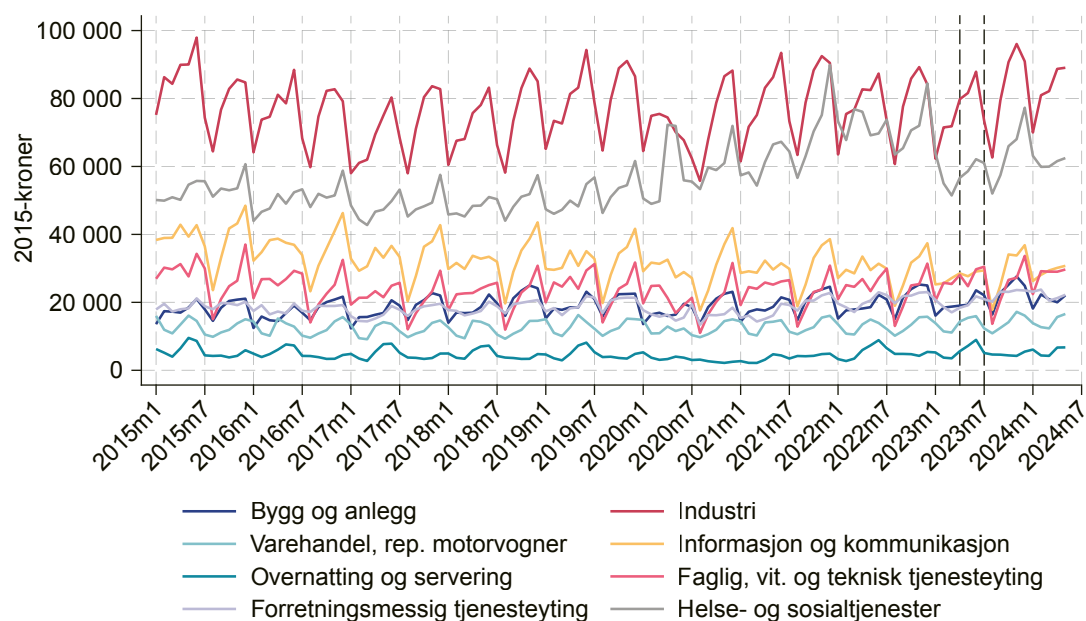
c) Midlertidig ansatte



d) Avtalt arbeidstid



e) Overtidsbetaling



Note. Figuren viser gjennomsnittlige tall per foretak, inndelt etter næringshovedområde, per måned fra januar 2015 til juni 2024. Tallene er hentet fra A-ordningen. Utbetalt lønn måler kontantlønn og inkluderer alle kontante ytelser til de ansatte. Lønn og overtidsbetaling er inflasjonsjustert til 2015-kroner etter veksten i KPI. Lønn er i tillegg sesongjustert ved å ta ut den prosentvise økningen i juni hvert år som skyldes feriepengeutbetalinger.

7. Virkning av regelendringen på innleieforetak

I dette kapittelet ser vi på hvilke konsekvenser regelendringen har hatt for bedrifter og innleieforetak. Som vi så i kapittel 4, oppgir mange bedrifter at de bruker innleie for å fylle behov for ekstra kapasitet. Hvordan dekker de disse behovene etter regelendringen? Noe kan dekkes ved å ansette fast eller midlertidig direkte eller leie inn fra andre produksjonsbedrifter. Hvis bedriften ikke finner alternative ansettelsesformer, kan andre tilpasninger være at de ansatte de allerede har, jobber mer, eller at bedriften reduserer sin aktivitet.

Vi bruker først data fra NHOs medlemsundersøkelse fra mai 2024, der bedriftene ble spurt om bruk av ulike typer arbeidskraft og hvordan denne hadde endret seg i løpet av det siste året (det første året etter regelendringen). En fordel med disse dataene er at vi får informasjon om arbeidskrafttyper bedriftene bruker som vi ikke observerer i registerdataene.

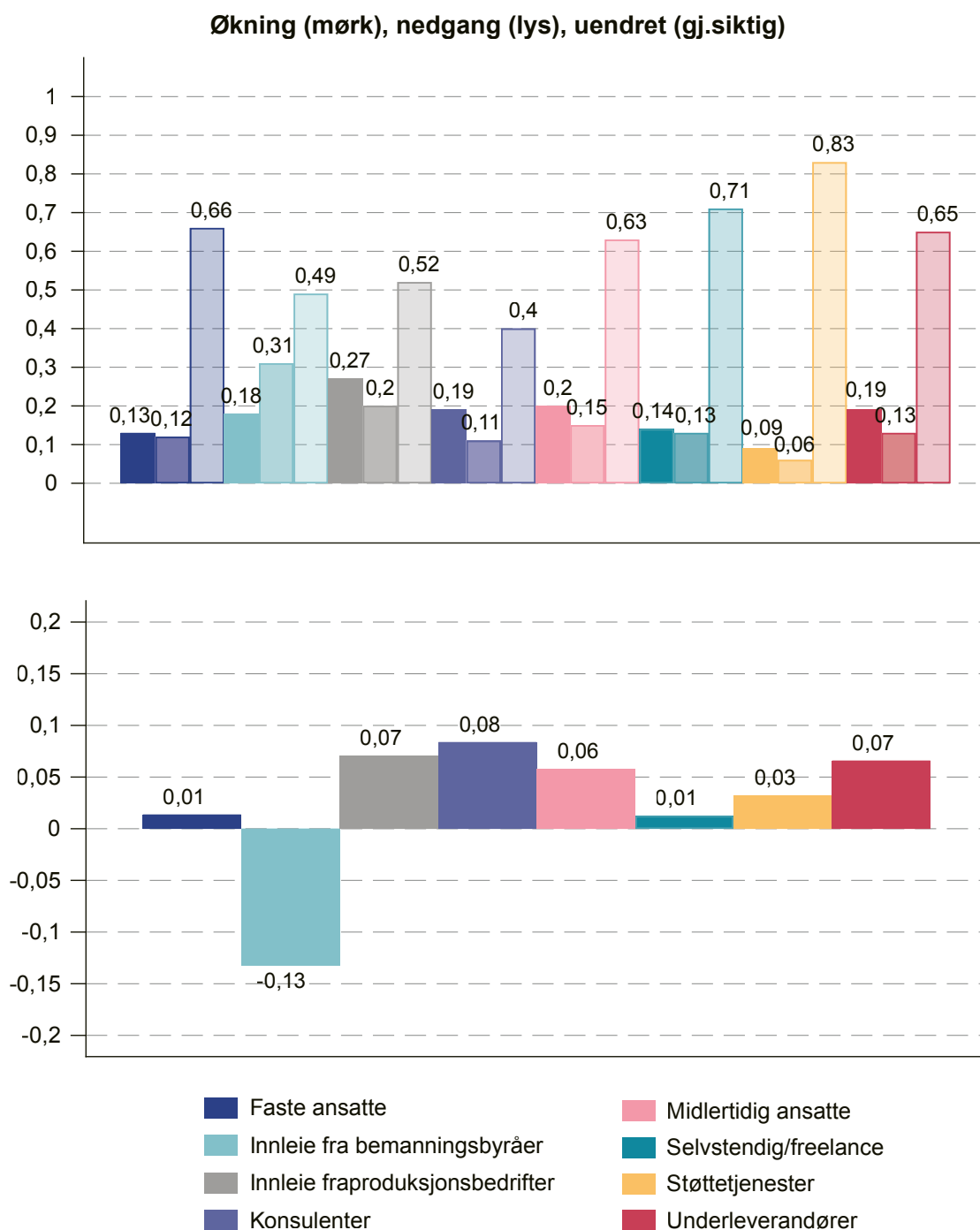
Deretter bruker vi byrådataene til å gå mer i dybden på hvordan bruken av arbeidskraft har endret seg på foretaksnivå. Vi tar utgangspunkt i foretak som vi observerer at bruker innleie i første kvartal (januar til mars) i årene 2019, 2021, 2022 og 2023 («kohorter»), og følger utviklingen til hver kohort av innleieforetak måned for måned gjennom året (fra tre måneder før til ni måneder etter mars hvert år). 2023-kohorten er den eneste kohorten av foretak som blir påvirket av regelendringen innenfor vår observasjonsperiode. Hvis utviklingen til 2023-kohorten skiller seg fra de andre i månedene etter mars, indikerer dette en reformeffekt.

7.1 NHOs medlemsundersøkelse

I tillegg til å bli spurt om bruk og begrunnelse for bruk av bemanningsløsningene ble bedriftene i NHOs medlemsundersøkelse i mai 2024 også stilt spørsmålet «Har omfanget av de ulike bemanningsløsningene i din virksomhet endret seg fra samme tid i fjor?» for hver av de åtte typene bemanningsløsninger: fast ansatte, innleie fra bemanningsforetak, innleie fra produksjonsbedrifter, konsulenter, midlertidig ansatte, selvstendig næringsdrivende / freelance, støttetjenester og underleverandører. De kunne svare «mer», «mindre», «uendret» eller «ikke aktuelt/har aldri brukt».

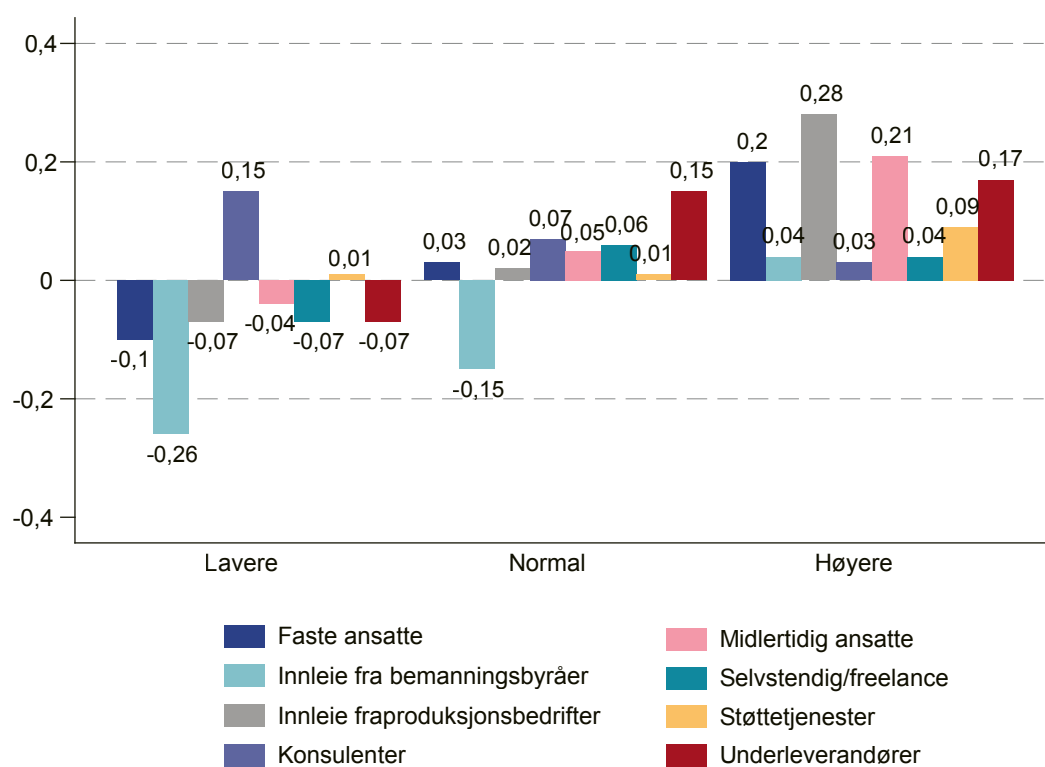
I figur 7.1 viser vi hvordan de 2 685 bedriftene som har svart på denne runden av medlemsundersøkelsen, oppgir at de har endret bruken av ulike bemanningsformer i løpet av det siste året – om de har økt, minsket eller holdt bruken uendret (panel a). I panel b viser vi «nettoandelen», det vil si andelen som har oppgitt økning, minus andelen som har oppgitt reduksjon. Mens det for alle andre bemanningsformer er flere bedrifter som oppgir økning, enn som oppgir reduksjon, er det en tydelig overvekt av bedrifter som oppgir å ha redusert bruken av innleie fra bemanningsforetak: Endringen i nettoandelen er på -13 prosentpoeng.

Figur 7.1 Endring i bruk av bemanningsløsninger. Nederste panel viser andelen bedrifter som oppgir økning, minus andelen bedrifter som oppgir reduksjon. Alle bedrifter i NHOs medlemsundersøkelse mai 2024.



I figur 7.2 ser vi hvordan endringen i disse nettoandelene henger sammen med om bedriften har hatt lavere eller høyere (eller uendret) produksjon i år enn i fjor. Vi ser at den negative nettoandelen i bruk av innleie fra bemanningsforetak særlig gjelder bedrifter med lavere eller normal/uendret produksjon, mens den er svakt positiv blant bedrifter som har høyere produksjon enn året før. Den svakt positive nettoandelen er like fullt svært liten sammenliknet med de negative nettoandelene blant bedrifter med lavere eller normal produksjon. Videre ser vi at blant bedrifter i alle de tre kategoriene har nettoandelen som benytter konsulenter, økt, men den har økt mest blant bedrifter som har hatt redusert produksjon. Blant bedrifter som har økt produksjonen siste tolv måneder, er det særlig en stor økning i nettoandelen som benytter innleie fra produksjonsbedrifter, etterfulgt av økning i nettoandelen som benytter fast og midlertidig ansatte, samt underleverandører.

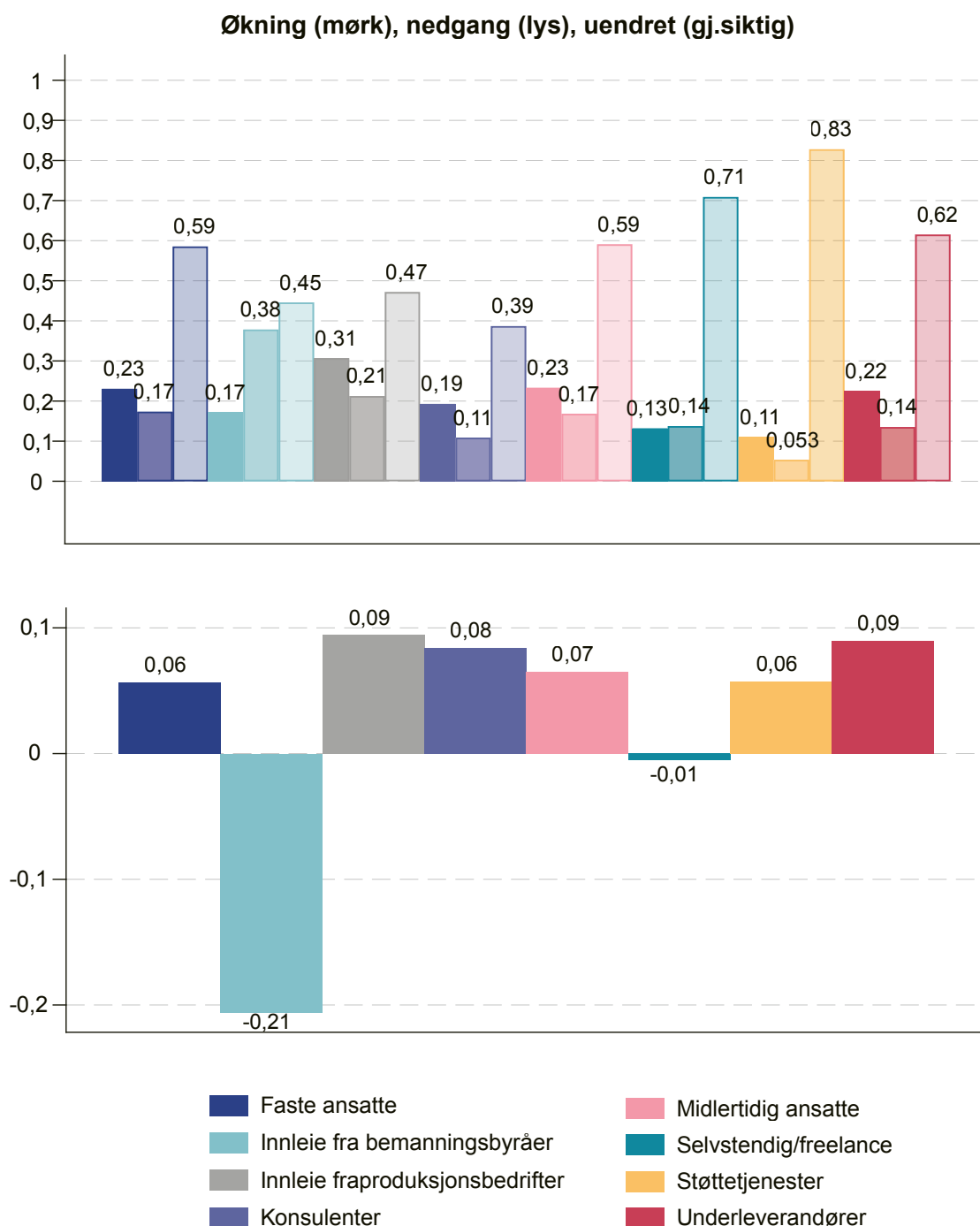
Figur 7.2 Endring i bruk av bemanningsløsninger. Andel bedrifter som oppgir økning minus andel bedrifter som oppgir reduksjon. Alle bedrifter i NHOs medlemsundersøkelse mai 2024, delt inn etter endring i produksjon siste 12 måneder.



I figur 7.3 viser vi endringene i nettoandel blant bedriftene som har oppgitt «For å fylle behov for ekstra kapasitet» som årsak til å benytte alternative bemanningsformer. Igjen har vi i nederste panel beregnet «nettoandelen» av bedrifter som har svart at de har økt eller minsket bruken av hver bemanningsform. Det vil si at vi har trukket andelen som oppgir å ha minsket bruken av en bemanningsform, fra andelen som oppgir å ha økt bruken av samme bemanningsform. En positiv nettoandel vil dermed indikere at det er flere bedrifter som oppgir å ha økt den spesifikke bemanningsformen, enn som har minsket bruken av den.

En negativ nettoandel indikerer at det er flere bedrifter som oppgir å ha minsket bruken av den, enn som oppgir å ha økt bruken.

Figur 7.3 Endring i bruk av bemanningsløsninger blant bedrifter som har oppgitt behov for ekstra kapasitet som årsak til å benytte alternative bemanningsformer. Nederste panel viser andelen bedrifter som oppgir økning minus andel bedrifter som oppgir reduksjon. NHOs medlemsundersøkelse mai 2024.



I figuren kan vi se at det stort sett er en netto økning i andelen bedrifter som har økt bruken av de ulike bemanningsformene i løpet av det siste året. For innleie fra bemanningsforetak er det imidlertid en svært tydelig nedgang i nettoandelen. Andelen bedrifter som oppgir å ha minsket bruken av innleie i løpet av det siste

året, er mer enn 20 prosentpoeng høyere enn andelen bedrifter som oppgir å ha økt bruken. Til sammenlikning er det nesten 10 prosentpoeng flere bedrifter som har oppgitt å ha økt snarere enn minsket bruken av innleie fra produksjonsbedrifter det siste året, og forskjellen er omtrent den samme for bruken av underleverandører. Også for faste ansettelse, konsulentbruk, midlertidig ansatte og støttetjenester er det flere bedrifter som oppgir å ha økt bruken, enn som oppgir å ha minsket den. Den eneste andre bemanningsformen hvor det er en netto nedgang i andelen bedrifter som bruker den, er selvstendig næringsdrivende / frilansere, men denne nettoandelen er svært liten.

7.2 Alle innleieforetak i byrådata

I byrådataene har vi informasjon om hvilke foretak som leier inn fra de fem bemanningsforetakene, det vi kaller «innleieforetak». Vi har dermed mulighet til å undersøke hvordan innleieforetakene tilpasser seg de nye reglene. Fra A-ordningen har vi informasjon om antall ansatte, lønn, avtalt arbeidstid og overtidbetaling. Vi kan derfor undersøke om foretakene tilpasser seg ved å ansette flere arbeidstakere direkte, og i så fall om disse er faste eller midlertidige ansettelse, samt om de justerer arbeidstiden til sine direkte ansatte og/eller dekker noe av behovet med mer bruk av overtid. Vi ser også på om foretakene nedskalerer og har færre ansatte.

Innleieforetakene utgjør 1,6 prosent av alle foretak i økonomien og skiller seg ut langs mange kjennetegn. Tabell 7.1 viser kjennetegn ved innleieforetak sammenliknet med alle foretak i økonomien. Vi ser at innleieforetak i gjennomsnitt er større, har flere ansatte og har større kostnader til drift, lønn, underentreprise, fremmedytelse og fremmedtjeneste enn gjennomsnittet av alle foretak. De har også høyere organiseringsgrad. Forskjellene skyldes blant annet at det er færre små (1–20 ansatte) innleieforetak enn foretak generelt. Næringer som er godt representert blant innleieforetak i byrådataene, er bygg og anlegg (617 foretak), helse- og sosialtjenester (460 foretak), industri (327 foretak) og varehandel og reparasjon av motorvogner (474 foretak).

Vi har ikke informasjon om bruk av innleie for foretakene som ikke er i byrådataene, og det gjør det vanskelig å finne en sammenlikningsgruppe med foretak uten innleie. Fordi vi har byrådata for flere år, bruker vi innleieforetak i årene før regelendringen som sammenlikningsgruppe, altså ulike kohorter av innleieforetak. Som vi så i kapittel 6, er det store sesongvariasjoner i antall ansatte, arbeidstid og så videre. Derfor sammenlikner vi innad i samme måned.

Tabell 7.1. Foretak i 2022. Gjennomsnitt per måned.

	Alle foretak	Innleieforetak
Antall ansatte	15,1	297
Andel små (1–20 ansatte)	91,5	29,4
Andel mellomstore (21–100 ansatte)	6,75	36,2
Andel store (over 100 ansatte)	1,64	28,6
Utbetalt lønn (mill. 2015-kroner)	0,56	12,5
Avtalte arbeidstimer	2 025	42 240
Overtidsbetaling (2015-kroner)	37 738	395 909
Overtidstimer (til utbetaling)	109	1 032
Timelønn (beregnet, 2015-kroner)	432	427
Andel midlertidig ansatte	11,8	9,64
Andel fagorganiserte (i 2021)	45,6	47,5
Under 25 pst. fagorganiserte	15,2	13,8
25–50 pst. fagorganiserte	14,5	16,7
Over 50 pst. fagorganiserte	15,2	27,8
Andel menn	64,7	62
Gjennomsnittsalder	43,4	41,7
Andel innleieforetak	1,62	100
Lønnskostnader (mill. 2015-kroner)	5,36	92,2
Driftskostnader (mill. 2015-kroner)	37,2	866
Kostnader til underentreprise og fremmedytelse (mill. 2015-kroner)	1,88	38,1
Kostnader til fremmed tjeneste (mill. 2015-kroner)	,90	17,3
Antall foretak	187 313	3 086
Antall arbeidstakere	2 874 497	862 698

Note. Tabellen viser kjennetegn ved henholdsvis alle foretak og innleieforetak i analysene for 2022. Kjennetegn er oppgitt som gjennomsnitt per måned, foruten regnskapstall (nederste panel), som gjelder for hele året. Totalt utbetalt månedslønn, overtidsbetaling, timelønn og regnskapstall er prisjustert til 2015-kroner etter veksten i KPI. Lønn og timer er totalt per foretak (summert over alle direkte ansatte). Andelen fagforeningsmedlemmer er hentet fra 2021 pga. mangel på data for 2022. Innleieforetak er definert som foretak som i minst én måned i løpet av 2022 leide inn arbeidskraft fra et av de fem bemanningsforetakene vi har data fra.

Vi tar utgangspunkt i alle innleieforetak som har leid inn i en eller flere av årets tre første måneder: januar, februar og mars hvert år. Vi bruker 2019, 2021 og 2022 som sammenlikningskohorter, mens 2023 er effektkohorten. Vi følger så utviklingen måned for måned gjennom året. Månedene januar, februar og mars er før regelendringen for alle kohorter, mens månedene april–desember er før regelendringen for 2019–2022 kohortene og etter regelendringen for 2023-kohorten. Hvis utviklingen før mars hvert år er noenlunde lik i alle kohorter, er det en indikasjon på at kohortene er gode sammenlikningsgrupper. Hvis det er en effekt av regelendringen, skal 2023-kohorten skille seg fra de andre kohortene i månedene etter mars. Figurene viser tall indeksert til 100 i mars 2023. Nivåene vises i figurer i appendiks med samme figurnummer og med bokstaven A foran. I sammenlikningene legger vi mest vekt på 2022, fordi det er året som er nærmest i tid til regelendringen og er etter koronapandemien.

2019 er før pandemien, men lenger tilbake i tid. 2021 er delvis et pandemi-år. Som vi så i kapittel 6 svinger bruken av innleie mye mellom år og mellom måneder, og det er derfor vanskelig å finne en god sammenlikningsgruppe.

Figur 7.4 viser resultater for alle foretak i byrådataene. Panel a viser totalt utbetalt lønn til innleid arbeidskraft, og vi ser at kohortene følger omtrent samme utvikling før mars i alle år. Utbetalt lønn til innleid arbeidskraft er for eksempel høyere i desember enn i mars i alle kohorter, noe som kan henge sammen med julehandel og ferieavvikling i julen. Etter mars er det hvert år en stigende bruk av innleid arbeidskraft hver måned i alle kohorter, men økningen er generelt lavere for 2023-kohorten. Forskjellen fra de andre kohortene er ikke veldig stor, men veksten er på det meste nærmere 10 prosentpoeng lavere i 2023-kohorten enn i 2022-kohorten (som er nærmest i tid). Vi ser senere at det varierer på tvers av næringer, størrelse og fagforeningsandel hvor stor nedgangen i bruk av innleid arbeidskraft er.

Panel b viser totalt utbetalt lønn til direkte ansatte i foretaket, og panel c viser antall direkte ansatte. Disse forteller noe om både aktiviteten i foretakene og arbeidsmengden for de direkte ansatte etter regelendringen. 2023-kohorten ligger omtrent i midten av de tidligere kohortene i utbetalt lønn i månedene før april, mens den ligger i det øvre sjiktet i månedene etter april – og særlig over 2022-kohorten. Dette tyder på at foretakene etter regelendringen i noe større grad benytter direkte ansatte i produksjonen.⁸ Dette bekreftes i figur A.7.4, som viser nivåene. Antall ansatte øker imidlertid ikke like mye over året (panel c). Tvert imot har 2023-kohorten omtrent ett prosentpoeng lavere vekst i antall ansatte over året enn 2022-kohorten. Til sammen tyder resultatene på at aktiviteten fortsetter omtrent som før (veksten i totalt utbetalt lønn til direkte ansatte er høyere enn i 2022), men at veksten i antall ansatte går ned, og at de direkte ansatte derfor jobber mer enn før.

Panel d viser overtidbetaling til direkte ansatte. Forskjellen i overtidbetaling mellom 2023-kohorten og de andre kohortene er ikke spesielt stor, men veksten i overtidbetaling over året ligger på samme måte som for totalt utbetalt lønn i øvre sjikt, og betydelig over 2022, som er nærmest i tid. Samlet ser det altså ut til at 2023-kohorten har noe lavere utbetaling til innleid arbeidskraft, og at dette gir et positivt utslag på utbetalt lønn og overtidbetaling til direkte ansatte.

Panel e viser antall direkte midlertidig ansatte. Veksten i midlertidig ansatte i 2023-kohorten omtrent syv prosentpoeng høyere over året enn 2022-kohorten etter regelendringen. Samtidig er den rundt ti prosentpoeng lavere enn i 2021-kohorten. Det er imidlertid ikke sikkert at 2021 er et godt år å sammenlikne med for akkurat dette utfallet, fordi det var det første året midlertidige

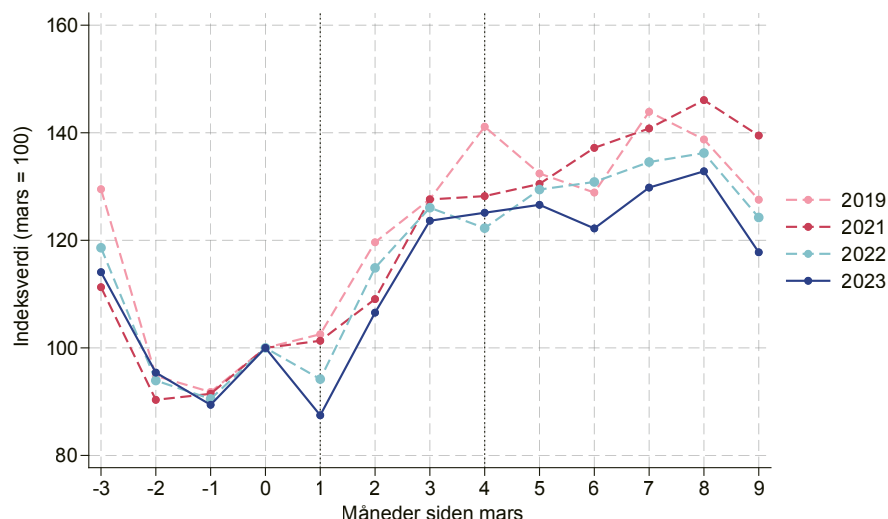
8 Den høyere veksten i totalt utbetalt lønn i 2023 over året kan også delvis reflektere at lønnsoppgjøret i 2023 var bedre enn tidligere år, og gjeldende fra mai.

ansettelser ble målt i A-ordningen, og fordi økonomien til en viss grad fortsatt var påvirket av koronapandemien. Det var en uvanlig vekst i antall midlertidig ansatte i begynnelsen av 2021, noe som kan skyldes økt registrering av ansettelsesform fordi det var noe nytt, heller enn en reell økning. Dette er synlig i figur A.7.4 i appendiks. Figur A.7.4 viser også at antallet midlertidige er lavere i 2023-kohorten målt i nivå, men økningen over året er altså større enn i 2022-kohorten.

