

ARTICLE

Veier til jobb for ungdom uten fullført videregående opplæring: kan vikarbyråer og arbeidsmarkedstiltak lette overgangen fra utdanning til arbeidsliv? / Kristine von Simson

VERSION: POST PRINT/GREEN OPEN ACCESS

This document is the author's post print (final accepted version). The document belongs to/is archived in the institutional archive of Institute for Social Research.

The final publication is available in:

Søkelys på arbeidslivet
2012, vol. 29 (1/2), 76-96

Veier til jobb for ungdom uten fullført videregående opplæring: Kan vikarbyråer og arbeidsmarkedstiltak lette overgangen fra utdanning til arbeidslivet?

Kristine von Simson

Master i samfunnsøkonomi, stipendiat ved Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

kvs@samfunnsforskning.no

Denne artikkelen tar for seg overgangen fra skole til jobb for ungdom som av ulike årsaker har startet - men ikke fullført - videregående opplæring. Mer konkret undersøker jeg om det å jobbe i vikarbyrå eller å delta på arbeidsmarkedstiltak kan være en inngangsport til arbeidsmarkedet for ungdom uten fullført videregående skole. Resultatene tyder på at vikarbyråarbeid kan være et effektivt supplement til ordinære arbeidsmarkedstiltak, særlig sett i forhold til den type tiltak som oftest tilbys ungdom – Arbeidspraksis.¹

Omtrent 30 prosent av de som starter videregående opplæring i Norge hvert år fullfører ikke i løpet av fem år (SSB). Studier viser at ungdom som avslutter videregående opplæring uten studie- eller yrkeskompetanse har problemer med å få fotfeste i arbeidsmarkedet. Ikke fullført videregående skole er forbundet med høyere risiko for arbeidsledighet og større sannsynlighet for å motta offentlig stønad eller sitte i fengsel (Falch et al. 2010). Fullføring ser også ut til å påvirke arbeidsinntekt; ungdom uten videregående kompetanse har betydelig lavere pensjonsgivende inntekt enn ungdom med fullført videregående opplæring, selv etter at det er kontrollert for individuelle kjennetegn og familiebakgrunn (Bratsberg et al. 2010).

Litteraturen som omhandler skole-til-jobb overganger fremhever betydningen av en rask overgang fra avsluttet utdanning til arbeidslivet (se for eksempel Bradley og Nguyen (2004) eller Ryan (2001) for en oversikt over denne litteraturen). Jo lengre tid det er siden man sluttet skolen, desto vanskeligere er det å få seg jobb; særlig gjelder dette lavt utdannet ungdom (Bratberg og Nilsen 2000). Tidlig arbeidsledighetserfaring kan ha langvarige konsekvenser for senere arbeidsmarkedsutfall (Nordström-Skans 2004; Mroz og Savage 2006), og ungdom som tilbringer mye tid utenfor både arbeidsmarked og utdanning har høyere risiko for å bli marginalisert og sosialt ekskludert (Raaum et al. 2009). Det ser derfor ut til å være en betydelig samfunnsøkonomisk gevinst forbundet med å redusere tiden det tar fra avsluttet skolegang til påbegynt arbeidsliv.

Hensikten med denne artikkelen er å undersøke hvordan vikarbyråarbeid og deltakelse på arbeidsmarkedstiltak påvirker overgangen fra skole til jobb for ungdom uten fullført videregående opplæring. Ved hjelp av registerdata over all ungdom som starter videregående skole i perioden 1996-2000 og som ikke fullfører i løpet av fem år, ønsker artikkelen å besvare følgende spørsmål: Er det slik at ungdom uten fullført videregående skole kommer raskere i arbeid hvis de tar seg en midlertidig jobb i et vikarbyrå? Har vikarbyråerfaringen noe å si for hvor lenge ungdommene blir i arbeidsmarkedet etterpå? Og hvordan kan disse effektene sammenlignes med effekten av å delta på arbeidsmarkedstiltak? Svaret på disse spørsmålene er interessante både fra et individuelt ståsted og fra et policyperspektiv. Hvis det er slik at vikarbyråarbeid gjør det lettere for ungdom uten videregående kompetanse å få fotfeste i arbeidsmarkedet, kan en mer aktiv bruk av vikarbyråene være med på å få flere ungdom ut i jobb og på den måten supplere ordinære arbeidsmarkedstiltak.

En av de største utfordringene ungdom står overfor når de skal inn i arbeidsmarkedet er manglende arbeidserfaring og nettverk. Et sterkt stillingsvern gjør det kostbart å ansette feil person, og ungdom uten erfaring fra arbeidslivet stiller ofte i siste rekke når arbeidsgivere søker ny arbeidskraft. Når arbeidserfaringen mangler blir utdanning et viktig signal for å signalisere egenskaper og kompetanse. Ungdom uten fullført videregående opplæring er dermed spesielt utsatt. Ikke bare mangler de arbeidserfaring; de har heller ingen utdanning utover det som er obligatorisk. Det norske arbeidsmarkedet har også noen kjennetegn som kan gjøre overgangen fra skole til jobb særskilt vanskelig for lavt utdannet ungdom. I et internasjonalt perspektiv har Norge en sammenpresset lønnsstruktur, der særlig bunnen på lønnsfordelingen er presset sammen. Dette stiller høye krav til produktivitet, noe som kan gjøre det vanskelig for dem med lavest utdanning å komme inn i arbeidsmarkedet.

For å lette overgangen fra skole til jobb kan én strategi dermed være å oppfordre ungdom til å skaffe seg arbeidserfaring så fort som mulig etter endt skolegang. I denne sammenheng kan vikarbyråer representere en inngangsport til arbeidsmarkedet. Vikarbyråer har en funksjon som mellomledd mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (Autor 2009). De hjelper til i prosessen med å finne rett person til rett jobb, og er dermed med på å redusere kostnadene forbundet med ansettelse og avskjedigelser. Risikoen for feilansettelser blir mindre, ved at arbeidsgiver får mulighet til å prøve ut arbeidstaker før en eventuell fast ansettelse. Arbeidstaker på sin side får arbeidserfaring og mulighet til å bygge nettverk, noe som er med på å øke fremtidige sjanser i arbeidsmarkedet.