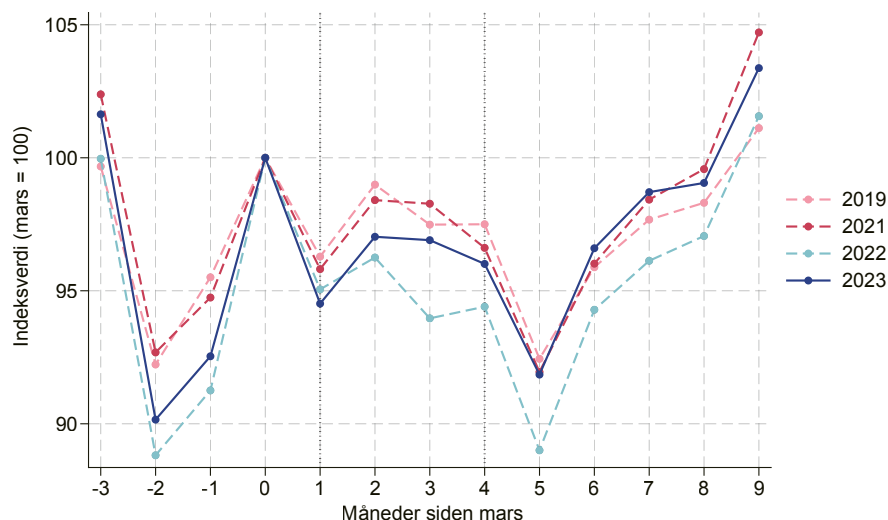
Økningen i midlertidig ansatte er konsistent med resultatene fra kapittel 7.1, som også viser en netto økning i antall midlertidig ansatte etter regelendringen. Resultatene fra 7.1 tilsier at det også er justeringer langs andre typer arbeidskraftstilknytninger som vi ikke kan måle med A-ordningsdataene. De viktigste er innleie fra andre produksjonsbedrifter og bruk av underentreprise.

Figur 7.4 Tilpasninger hos innleieforetak i byrådataene

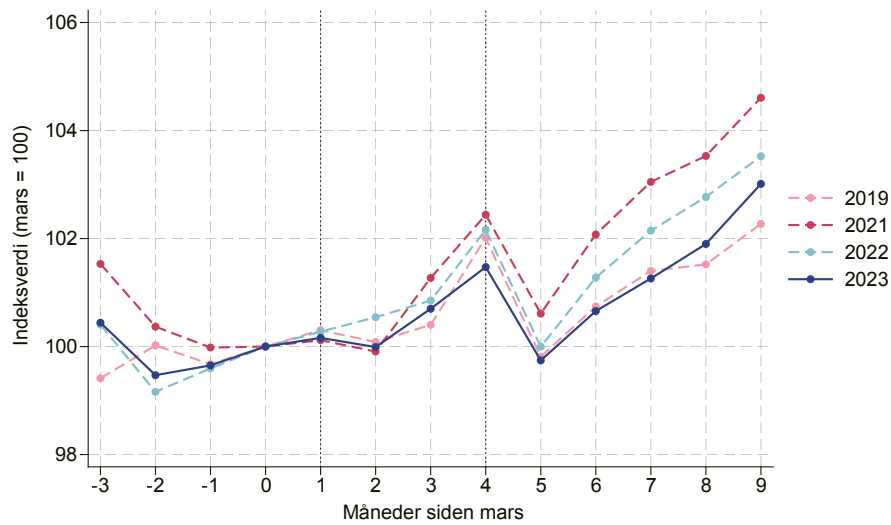
a) Lønn til innleid arbeidskraft



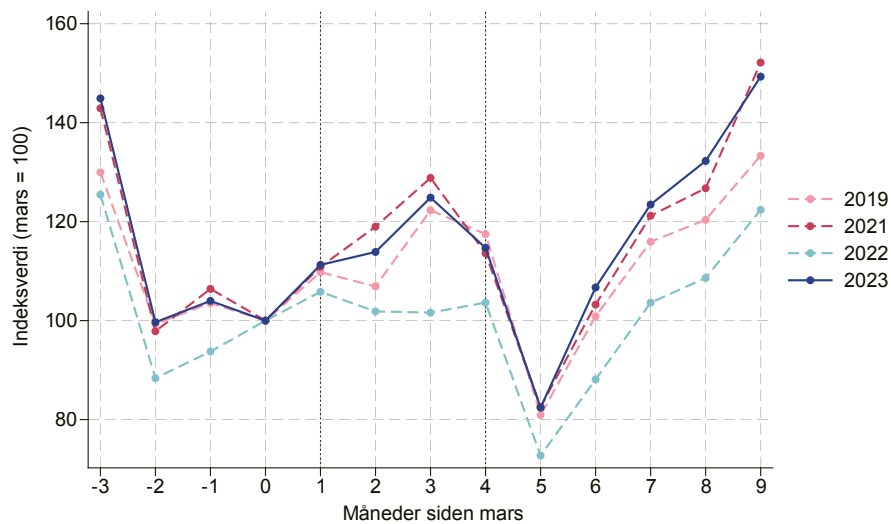
b) Lønn til direkte ansatte



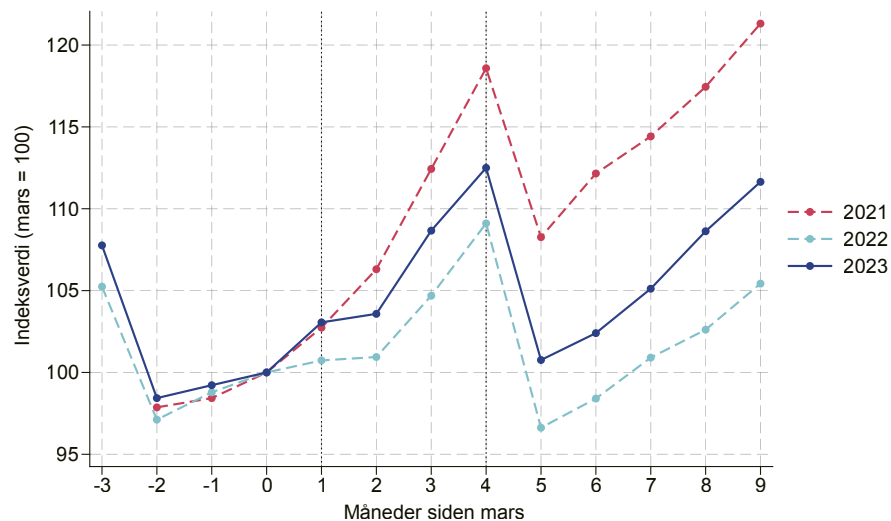
c) Antall direkte ansatte



d) Overtidsbetaling til direkte ansatte



e) Antall direkte midlertidig ansatte



Note. Figuren viser utfall for foretak som i løpet av januar til mars hvert år benyttet innleie fra de fem bemanningsforetakene vi har data fra, for årene (kohortene) 2019, 2021, 2022 og 2023. I hver kohort har vi kun beholdt foretak som har minst én direkte ansatt i A-ordningen i alle årets måneder. Lønn til innleid arbeidskraft er målt med byrådataene. Resten av utfallene er hentet fra A-ordningen. Lønn er sesongjustert ved å ta ut den prosentvise økningen i juni hvert år som skyldes feriepengeutbetalinger. Alle utfall er indeksert til å være 100 i mars hvert år. Informasjon om midlertidige ansettelser finnes kun fra 2021. Se ellers definisjoner og beskrivelse av utfall i kapittel 3.

7.3 Virkning på innleieforetak innenfor og utenfor forbudssonen

7.3.1 Innleieforetak i bygg og anlegg

Vi så i kapittel 6 at de næringene som i størst grad leide inn fra bemanningsforetak før regelendringen, var bygg og anlegg og industrien. I dette kapitlet undersøker vi derfor utviklingen i bygg og anlegg spesielt, i tillegg til utviklingen i bruk av innleid arbeidskraft i industrien, varehandelen og helse- og sosialsektoren.

Vi ser først på bygg og anlegg. Bygg og anlegg i Oslo-området ble spesielt påvirket gjennom et totalforbud mot innleie til bygningsarbeid. Derfor skiller vi mellom foretak i bygg og anlegg innenfor forbudssonen i Oslo-området og foretak i bygg og anlegg utenfor forbudssonen. På samme måte som i forrige avsnitt ser vi på 2023-kohorten, som ble påvirket av regelendringen, før og etter april, og sammenlikner her bare med 2022-kohorten for å ikke få for mange linjer å følge med på.

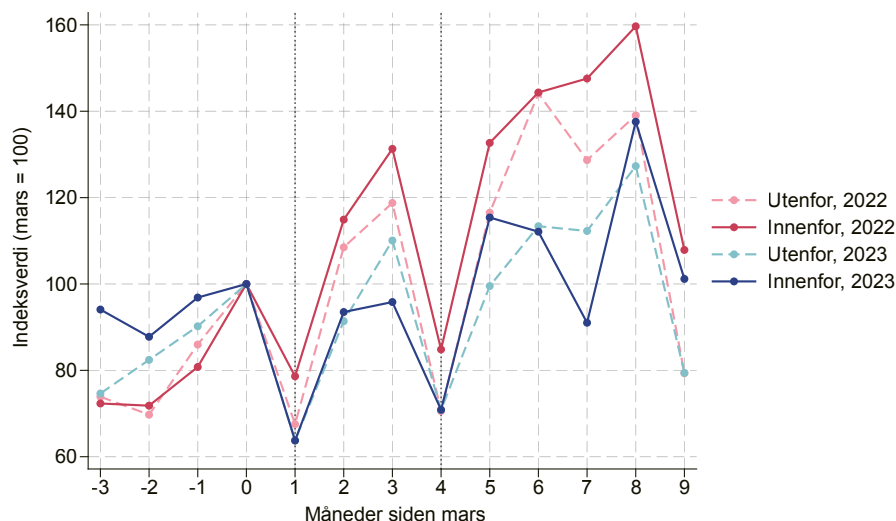
Figur 7.5 viser resultatene. Panel a viser hvor mye lønn som ble utbetalt til innleid arbeidskraft totalt. Vi ser at foretak både utenfor og innenfor forbudsområdet brukte mer innleid arbeidskraft enn 2022-kohorten før mars og hadde en nedgang i bruk av innleid arbeidskraft over året etter regelendringen relativt til 2022-kohorten. Forskjellen mellom 2022- og 2023-kohortene er større innenfor forbudssonen enn utenfor, noe som indikerer at regelendringen hadde større effekt på bruken av innleid arbeidskraft i Oslo-området. Det er imidlertid også en tydelig nedgang i innleie utenfor forbudssonen, noe som tyder på at den generelle innstramningen av innleie til midlertidige behov reduserte bruken av innleid arbeidskraft i bygge- og anleggsbransjen generelt. I panel b ser vi på andelen blant de innleide som har typiske bygg- og anleggsyrker, og her ser vi en tydelig større nedgang innenfor forbudssonen enn andre steder i landet.

For totalt utbetalt lønn (panel c), antall ansatte (panel d) og avtalte timer (panel e) er det ikke tydelige endringer etter regelendringen. Det som er tydelig, er at etter regelendringen øker overtidsbetalingen (panel f) i Oslo-området med rundt 10 prosentpoeng mer over året enn i 2022, mens den faller i resten av landet. Det er også en tydelig vekst i antall midlertidig ansatte over året (panel g). Veksten er rundt 20 prosentpoeng høyere i 2023-kohorten enn i 2022-kohorten. Det ser altså ut som at aktiviteten (målt med lønnskostnader og antall ansatte) i bygge- og anleggsbransjen holder seg etter regelendringen, og at nedgangen i bruken av innleid arbeidskraft kompenseres for med økt bruk av midlertidige ansettelser og overtid.

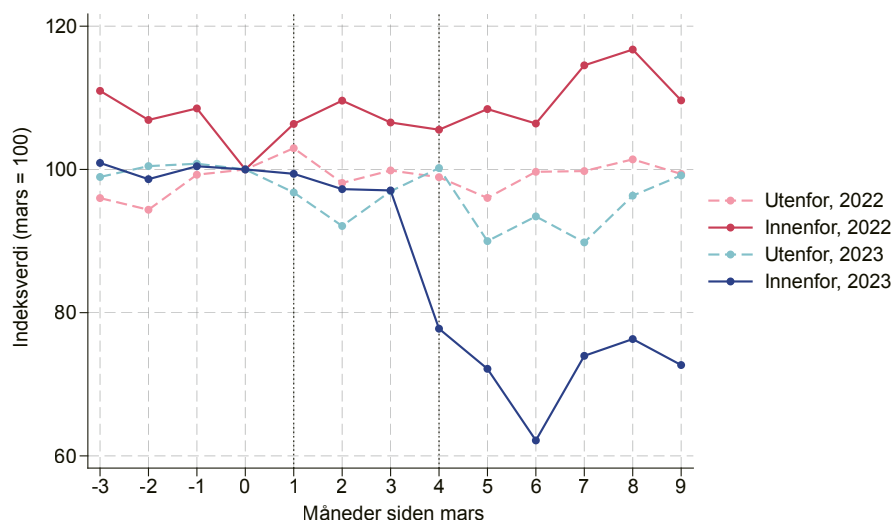
I kapittel 8 finner vi at blant alle ansatte med bygg- og anleggsyrker i bemanningsforetak i mars 2023, var det flere som fikk en direkte ansettelse etter regelendringen sammenliknet med tidligere kohorter av ansatte i bemanningsforetak. Vi finner også at det var mange ansatte i bemanningsforetak som fikk jobb i foretaket som leide dem inn før regelendringene. Det at vi ikke finner noen økning i antall ansettelser i dette kapitlet kan derfor delvis skyldes at utvalget ikke er representativt for alle foretak i økonomien, og/eller at foretakene i større grad ansetter fra gruppen av innleide arbeidstakere i stedet for fra andre arbeidstakergrupper, eller at ansettelser (inkl. av tidligere innleide) utgjør en så liten andel av totalt antall ansatte at det er vanskelig å se noen tydelig trend i de overordnede tallene. Når vi zoomer inn på den enkeltes ansettelsessannsynlighet i kapittel 8, ser vi likevel en økning.

Figur 7.5 Innleieforetak i bygge- og anleggsnæringen

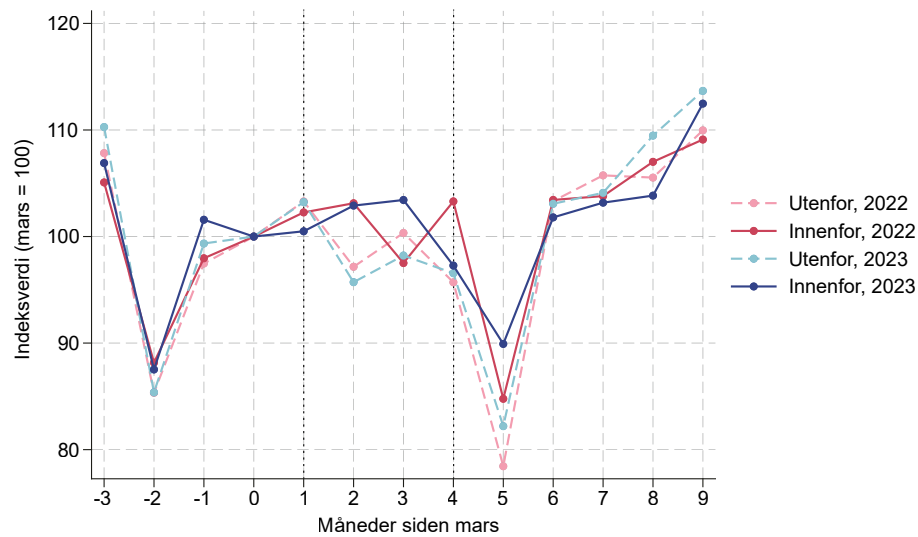
a) Lønn til innleid arbeidskraft



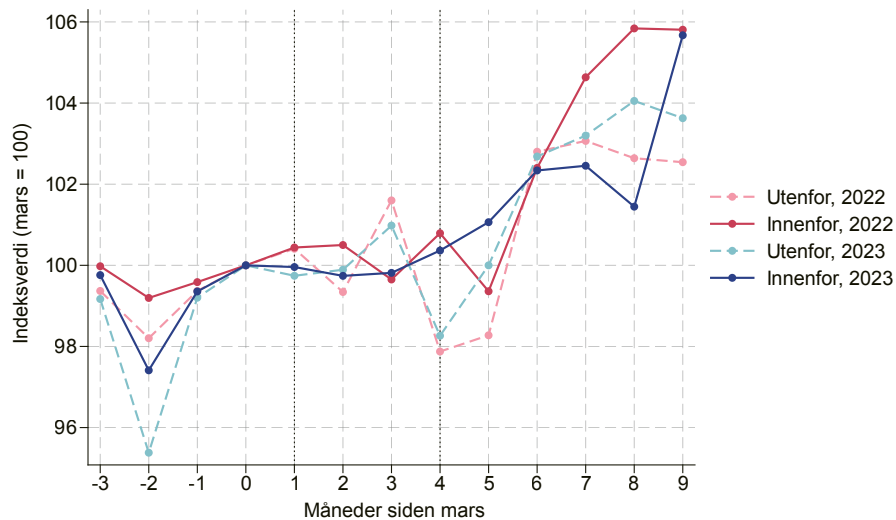
b) Andelen innleide med bygg- og anleggsyrker



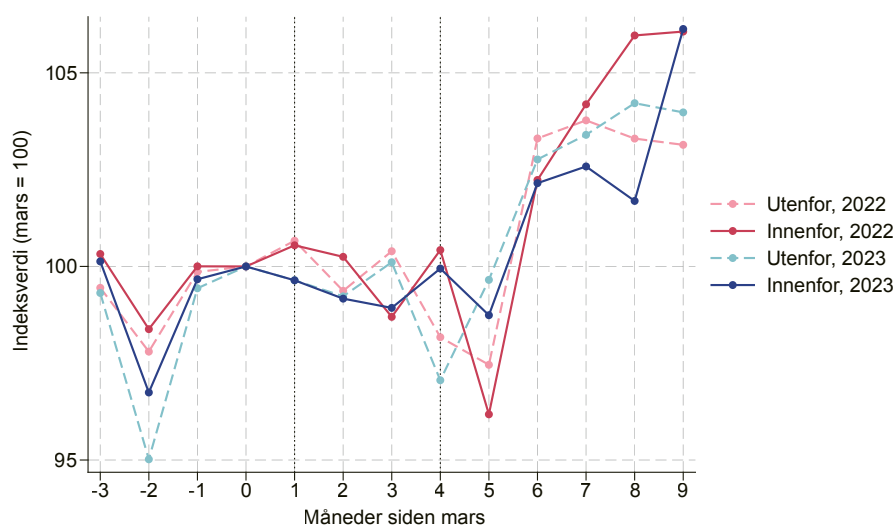
c) Lønn til direkte ansatte



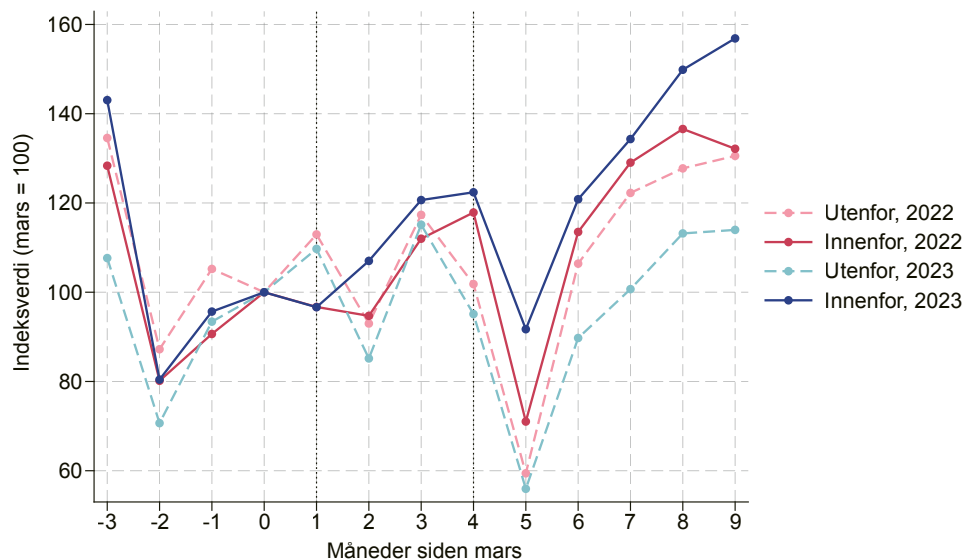
d) Antall direkte ansatte



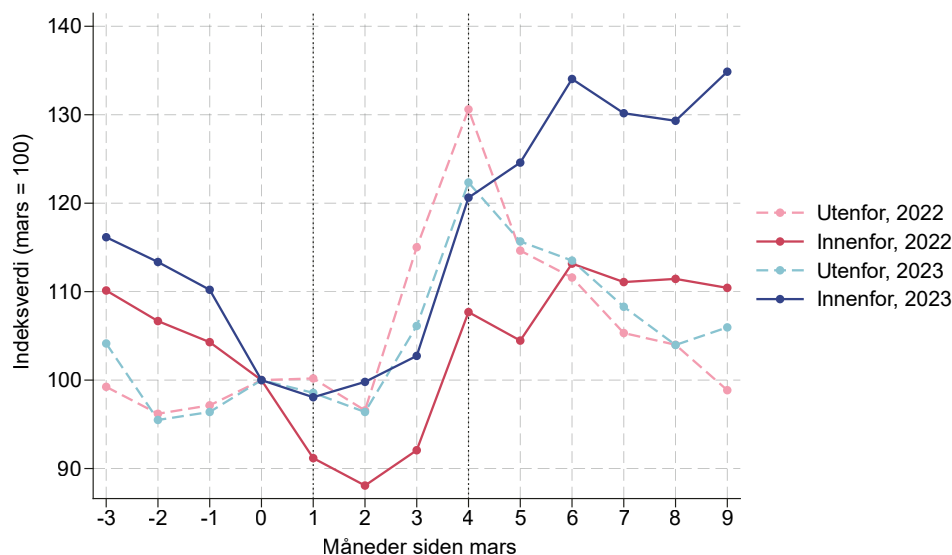
e) Avtalte arbeidstimer for direkte ansatte



f) Overtidsbetaling til direkte ansatte



g) Antall direkte midlertidig ansatte



Note. Figuren viser utfall for foretak i bygg- og anleggsnæringen som i løpet av januar til mars i 2022 og 2023 benyttet innleie fra de fem bemanningsforetakene vi har data fra. Foretakene er gruppert etter om de har forretningsadresse innenfor eller utenfor Oslo-området. I hver kohort har vi kun beholdt foretak som hadde minst én direkte ansatt i A-ordningen i alle årets måneder. Lønn til innleid arbeidskraft og andelen innleid arbeidskraft som har bygg- og anleggsyrker er målt med byrådataene. Resten av utfallene er hentet fra A-ordningen. Lønn er sesongjustert ved å ta vekk den prosentvise økningen i juni hvert år som skyldes feriepengeutbetalinger. Alle utfall er indeksert til å være 100 i mars hvert år. Informasjon om midlertidige ansettelser finnes fra 2021. Se ellers definisjoner og informasjon om data og utvalg i kapittel 3.

7.3.2 Innleieforetak i industrien, varehandelen og helse- og sosialsektoren

Figur 7.6 viser totalt utbetalt lønn til innleid arbeidskraft i tre ulike næringshovedområder:

- industrien, som i stor grad benyttet seg av innleid arbeidskraft i årene før regelendringen
- varehandelen, inkludert reparasjon av motorvogner, som hadde middels høy bruk av innleid arbeidskraft
- helse- og sosialsektoren, som også hadde middels høy bruk av innleid arbeidskraft, og som fikk unntak fra innstrammingene i 2023

Blant de industriforetakene vi har informasjon om i byrådataene, er det ingen endring i bruken av innleid arbeidskraft sammenliknet med tidligere år. Dette kan indikere at disse industriforetakene ikke benyttet innleid arbeidskraft for å dekke midlertidige behov. Resultatene i kapittel 4 tyder imidlertid på det motsatte, nemlig at behovet for innleid arbeidskraft til ekstra kapasitet er viktig i industrien. Kapittel 5 viser at tariffdekningen er svært høy i industrien, og at mange har avtale med fagforening om innleie. Det at vi ikke ser en nedgang i bruk av innleid arbeidskraft i industriforetak, kan derfor være knyttet til at industrien benytter seg av de adgangene til innleie som fortsatt er der etter regelendringen. Det kan imidlertid også skyldes at utvalget vårt av innleieforetak er lite, og dermed vil ikke disse mønstrene nødvendigvis være representative for alle foretak i industrien. Tallene fra NHOs bransjestatistikk i Figur 6.3 i kapittel 6 viser for eksempel at antall innleide til industrien økte blant deres medlemmer.

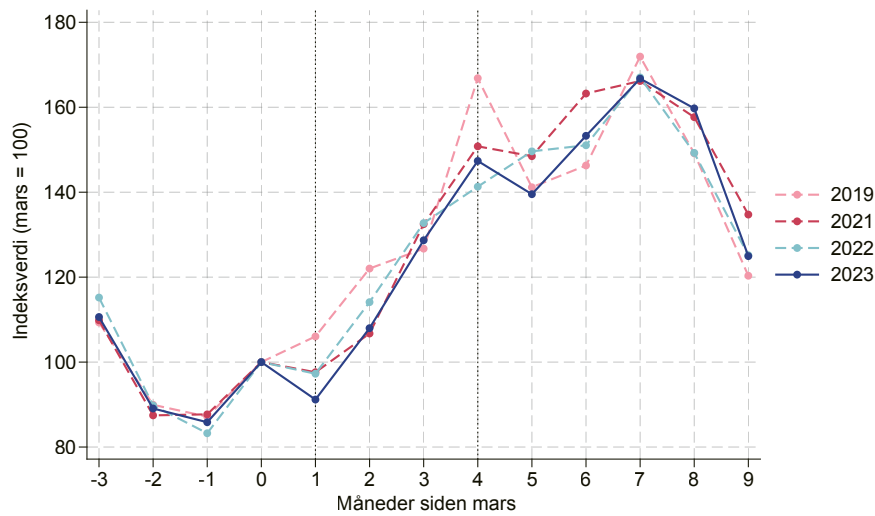
I innleieforetak innen varehandel og reparasjon av motorvogner har 2023-kohorten økt veksten i bruk av innleid arbeidskraft over året, sammenliknet med tidligere kohorter, foruten de siste månedene i 2021. Siste halvdel av 2021 var fortsatt preget av koronatiltak, noe som kan være med på å forklare høy vekst i bruken av innleid arbeidskraft i 2021. Regelendringen ser derfor ut til å ha økt bruken av innleid arbeidskraft i varehandelsforetakene heller enn å ha redusert den.

I innleieforetak i helse- og sosialsektoren er det ingen tydelige forskjeller mellom 2023-kohorten og tidligere kohorter. Foretakene ligger i underkant både før og etter regelendringen, men det er lite synlige endringer etter regelendringen. Dette er konsistent med at sektoren var unntatt regelendringen.

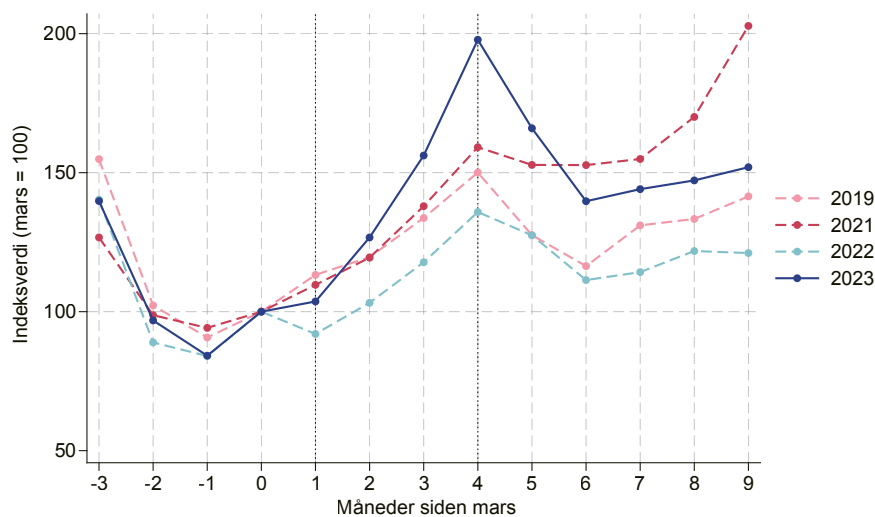
Fordi det var lite synlig endring i bruk av innleid arbeidskraft som følge av regelendringen blant innleieforetakene i disse næringene i vårt utvalg, går vi ikke videre og undersøker endringer i andreordens utfall, som antall ansatte, overtid og antall midlertidig ansatte.

Figur 7.6 Lønn til innleid arbeidskraft. Innleieforetak i andre næringer

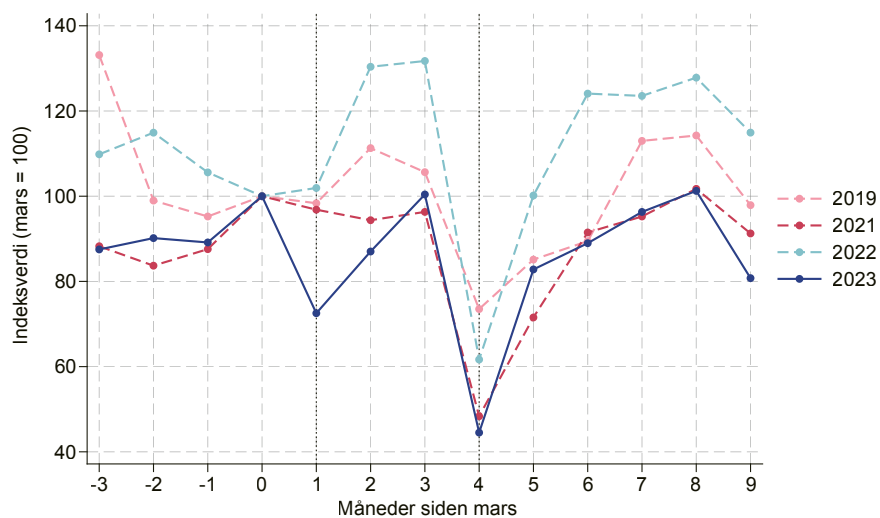
a) Industri



b) Varehandel og reparasjon av motorvogner



c) Helse- og sosialtjenester



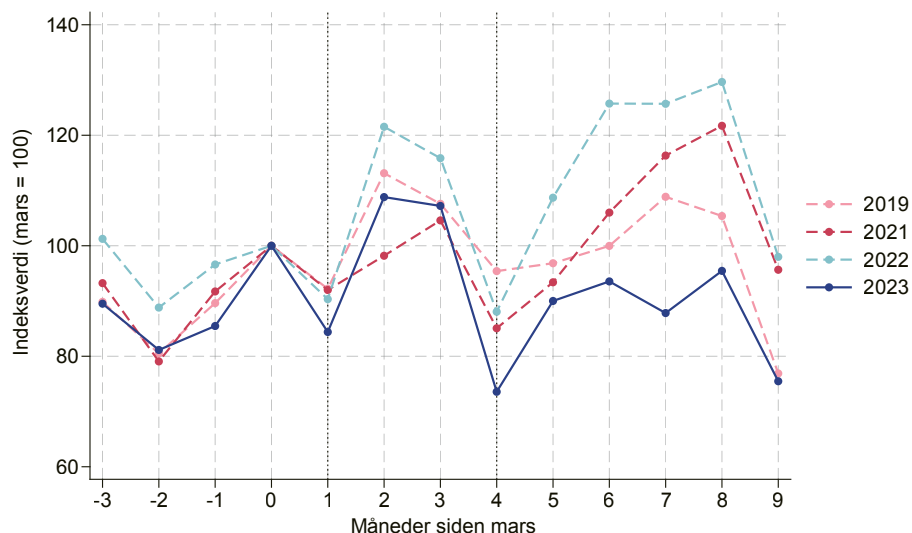
Note. Figuren viser utbetalt lønn til innleid arbeidskraft for foretak i næringene industri, varehandel og reparasjon av motorvogner og helse- og sosialtjenester som i løpet av januar til mars i årene (kohortene) 2019, 2021, 2022 og 2023 benyttet innleie fra de fem bemanningsforetakene vi har data fra. I hver kohort har vi kun beholdt foretak som har minst én direkte ansatt i A-ordningen i alle årets måneder. Lønn til innleid arbeidskraft er målt med byrådataene og indeksert til å være 100 i mars hvert år. Se ellers definisjoner og informasjon om data og utvalg i kapittel 3.

7.4 Virkning på innleieforetak med ulik størrelse

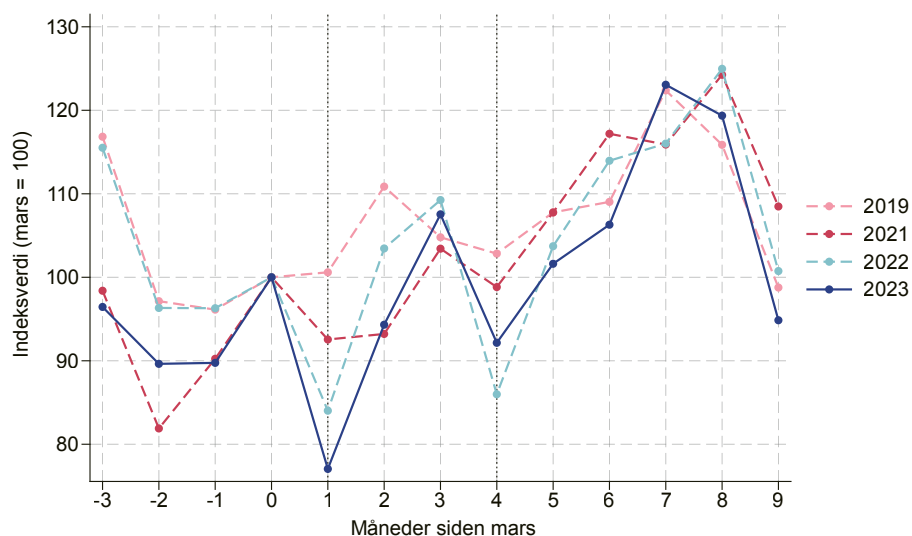
I dette avsnittet undersøker vi om det er forskjeller i hvordan regelendringen slår ut for store (over 100 ansatte), mellomstore (21–100 ansatte) og små (1–20 ansatte) innleieforetak. Figur 7.7 viser først totalt utbetalt lønn til innleid arbeidskraft fra de fem bemanningsforetakene. For små og store innleieforetak er det en tydelig nedgang i bruk av innleid arbeidskraft etter regelendringen, mens det er lite utslag av regelendringen for mellomstore innleieforetak. I små foretak er økningen i utbetalt lønn til innleid arbeidskraft over året rundt 30 prosentpoeng lavere i 2023-kohorten enn i 2022-kohorten. Forskjellen er mindre i store foretak, der forskjellen er på under 10 prosentpoeng.

Figur 7.7 Lønn til innleid arbeidskraft, etter størrelse på innleieforetakene

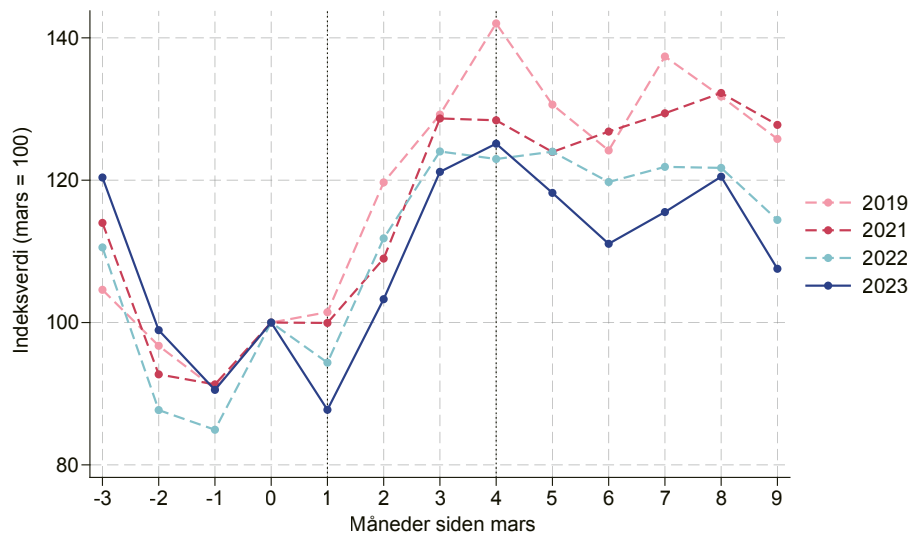
a) Små foretak



b) Mellomstore foretak



c) Store foretak

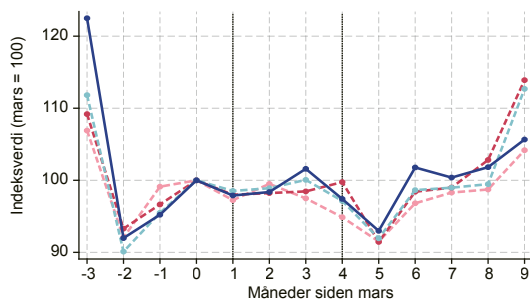


Note. Figuren viser utbetalt lønn til innleid arbeidskraft for alle foretak som i løpet av januar til mars i årene (kohortene) 2019, 2021, 2022 og 2023 benyttet innleie fra de fem bemanningsforetakene vi har data fra. Foretakene er gruppert etter størrelse: små (1–20 ansatte), mellomstore (21–100 ansatte) og store (over 100 ansatte). I hver kohort har vi kun beholdt foretak som har minst én direkte ansatt i A-ordningen i alle årets måneder. Lønn til innleid arbeidskraft er målt med byrådataene og indeksert til å være 100 i mars hvert år. Se ellers definisjoner og informasjon om data og utvalg i kapittel 3.

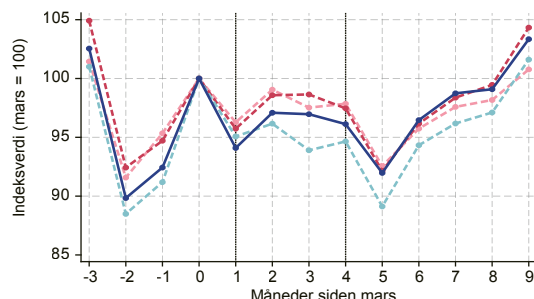
Figur 7.8 viser andre utfall for store og små innleieforetak. Både små og store foretak i 2023-kohorten har omtrent to prosentpoeng større økning i lønnsutbetalinger til direkte ansatte over året enn i 2022-kohorten. Ingen av dem øker antallet ansatte, noe som indikerer at økte lønnsutbetalinger kommer fra økt arbeidstid og/eller økt overtid. Store foretak har synlig høyere bruk av overtid over året etter regelendringen enn tidligere år. I store foretak har også antallet midlertidig ansatte økt mer i 2023 enn 2022, mens det ikke har vært noen endring i små foretak.

Figur 7.8 Utfall for innleieforetak, etter størrelse

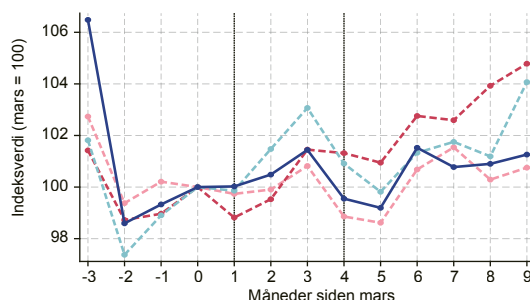
a) Små, lønn direkte ansatte



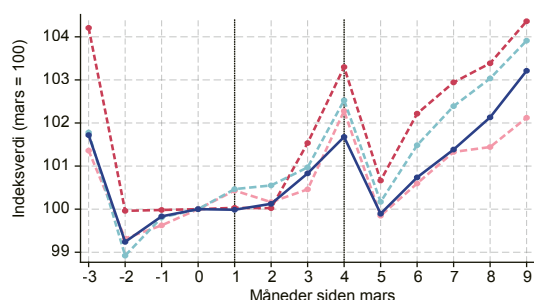
b) Store, lønn direkte ansatte



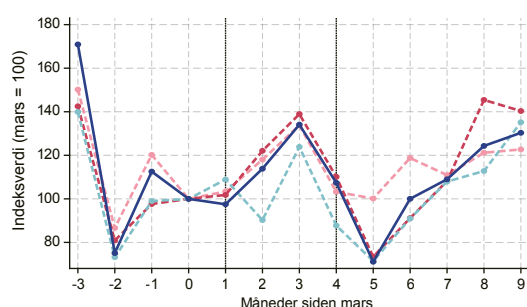
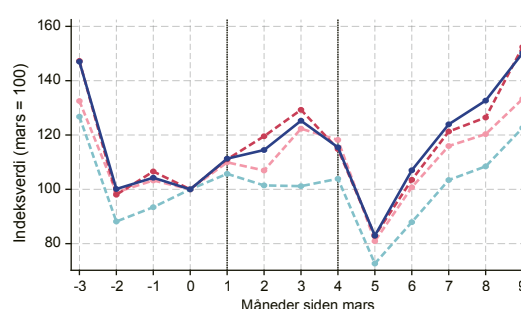
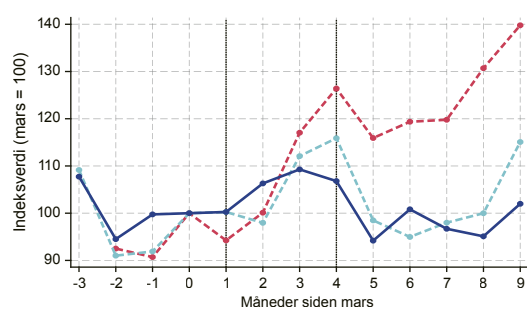
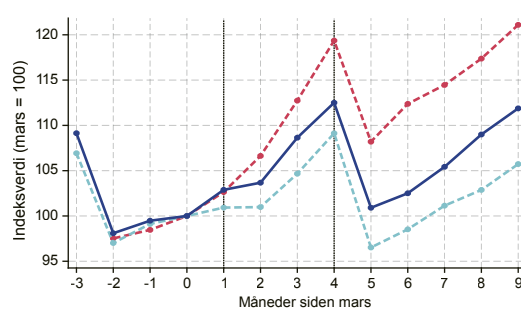
c) Små, antall ansatte



d) Store, antall ansatte



— 2019 — 2021 — 2022 — 2023

e) Små, overtidsbetaling**f) Store, overtidsbetaling****g) Små, midlertidig ansatte****h) Store, midlertidig ansatte**

— 2019 — 2021 — 2022 — 2023

Note. Figuren viser uttall for små (1–20 ansatte) og store (over 100 ansatte) foretak som i løpet av januar til mars i årene (kohortene) 2019, 2021, 2022 og 2023 benyttet innleie fra de fem bemanningsforetakene vi har data fra. I hver kohort har vi kun beholdt foretak som har minst én direkte ansatt i A-ordningen i alle årets måneder. Utfallene er hentet fra A-ordningen og indeksert til å være 100 i mars hvert år. Lønn er sesongjustert ved å ta vekk den prosentvise økningen i juni hvert år som skyldes feriepengeutbetalinger. Informasjon om midlertidige ansettelser finnes fra 2021. Se ellers definisjoner og informasjon om data og utvalg i kapittel 3.

7.5 Virkning på innleieforetak med ulik fagforeningsgrad

Etter regelendringen kunne innleieforetak fortsatt leie inn hvis de hadde avtale med en fagforening på arbeidsplassen. Tariffdekning kan derfor ha blitt viktigere enn før for foretak som ønsket å leie inn fra bemanningsforetak.⁹ Vi deler derfor inn innleieforetakene i tre grupper etter fagforeningsgraden i 2021, som er siste år vi har opplysninger om fradrag for fagforeningsmedlemskap: lav (under 25 prosent fagorganiserte), middels (25–50 prosent fagorganiserte) og høy (over 50 prosent fagorganiserte). Fagforeningsgrad henger i stor grad sammen med størrelse på foretaket: Andelen er lav i små foretak og høy i store foretak. I disse analysene ser vi kun på foretak som ligger utenfor Oslo-området, fordi det kun var der det fortsatt var mulig å inngå avtale med fagforening om innleie til bygningsarbeid på byggeplasser.

Vi analyserer endringer i bruk av innleid arbeidskraft, direkte ansettelser og overtid. Figur 7.9 viser utviklingen i bruk av innleid arbeidskraft, og vi ser at de største endringene er i foretak med middels fagforeningsgrad (økningen over året er rundt 40 prosentpoeng lavere enn i 2022 på det meste). Det er også en

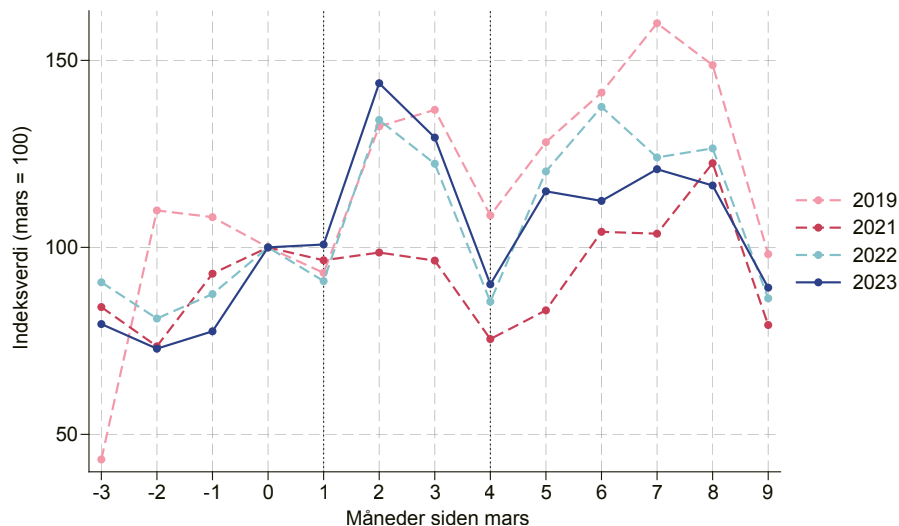
⁹ Det var også mulig å leie inn utover det som var dekket i reglene etter avtale med fagforening før 2023-reformen. Men i og med at 2023-reformen var en kraftig innstramning, er avtale med fagforening blitt den eneste muligheten bedrifter har til å leie inn for å dekke midlertidige behov.

stor endring i innleieforetak med høy fagforeningsgrad, der økningen over året er oppunder 20 prosent lavere enn i 2022. Dette kan skyldes at mange av innleieforetakene med høy fagforeningsgrad er store foretak, og at store foretak i større grad bruker innleid arbeidskraft før regelendringen og derfor også blir rammet mest av innstramningene. Resultatene tyder uansett på at foretak med høy fagforeningsgrad ikke er generelt skjermet fra regelendringen.

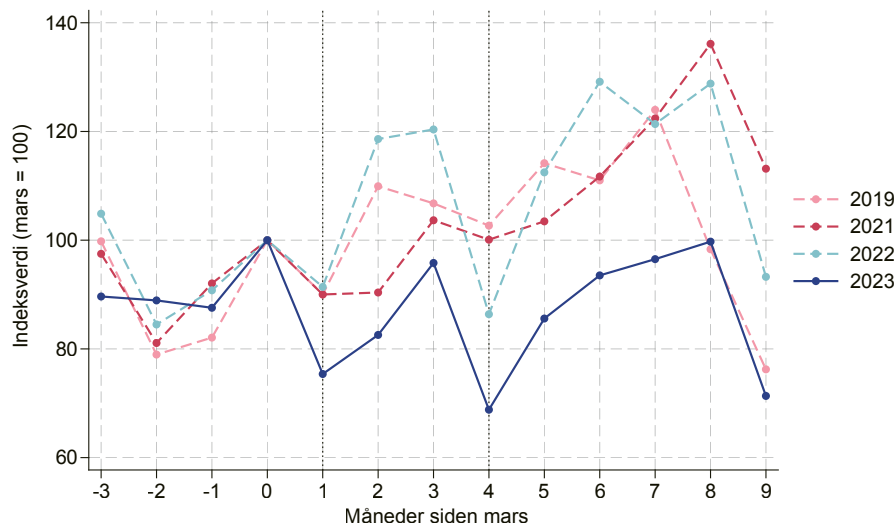
Figur 7.10 viser hvordan utbetalt lønn til direkte ansatte, antall ansatte, overtidsbetaling og antall midlertidig ansatte utvikler seg for foretak med middels og høy fagforeningsgrad. Vi ser at innleieforetak med høy fagforeningsgrad øker utbetalt lønn, antall ansatte, overtidsbetaling og antall midlertidig ansatte. I innleieforetak med middels fagforeningsgrad er det flere tegn til at aktiviteten heller går noe ned, spesielt de første seks månedene etter regelendringen. Både samlet utbetalt lønn, antall direkte ansatte, antall midlertidig ansatte og overtidsbetaling går først ned. Dette justerer seg tilbake til liknende nivåer som før regelendringen etter det første halvåret.

Figur 7.9 Lønn til innleid arbeidskraft, etter fagforeningsgrad i innleieforetakene

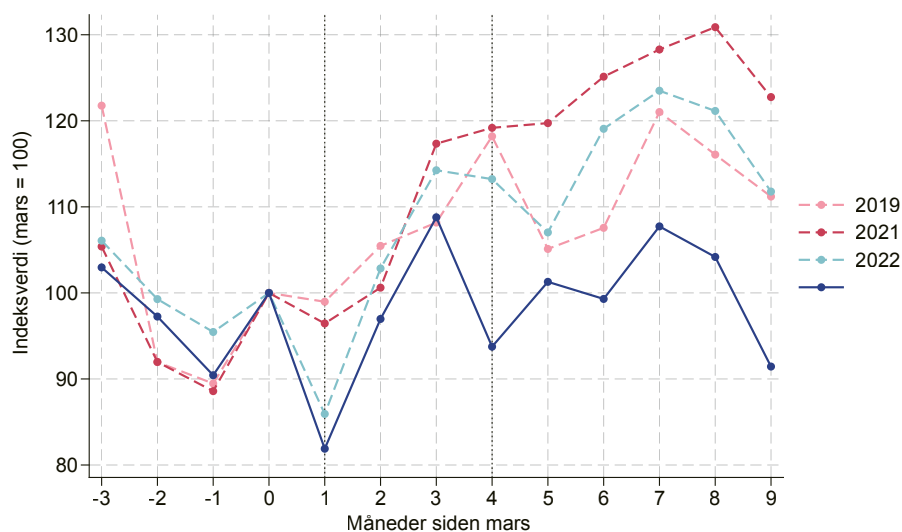
a) Lav fagforeningsgrad



b) Middels fagforeningsgrad



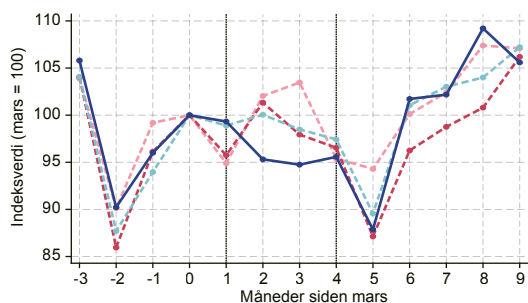
c) Høy fagforeningsgrad



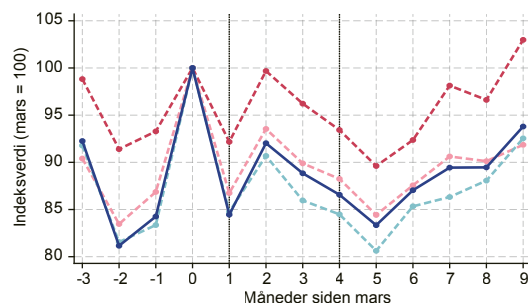
Note. Figuren viser utbetalt lønn til innleid arbeidskraft for foretak utenfor Oslo-området som i løpet av januar til mars i årene (kohortene) 2019, 2021, 2022 og 2023 benyttet innleie fra de fem bemanningsforetakene vi har data fra. Foretakene er gruppert etter andelen fagorganiserte direkte ansatte, målt med data på skattefradrag for fagforeningskontingent: lav (under 25 prosent), middels (25–50 prosent) og høy (over 50 prosent). I hver kohort har vi kun beholdt foretak som har minst én direkte ansatt i A-ordningen i alle årets måneder. Lønn til innleid arbeidskraft er målt med byrådataene og indeksert til å være 100 i mars hvert år. Se ellers definisjoner og informasjon om data og utvalg i kapittel 3.

Figur 7.10 Andre utfall for innleieforetakene i byrådataene

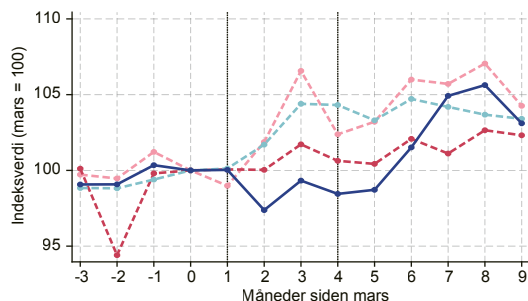
a) Middels, lønn direkte ansatte



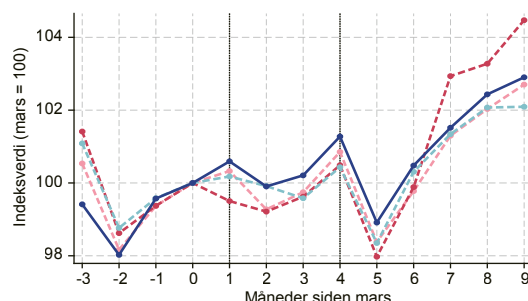
b) Høy, lønn direkte ansatte



c) Middels, antall ansatte

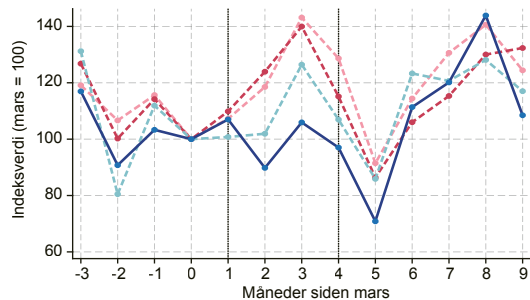


d) Høy, antall ansatte

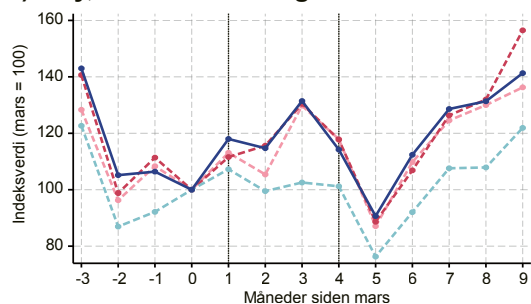


—◆— 2019 —◆— 2021 —◆— 2022 —●— 2023

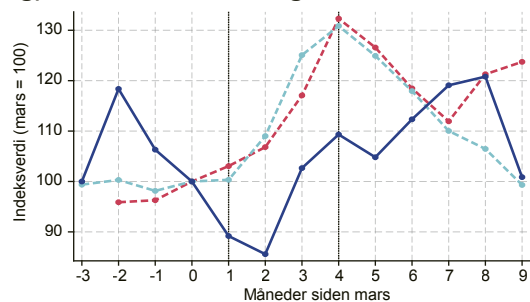
e) Middels, overtidsbetaling



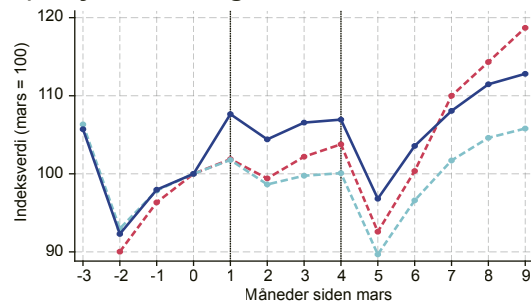
f) Høy, overtidsbetaling



g) Middels, midlertidig ansatte



h) Høy, midlertidig ansatte



—◆— 2019 —■— 2021 —▲— 2022 —●— 2023

Note. Figuren viser utfall for foretak utenfor Oslo-området med middels (25–50 prosent) og høy (over 50 prosent) fagforeningsgrad som i løpet av januar til mars i årene (kohortene) 2019, 2021, 2022 og 2023 benyttet innleie fra de fem bemanningsforetakene vi har data fra. I hver kohort har vi kun beholdt foretak som har minst én direkte ansatt i A-ordningen i alle årets måneder. Utfallene er hentet fra A-ordningen og indeksert til å være 100 i mars hvert år. Lønn er sesongjustert ved å ta vekk den prosentvise økningen i juni hvert år som skyldes feriepengeutbetalinger. Data på midlertidige ansettelser finnes fra 2021. Se ellers definisjoner og informasjon om data og utvalg i kapittel 3.

8. Virkning av regelendringen på ansatte i bemanningsforetak

I dette kapittelet undersøker vi hvordan regelendringen påvirket dem som jobber i bemanningsforetak. Vi tar utgangspunkt i alle som var ansatt i bemanningsforetak i mars 2023 («2023-kohorten»), altså i måneden før regelendringen trådte i kraft. Vi undersøker utviklingen i lønn og sannsynligheten for å være ansatt, og overgang til jobb i innleiebedriften, som er mulig gjennom koblingen med byrådataene.

Jobber i bemanningsforetak er som regel kortvarige og de ansatte er generelt mye ut og inn av arbeid. Det gjør det vanskelig å finne en god sammenlikningsgruppe når vi skal si noe om hvordan regelendringen har påvirket de utleide. Vi har valgt å sammenlikne utviklingen før og etter regelendringen i 2023 med hvordan den tilsvarende utviklingen var i andre år. Som sammenlikningsgrupper bruker vi dem som var ansatt i bemanningsforetak i mars 2019, mars 2021 og mars 2022 (vi bruker ikke 2020 på grunn av pandemien, men også 2021 er delvis et pandemi-år). Vi omtaler de ulike utvalgene av ansatte i bemanningsforetak som kohorter. 2023-kohorten er altså alle som var ansatt i et bemanningsforetak i mars 2023, og tilsvarende for de andre årene. Vi følger utviklingen i månedene før mars og resten av året etter mars. Ved å sammenlikne utviklingen før mars på tvers av år kan vi se om 2023-kohorten fulgte samme utvikling før regelendringen som tidligere kohorter («pre-trenden»). Ved å sammenlikne utviklingen etter mars kan vi se om det skjer andre endringer etter mars (altså etter regelendringen) for 2023-kohorten enn for tidligere kohorter. Forskjellen i utvikling mellom 2023-kohorten og de andre kohortene i perioden etter mars vil, under visse forutsetninger, kunne si oss noe om effektene av regelendringen.

8.1 Deskriptiv statistikk for de ansatte i bemanningsforetak

Tabell 1 viser kjennetegn ved alle ansatte i A-ordningen (kolonne Alle andre) og ansatte i bemanningsforetak i de to datakildene vi bruker i mars 2023: alle ansatte i bemanningsforetak denne måneden, altså foretak med næringskode 78.200 i A-ordningen, og de ansatte – i mars 2023 – i bemanningsforetakene vi har data fra i byrådataene (kolonne Byrådata). Fra tabellen ser vi at byrådataene dekker 20 prosent av alle utleide i økonomien.

Ansatte i bemanningsforetak skiller seg i gjennomsnitt fra andre ansatte i økonomien. De er yngre og har kortere arbeidsmarkedserfaring. De er i større grad menn, innvandrere og ikke-bosatte. De jobber færre timer i snitt og har lavere inntekt.

Undergruppen av ansatte i bemanningsforetak i byrådataene skiller seg videre noe fra alle de ansatte i bemanningsforetak i økonomien: De er oftere kvinner og innvandrere, de er yngre, har kortere arbeidsmarkedserfaring og er i større grad bosatt i Norge. Videre jobber de utleide i byrådataene litt mer i andre jobber enn bemanning i tillegg, og de har færre arbeidstimer og lavere utbetalt lønn enn alle utleide i økonomien. Byrådataene er derfor ikke helt representative for alle utleide, og resultatene fra analyser av disse dataene bør derfor tolkes med dette i tankene.

Tabell 8.2 viser antall utleide med ulike yrker. Vi ser at det er flest utleide med bygg- og anleggsyrker, salg- og serviceyrker, høyskoleyrker og kontoryrker. I byrådataene har vi et høyt antall utleide med kontoryrker og salg- og serviceyrker spesielt.