Ungdom er overrepresentert i vikarbyråene. 30 prosent av vikarene som leies ut er yngre enn 25 år; den tilsvarende andelen blant alle sysselsatte i Norge er 14 prosent

(Arbeidskraftsundersøkelsen, SSB). En stor andel studenter blant unge vikarbyråarbeidere kan være en av årsakene til at ungdom er overrepresentert (rundt halvparten av vikarene under 25 år er studenter ved siden av). En annen forklaring kan være at mange unge ser på vikarbyråarbeid som en måte å komme inn i arbeidsmarkedet på. I en undersøkelse blant norske vikarer blir følgende tre årsaker nevnt som hovedmotivasjon for vikarbyråjobben: 1) Håp om at vikarjobben skal føre til fast jobb senere; 2) ønske om å komme raskere i jobb og 3) vanskeligheter med å få fast vanlig jobb på egenhånd. Målet for de aller fleste vikarer er fast ordinær jobb, der vikarjobben betraktes som et steg på veien (Econ 2009).

Arbeidsmarkedstiltak er et av de viktigste virkemidlene myndighetene har for å sikre et velfungerende arbeidsmarked. Gjennom arbeidstrening og kompetansehevende kurs søker tiltakene å øke yrkesdeltakelsen og redusere ledigheten blant individer som står i fare for å bli utstøtt fra arbeidsmarkedet. Ungdom mellom 16 og 19 år som verken er i utdanning eller jobb er sikret plass på arbeidsmarkedstiltak gjennom Ungdomsgarantien, og ungdom generelt er prioritert i tildelingen av tiltaksplasser. En fersk internasjonal metaanalyse av arbeidsmarkedstiltak konkluderer med at den samlede effekten av tiltak er relativt begrenset; spesielt lite effektive er tiltak rettet mot ungdom (Card et al. 2010). Det er imidlertid store forskjeller i hva de ulike tiltakene tilbyr, og tiltak som involverer reell erfaring fra arbeidslivet ser ut til å være mer effektive enn rent klasseromsbaserte tiltak.

Hva sier tidligere forskning?

Tidligere forskning støtter hypotesen om at midlertidig arbeid kan være en inngangsport til arbeidsmarkedet (se f.eks. Booth et al. (2002) og de Graaf-Zijl et al. (2011)). Denne konklusjonen deles også av studier som ser spesielt på ungdom. Blant annet finner Göbel og Verhofstadt (2008) en positiv effekt på senere jobbmuligheter av midlertidig arbeid for nyutdannet arbeidsledig ungdom. Cockx og Picchio (2008) undersøker overganger i arbeidsmarkedet for langtidsledig ungdom i Belgia. De finner at ungdom som takker ja til jobber av kort varighet har større sannsynlighet for å få en jobb av lenger varighet senere. Scherer (2004) analyserer konsekvensene av å ha en midlertidig jobb som sitt første arbeidsforhold og finner ingen negative konsekvenser verken på kort eller lang sikt.

Vikarbyråarbeid representerer en spesiell type midlertidig arbeid som i den senere tid er blitt viet mye oppmerksomhet i litteraturen (se f.eks. Autor (2009)). De fleste europeiske studier finner at vikarbyråarbeid har en positiv effekt på senere sysselsettingsmuligheter. For eksempel finner von Simson (2011) at arbeidsledige innvandrere i Norge tjener på å ta seg jobb i et vikarbyrå sammenlignet med det å gå ledig. Jahn og Rosholm (2010) undersøker

effekten av vikarbyråarbeid for arbeidsledige i Danmark. De finner store positive effekter av det å jobbe i vikarbyrå, spesielt for lavt utdannede. Litteraturen er likevel ikke enstemmig i sin konklusjon. En studie av Autor og Houseman (2006) analyserer effekten av et program som ble tilbudt en gruppe stønadsmottakere i USA, der formidling av arbeid gjennom vikarbyråer var et av tiltakene som ble iverksatt. Studien finner ingen tegn på at vikarbyråarbeid bedrer deltakernes sjanser i arbeidsmarkedet, og konkluderer med at slikt arbeid til og med kan virke skadelig på lang sikt.

De fleste norske studier av arbeidsmarkedstiltak finner en positiv effekt av tiltaksdeltakelse på sysselsetting og lønn, men at størrelsen på denne effekten er forholdsvis liten. Blant annet konkluderer Røed og Raaum (2006) med at nettoeffekten av arbeidsmarkedstiltak er rundt null, men at det er positive effekter for deltakere som i utgangspunktet har dårlige sysselsettingsutsikter. Hardoy (2005) undersøker effekten av arbeidsmarkedstiltak for ungdom i perioden 1989-1993. Hun finner liten eller ingen effekt av tiltaksdeltakelse for ungdom i perioden som betraktes. Lønnstilskudd er det eneste tiltaket som faktisk øker sannsynligheten for fulltids sysselsetting blant ungdom, mens de andre tiltakene enten har ingen eller negativ effekt. Hardoys studie tar imidlertid utgangspunkt i en periode med økende ledighet, og effektene hun finner kan være påvirket av dette.

Litt om vikarbyråer i Norge

Frem til 2000 var det et generelt forbud mot å leie ut arbeidskraft gjennom vikarbyråer, med unntak av utleie innen kontor/administrasjon. I juli 2000 ble regelverket som regulerer bruken av midlertidig arbeid endret, og utleie av arbeidskraft ble tillatt i alle situasjoner der loven tillater bruk av midlertidige kontrakter. I følge Arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd kan midlertidige kontrakter (inkludert vikarbyråarbeid) tillates

- a) *når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,*
- b) *for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)*

Alle typer arbeidskraft kan leies ut; restriksjonene ligger på bedrifter som ønsker å leie inn vikarer.