Tabell 8.1 Alle utleide sammenliknet med befolkningsgjennomsnitt (alle).*

Deskriptiv statistikk fra ulike datakilder. Kun arbeidstakere med lønn fra enten A-ordningen eller byrådataene i mars 2023. Alle som er registrert i byrådata som utleide, og som er registrert som ansatte i utleiefirma samt andre i A-ordningen

	Alle andre	Utleide A-ordn.	Utleide byrådata
Antall timer i bemanning	0,00	127,19	120,15
	[0,00]	[55,16]	[57,25]
Antall timer utenom bemanning	148	11,6	14,9
	[43,8]	[37,1]	[39,8]
Antall timer	148	139	135
	[43,7]	[54,3]	[52]
Lønn i bemanning	0	30 941	19 522
	[0]	[25 613]	[12 855]
Lønn utenom bemanning	41 899	2 461	2 958
	[55 577]	[8 988]	[10 015]
Lønn alle jobber	41 899	33 401	22 481
	[55 577]	[25 844]	[13 994]
Antall dager i bemanning	0,00	30,71	29,15
	[0,00]	[1,91]	[6,96]
Antall dager utenom bemanning	30,9	4,27	6,51
	[,786]	[10,6]	[12,6]
Selvstendig næringsdrivende	0,02	0,01	0,01
	[0,15]	[0,10]	[0,08]
Bosatt 1. januar	0,96	0,65	0,93
	[0,18]	[0,48]	[0,25]

	Alle andre	Utleide A-ordn.	Utleide byrådata
Utleid i løpet av året i A-ordn.	0,00	1,00	0,95
	[0,01]	[0,00]	[0,21]
Måneder i bemanning	0,00	1,00	0,95
	[0,00]	[0,00]	[0,22]
Måneder utenom bemanning	1,00	0,13	0,21
	[0,00]	[0,34]	[0,40]
Kvinne	0,48	0,30	0,44
	[0,50]	[0,46]	[0,50]
Innvandrere	0,20	0,38	0,41
	[0,40]	[0,49]	[0,49]
Bosatt innvandrere	0,20	0,19	0,40
	[0,39]	[0,45]	[0,49]
Alder	42,9	38,8	33,5
	[12,6]	[12,2]	[12]
Års erfaring siden 1993 (året før)	17,3	10,3	6,94
	[10]	[9,29]	[7,52]
Fast ansatt (noe)	0,89	0,77	0,95
	[0,31]	[0,42]	[0,21]
Midlertidig ansatt (noe)	0,10	0,23	0,04
	[0,30]	[0,42]	[0,21]
Yrkesinntekt (året før)	517,936	387,727	244,828
	[450 522]	[314 605]	[162 356]
Næringsinntekt (året før)	110,768	75,183	67,861
	[920 531]	[189 082]	[152 619]
Barn under 18	0,40	0,18	0,21
	[0,49]	[0,39]	[0,40]
Månedslønn byrådata	0	0	21 039
	[0]	[0]	[11 779]
Arbidsdager byrådata	0,00	0,00	14,35
	[0,06]	[0,00]	[8,12]
Arbeidstimer byrådata	0,00	0,00	129,48
	[0,03]	[0,00]	[77,81]
Personer	2 468 042	41 507	8 415

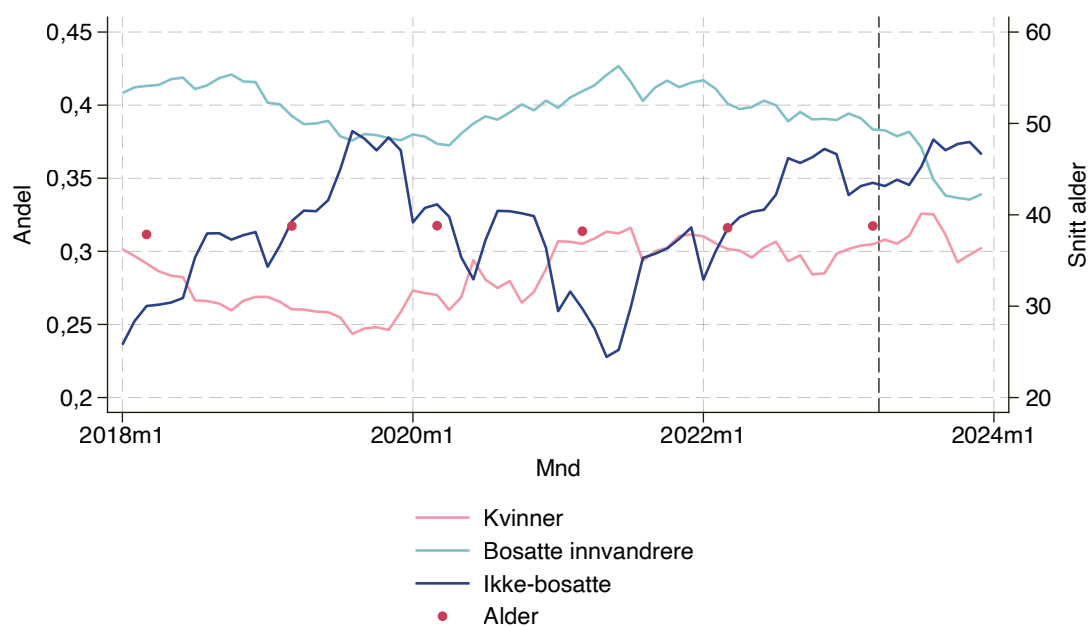
Note. Deskriptiv statistikk mars 2023. Gjennomsnitt, standardavvik i parentes. Kolonne 1 gjelder alle som er aktivt ansatte i A-ordningen som ikke jobber i utleievirksomheter. Kolonne 2 gjelder alle som er ansatt i utleievirksomheter definert etter NACE-kode. Kolonne 3 gjelder personer som er ansatt i bemanningsforetak (byrådata). Dataene er hentet fra A-ordningen, virksomhetsregisteret, bemanningsforetak og ulike registre fra SSB.

Tabell 8.2 Alle utleide sammenliknet med befolkningsgjennomsnitt (alle).*

	Alle andre	Utleie A-ordningen	Utleie byrådata
Ledere	229 577	1 010	17
Akademiske yrker	449 745	2 468	94
Høyskoleyrker	596 277	5 809	520
Kontoryrker	133 460	4 128	3 301
Salgs og serviceyrker	523 300	6 944	2 235
Bønder, fiskere mv.	16 227	84	7
Håndverkere	71 884	2 134	67
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.	144 605	3 464	741
Renholdere, hjelpearbeidere mv.	97 397	2 143	625
Bygg og anlegg	189 905	13 312	807

Note. Aktive arbeidsforhold i enten A-ordningen eller byrådataene per mars 2023. Alle som er registrert i A-ordningen utenom utleievirksomheter (kolonne 1), ansatte i utleievirksomheter (kolonne 2), byrådata (kolonne 3). Yrker er definert etter første siffer i yrkeskodene med unntak av bygg- og anleggsyrker (se definisjon i kapittel 3).

Figur 8.1 Sammensetning av bemanningsforetakansatte i A-ordningen, 2018–2023.
Andeler og snitt



Note. Figuren viser den demografiske sammensetningen til ansatte i bemanningsforetakene i registerdata fra SSB. Andel kvinner, bosatte innvandrere og ikke-bosatte på venstre akse. Gjennomsnittlig alder på høyre akse.

Figur 8.1 viser hvor stor andel av alle utleide som tilhører gruppene kvinner, bosatte innvandrere og ikke-bosatte utleide arbeidstakere i A-ordningen. De ikke-bosatte er ikke nødvendigvis registrert som innvandrere i det norske registeret (nettopp fordi de er ikke-bosatte), men flesteparten er personer som er utenlandske statsborgere. I tillegg viser figuren gjennomsnittlig alder på de utleide. Vi ser at sammensetningen av de utleide svinger en hel del over perioden. Spesielt falt andelen ikke-bosatte blant de utleide under koronapandemien.

Rett før regelendringen trådte i kraft (vist med stiplet linje), var imidlertid andelen ikke-bosatte tilbake rundt 35 prosent – omtrent samme andel som bosatte innvandrere. De som jobber i bemanningsforetak er altså i svært stor grad innvandrere eller ikke-bosatte. Etter regelendringen 1. april 2023 er det et tydelig fall i andelen bosatte innvandrere blant de utleide.

8.2 Arbeidsvilkår blant utleide i A-ordningen

I figur 8.2 viser vi utviklingen i månedlig utbetalt lønn (indeksert til nivået i mars) for de utleide i A-ordningen, med én linje for hver av de ulike kohortene, i to måneder før og tolv måneder etter mars. Den blå linjen viser utviklingen for 2023-kohorten, altså dem som var ansatt i bemanningsforetak rett før regelendringen. Dersom regelendringen har hatt noen effekt, er det altså for denne kohorten vi vil forvente å se den. Den stiplede vertikale linjen viser overgangen fra mars til april hvert år og markerer dermed tidsskillet mellom før og etter regelendringen for 2023-kohorten.

I panel a viser vi utviklingen i utbetalt månedslønn kun fra arbeid i bemanningsforetak. Her ser vi at 2023-kohorten havner på et lavere nivå fem måneder etter regelendringen enn de andre kohortene. I perioden før mars er også nivået høyere enn for de andre kohortene, og nedgangen gjennom året er også større for 2023-kohorten enn for tidligere kohorter.

I panel b viser vi utviklingen i utbetalt månedslønn kun fra andre jobber enn i bemanningsforetak. Sammenliknet med 2022-kohorten, som er nærmest i tid, er det en økning i de utleides lønn fra andre arbeidsgivere enn bemanningsforetak. Sammenliknet med tidligere kohorter ligger 2023-kohorten imidlertid under i både perioden før mars og etter mars. Indekseringen gjør imidlertid at det å se på prosentvis økning blir litt skjevt for dette utfallet, fordi utbetalt lønn fra andre jobber ligger så lavt i mars (som er den måneden de er målt å jobbe i et bemanningsforetak). Nivåfiguren i Figur A.8.2 viser at i nivå, mottar de som var utleid i mars 2023 mer utbetalt lønn fra andre jobber etter mars, enn i tidligere kohorter.

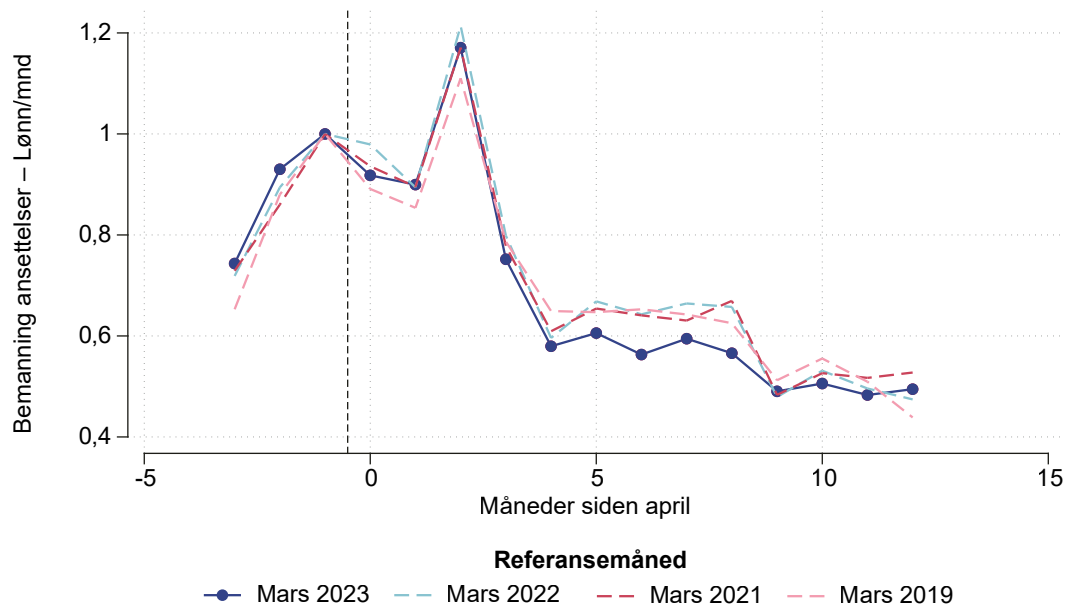
I panel c viser vi samlet månedlig lønn for den utleide fra alle arbeidskontrakter den måneden, altså lønn både fra jobber i bemanningsforetak og eventuelle andre jobber. Utviklingen i samlet lønn er ganske lik for dem som var utleide i 2023, og dem som var utleide i alle andre år vi sammenlikner med. Det er noen nivåforskjeller (se tabell 1), men trenden er nokså lik både før og etter regelendringen.

Samlet sett ser det altså ut til å ha vært noe vridning fra arbeid i bemanningsforetak til annen type arbeid blant dem som var utleide før regelendringen, uten tap i totalt utbetalt lønn (men heller ingen vekst). Det at resultatene ikke er så

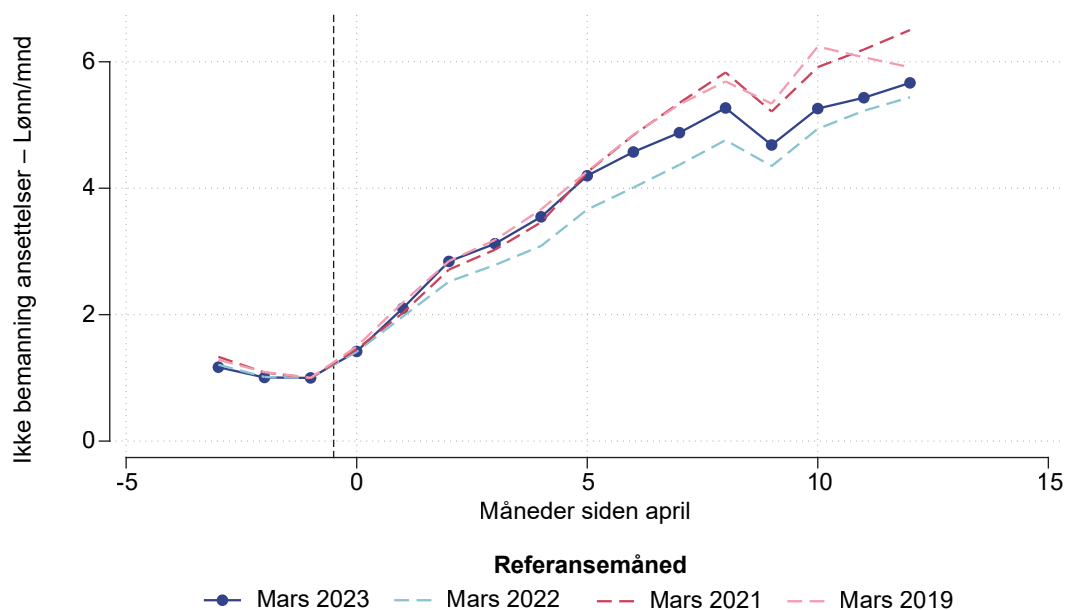
tydelige når vi ser alle innleieforhold under ett, kan skyldes at det ikke har vært en stor nedgang i bruk av utleid arbeidskraft i alle bransjer og yrker. Senere i kapittelet undersøker vi spesifikt noen yrker og undergrupper av befolkningen for å se om det er tydeligere effekter enkelte steder i økonomien.

Figur 8.2 Utvikling i utbetalt månedslønn fra henholdsvis kun bemanningsforetak, alle arbeidsforhold utenom bemanningsforetak, og alle arbeidsforhold til sammen, for ulike kohorter av utleide i A-ordningen. Indeksert.

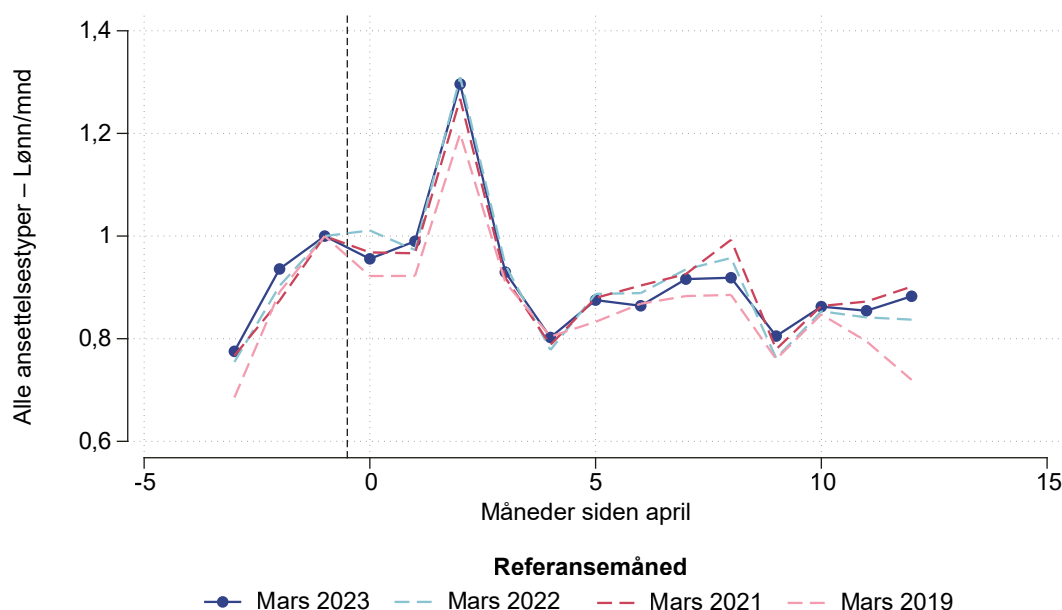
a) De utleides månedslønn kun fra bemanningsforetak



b) De utleides månedslønn fra andre arbeidsgivere (utenom bemanningsforetak)



c) De utleides månedslønn fra alle ansettelser



Note. Figurene viser utbetalt lønn fra ulike kilder for ansatte i bemanningsbyrå i mars i ulike år. Indeksering er gjort per år slik at verdien er 1 i mars hvert år. Data fra A-ordningen.

I figur 8.3 viser vi utviklingen i ulike sysselsettingsutfall for de samme kohortene av utleide som i figur 8.2.

I panel a viser vi utviklingen i sannsynligheten for å være ansatt (stå registrert med minst ett arbeidsforhold i A-ordningen). Her ligger 2023-kohorten litt høyere enn de andre i månedene før mars, mens den ligger i nedre sjikt etter mars, noe som indikerer at de som var utleide rett før regelendringen i 2023, i noe mindre grad er i et ansettelsesforhold enn i tidligere kohorter av utleide.

I panel b og c viser vi sannsynligheten for å være henholdsvis fast eller midlertidig ansatt i annet arbeid enn arbeid i bemanningsforetak. Registreringen av fast og midlertidig ansettelse finnes kun i A-ordningen, fra januar 2021. Dermed har vi færre måneder med observasjoner i sammenlikningskohortene. Utviklingen i panel b peker mot at de utleide i 2023-kohorten har rundt 10 prosent høyere sannsynlighet enn 2022-kohorten for å være fast ansatt utenfor bemanningsforetak i de første åtte månedene etter regelendringen. Panel c viser at de utleide i 2023-kohorten har langt høyere sannsynlighet – nærmere 50 prosent – for å være midlertidig ansatt utenfor bemanningsforetak enn 2022-kohorten. Til sammen tyder altså panel b og c på at regelendringen forårsaket en vridning fra arbeid i bemanningsforetak til mer midlertidig arbeid. Selv om midlertidig arbeid er mer kortsiktig enn en fast ansettelse i et bemanningsforetak, førte denne vridningen ikke til lavere sannsynlighet for å være ansatt i noen perioder (panel a) eller lavere samlet utbetalt lønn (Figur 8.2).

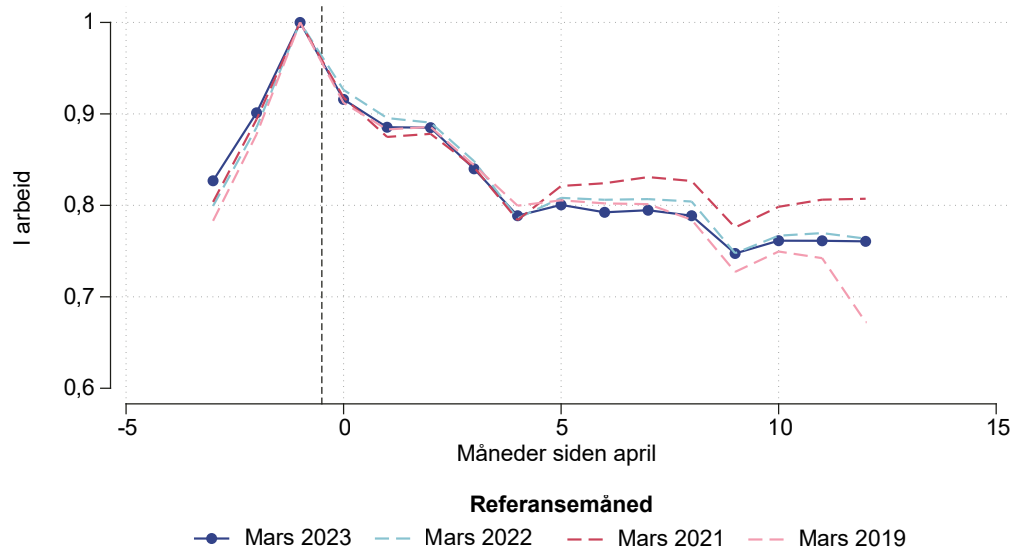
Økningen i sannsynligheten for å være midlertidig ansatt utenfor bemanningsforetak kan henge sammen med at regelendringen medførte strengere regulering

av innleie for å dekke «midlertidige behov». En økning i midlertidige ansettelser er derfor ikke unaturlig, gitt at en stor andel utleide er ansatt nettopp for å fylle midlertidige behov. I panel d ser vi også en økning i sannsynligheten for å være selvstendig, men her slutter dataene dessverre i desember 2023. For arbeidstakerne er det derfor ikke åpenbart at regelendringen ga dem bedre vilkår på arbeidsmarkedet, når en stor andel gikk over i midlertidig jobb eller å være selvstendig oppdragstaker, som også er tilknytningsformer med lavere jobbsikkerhet enn faste ansettelser.

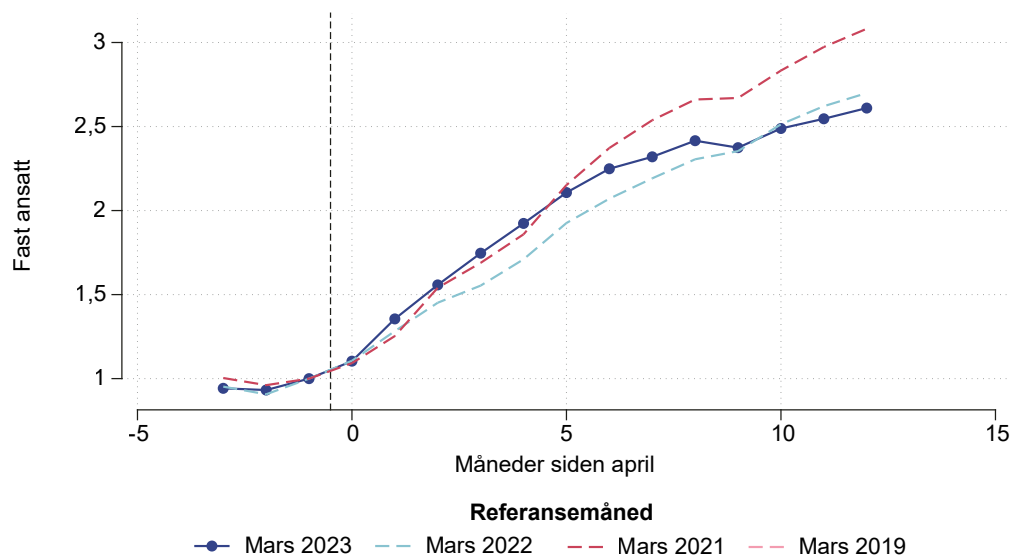
Vi finner få tydelige forskjeller i hvordan regelendringen påvirket ulike yrkesgrupper. Unntaket er utleide i bygg- og anleggsyrker i Oslo og Viken, hvor regelendringen hadde sterkere utslag. Vi ser spesielt på disse i avsnitt 8.4.

Figur 8.3 Utvikling i sysselsettingsutfall for ulike kohorter av utleide i A-ordningen. Indeksert.

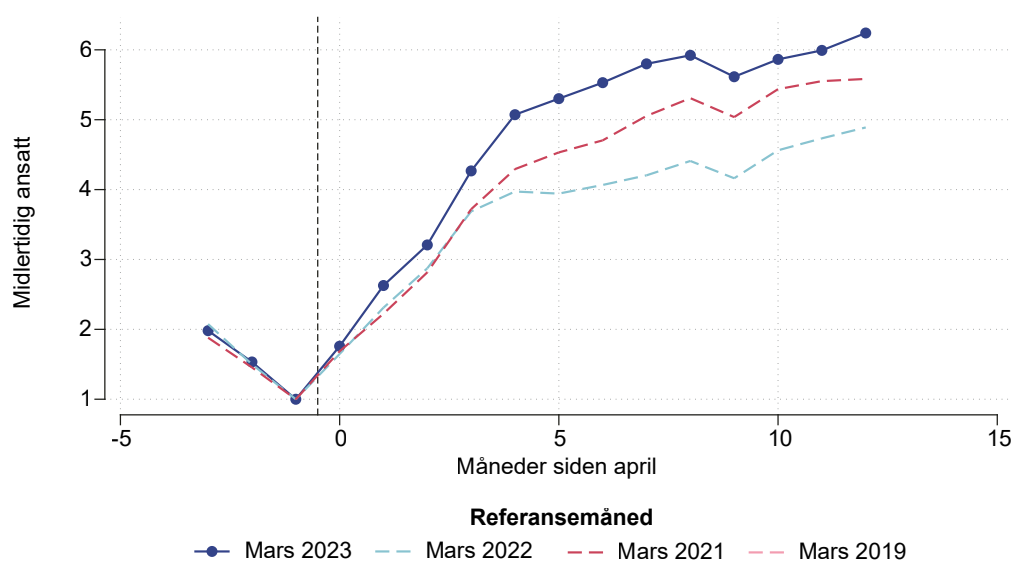
a) I arbeid



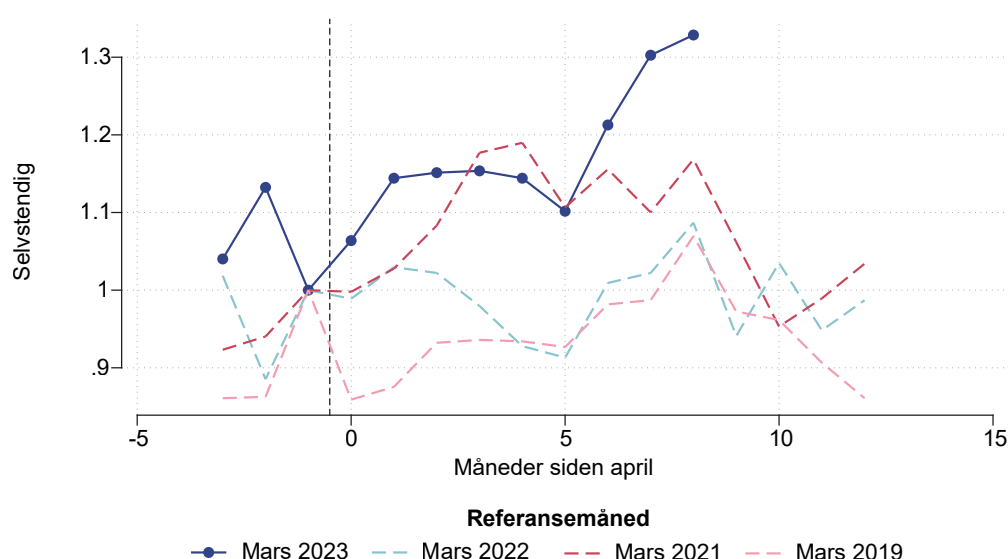
b) Fast ansatt



c) Midlertidig ansatt



d) Selvstendig



Note. Figurene viser arbeidsmarkedstilknytning for utleide ansatt i mars i ulike år. Indeksering er gjort per år slik at verdien er 1 i mars hvert år. Data fra A-ordningen og virksomhetsregisteret.

8.3 Overgang til ansettelse blant utleide i byrådata

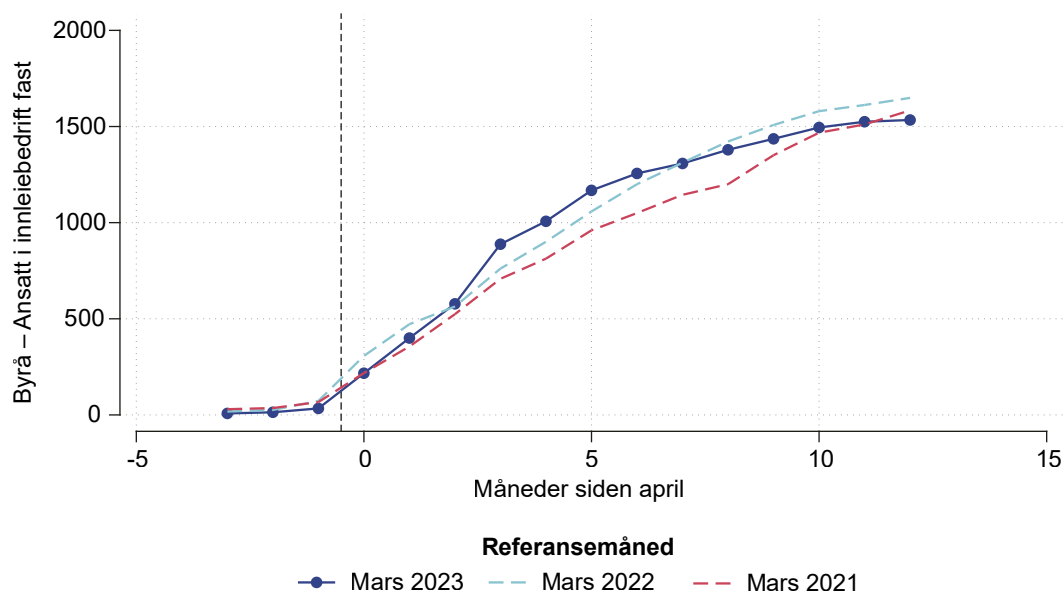
I byrådataene kan vi undersøke om de utleide går over i jobb hos innleieforetaken, noe som er unikt for disse dataene.

De utleide i byrådataene skiller seg noe fra alle utleide, som beskrevet i kapittel 8.1, men ikke i veldig stor grad. Analyser tilsvarende de i 8.2.1 gjort med byrådata (ikke vist her) gir imidlertid svært like resultater som for alle utleide i A-ordningen: Lønn fra bemanningsarbeid går ned, men total lønn fra alle arbeidsforhold er lite endret. Sannsynligheten for å være fast ansatt går ned, mens sannsynligheten for å være midlertidig ansatt går opp.

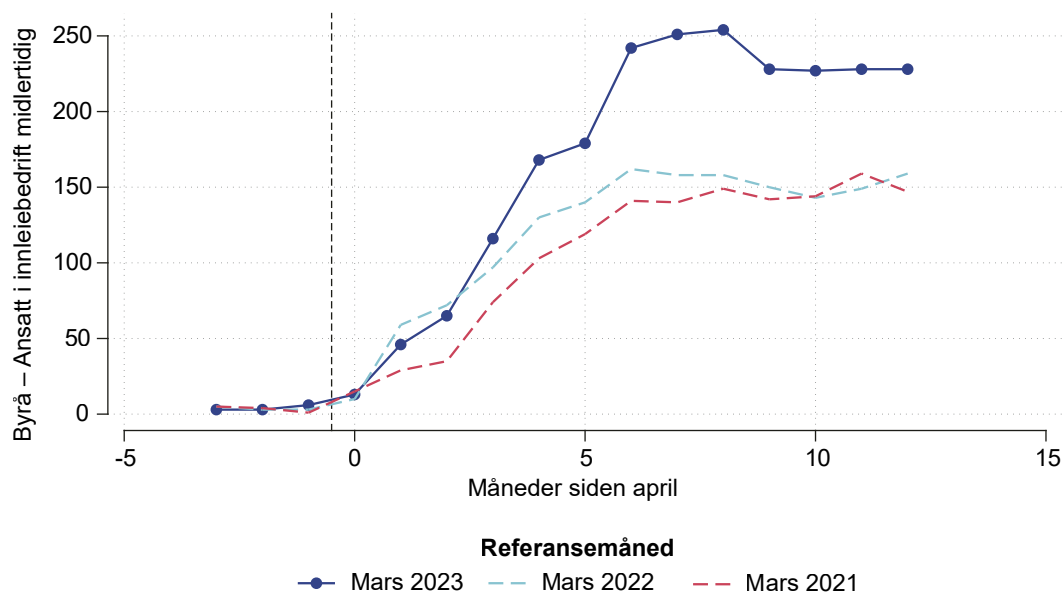
Figur 8.4 viser overganger fra å være utleid til å bli direkte ansatt i innleieforetaket hvor personen var leid inn. For overganger bruker vi ikke indekserte verdier siden nesten ingen er ansatt direkte i innleieforetaket samtidig som de er innleid i indekseringstidpunktet (mars). Vi ser at det er overganger hver måned. Etter fem måneder var rundt 1100 personer direkte fast ansatt i innleieforetaket i 2022-kohorten, og 150 personer var direkte midlertidig ansatt. Etter 2023-regelendringen har begge overgangene økt. Det er 1200 personer som er fast ansatt og 180 personer som er ansatt midlertidig. Innleieforetakene ser altså ut til å ansette egne innleide som direkte ansatte i stor grad, og enda mer etter regelendringen.

Figur 8.4 Overgang til ansettelse i innleieforetaket for ulike kohorter av utleide i byrådata. Antall.

a) Fast jobb i innleiebedriftet



b) Midlertidig jobb i innleieforetaket



Note. Figurene viser overganger fra innleieforhold til ansettelse for utleide registrert i byrådata ansatt i mars i ulike år.

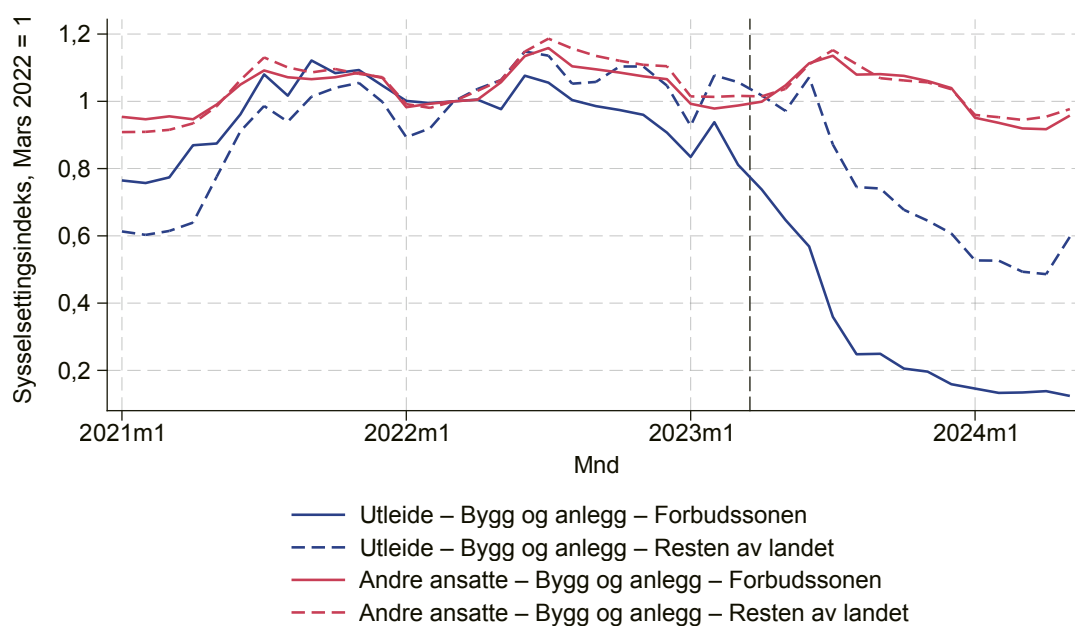
8.4 Virkning på utleide med bygg- og anleggsyrker innenfor og utenfor forbudssonen

I dette avsnittet viser vi utviklingen i bygg- og anleggsyrker, som er aller mest påvirket, og skiller mellom Oslo-området og resten av landet.

Før vi ser på hendelsesanalysene (*event study*), ser vi i figur 8.5 på den overordnede utviklingen i antall ansatte i bemanningsforetak (utleide) med bygg- og anleggsyrker og antall direkte ansatte med bygg- og anleggsyrker i henholdsvis forbudssonen (heltrukket linje) og resten av landet (stiplet linje). Dette er en tilsvarende figur som figur 6.4 i kapittel 6, spesielt for bygg- og anleggsyrker (se definisjon i kapittel 3). Vi ser at det er et tydelig fall i antall utleide etter regelendringen både innenfor forbudssonen og utenfor forbudssonen, men fallet er størst innenfor forbudssonen, der antall utleide er 90 prosent lavere i 2024 enn i mars 2022. Utviklingen for direkte ansatte holder seg ganske lik både innenfor og utenfor forbudssonen.

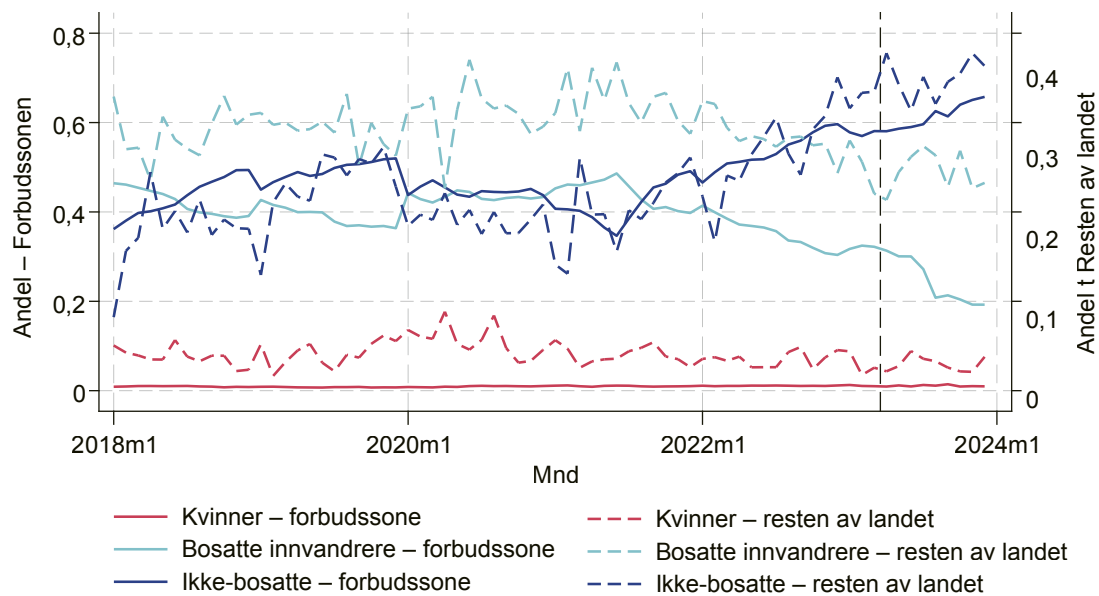
I figur 8.6 viser vi utviklingen i sammensetningen av utleide i bygg- og anleggsyrker i forbudssonen og ellers, nærmere bestemt hvor stor andel som er kvinner, bosatte innvandrere og ikke-bosatte innvandrere. Det er en tydelig nedgang i andelen innvandrere i bygg- og anleggsyrker i forbudssonen etter regelendringen, mens andelen ikke-bosatte innvandrere fortsetter å vokse som før regelendringen. Regelendringen førte derfor til at en relativt større andel blant bosatte innvandrere sluttet å jobbe som utleide etter regelendringen enn blant andre grupper.

Figur 8.5 Antall utleide i bygg- og anleggsyrker i A-ordningen, 2021–2024. Indeksert til 1 i mars 2022.



Note. Figuren viser antall ansatte i bygg og anleggsyrker etter region og tilknytningsform. Indeksering er gjort per år slik at verdien er 1 i mars 2022. Data fra A-ordningen.

Figur 8.6 Sammensetning av utleide i bygg- og anleggsyrker i A-ordningen, innenfor og utenfor forbudssonen, 2018–2024.



Note. Figuren viser demografisk sammensetning av ansatte i bygg- og anleggsyrker etter region og over tid. Data fra A-ordningen og Folkeregisteret

I figur 8.7 viser vi utviklingen i månedlig utbetalt lønn (indeksert til nivået i mars) for de utleide i A-ordningen. Figuren har et liknende oppsett som figur 8.1, men i stedet for å sammenlikne fire ulike kohorter bruker vi her bare 2022- og 2023-kohortene. Hver av kohortene er videre delt inn i om de arbeider innenfor eller utenfor forbudssonen. Den heltrukne blå linjen viser utviklingen for 2023-kohorten som i mars arbeidet innenfor forbudssonen. Vi forventer at eventuelle virkninger av regelendringen vil være særlig synlig for denne gruppen.

Figur 8.7 panel a viser lønn utbetalt kun fra bemanningsforetak. Her ser vi at lønnen går tydelig ned for 2023-kohorten i forbudssonen, og lønnsreduksjonen er nesten dobbelt så stor som i de andre gruppene.

Panel b viser lønn fra annet arbeid enn arbeid i bemanningsforetak, og her ser vi en tydelig økning i forbudssonen for 2023-kohorten sammenliknet med de andre. Dette er imidlertid indekserte tall, og de lave nivåene i mars 2023 gjør at økningen prosentvis blir svært stor. Vi henviser til figur A.8.7 i appendiks, som viser nivåene. Her ser vi at lønn fra annet arbeid økte for de utleide både innenfor og utenfor forbudssonen, men mer i forbudssonen dersom vi sammenlikner med tilsvarende utvikling året før. Når vi ser på samlet lønn fra alle typer arbeid i panel c, ser vi omtrent den samme nedgangen innenfor og utenfor forbudssonen. Det ser derfor ut som om de som var utleide i bygg- og anleggsyrker, ikke fullt ut får substituert seg til annen lønn verken innenfor eller utenfor forbudssonen. Utenfor forbudssonen jevner det seg ut etter det første halvåret.

I figur 8.8 panel a viser vi sannsynligheten for å være ansatt. Her ser vi at innenfor forbudssonen har de utleide rundt 5 prosent lavere sannsynlighet for å være ansatt enn 2022-kohorten.

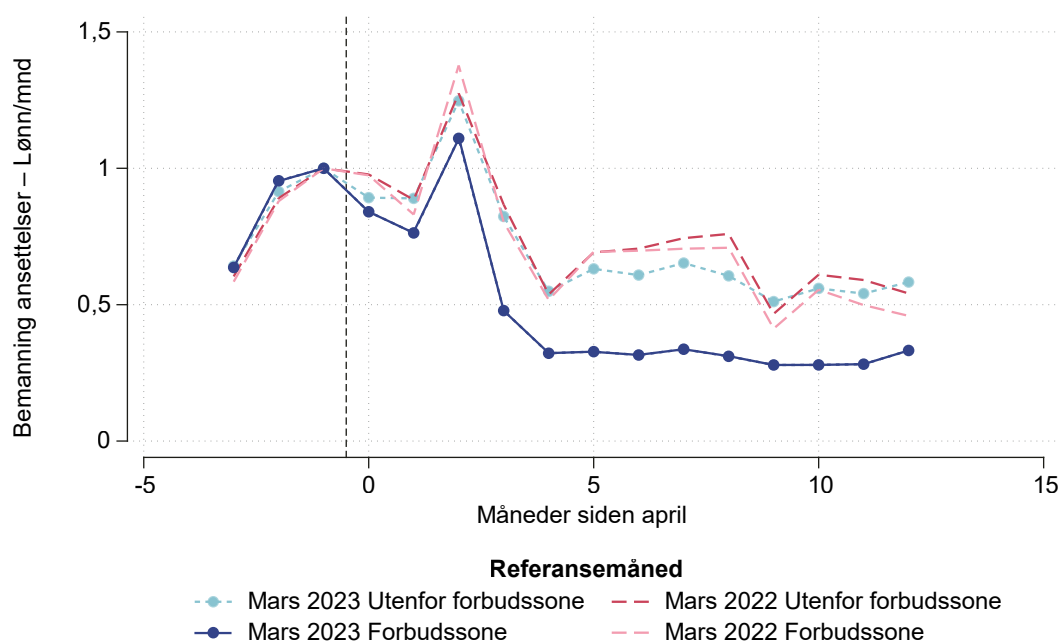
I panel b og c i figur 8.8 ser vi på sannsynligheten for å ha henholdsvis fast og midlertidig jobb hos andre arbeidsgivere enn bemanningsforetak for de samme gruppene av utleide. Det er en tydelig økning i begge deler for de utleide i 2023-kohorten i forbudssonen. I september 2023 er 1 500 av de utleide i forbudssonen fast ansatt, mens det tilsvarende tallet for 2022-kohorten er 800. I september 2023 er 350 av de utleide i forbudssonen midlertidig ansatt, mens det tilsvarende tallet for 2022-kohorten er 100. I figur A.8.8 i appendiks viser vi disse nivåene.

Panel d viser at sannsynligheten for å være selvstendig er mer enn doblet innenfor forbudssonen. Nivået i figur A.8.8 i appendiks viser imidlertid at dette dreier seg om svært få individer i utgangspunktet.

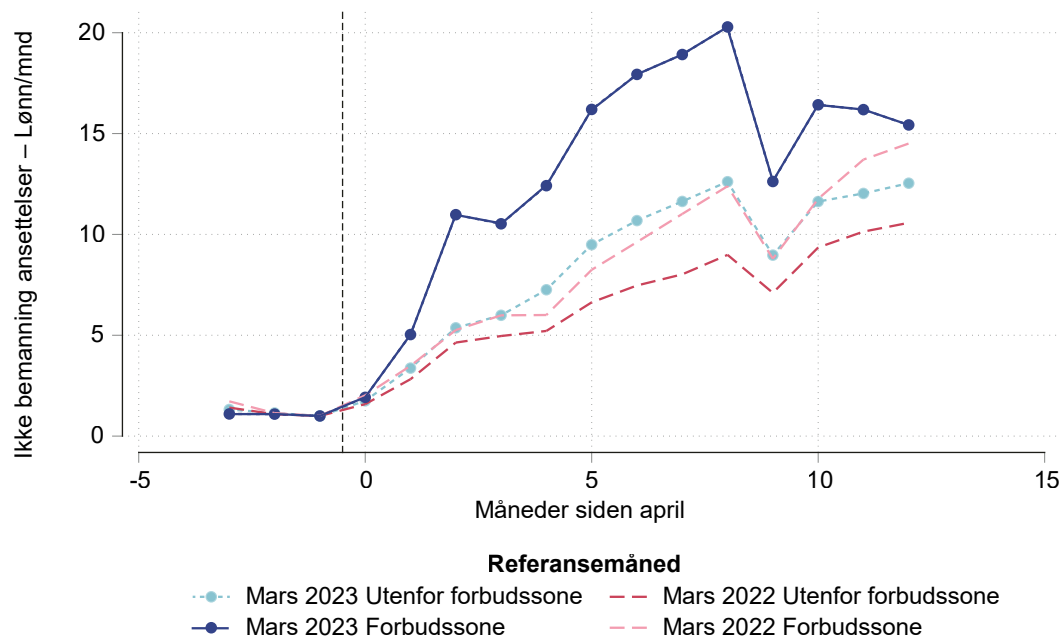
Samlet tyder disse resultatene på en vridning av ansettelsesformer i byggebransjen i Oslo-området (forbudssonen), med vekst særlig i fast ansatte (målt i antall), noe vekst i midlertidig ansatte og en prosentvis stor vekst i selvstendige, som i antall likevel utgjør en liten del. Videre ser det ut som om regelendringen også har gitt færre sysselsatte og lavere samlet lønn fra ansettelser for dem som var utleide før regelendringen, enn i 2022.

Figur 8.7 Utvikling i utbetalt månedslønn fra henholdsvis kun bemanningsforetak, alle arbeidsforhold utenom bemanningsforetak, og alle arbeidsforhold til sammen, for utleide i bygg- og anleggsyrker i A-ordningen, utenfor og innenfor forbudssonen. Indeksert.

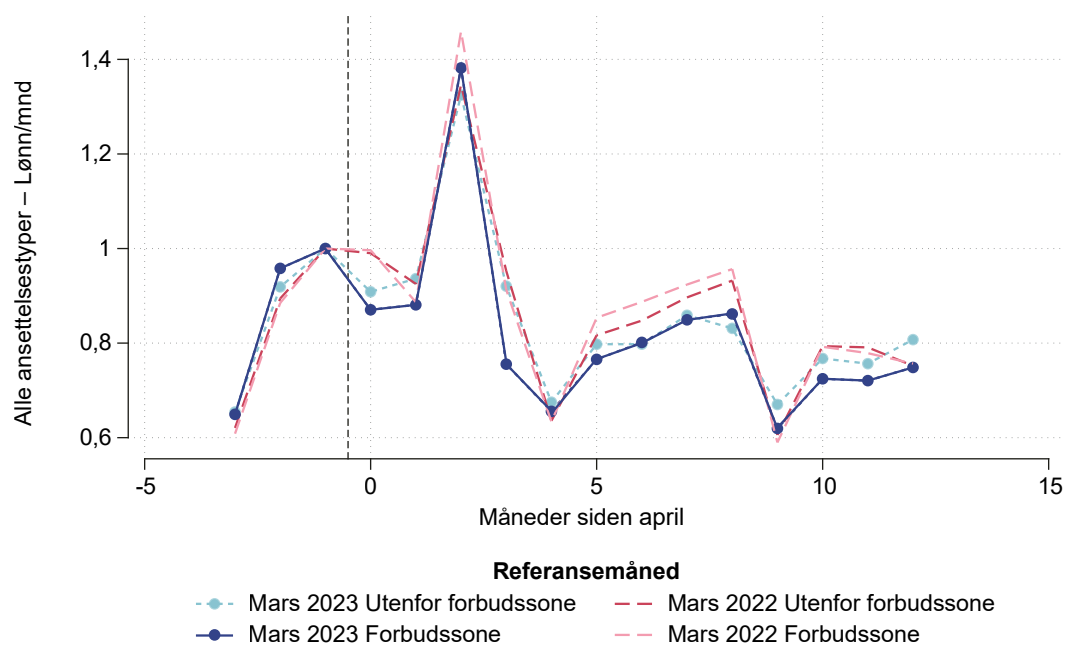
a) Lønn bemanning



b) Lønn ikke-bemanning



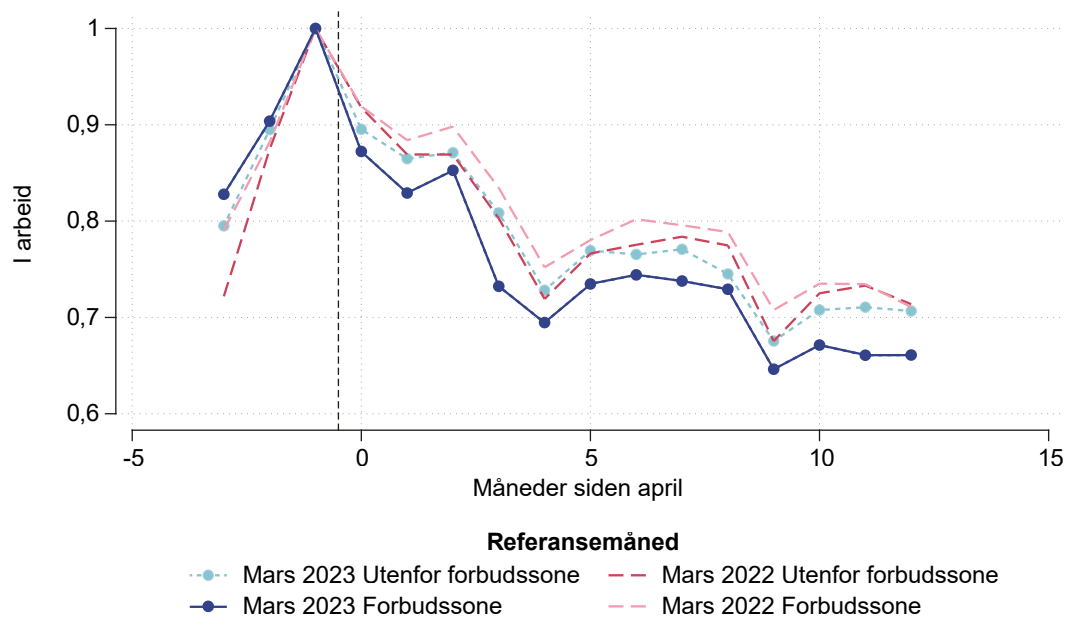
c) Lønn alle jobber



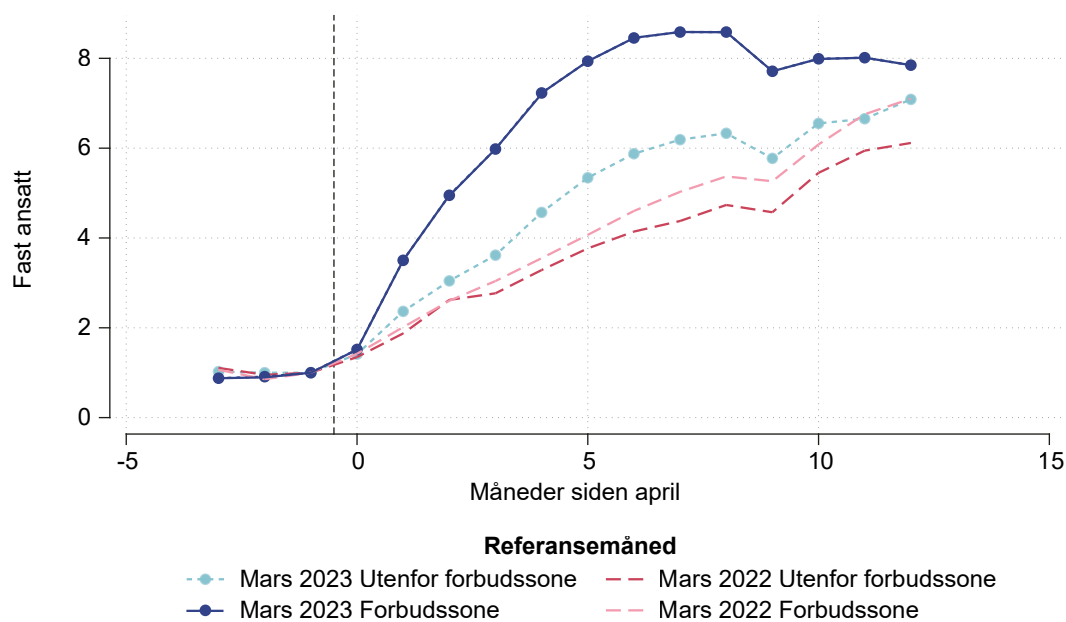
Note. Figurene viser utbetalt lønn fra ulike kilder for utleide ansatt i mars i 2022 og 2023 etter region (forbudssonen og resten av landet). Indeksering er gjort per år slik at verdien er 1 i mars hvert år for hver region. Data fra A-ordningen.

Figur 8.8 Utvikling i sysselsetningsutfall for utleide i bygg- og anleggsyrker i A-ordningen, utenfor og innenfor forbudssonen. Indeksert.

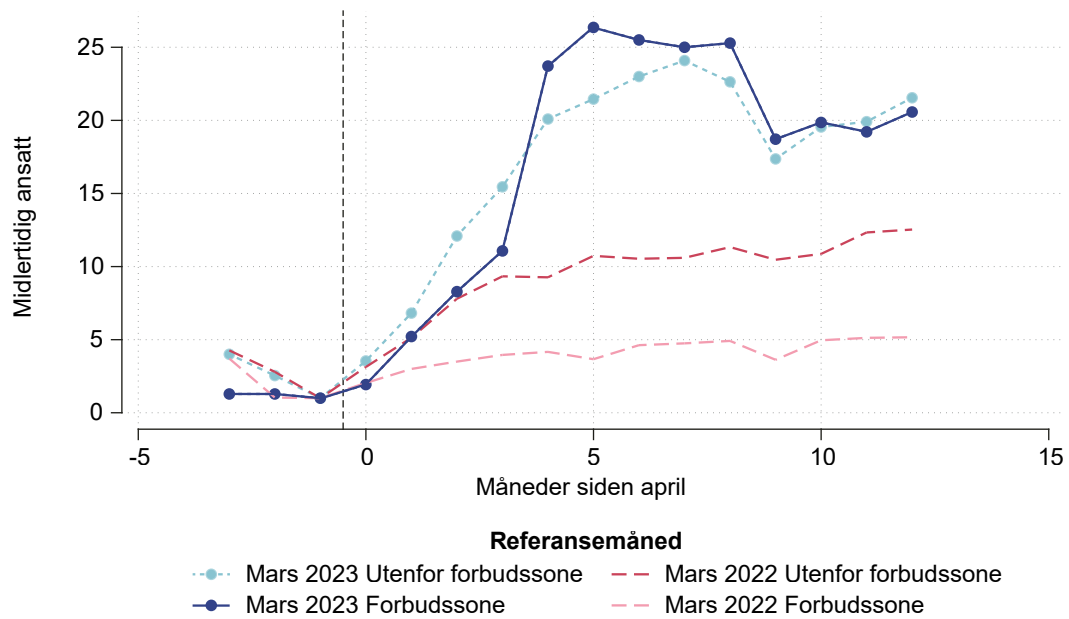
a) Ansatte



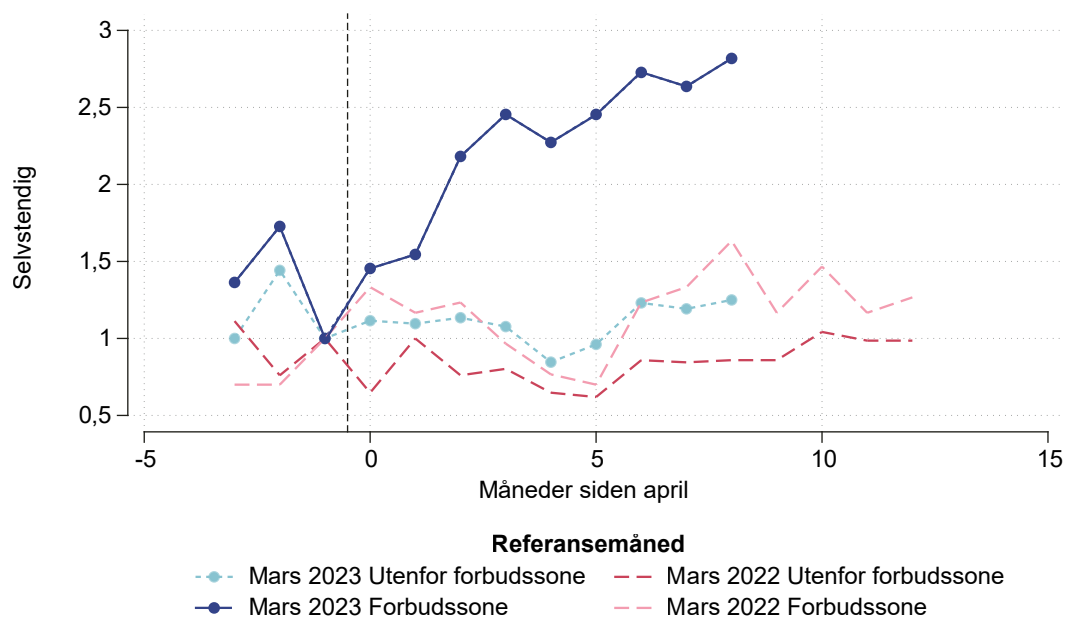
b) I fast jobb



c) I midlertidig jobb



d) Selvstendige



Note. Figurene viser tilknytningsform for ansatte i bemanningsbyrå i mars i 2022 og 2023 etter region (forbudssonen og resten av landet). Indeksering er gjort per år slik at verdien er 1 i mars hvert år for hver region. Data fra A-ordningen.

8.5 Virkning på utleide etter innvandrerstatus

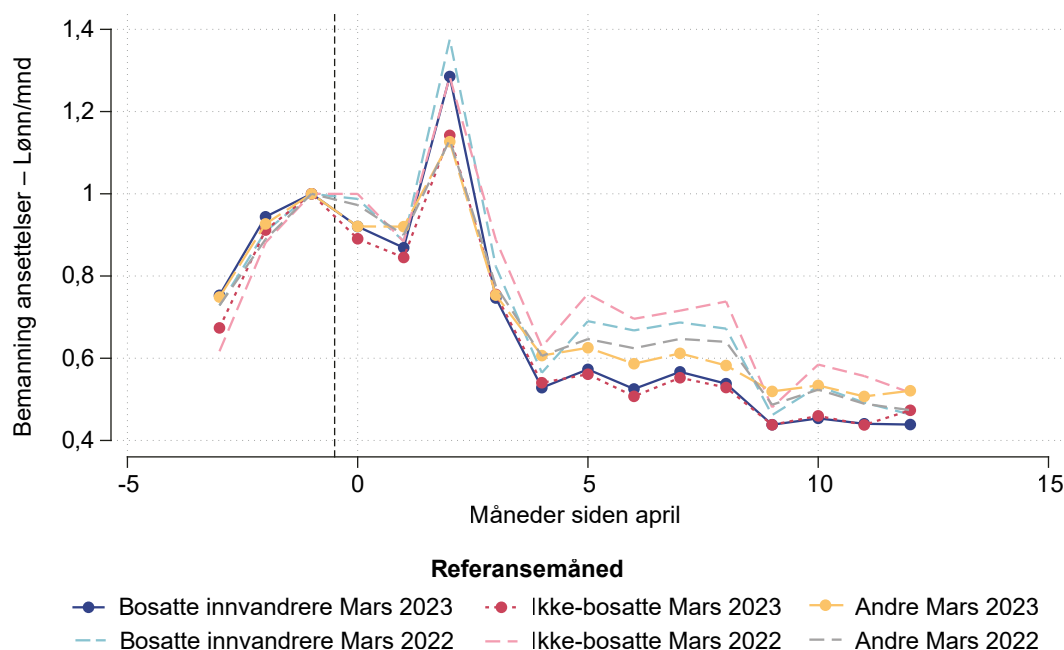
Som vist i figur 8.1 er en høy andel av de utleide innvandrere. I dette avsnittet ser vi på om regelendringen har gitt større utslag blant innvandrere enn blant norskfødte. Vi deler utleide inn i tre grupper basert på innvandrerstatus og bosetting: bosatte innvandrere, ikke-bosatte innvandrere og bosatte norskfødte.