Vikarbyråbransjen i Norge har vært i sterk vekst de siste to tiårene. Selv om bransjen bare sysselsetter en liten andel av det totale antallet sysselsatte i Norge (rundt 1,4 prosent i 2006), har den opplevd en kraftig økning i antall ansatte, antall vikarbyråer og i omsetning. I 1993 bestod bransjen av 140 bedrifter og 13 459 ansatte; i 2007 hadde dette økt til 1 207 bedrifter med 41 448 ansatte (ECON 2009). Denne utviklingen er i tråd med resten av Europa

(Arrowsmith 2006). Sammensetningen av yrker som leies ut gjennom vikarbyråene har også endret seg siden starten av 1990-tallet. Frem til 2000 var bransjen fullstendig dominert av kontorarbeidere, siden dette var den eneste yrkesgruppen som var tillatt å leie ut. I 2010 var de fem største yrkesgruppene bygg/anlegg (14,6 prosent), kontor/administrasjon (14,2 prosent), transport (14 prosent), helse/omsorg (9,4 prosent) og industri/produksjon (9,09 prosent).²

Ungdom og arbeidsmarkedstiltak

Ungdom mellom 16 og 19 år som verken er i utdanning eller jobb er så å si sikret deltakelse på arbeidsmarkedstiltak gjennom den såkalte Ungdomsgarantien. Jeg skriver «så å si» - Ungdomsgarantien er ingen lovfestet rettighet, men uttrykker heller en politisk ambisjon. I perioden 1995-1998 ble garantien utvidet til også å gjelde langtidsledig ungdom mellom 20 og 24 år. Denne utvidede garantien er evaluert av Hardoy et al. (2006), som konkluderer med at garantien førte til både økt tiltaksdeltakelse og økt sysselsetting. Den utvidede ungdomsgarantien ble gjeninnført i 2009.

Ungdom deltar i hovedsak på tre typer tiltak: Arbeidspraksis, Kvalifiseringstiltak og Lønnstilskudd. Arbeidspraksis er det tiltaket som oftest tilbys ungdom. Gjennom tilrettelagt arbeidstrening og oppfølging skal deltakerne få prøve ut hvilke muligheter som finnes i arbeidsmarkedet, og dermed øke sjansen for å komme ut i jobb. Varighet av Arbeidspraksis er maksimalt ett år. Kvalifiseringstiltak sikter på å heve kompetansen til deltakerne, enten gjennom yrkesrettet klasseromsundervisning eller mer jobbsøkerettede kurs. Kursene har en varighet på inntil 10 måneder. I tiltaket Lønnstilskudd jobber deltakerne i ordinære bedrifter, men arbeidsgiver mottar tilskudd for deler av lønna i inntil ett år. Målet er et varig arbeidsforhold, også etter at tilskuddsperioden er over.

Data og utvalg

Den empiriske analysen er basert på administrative registerdata fra Statistisk Sentralbyrå. Databasen inneholder opplysninger om en rekke arbeidsmarkedsutfall på individnivå fra flere ulike sysselsettings- og velferdsregistre i perioden 1992-2007, i tillegg til detaljert utdanningsinformasjon. En unik identifiseringsnøkkel gjør det mulig å følge hvert individ når de beveger seg mellom ulike registre, for eksempel fra utdanning til jobb eller fra ledighet til arbeidsmarkedstiltak. I tillegg har jeg informasjon om en rekke sosioøkonomiske bakgrunnsvariabler som blant annet kjønn, alder, innvandringsstatus, bosted og foreldres utdanning og inntekt.

Analysen tar utgangspunkt i ungdom som har startet – men ikke fullført – videregående utdanning, såkalte *dropouts*. Fra databasen velger jeg derfor ut alle individer som starter videregående opplæring mellom 1996 og 2000, og som er mellom 15 og 18 år når de starter på grunnkurs. De som ikke har fullført videregående opplæring med yrkes- eller studiekompetanse i løpet av fem år etter start defineres som dropouts. Av totalt antall elever som starter videregående skole i perioden jeg ser på utgjør dette omtrent 30 prosent. Disse ungdommene følges så fra det tidspunktet de forlater videregående opplæring, definert som å være borte fra utdanningsregisteret i minst ett år. Ungdom som fullfører med studie- eller yrkeskompetanse i løpet av fem år tas ut av utvalget; det samme skjer med ungdom som fortsatt er i utdanning etter fem år.

Tabell 1. Arbeidsmarkedstilstand etter å ha droppet ut av videregående skole

	Antall	Prosent
Stønadsmottaker (helserelatert)	4122	6,49
Registrert arbeidsledig	3705	5,84
Deltaker på arbeidsmarkedstiltak	1962	3,09
Sysselsatt	21244	33,46
Utdanning (annen enn videregående)	957	1,5
Mottaker av sosialhjelp	1870	3,2
Fødselspermisjon eller militærtjeneste	1492	2,35
Utflyttet eller død	1103	1,74
Ikke funnet i noen offentlige registre	26597	42,33
Totalt	63052	100

Tabell 1 viser hvor i arbeidsmarkedet disse ungdommene befinner seg rett etter å ha forlatt videregående opplæring. 6,5 prosent dropper ut til ulike former for helserelaterte stønader. Dette kan være ungdom med kroniske sykdommer eller handikap som ekskluderer dem fra deltakelse i arbeidsmarkedet. Mer enn 30 prosent av ungdommene er i jobb; for noen av disse er kanskje jobbtilbudet den direkte årsaken til at de har avsluttet skolegangen. Ungdom uten arbeidserfaring har lave insentiver for å registrere seg som arbeidsledig fordi de ikke har opparbeidet seg rett på dagpenger. Dette reflekteres i den relativt lave andelen registrert som arbeidsledige (knappt 6 prosent) i datamaterialet. Den største gruppen av dropouts finner jeg ikke i noen av de offentlige registrene. Dette er en sammensatt gruppe; mens noen av disse ungdommene er borte fra registrene fordi de er på reise, kan andre igjen være aktive jobbsøkere uten insentiver til å registrere seg på arbeidskontorene.

I den empiriske analysen er jeg interessert i de ungdommene som ennå ikke er i jobb, og som ikke er forhindret fra å delta i arbeidsmarkedet på grunn av helse, fødsel,

militærtjeneste eller utflytting. Med andre ord ønsker jeg å se på ungdom som verken er under utdanning, i jobb eller deltar på noen form for arbeidsmarkedsopplæring – jeg sier i artikkelen at de er *uten arbeid*. I engelskspråklig litteratur klassifiseres denne gruppen gjerne som *NEET* (Not in Education, Employment or Training). I tabell 1 tilsvarende dette ungdom som etter å ha droppet ut enten er registrert arbeidsledige, mottar sosialhjelp eller ikke er å finne i noen av de offentlige registrene. Det er disse ungdommene jeg følger videre i min analyse. Jeg har informasjon om arbeidsmarkedstilstander for ungdommene frem til slutten av 2007. Siden ungdommene kommer inn i utvalget på ulike tidspunkt, vil det si at noen ungdom observeres lenger enn andre. Modellapparatet som benyttes i estimeringen tar hensyn til dette.