I figur 8.9 panel a ser vi at den største nedgangen i lønn fra arbeid i bemanningsforetak er blant de to gruppene av innvandrere. Fra mars 2023 til et halvt år etter regelendringen går lønnen fra arbeid i bemanningsforetak til ikke-bosatte innvandrere ned med rundt 30 prosent, sammenlignet med 2022-kohorten, mens lønnen fra arbeid i bemanningsforetak til bosatte innvandrere går ned med rundt 25 prosent. Norskfødte utleide i 2023-kohorten har litt mindre nedgang, rundt 7 prosent.

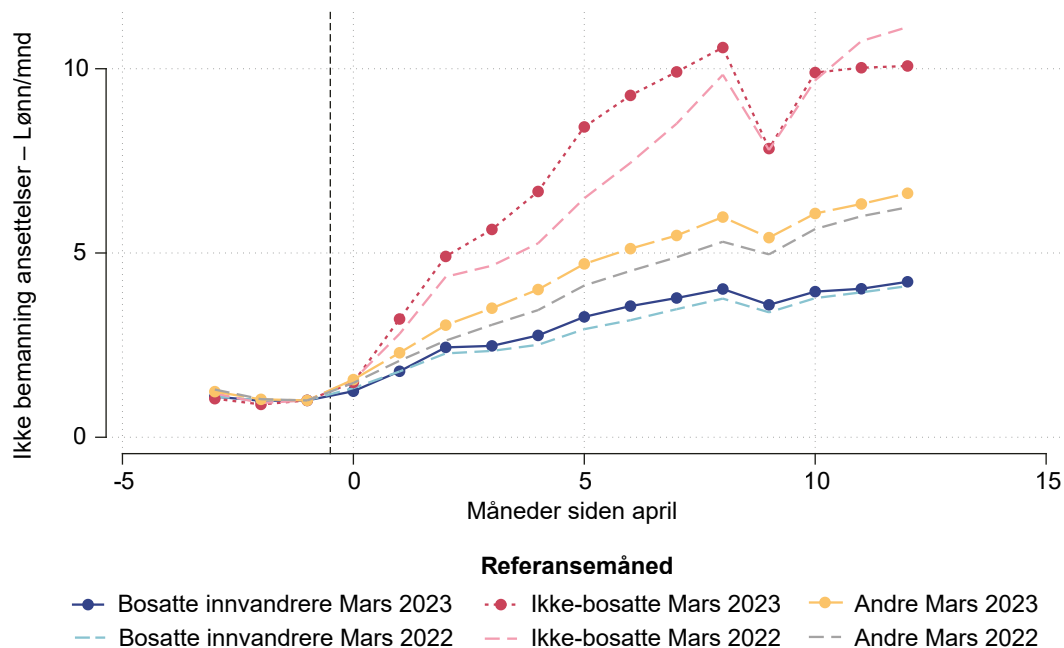
I panel b ser vi at for alle tre grupper øker lønnen fra andre jobber enn jobb i bemanningsforetak mer i 2023- enn i 2022-kohorten, og både økningen og forskjellen er størst blant ikke-bosatte. Når vi ser på total lønn i panel c, er nedgangen derfor ikke like stor som nedgangen i lønn fra arbeid i bemanningsforetak. Dette kan komme av at ikke-bosatte kan ha reist hjem når de ikke lenger var ansatt i bemanningsforetaket. Også bosatte innvandrere i 2023-kohorten har en samlet nedgang i lønn sammenliknet med 2022-kohorten i september til desember, men det jevner seg ut etter det. For norskfødte utleide er det en liten økning i samlet lønn fra ansettelse fra rundt åtte måneder etter regelendringen på rundt 5 prosent.

Figur 8.9 Utvikling i utbetalt månedslønn fra henholdsvis kun bemanningsforetak, alle arbeidsforhold utenom bemanningsforetak, og alle arbeidsforhold til sammen, for bosatte innvandrere, ikke-bosatte innvandrere og norskfødte utleide i A-ordningen. Indeksert.

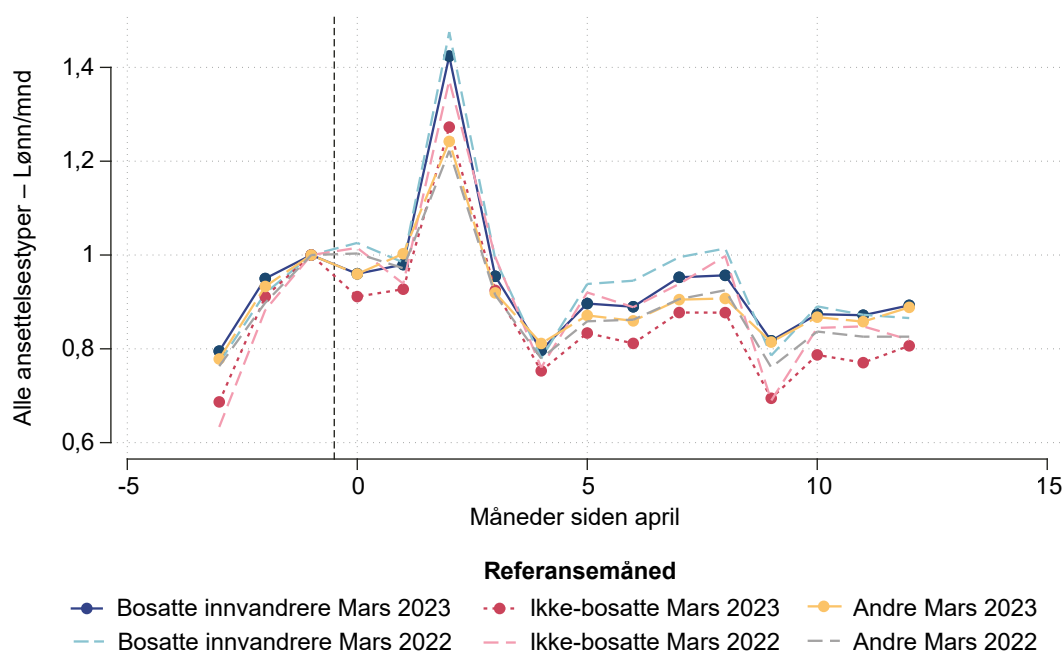
a) Lønn innleie



b) Lønn ikke-innleie



c) Lønn alle jobber

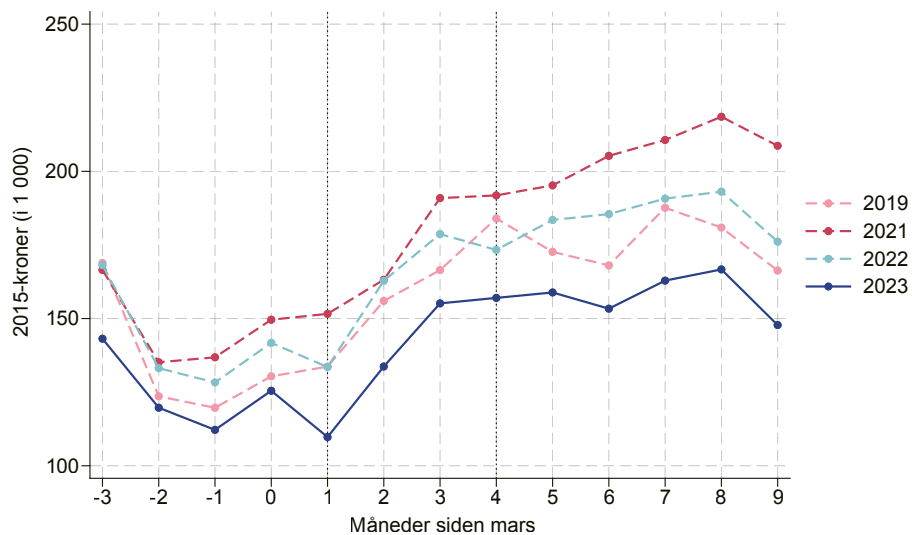


Note. Figurene viser utbetalt lønn fra ulike kilder for ansatte i bemanningsforetak i mars i 2022 og 2023 etter region (forbudssonen og resten av landet) og demografisk gruppe. Indeksering er gjort per år slik at verdien er 1 i mars hvert år for hver region. Data fra A-ordningen.

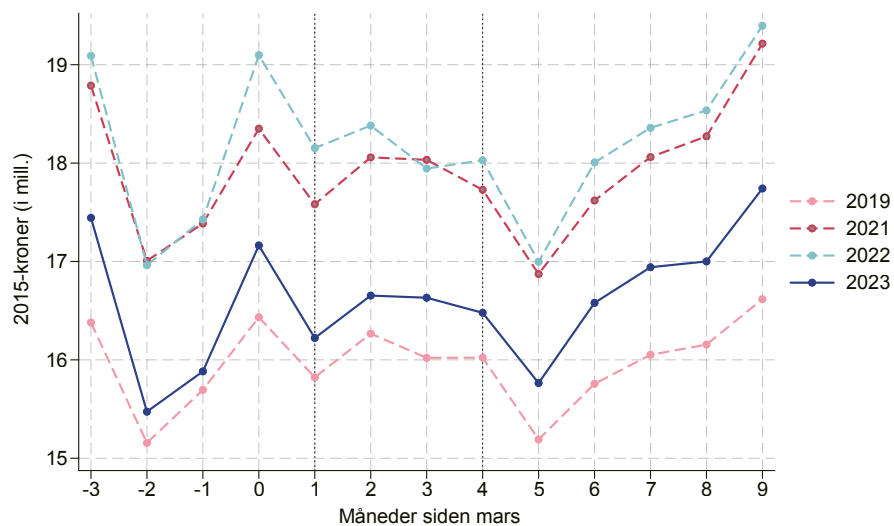
Appendiks

Figur A.7.4 Tilpasninger hos innleieforetak. Nivå

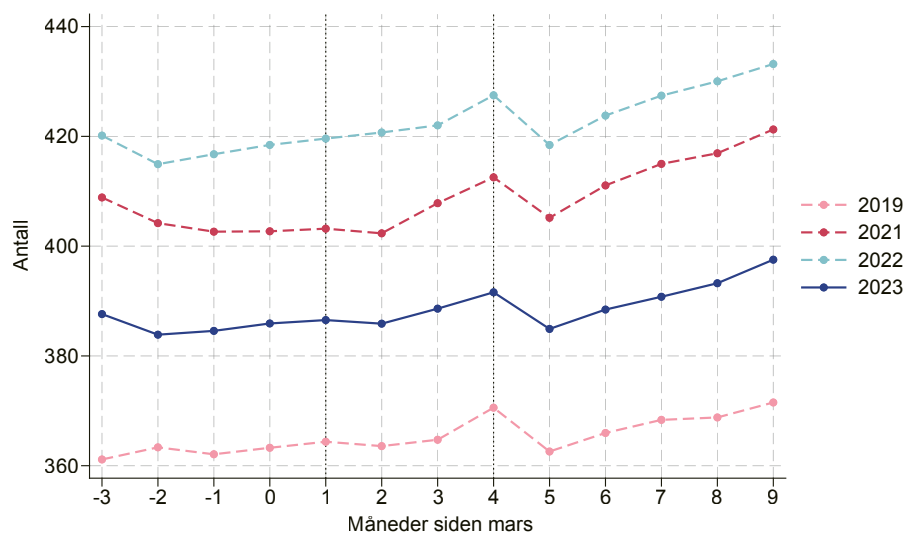
a) Lønn til innleid arbeidskraft



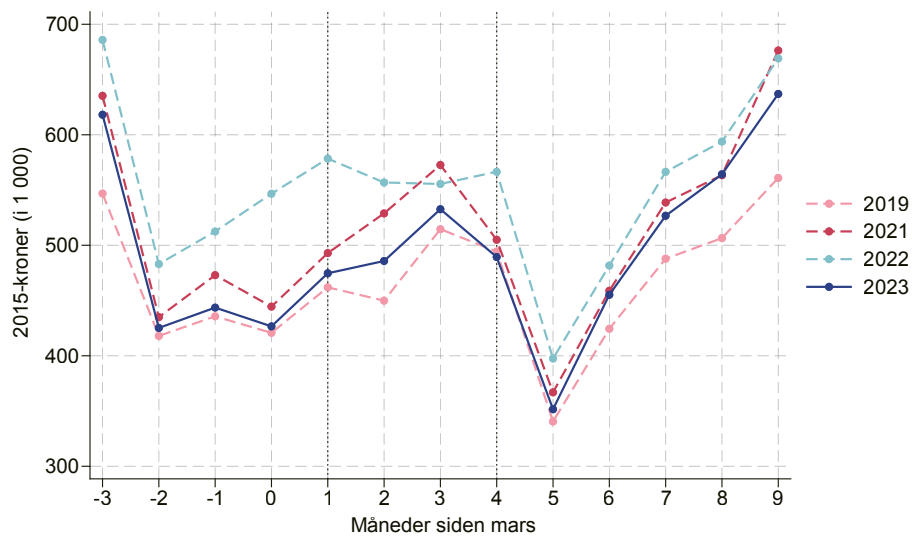
b) Lønn til direkte ansatte



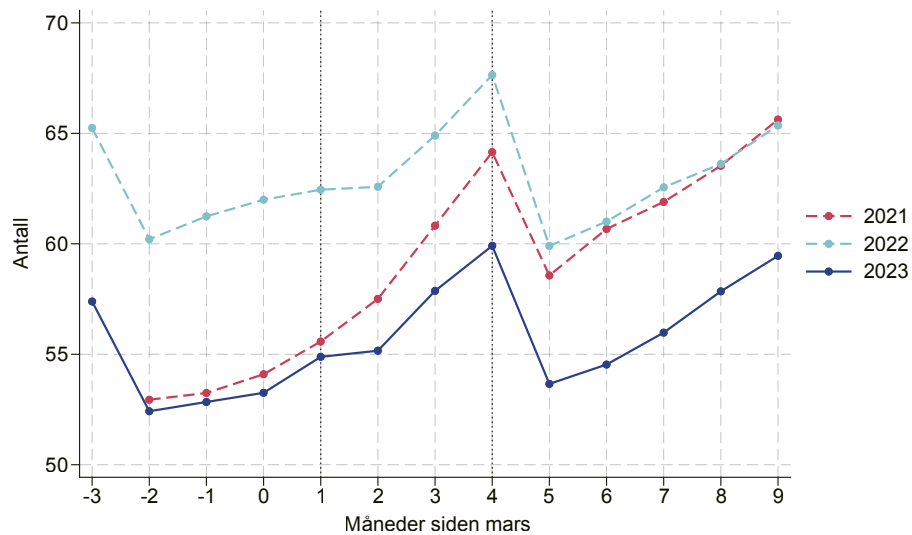
c) Antall direkte ansatte



d) Overtidsbetaling til direkte ansatte

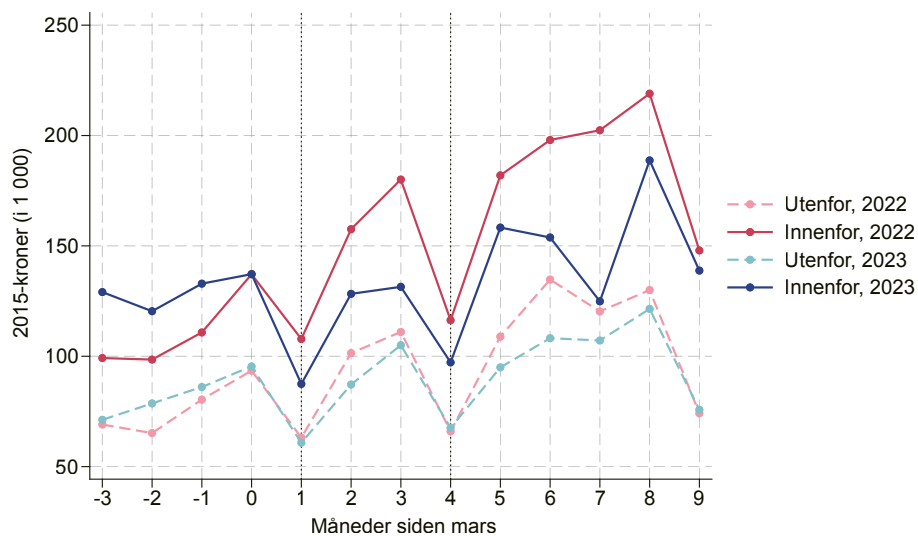


e) Antall direkte midlertidig ansatte

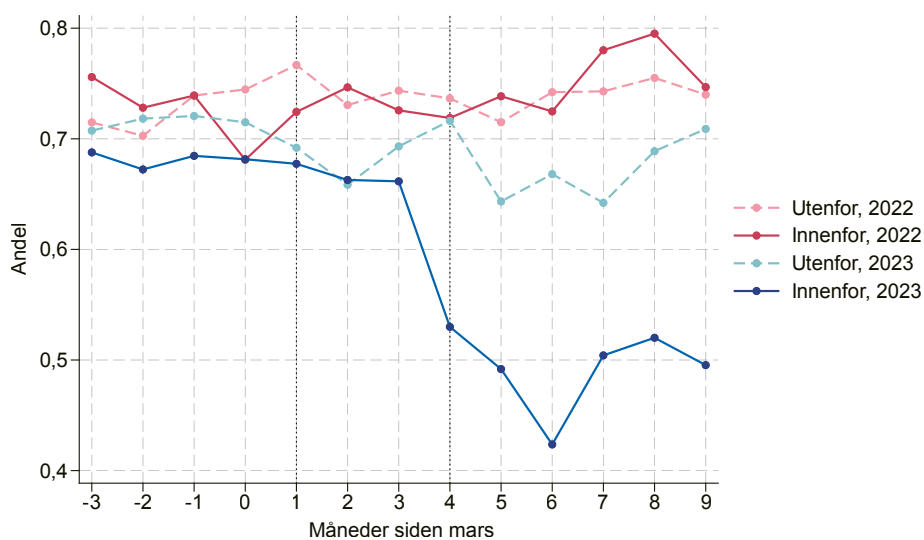


Figur A.7.5 Innleieforetak i bygge- og anleggsnæringen. Nivå

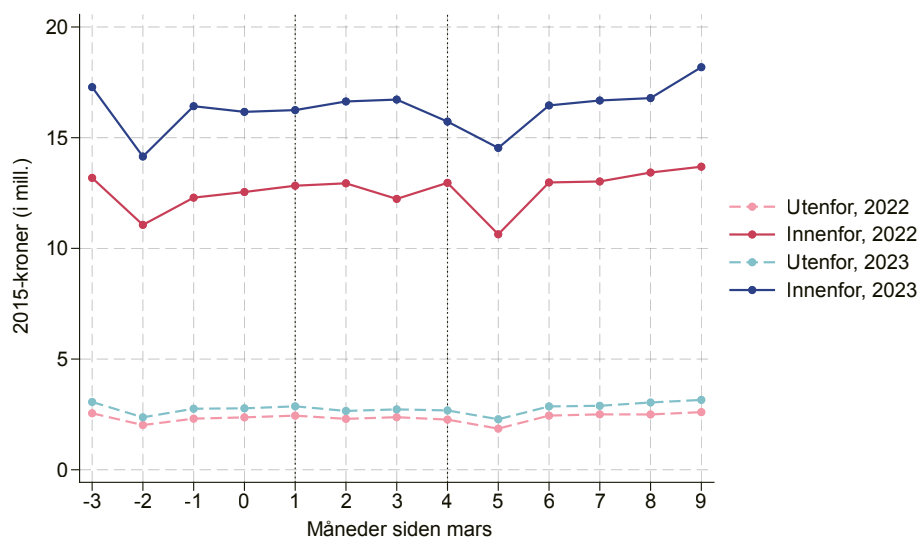
a) Lønn til innleid arbeidskraft



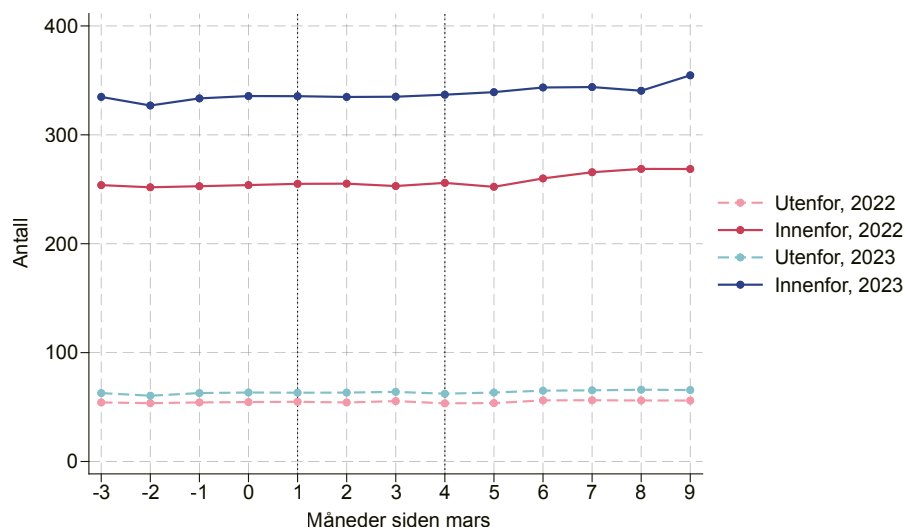
b) Andelen innleide med bygg- og anleggsyrker



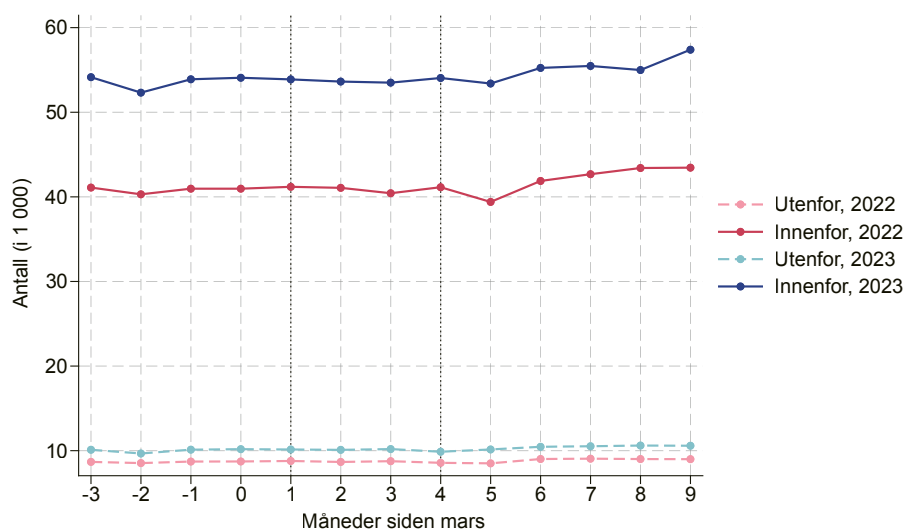
c) Lønn til direkte ansatte



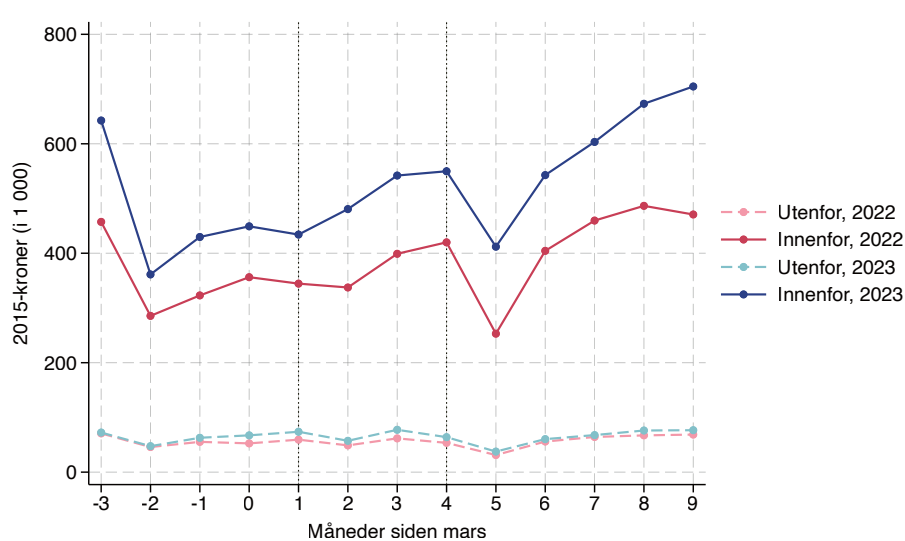
d) Antall direkte ansatte



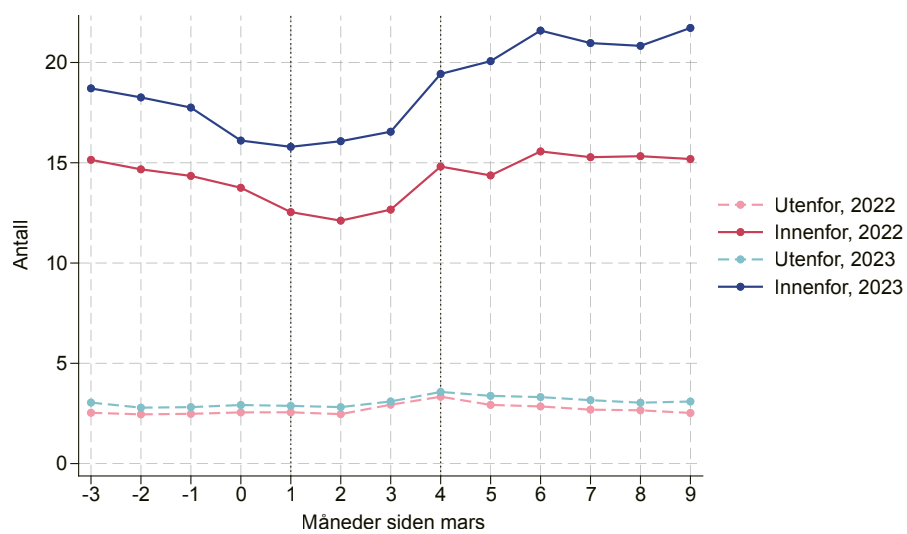
e) Avtalte arbeidstimer for direkte ansatte



f) Overtidsbetaling til direkte ansatte

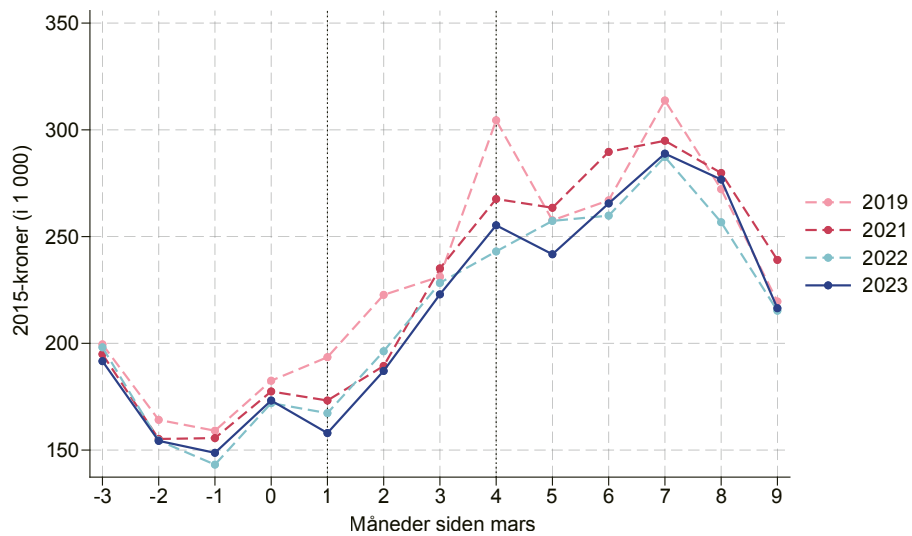


g) Antall direkte midlertidig ansatte

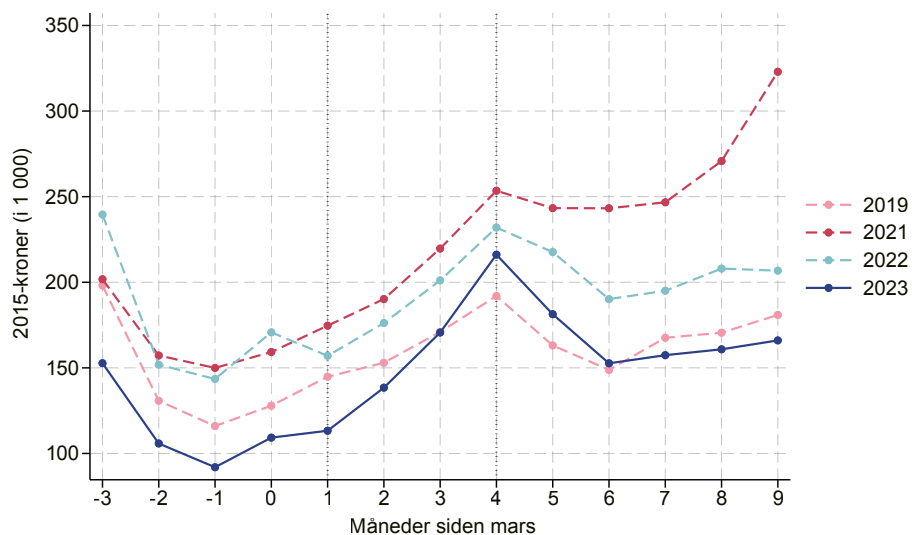


Figur A.7.6. Lønn til innleid arbeidskraft, innleieforetak i andre næringer. Nivå