Empirisk metode

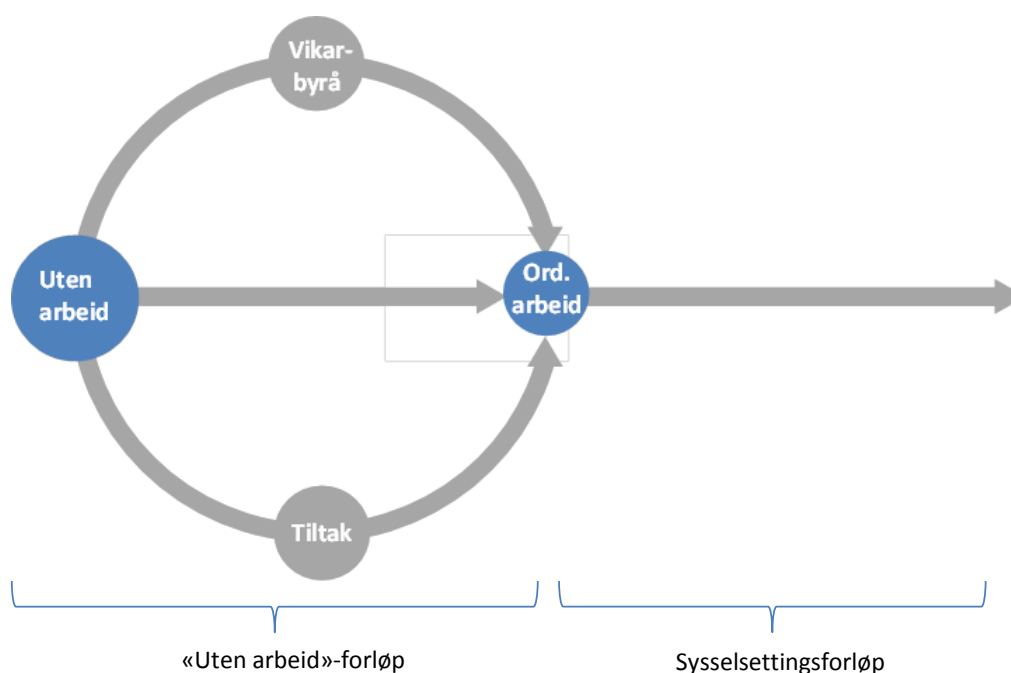
Hovedformålet med denne artikkelen er å undersøke om vikarbyråarbeid kan være en inngangsport til arbeidsmarkedet for ungdom som har droppet ut av skolen, og å se hvordan effekten av vikarbyråarbeid kan sammenlignes med effekten av tiltaksdeltakelse. Mer konkret gjør jeg dette ved å se om vikarbyråarbeid eller tiltaksdeltakelse påvirker tiden det tar fra ungdommene dropper ut fra skolen til de finner seg en ordinær jobb. Modellen som benyttes er en blandet proporsjonal hasardmodell med konkurrerende risikoer. Dette er et modellapparat som er mye brukt i empiriske studier av både vikarbyråarbeid (se f.eks. Jahn og Rosholm (2010) og von Simson (2011)) og arbeidsmarkedstiltak (se f.eks. Zhang (2003) og Røed og Raaum (2006)). En detaljert beskrivelse av modellen kan finnes i Gaure et al. (2007).

Jeg følger ungdommene fra det tidspunktet de forlater videregående opplæring og er uten arbeid. Hver måned ungdommene er uten arbeid observerer jeg om de foretar overganger til andre arbeidsmarkedstilstander. Noen ungdommer endrer ikke tilstand og forblir uten arbeid. Andre igjen begynner å jobbe i et vikarbyrå eller får plass på et arbeidsmarkedstiltak. Overganger til vikarbyrå eller arbeidsmarkedstiltak regnes som midlertidige overganger og utgjør et *midlertidig forløp*. Først når ungdommene finner seg en jobb utenfor vikarbyrået eller tiltaket sier jeg at en varig overgang finner sted. Dette kaller jeg overgang til ordinært arbeid. Til sammen utgjør perioden ungdommene er registrert uten arbeid, inkludert eventuelle midlertidige forløp med vikarbyråarbeid eller tiltaksdeltakelse, et «*uten arbeid*»-forløp. Hvis ungdommene foretar overganger til andre typer arbeidsmarkedstilstander enn til de nevnt over, sensureres «uten arbeid»-forløpet. Det vil si at jeg slutter å følge ungdommene uten at noen overgang registreres.

Et annet formål med analysen er å se om vikarbyråarbeid og tiltaksdeltakelse har noen påvirkning på ungdommenes tilknytning til arbeidsmarkedet når de først har fått seg en

ordinær jobb. Dette gjør jeg ved å se hvor lenge ungdom som har fått ordinært arbeid blir i arbeidsmarkedet. Jeg definerer et *sysselsettingsforløp* som antall sammenhengende måneder registrert med ordinært arbeid. Sysselsettingsforløpet avsluttes hvis ungdommene vender tilbake til en av de tre tilstandene som defineres som å være uten arbeid (varig overgang), eller på grunn av overgang til andre arbeidsmarkedstilstander (sensureres). Figur 1 gir en oversikt over de ulike forløpene og overgangene i analysen.

Figur 1. Overganger og forløp i analysen



Som forklart over bruker jeg en hasardratemodell for å forklare de ulike overgangene i analysen. Hasardrater kan tolkes som betingede overgangssannsynligheter. Hva er sannsynligheten for at ungdommene foretar en overgang til arbeidsmarkedstiltak, vikarbyråarbeid, ordinært arbeid eller ut av ordinært arbeid i måned t , gitt at de i løpet av de foregående $t-1$ månedene ikke har foretatt en slik overgang? Totalt modelleres tre slike overgangssannsynligheter: én for overganger til vikarbyrå eller arbeidsmarkedstiltak, én for overganger til ordinært arbeid og – hvis ungdommene får seg en ordinær jobb – én ut av ordinært arbeid.³ For å forklare overgangene inkluderes en lang rekke observerbare variable på individnivå, som kjønn, alder og bosted. Det kontrolleres også for kalendertid (måned og

år) som er felles for ungdommene. Disse variablene fanger blant annet opp sesongvariasjoner og konjunkturer, eller de kan uttrykke endringer i prioriteringer og reguleringer fra myndighetenes side som kan påvirke ungdommenes atferd. I tillegg inkluderes tiden ungdommene allerede har tilbrakt uten arbeid eller i ordinært arbeid som forklaringsvariabel. For eksempel er det nærliggende å tenke seg at jo lenger ungdommene har vært utenfor arbeidsmarkedet, desto vanskeligere er det å komme inn i det. Dette kalles varighetsavhengighet. En komplett liste over kontrollvariablene i analysen kan finnes i tabell V1 i vedlegget.

Effekten av vikarbyråarbeid eller tiltaksdeltakelse inkluderes i utfallslikningen (overganger til ordinært arbeid) som en tidsvarierende dummyvariabel interagert med en indikator for om den midlertidige tilstanden (vikarbyrå eller tiltak) er pågående. Det å delta på tiltak eller arbeide som vikar kan ta opp tid som ellers kunne blitt brukt til å søke jobber. Dette kalles i litteraturen for en innlåsnings effekt, og fører til at ungdom kan ha en lavere sannsynlighet for å få ordinært arbeid mens det midlertidige forløpet pågår. Det er ikke på forhånd klart hvorvidt en slik innlåsnings effekt eksisterer. Noen av ungdommene som er utleid som vikarer kan for eksempel få tilbud om fast jobb hos samme arbeidsgiver som har leid dem inn. Når det midlertidige forløpet er over, har ungdommene igjen tid til å søke jobb. I tillegg kan de nå ha en enda høyere sannsynlighet for faktisk å få denne jobben på grunn av blant annet økt humankapital. I analysen skiller jeg derfor mellom effekter under og etter det midlertidige forløpet.

Et stadig tilbakevendende problem i empiriske effektevalueringer er seleksjonsproblemet. For eksempel kan det være slik at ungdom som begynner å arbeide i vikarbyråer har visse kjennetegn som gjør at de også lettere får seg en ordinær jobb og beholder denne jobben. Mens de observerbare kjennetegnene er relativt enkle å kontrollere for, kan det være vanskeligere å kontrollere for uobserverbare kjennetegn. Eksempler på slike uobserverbare kjennetegn kan være individuelle egenskaper som motivasjon eller evner. Hvis det ikke kontrolleres for seleksjon på uobserverbare variable, kan det føre til at den sanne effekten av vikarbyråarbeid eller tiltaksdeltakelse over- eller undervurderes. Uobserverbare kjennetegn kan også påvirke tiden det tar til en overgang finner sted, for eksempel ved at mer motivert ungdom får seg jobb raskere enn ungdom som er mindre motiverte. Modellen som benyttes i denne artikkelen tar høyde for at begge disse typene seleksjon foregår. Konkret gjøres det ved å inkludere en individspesifikk, tidsfast variabel som kontrollerer for uobservert heterogenitet. Denne heterogeniteten tillates å være korrelert mellom de ulike overgangene i modellen, slik at de samme uobserverte variablene kan påvirke både

sannsynligheten for å delta på tiltak eller arbeide i vikarbyrå, sannsynligheten for å få ordinært arbeid og sannsynligheten for å bli i ordinært arbeid.⁴

Definisjon av overganger

Jeg sier at ungdommene har en overgang til vikarbyråarbeid hvis de registreres i sysselsettingsregisteret med næringskode (NACE) 74.502. Denne definisjonen gjør at jeg ikke klarer å skille mellom de som faktisk er utleid som vikarer og de som arbeider administrativt i vikarbyråene. Dette utgjør antakeligvis ikke noe stort problem i denne analysen, da det er svært lite sannsynlig at ungdom uten videregående kompetanse er ansatt som administrativt personale i vikarbyråene.

En overgang til ordinært arbeid finner sted hvis ungdommene er registrert i sysselsettingsregisteret med alle andre næringskoder enn 74.502 i minst to sammenhengende måneder. Det vil si at jeg i analysen ikke skiller mellom heltid/deltid, fast eller midlertidig kontrakt eller ulike typer yrker. Når jeg betrakter det etterfølgende sysselsettingsforløpet, bruker jeg samme definisjon av ordinært arbeid. Det vil si at jeg ikke ser på antall måneder tilbrakt i en og samme jobb, men heller på antall måneder tilbrakt i det ordinære arbeidsmarkedet uten avbrudd.

Som tidligere nevnt deltar ungdom hovedsakelig på tre typer tiltak: Arbeidspraksis, Kvalifiseringstiltak og Lønnstilskudd. Fordi tiltakene som ungdommene tilbys er forskjellige både i innhold og målsetting, skiller jeg mellom de tre tiltaksgruppene i den empiriske analysen.

Beskrivende statistikk

Før jeg presenterer resultatene gir jeg en kort beskrivelse av overganger og forløp i utvalget mitt, og av observerbare kjennetegn ved ungdommene. Dette er informasjon som er nyttig å ha i bakhodet når man skal tolke resultatene. En fullstendig beskrivelse av utvalget kan finnes i tabell V2-V4 i vedlegget.

I overkant av 28 000 ungdommer er registrert i en av de tre tilstandene definert som uten arbeid etter at de dropper ut, og ungdommene tilbringer gjennomsnittlig 16 måneder uten arbeid før en overgang finner sted. Gjennomsnittlig varighet av det etterfølgende sysselsettingsforløpet er 15 måneder. Utvalget består av flere menn enn kvinner, og den store majoriteten er tidligere yrkesfagelever. Omtrent 10 prosent av utvalget har innvandrerbakgrunn.

Vikarbyrårarbeid ser ikke ut til å være spesielt utbredt blant ungdommene – kun tre prosent har en overgang til vikarbyrårarbeid. Av de som har en overgang til vikarbyrå, bor de fleste på Østlandet. Dette skyldes antakeligvis en overrepresentasjon av vikarbyråer i og rundt Oslo. Sammenlignet med utvalget som helhet, har vikarene høyere utdannede foreldre og en mindre andel med yrkesfaglig bakgrunn. Omtrent 16 prosent av utvalget deltar på arbeidsmarkedstiltak i løpet av perioden uten arbeid. Ungdommene som deltar på tiltak har svært ofte en yrkesfaglig bakgrunn og har de lavest utdannede foreldrene.