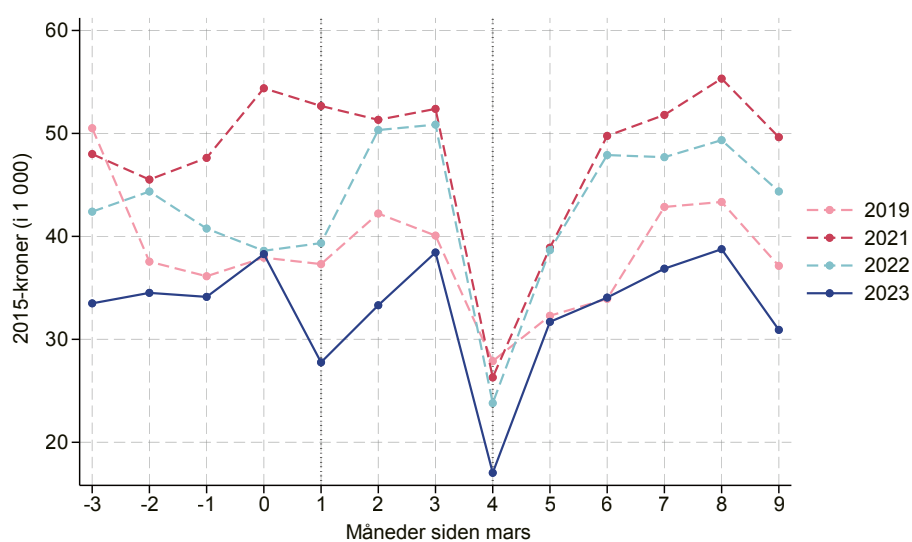
a) Industri

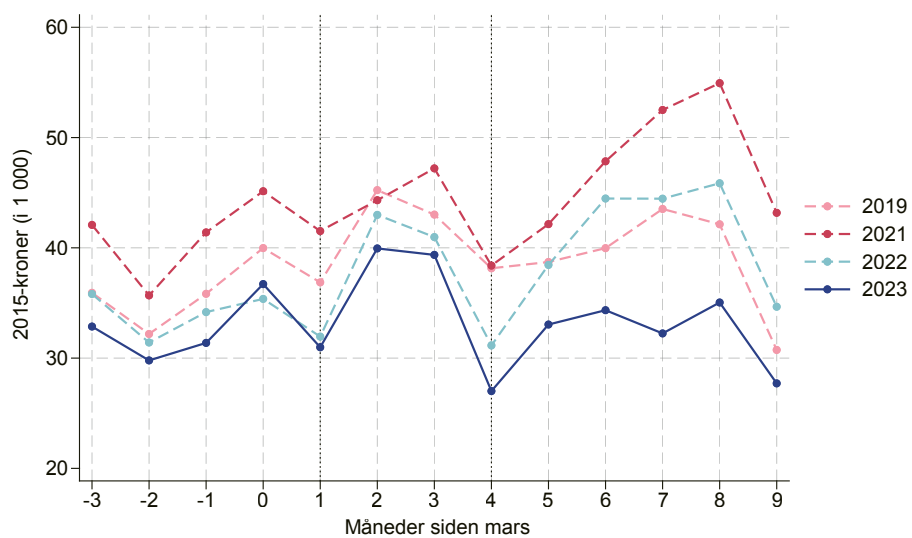
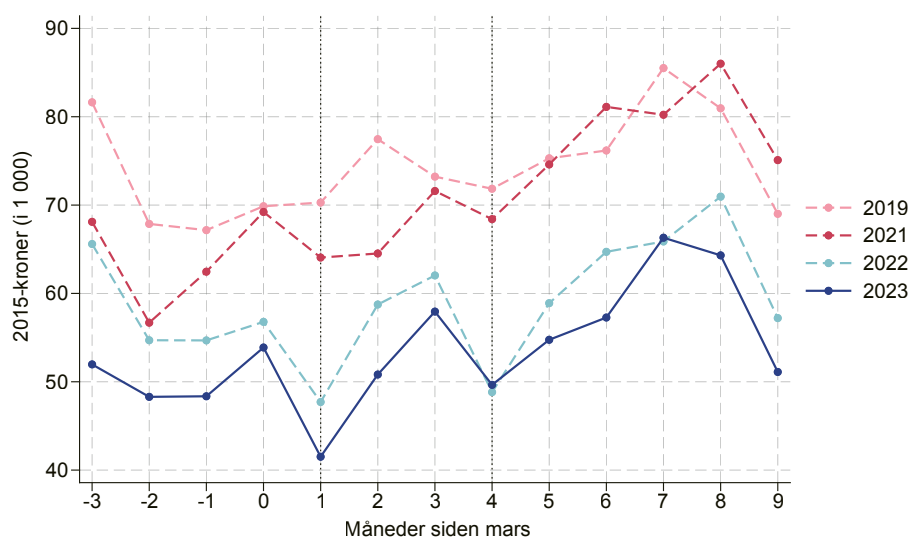
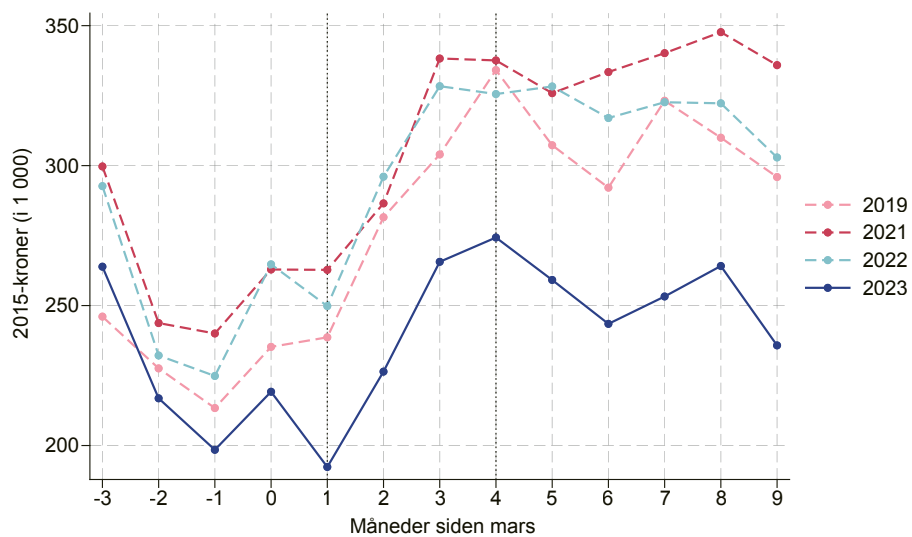


b) Varehandel og reparasjon av motorvogner



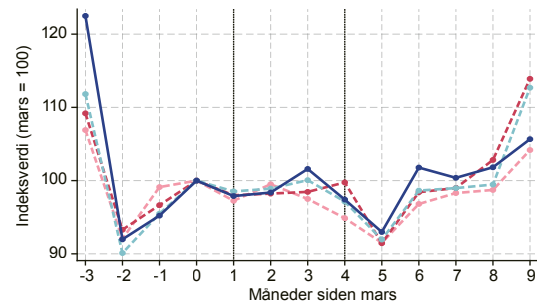
c) Helse- og sosialtjenester



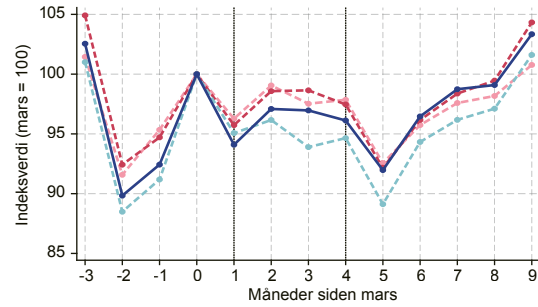
Figur A.7.7 Lønn til innleid arbeidskraft, etter størrelse på innleieforetakene. Nivå**a) Små foretak****b) Mellomstore foretak****c) Store foretak**

Figur A.7.8 Utfall for innleieforetak i byrådataene, etter størrelse. Nivå

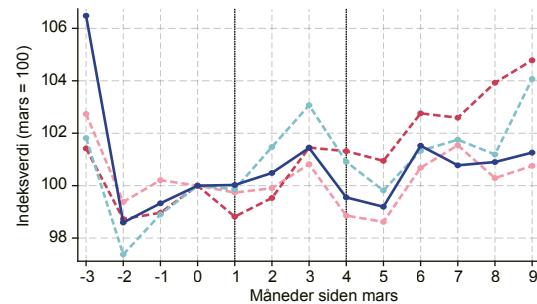
a) Små, lønn direkte ansatte



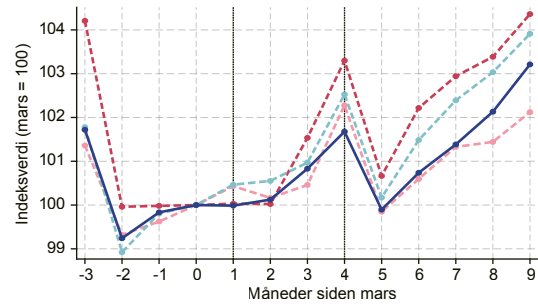
b) Store, lønn direkte ansatte



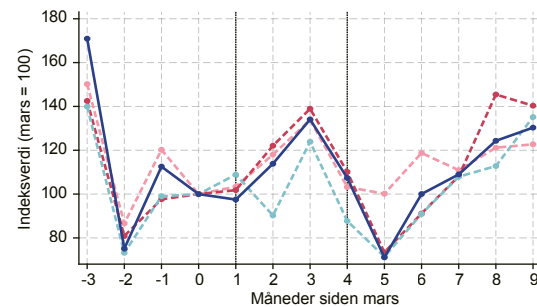
c) Små, antall ansatte



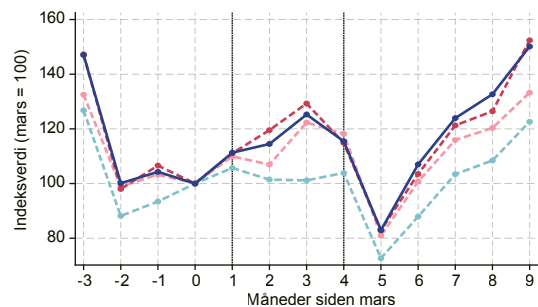
d) Store, antall ansatte



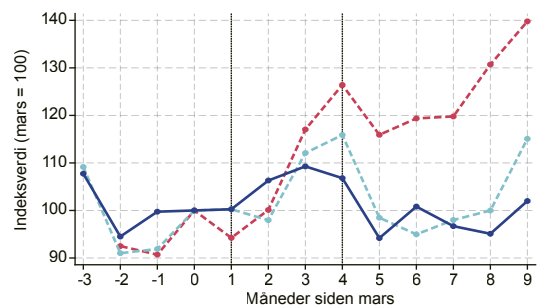
e) Små, overtidsbetaling



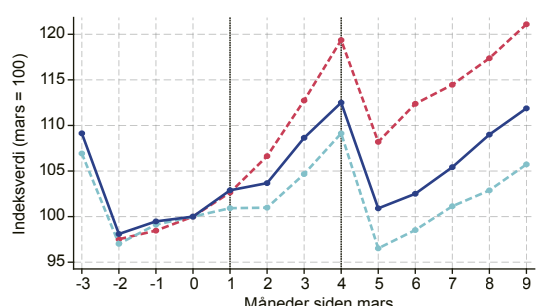
f) Store, overtidsbetaling



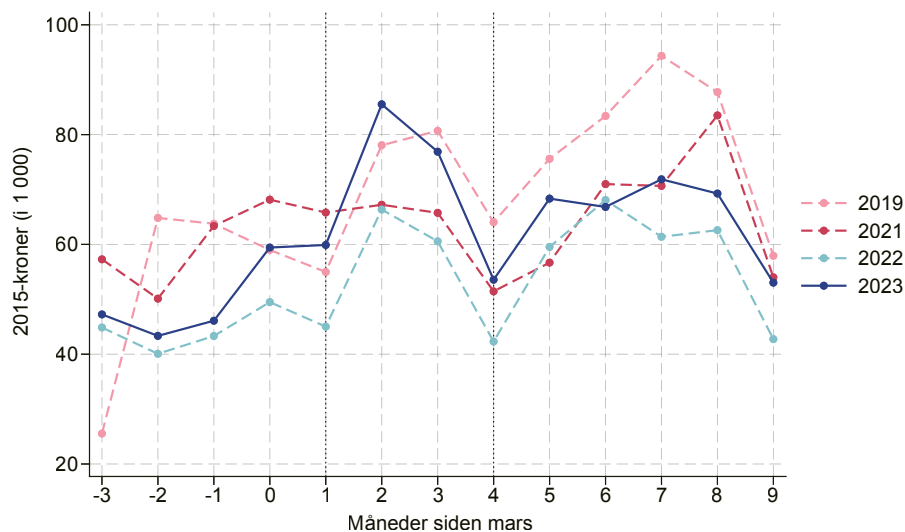
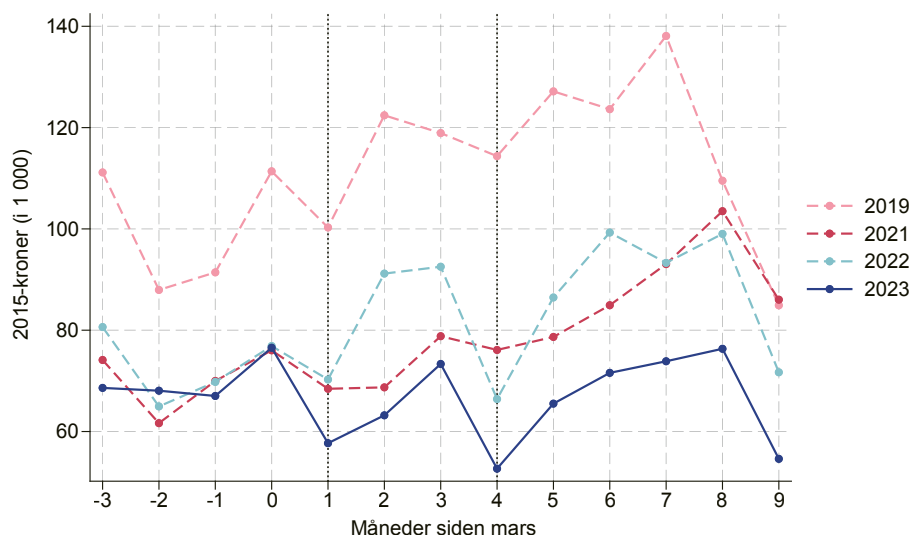
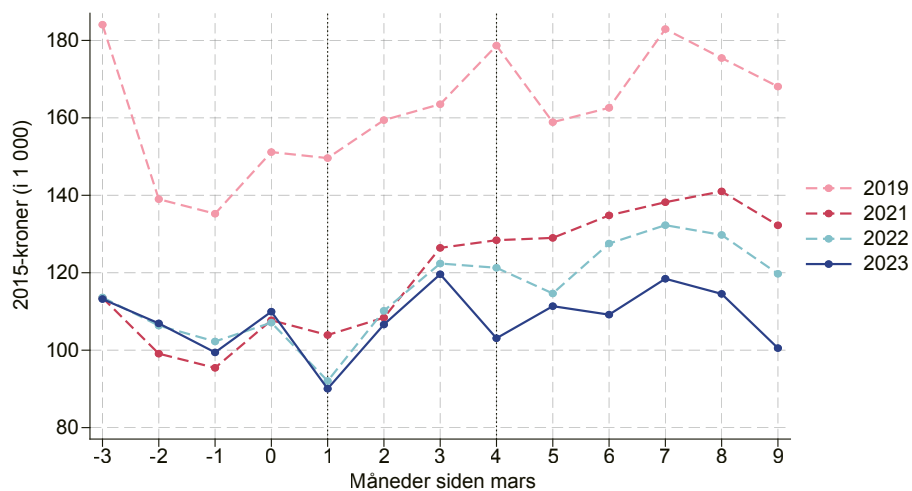
g) Små, midlertidig ansatte



h) Store, midlertidig ansatte

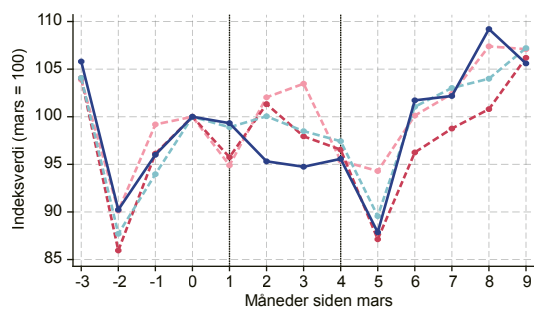


—●— 2019 —◆— 2021 —◆— 2022 —●— 2023

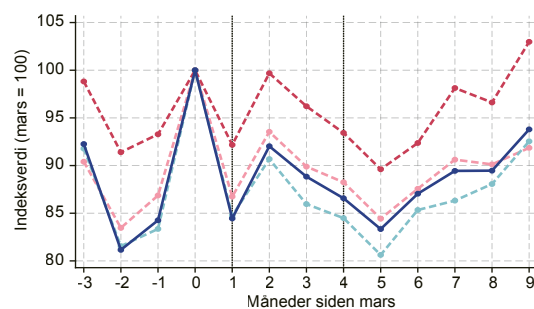
Figur A.7.9 Lønn til innleid arbeidskraft, etter fagforeningsgrad i innleieforetakene. Nivå**a) Lav fagforeningsgrad****b) Middels fagforeningsgrad****c) Høy fagforeningsgrad**

Figur A.7.10 Andre utfall for innleieforetakene i byrådataene

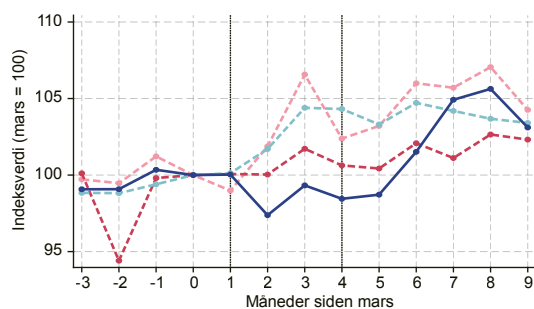
a) Middels, lønn direkte ansatte



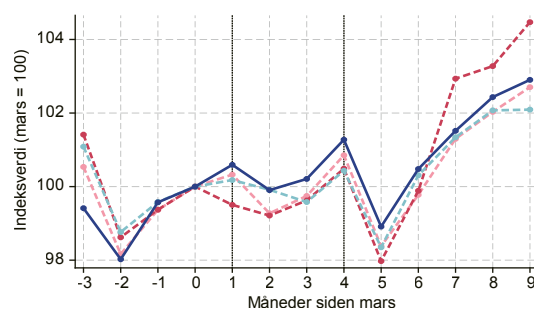
b) Høy, lønn direkte ansatte



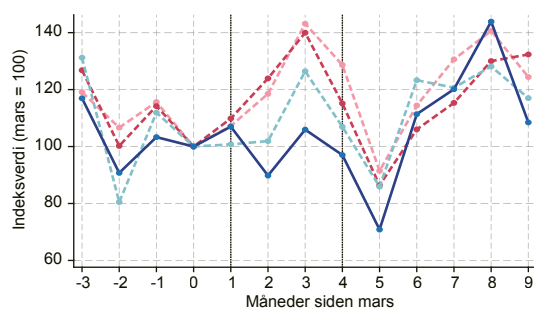
c) Middels, antall ansatte



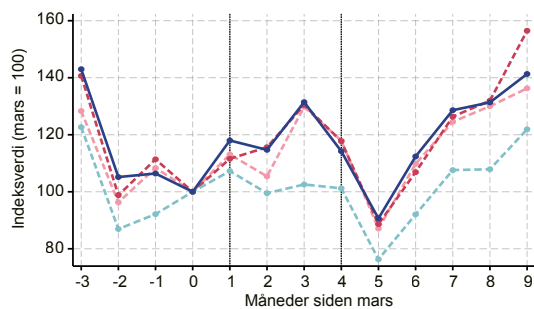
d) Høy, antall ansatte



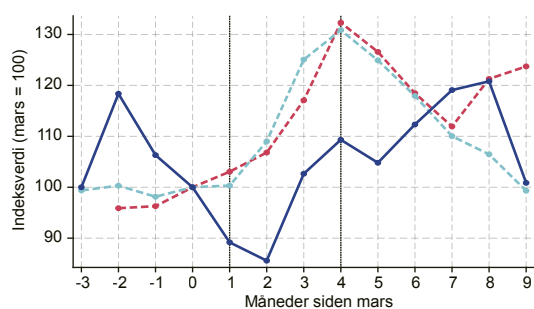
e) Middels, overtidsbetaling



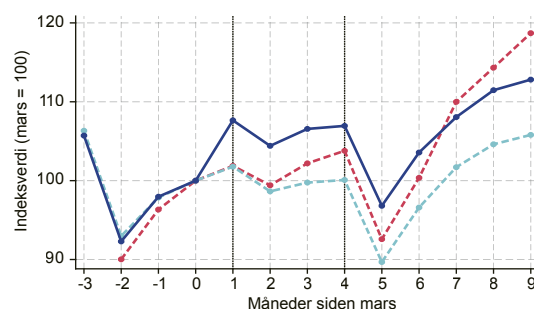
f) Høy, overtidsbetaling



g) Middels, midlertidig ansatte



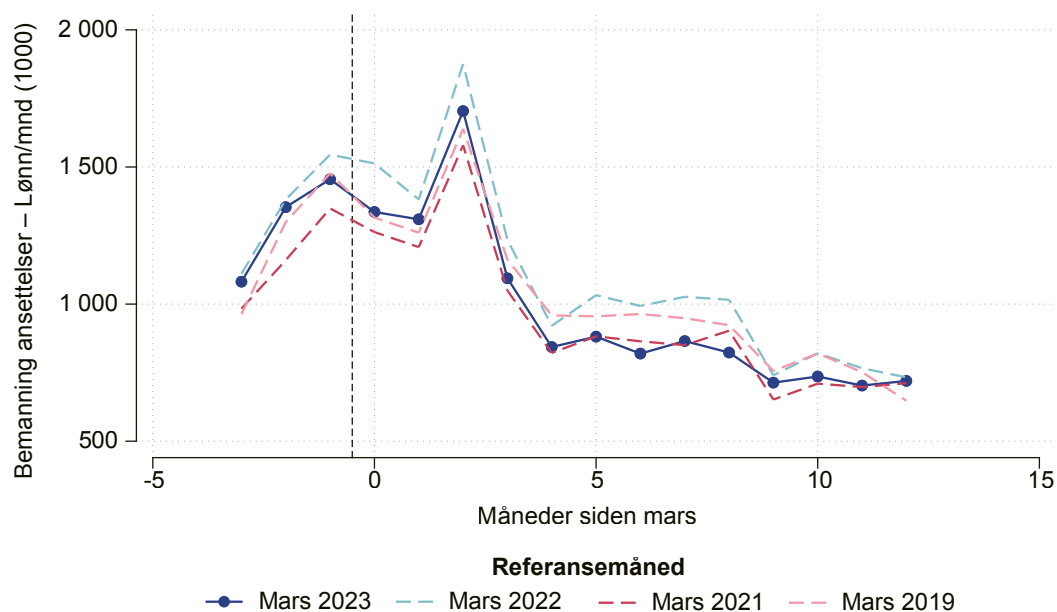
h) Høy, midlertidig ansatte



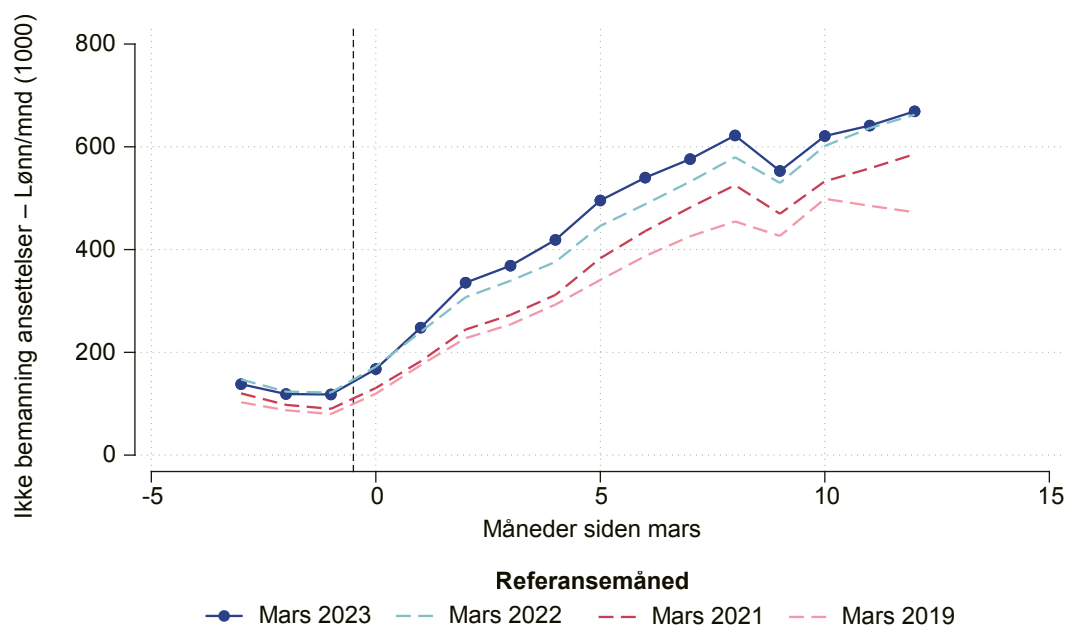
—●— 2019 —◆— 2021 —◆— 2022 —●— 2023

Figur A.8.2 Utvikling i utbetalt månedslønn fra henholdsvis kun bemanningsforetak, alle arbeidsforhold utenom bemanningsforetak, og alle arbeidsforhold til sammen, for ulike kohorter av utleide i A-ordningen. Indeksert.

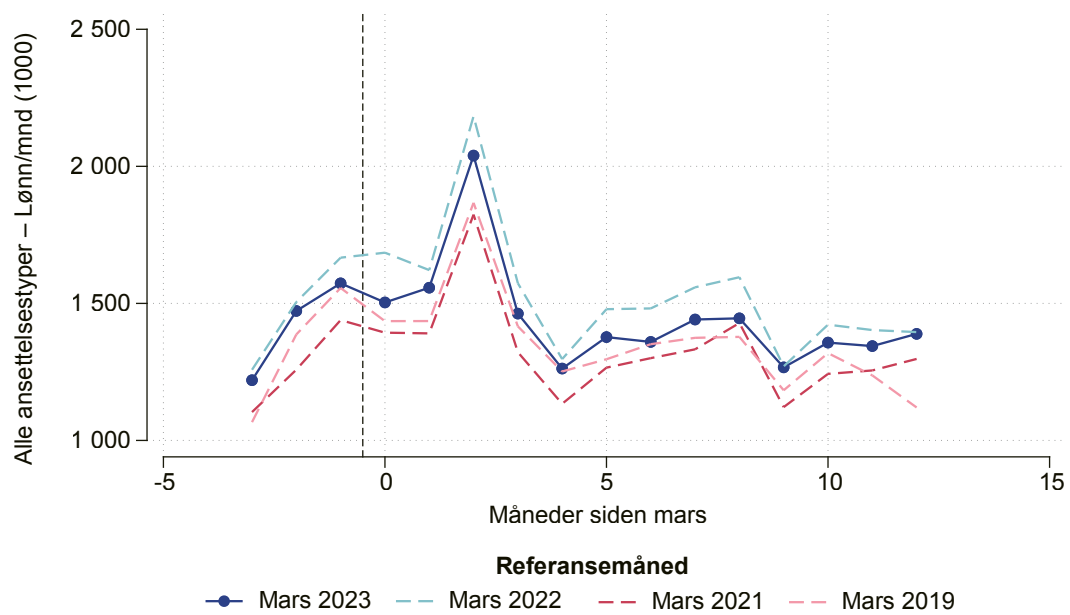
a) Lønn bemanning



b) Lønn ikke-bemanning

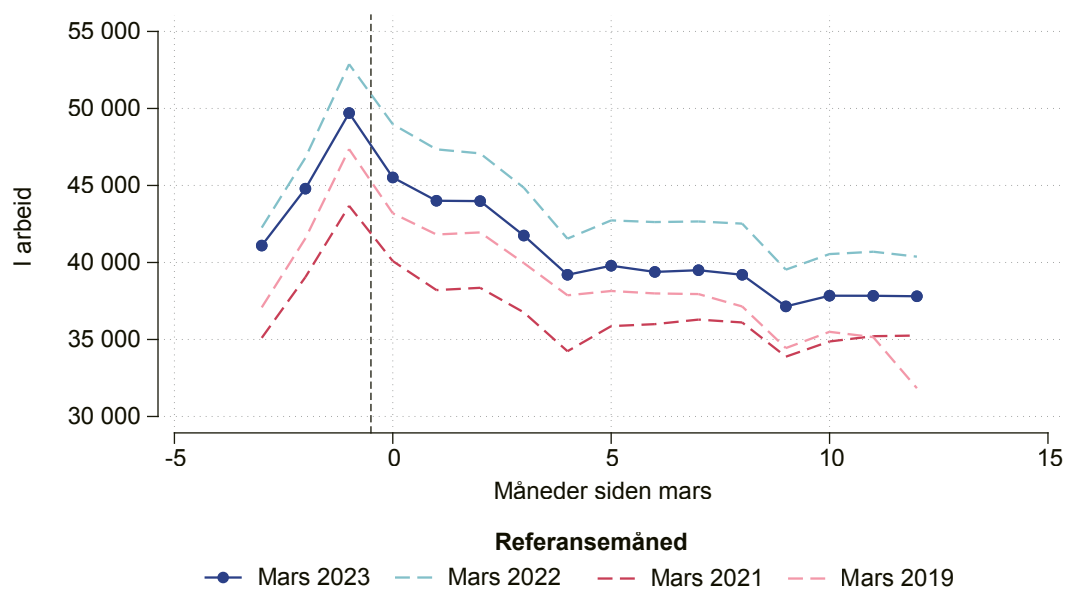


c) Lønn alle jobber

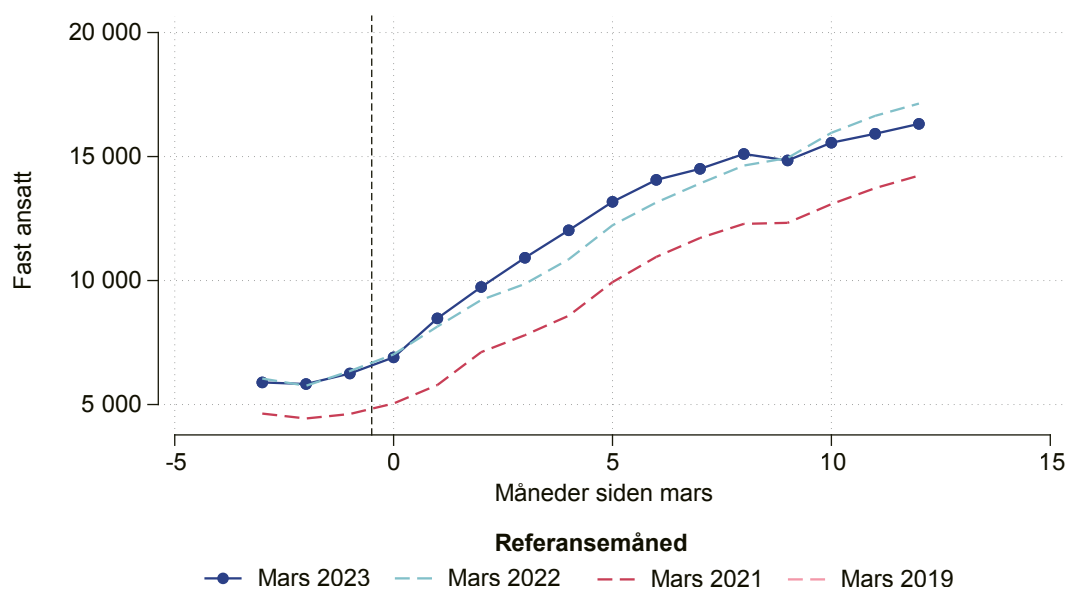


Figur A.8.3 Utvikling i sysselsettingsutfall for ulike kohorter av utleide i A-ordningen. Indeksert.