Omtrent halvparten av ungdommene får med tiden ordinært arbeid. Her er det imidlertid store forskjeller mellom ungdom som har jobbet i vikarbyrå og ungdom som har deltatt på tiltak. Mens andelen vikarer som kommer i jobb er omtrent som for utvalget som helhet, er andelen som omsider finner ordinært arbeid kun 34 prosent blant tiltaksdeltakerne. En inndeling av arbeidsmarkedstiltakene i de tre tiltaksgruppene Arbeidspraksis, Kvalifiseringstiltak og Lønnstilskudd, gir et mer nyansert bilde. Mens 50 prosent av deltakerne på Lønnstilskudd finner seg ordinært arbeid, gjelder dette kun for omtrent 30 prosent av de øvrige tiltaksdeltakerne.

Resultater

Resultater fra estimeringen for effekten av vikarbyrårarbeid eller tiltaksdeltakelse på overganger til og ut av ordinært arbeid presenteres i tabell 2.⁵ For å forenkle tolkningen av estimatene, rapporteres estimatene i form av såkalte relative effekter eller «hazard ratios». Den relative effekten viser den prosentvise endringen i sannsynligheten for en overgang når forklaringsvariabelen endres med én enhet, og beregnes enkelt ved å eksponentiere de opprinnelige estimatene. I tabell 2 vil en relativ effekt på 1 bety at vikarbyråjobben eller tiltaksdeltakelsen ikke har noen effekt på sannsynligheten for en overgang inn i eller ut av ordinært arbeid. En relativ effekt på f.eks. 1,4 tilsier en økning i overgangssannsynligheten med 40 prosent, mens en relativ effekt på f.eks. 0,75 betyr at overgangssannsynligheten reduseres med 25 prosent. Kolonnen med pågående effekt viser effekten mens det midlertidige forløpet pågår, mens avsluttet effekt er effekten etter at det midlertidige forløpet er avsluttet.

Tabell 2. Relative effekter av vikarbyråarbeid og tiltaksdeltakelse på overganger inn i og ut av ordinært arbeid

	Overgang til ordinært arbeid		Overgang ut av ordinært arbeid
	Pågående effekt	Avsluttet effekt	
Vikarbyrå	1,021	1,339***	1,046
Lønnstilskudd	1,647***	0,947	0,399***
Arbeidspraksis	0,656***	0,959	1,864***
Kvalifiseringstiltak	1,399***	1,430***	1,548*

*** indikerer signifikans på 1 prosent nivå, ** på 5 prosent nivå og * på 10 prosent nivå

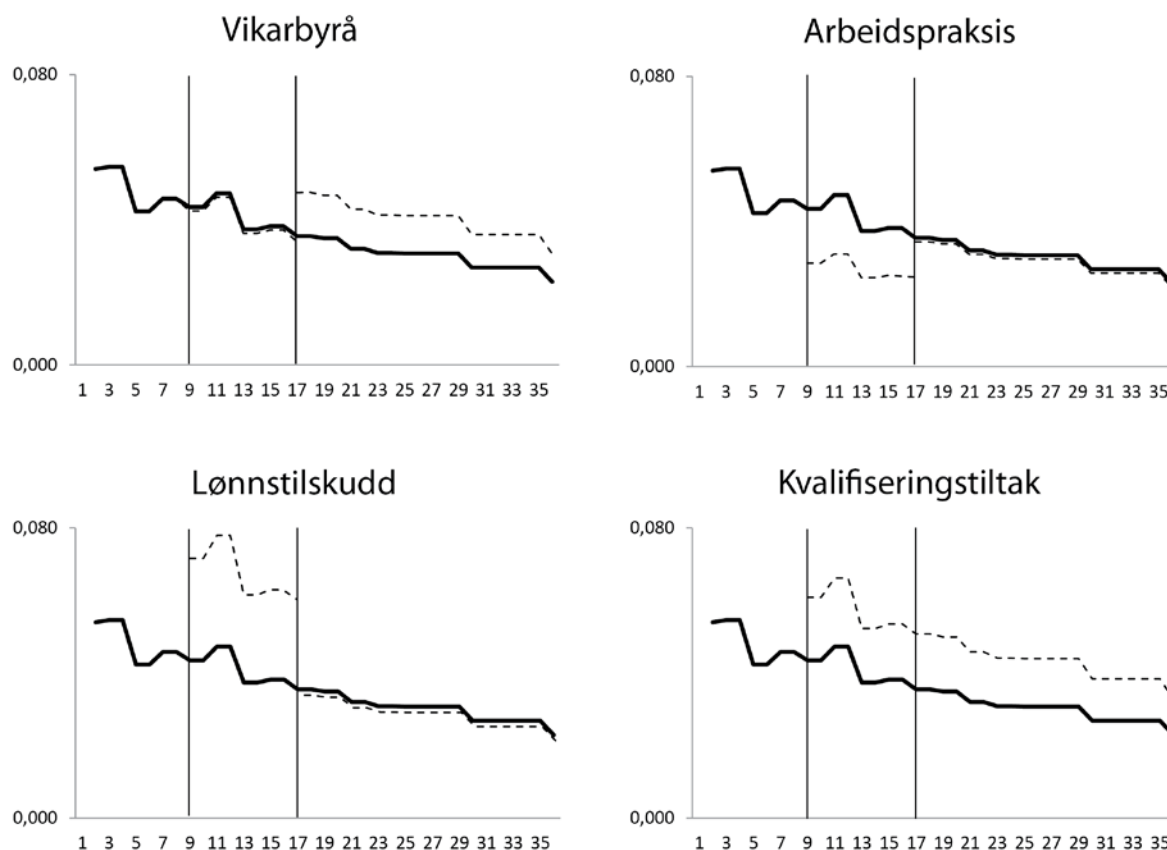
Jeg finner ingen signifikante effekter av vikarbyråarbeid mens ungdommene jobber i vikarbyrået, men etter at vikarbyråjobben er ferdig øker sannsynligheten for at ungdommene får seg ordinært arbeid med 34 prosent. Lønnstilskudd har ikke overraskende en stor positiv effekt mens tiltaket pågår. Mens deltakerne deltar på Lønnstilskudd øker sannsynligheten for å få seg ordinært arbeid med hele 65 prosent. Denne effekten ser derimot ut til å forsvinne så snart tilskuddsperioden er over. Arbeidspraksis er det eneste tiltaket som har en innlåsnings effekt, og jeg finner ingen signifikante effekter etter at tiltaket er over. Kvalifiseringstiltak, derimot, har en positiv effekt på sannsynligheten for å få ordinært arbeid både under og etter tiltaket på rundt 40 prosent.

Det midlertidige forløpet ser også ut til å påvirke hvor lenge ungdommene blir i det ordinære arbeidsmarkedet. Fordi sysselsettingsforløpet er definert som hasardraten ut av ordinært arbeid, vil en relativ effekt som er mindre enn 1 bety at sysselsettingsforløpet varer lenger. Tabell 2 viser at Lønnstilskudd er det eneste midlertidige forløpet som faktisk forlenger perioden med ordinært arbeid. Sammenlignet med ungdom som får seg ordinært arbeid uten vikarbyrå- eller tiltakserfaring, har ungdom som har deltatt på Lønnstilskudd 60 prosent lavere sannsynlighet for å forlate det ordinære arbeidsmarkedet. Ungdom som kommer i jobb etter å ha deltatt på Arbeidspraksis eller Kvalifiseringstiltak har kortere sysselsettingsforløp, mens vikarbyråarbeid ikke ser ut til å ha noe å si for hvor lenge ungdommene blir i arbeidsmarkedet.

For å illustrere hvordan vikarbyråarbeid og arbeidsmarkedstiltak påvirker jobsannsynligheten, bruker jeg den estimerte modellen til å predikere hasardraten til ordinært arbeid for en representativ ungdom med gjennomsnittsverdier på alle observerbare kjennetegn over en periode på 36 måneder (heltrukken linje i figurene under). Jeg antar at en midlertidig overgang til vikarbyrå eller et av tiltakene finner sted i starten av den niende måneden etter å ha droppet ut og blitt uten arbeid. Videre antar jeg at varigheten av det midlertidige forløpet er

åtte måneder. Figuren under viser hvordan hasardraten skifter som et resultat av det midlertidige vikarbyrå- eller tiltaksforløpet (stiplet linje).

Figur 2. Effekten av vikarbyråarbeid og arbeidsmarkedstiltak på hasardraten til ordinært arbeid



Fra figuren blir fraværet av en innlåsningseffekt for vikarbyråarbeid tydelig. Mens ungdommene jobber i vikarbyrået, er hasardraten til jobb uendret. Jahn og Rosholm (2010) finner heller ingen innlåsningseffekt av å jobbe i vikarbyrå i sin analyse av danske arbeidsledige. Etter at vikarbyråjobben er over, øker derimot sannsynligheten for å få ordinært arbeid med 34 prosent. Denne studien finner også store positive effekter på jobbsannsynligheten etter endt vikarbyråforløp, et resultat som deles av von Simson (2011) i sin analyse av arbeidsledige innvandrere i Norge. Økt humankapital gjennom arbeidserfaring kan være én av årsakene til den positive effekten av vikarbyråarbeid. Det kan også være at ungdommene gjennom vikarbyråerfaringen signaliserer at de er egnet og motivert for arbeidslivet.

Målet med Lønnstilskudd er at deltakerne skal fortsette å jobbe for den bedriften som har mottatt tilskuddet, også etter at tilskuddsperioden er over. Dette ser ut til å være tilfelle –

mens tiltaket pågår øker hasardraten til ordinært arbeid med hele 65 prosent. Denne store positive effekten av Lønnstilskudd er et resultat som deles av flere studier av arbeidsmarkedstiltak (se f.eks. Zhang (2003) og Westlie (2008)). Kritiske røster har imidlertid påpekt at deler av den positive effekten av Lønnstilskudd kan forklares med at bedrifter mottar tilskudd for arbeidstakere de uansett ville ansatt (Martin 1998). Det at jeg ikke finner noen effekt etter at lønnstilskuddsperioden er over, støtter denne kritikken.

I utvalget deltar flest ungdom på Arbeidspraksis. Analysen viser at dette er det tiltaket som har minst effekt. Mens tiltaket pågår reduseres sannsynligheten for å få ordinært arbeid med 30 prosent, og jeg finner ingen effekt etter at tiltaket er avsluttet. Hardoy (2005) konkluderer i sin studie av norske ungdomstiltak med at Arbeidspraksis virker mot sin hensikt for ungdom under 20 år. Manglende investering og oppfølging av deltakerne kan være en av årsakene til dette. Blant annet peker Biniam (2011) på at ungdom som deltar på Arbeidspraksistiltak ofte føler seg utnyttet, mens Djuve (2007) finner at mange arbeidsgivere som tilbyr praksisplasser ser på deltakerne som gratis arbeidskraft.

Kvalifiseringstiltak har en positiv effekt på jobbsannsynligheten både under og etter tiltaket. Dette kan virke som et overraskende resultat og motstrider tidligere studier. Det kan være flere årsaker til hvorfor jeg finner en positiv effekt av slike tiltak i min analyse. Mange kvalifiseringstiltak som rettes mot nykommere i arbeidsmarkedet fokuserer på jobbsøking og nettverksbygging. Mens tiltaket pågår blir deltakerne oppfordret til å søke på ekte jobber og finne potensielle arbeidsgivere. Dette kan forklare den positive effekten både under og etter tiltaket. Ungdom uten fullført videregående opplæring har dessuten svært lave formelle kunnskaper og kan derfor tjene spesielt mye på kompetansehevende tiltak.

Selv om vikarbyråarbeid ser ut til å ha en funksjon som inngangsport til det ordinære arbeidsmarkedet, har det blitt uttrykt bekymring for at vikarer har dårligere arbeidsvilkår enn fast ansatte; at de har lavere lønn og får mindre opplæring på arbeidsplassen. Dette vil kunne påvirke senere tilknytning til arbeidsmarkedet, på den måten at de som har vært vikarer får dårligere jobber med mindre muligheter til karriere. Analysen finner ikke støtte for disse bekymringene for ungdom; jeg finner ingen negative effekter av vikarbyråarbeid på det etterfølgende sysselsettingsforløpet.