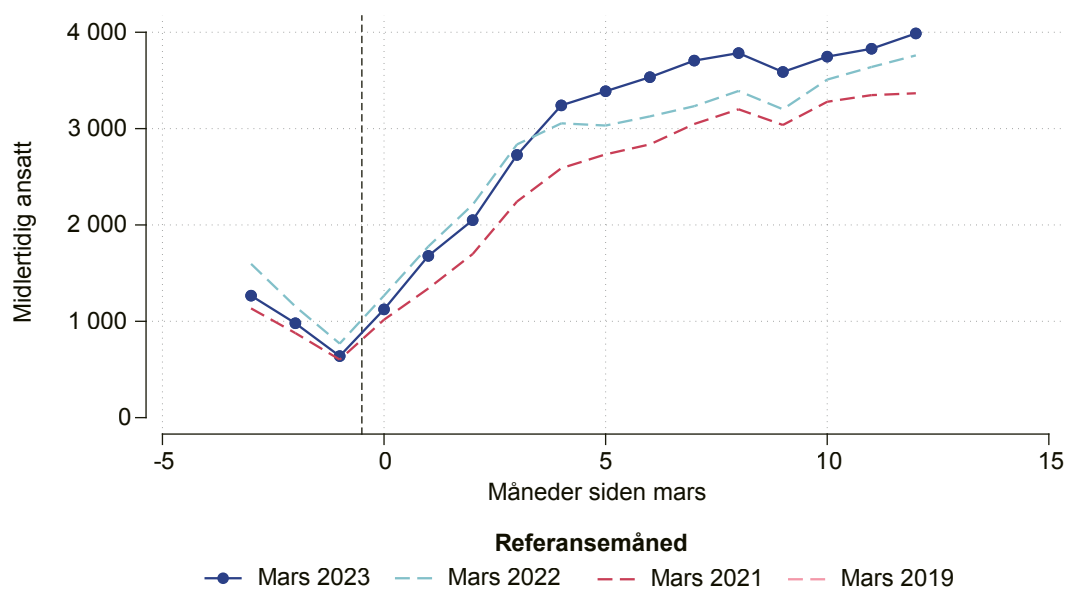
a) Ansatte



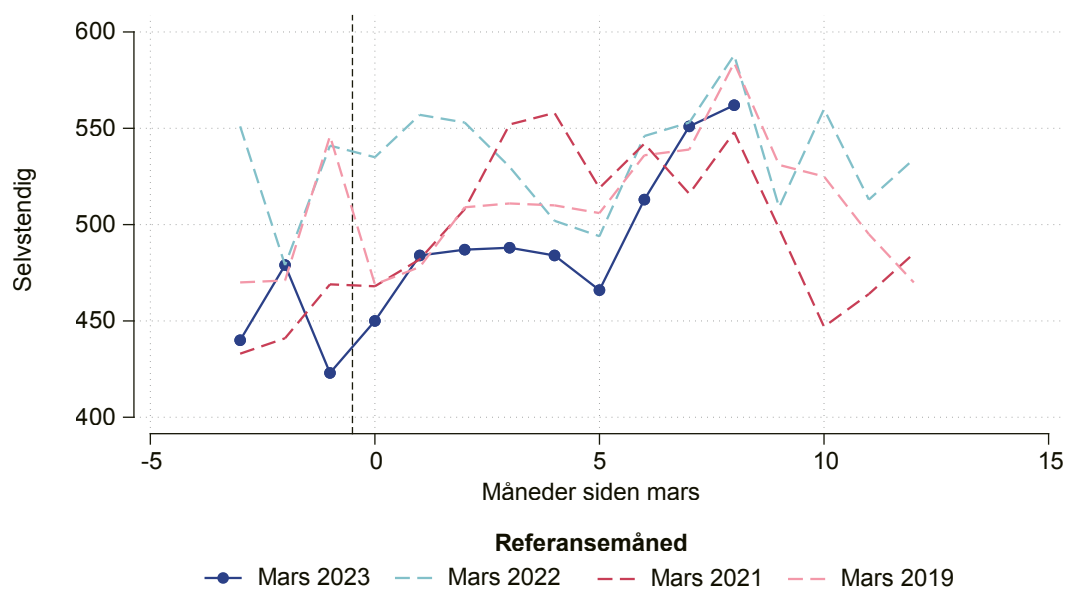
b) Fast ansatte



c) Midlertidig ansatte

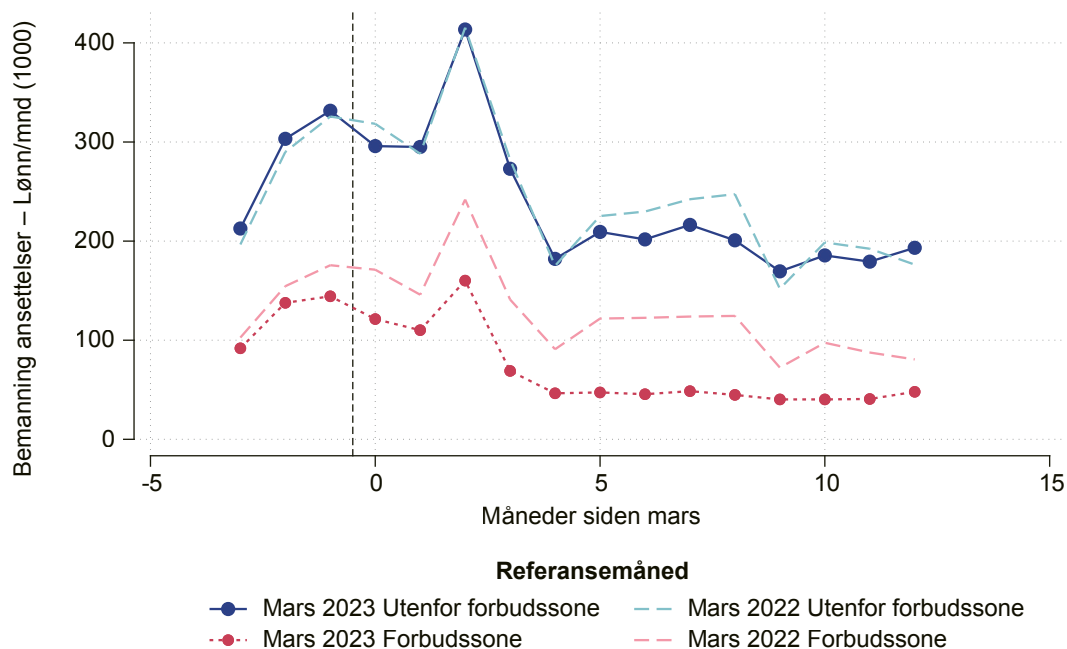


d) Selvstendige

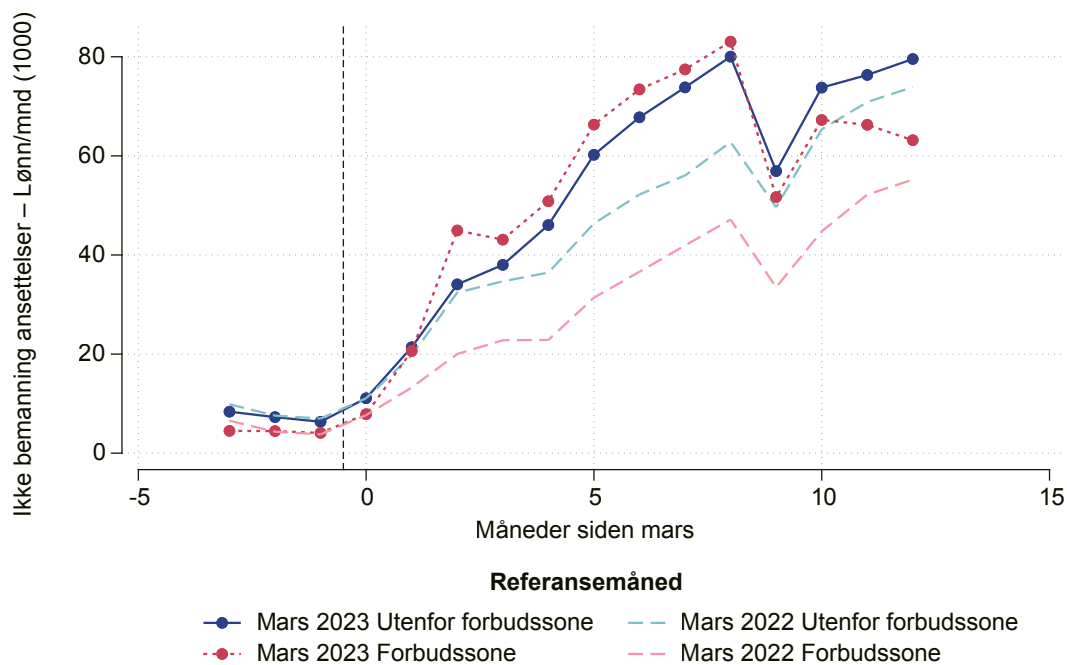


Figur A.8.7 Utvikling i utbetalt månedslønn fra henholdsvis kun bemanningsforetak, alle arbeidsforhold utenom bemanningsforetak, og alle arbeidsforhold til sammen, for utleide i bygg- og anleggsyrker i A-ordningen, utenfor og innenfor forbudssonen. Indeksert.

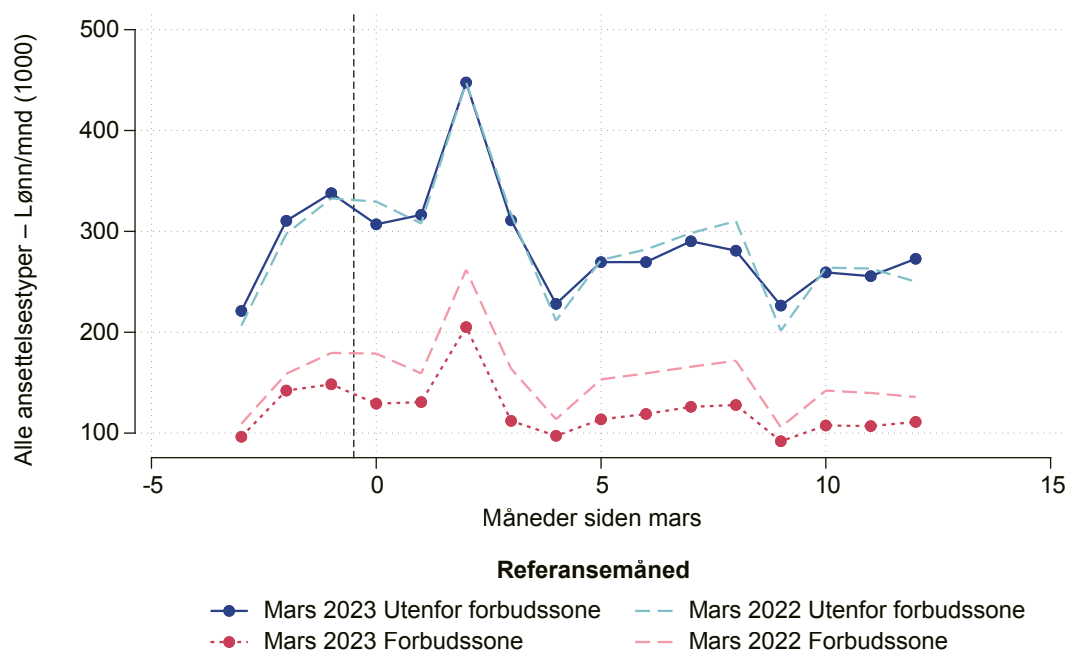
a) Lønn bemanning



b) Lønn ikke-bemanning

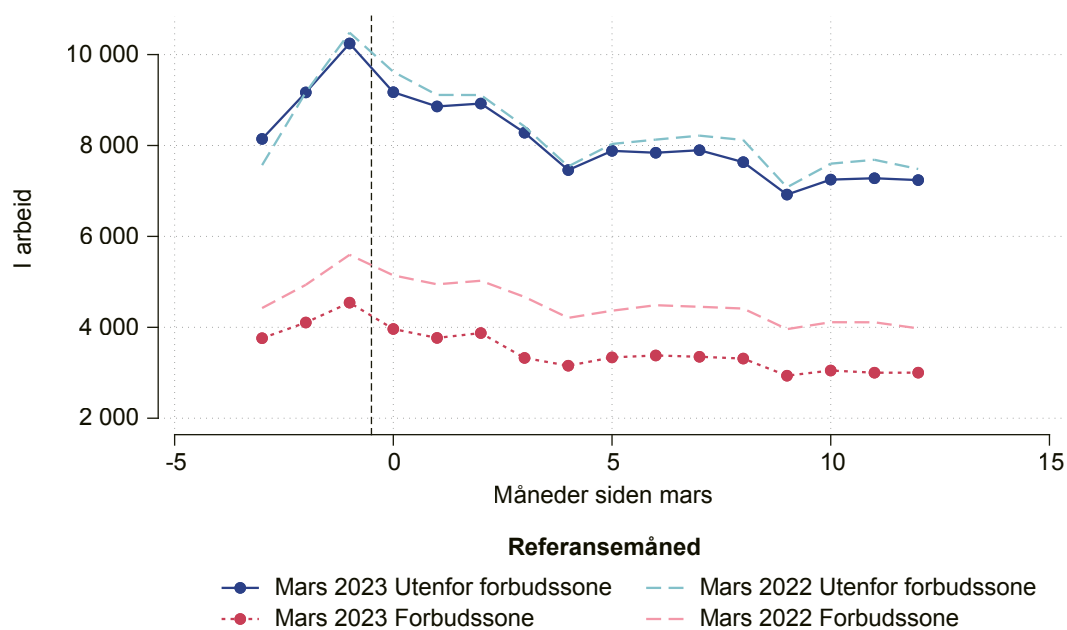


c) Lønn alle jobber

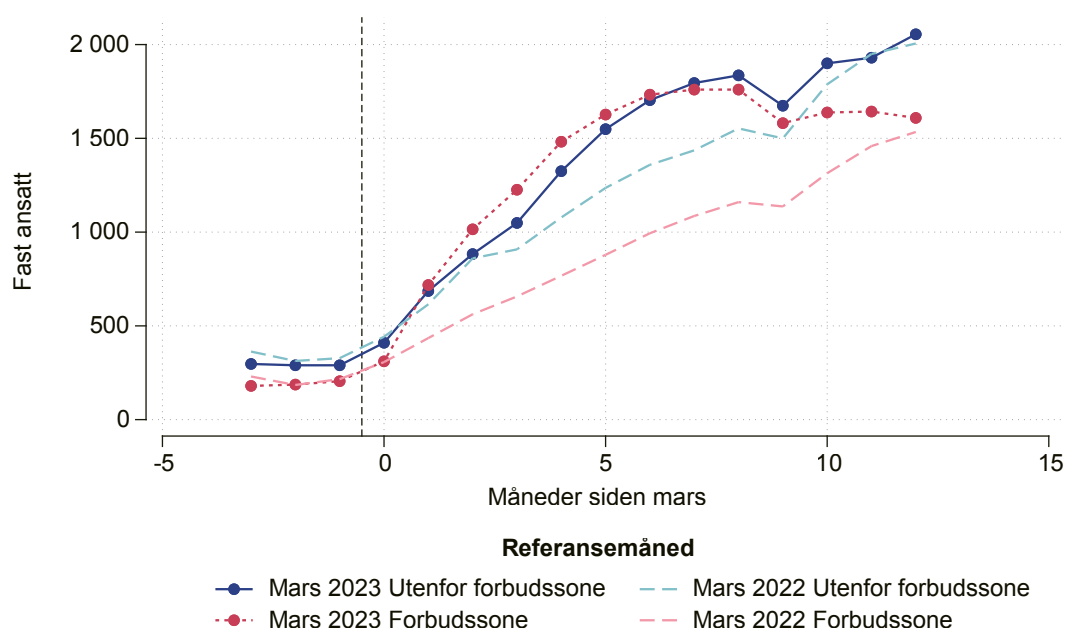


Figur A.8.8 Utvikling i sysselsettingsutfall for utleide i bygg- og anleggsyrker i A-ordningen, utenfor og innenfor forbudssonen. Indeksert.

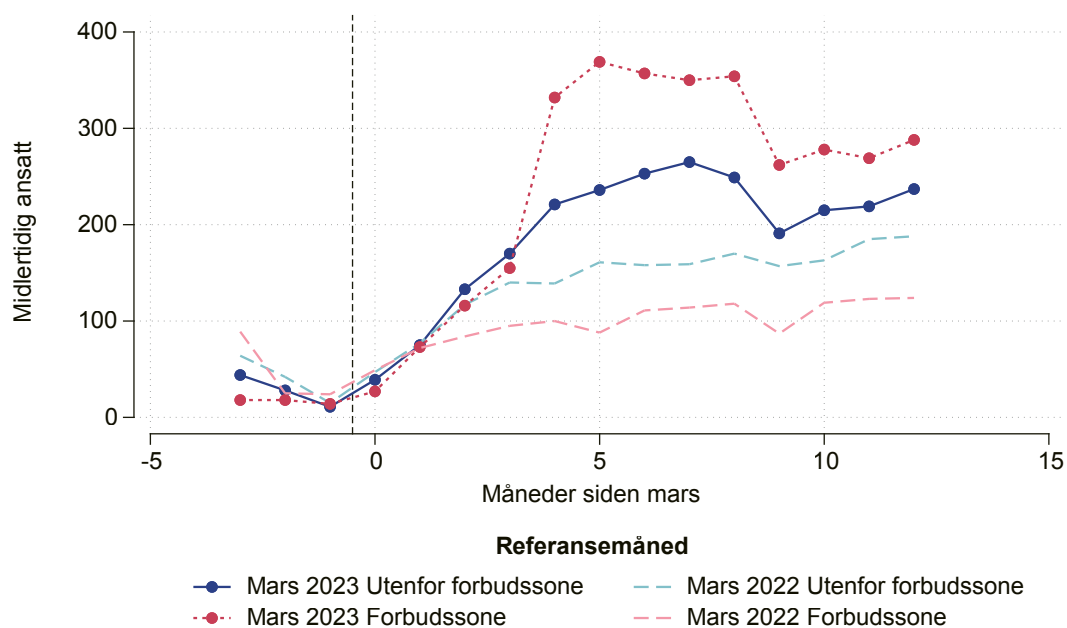
a) Ansatte



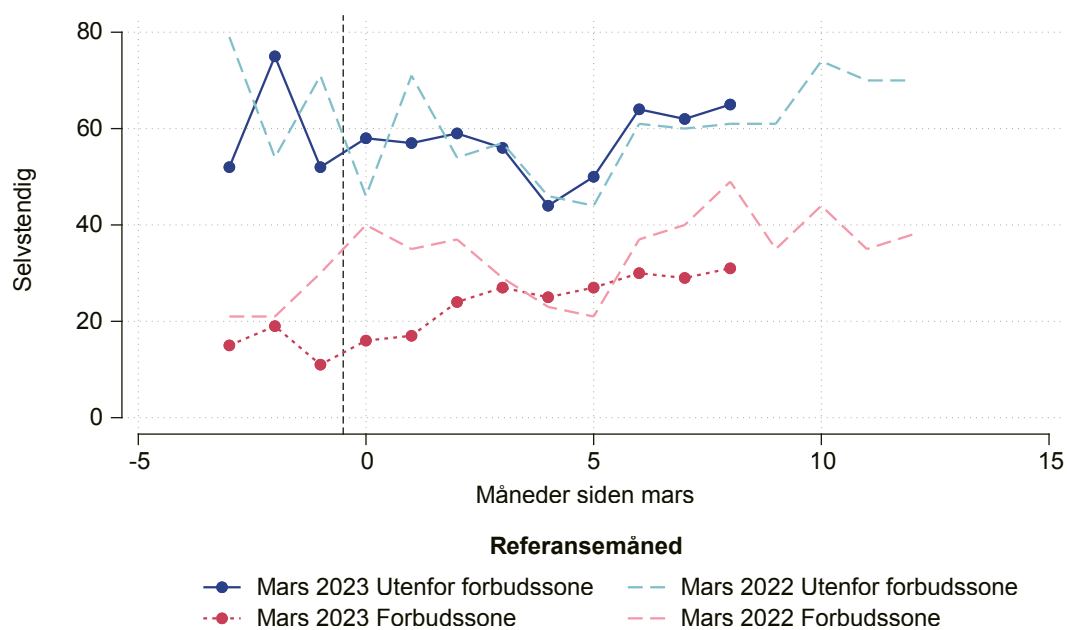
b) I fast jobb



c) I midlertidig jobb

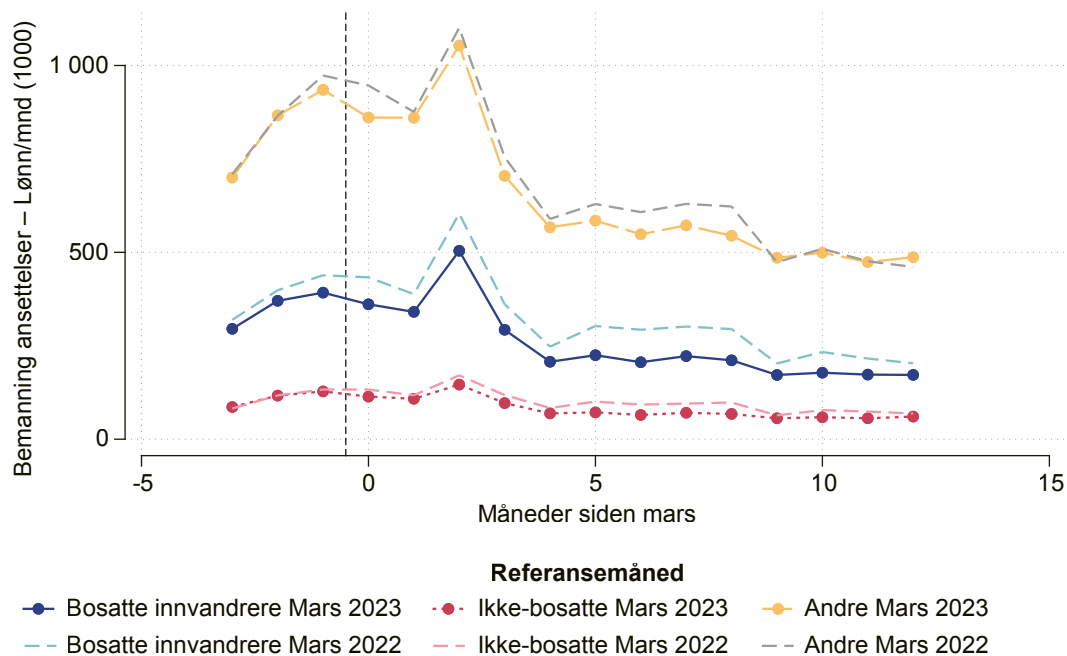


d) Selvstendige

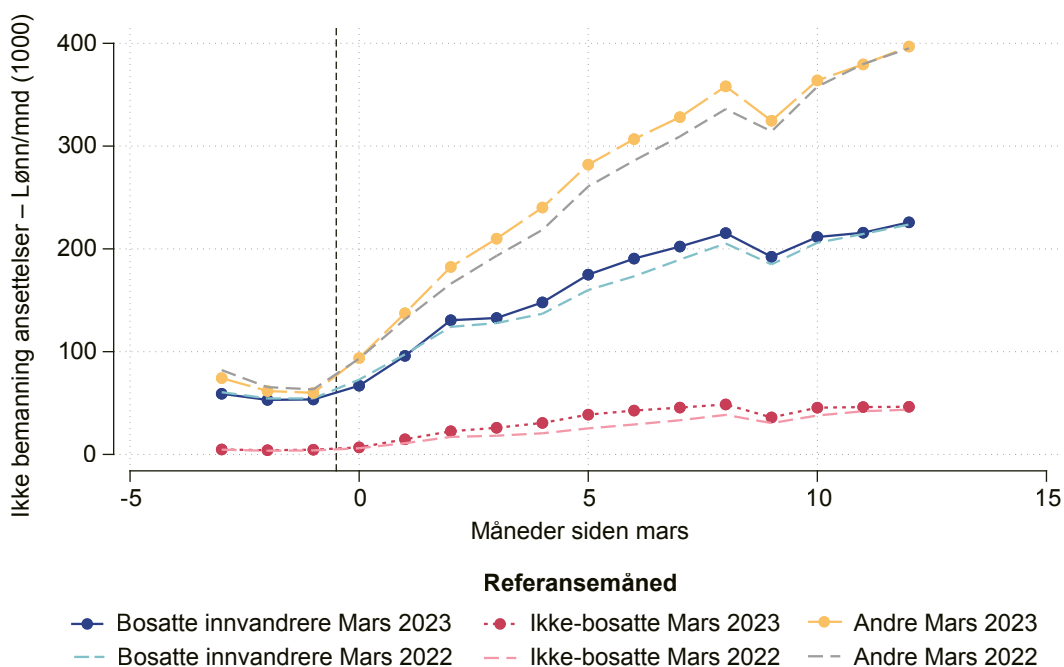


Figur A.8.9 Utvikling i utbetalt månedslønn fra henholdsvis kun bemanningsforetak, alle arbeidsforhold utenom bemanningsforetak, og alle arbeidsforhold til sammen, for bosatte innvandrere, ikke-bosatte innvandrere og norskfødte utleide i A-ordningen. Indeksert.

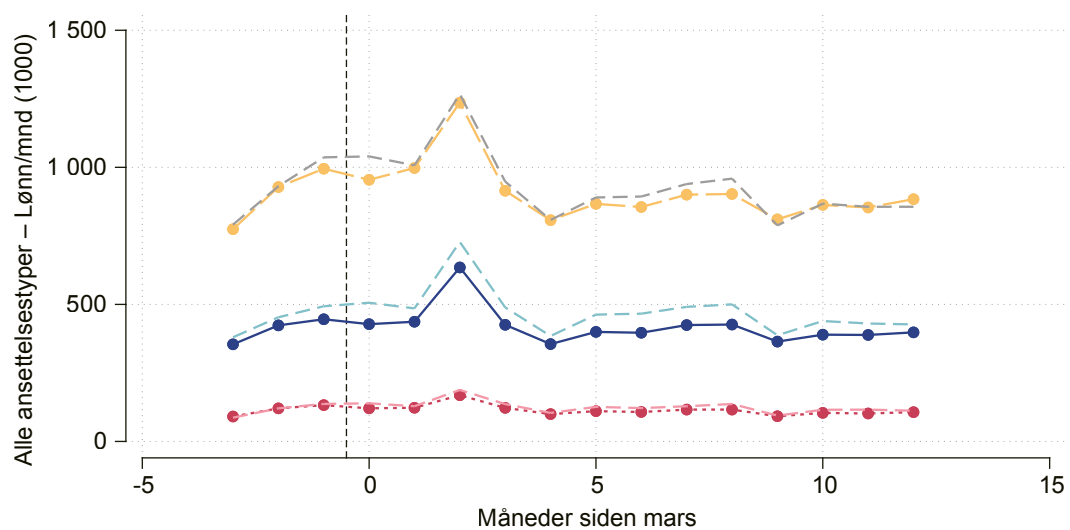
a) Lønn innleie



b) Lønn ikke-innleie



c) Lønn alle jobber



Referansemåned

- Bosatte innvandrere Mars 2023 - - Ikke-bosatte Mars 2023 ● Andre Mars 2023
- - Bosatte innvandrere Mars 2022 - - Ikke-bosatte Mars 2022 - - Andre Mars 2022

Ett år etter innstramming: følgeevaluering av regelendringen for innleie fra bemanningsforetak

Delrapport

Reglene for innleie fra bemanningsforetak ble endret 1. april 2023. Denne mellomrapporten evaluerer arbeidsmarkedskonsekvenser av regelendringen i det første året etter endringen, for bedrifter som tidligere benyttet innleie, for ansatte i bemanningsforetak, og i økonomien som helhet.

Funnene viser at etter regelendringen falt antall ansatte i bemanningsforetak med rundt 5 prosent utenfor Oslo-området sammenliknet med mars 2023. Fallet var størst i Oslo-området, som var underlagt de største regelendringene med forbud mot innleie av bygningsarbeidere på byggeplasser. Der falt det totale antallet ansatte i bemanningsforetak med rundt 20 prosent. I typiske bygg- og anleggsyrker i Oslo-området falt antallet ansatte i bemanningsforetak med rundt 80 prosent.

Vi bruker data fra fem bemanningsforetak koblet sammen med registerdata fra A-ordningen for å undersøke konsekvensene av regelendringen hos foretak som leide inn arbeidskraft før regelendringen trådte i kraft. Vi sammenlikner utviklingen hos innleieforetak i «2023-kohorten», som er de som leide inn i årets tre første måneder i 2023, med innleieforetak som leide inn i årets tre første måneder i henholdsvis 2019, 2021 og 2022. Det er en nedgang i bruk av innleid arbeidskraft i 2023-kohorten, som motsvares av lengre avtalt arbeidstid og mer overtid for de direkte ansatte, og at foretakene ansetter flere midlertidig ansatte, men ikke flere faste.

Videre ser vi på alle dem som var ansatt i et bemanningsforetak rett før regelendringen, målt i registerdata fra A-ordningen, og ser om deres arbeidsmarkedsutvikling skiller seg fra tidligere kohorter av ansatte i bemanningsforetak. Vi måler kohorter tilsvarende som for innleieforetak, og sammenlikner dem som er registrert ansatt i et bemanningsforetak i mars 2023, med dem som var ansatt i et bemanningsforetak i mars i 2019, 2021 og 2022. 2023-kohorter hadde lavere sannsynlighet for å være ansatt i et bemanningsforetak i påfølgende år enn tidligere kohorter. De hadde videre en høyere sannsynlighet for å være fast ansatt, midlertidig ansatt og selvstendig. De utleide fra 2023-kohorten havner altså i større grad enn andre kohorter i alle disse andre tilknytningsformene.