Lønnstilskudd er det eneste av de midlertidige forløpene som faktisk forlenger tiden ungdommene tilbringer i det ordinære arbeidsmarkedet. Arbeidspraksis ser derimot ut til å ha en negativ effekt på lengden av det etterfølgende sysselsettingsforløpet. Slik erfaring øker hasardraten ut av ordinært arbeid med 83 prosent. Det samme gjelder Kvalifiseringstiltak. Til tross for at ungdom som deltar på slike tiltak i gjennomsnitt har høyere sannsynlighet for å få

ordinært arbeid både under og etter tiltaket, forsvinner denne positive effekten så snart ungdommene kommer i ordinært arbeid og forkorter tiden tilbrakt i det ordinære arbeidsmarkedet.

Jeg skal til slutt kort oppsummere effekten av noen utvalgte kontrollvariabler på sannsynligheten for overgang til både vikarbyråarbeid, arbeidsmarkedstiltak og til ordinært arbeid, vist i tabell V5 i vedlegget. Generelt viser resultatene at mange av de kjennetegnene som påvirker sannsynligheten for ordinært arbeid også har en effekt på sannsynligheten for vikarbyråarbeid. De samme kjennetegnene ser derimot ut til å ha motsatt effekt på overganger til arbeidsmarkedstiltak. Blant annet har ungdom som bor på Østlandet større sannsynlighet for en overgang til både vikarbyråarbeid og ordinært arbeid, mens de har en lavere sannsynlighet for å delta på de fleste arbeidsmarkedstiltak. Jo høyere inntekt foreldrene har, desto høyere sannsynlighet for at ungdommene kommer i jobb – dette gjelder både ordinært arbeid og vikarbyråarbeid. Foreldres inntekt har derimot en negativ effekt på tiltaksdeltakelse, det vil si at ungdom med høyninntektsforeldre har lavere sannsynlighet for å delta på tiltak.

Ungdom som har foreldre med universitetsutdanning har lavere sannsynlighet for en overgang til ordinært arbeid enn ungdom med lavt utdannede foreldre. Dette kan virke overraskende, men et lignende resultat er funnet av Raaum et al. (2009) i deres analyse av marginalisering og sosial ekskludering av norsk ungdom. De konkluderer med at ungdom som i utgangspunktet har gode muligheter for å lykkes i arbeidsmarkedet, sliter mer hvis de først havner utenfor. Resultatene i denne artikkelen støtter denne konklusjonen. Resultatene viser også visse typer ungdom er prioritert i tildelingen av tiltaksplasser. Blant annet har sosialhjelpsmottakere en høyere sannsynlighet for å ha en overgang til alle typer arbeidsmarkedstiltak. Arbeidspraksistiltakene er først og fremst rettet mot ungdom under 20 år, og ungdom mellom 16-19 år har også en høyere sannsynlighet for å delta på denne type tiltak.

Oppsummering og konklusjon

Formålet med denne artikkelen er å se om vikarbyråarbeid kan lette overgangen fra skole til jobb for ungdom som ikke har fullført videregående skole. Ved å følge ungdom fra de dropper ut av skolen til de finner seg en ordinær jobb, undersøker jeg om det å ta seg en midlertidig jobb i et vikarbyrå påvirker sannsynligheten for å komme inn i det ordinære arbeidsmarkedet. Hvis ungdommene får seg en ordinær jobb, følger jeg dem videre i arbeidsmarkedet for å se hvorvidt tilknytningen til arbeidsmarkedet påvirkes av vikarbyråerfaringen. Resultatene viser at vikarbyråarbeid øker sannsynligheten for at ungdommene får seg ordinært arbeid. Relativt

til ellers lik ungdom som forblir uten arbeid, har ungdom som tidligere har jobbet i vikarbyrå 34 prosent større sannsynlighet for å få en ordinær jobb. Dette kan skyldes økt humankapital eller en signaliseringseffekt. Vikarbyråerfaringen ser ikke ut til å ha noen negativ effekt på stabiliteten av det etterfølgende sysselsettingsforløpet.

Ungdom er prioritert i tildelingen av arbeidsmarkedstiltak, og da særlig lavt utdannet ungdom som står utenfor både arbeidsmarked og utdanning. I analysen sammenligner jeg vikarbyråarbeid med de tre typene tiltak som oftest tilbys ungdom: Arbeidspraksis, Kvalifiseringstiltak og Lønnstilskudd. Mens Lønnstilskudd har store positive effekter på jobbsannsynligheten mens ungdommene deltar på tiltaket og på det etterfølgende sysselsettingsforløpet, har Arbeidspraksis en negativ effekt både på sannsynligheten for å komme inn i det ordinære arbeidsmarkedet og på å bli der. Kvalifiseringstiltak øker sannsynligheten for å få ordinært arbeid både mens tiltaket pågår og etter at det er avsluttet. Denne positive effekten ser derimot ut til å forsvinne så snart ungdommene kommer i jobb – ungdom som har deltatt på Kvalifiseringstiltak blir kortere i det ordinære arbeidsmarkedet enn ungdom som har fått jobb uten vikarbyrå- eller annen tiltakserfaring.

Resultatene fra denne artikkelen tyder på at vikarbyråarbeid kan være et supplement til ordinære arbeidsmarkedstiltak for ungdom uten fullført videregående opplæring, særlig sett i forhold til det tiltaket som oftest tilbys ungdom – Arbeidspraksis. Det er likevel viktig å ha i bakhodet at arbeidsmarkedstiltak har andre funksjoner enn kun å hjelpe ungdom inn i arbeidsmarkedet. Deltakelse på tiltak kan også være med på å forebygge kriminalitet og forhindre utstøting og marginalisering av ungdom.

Referanser

Autor, D. (2009), *Studies of Labor Market Intermediation*. Chicago: University of Chicago Press.

Autor, D. og S. Houseman (2006), «Temporary Agency Employment as a Way out of Poverty?». I: R. Blank, S. Danziger og R. Schoeni, red., *Working but Poor: How Economic and Policy Changes are Affecting Low-Wage Workers*. New York: Russell Sage.

Biniam, Y. (2010), *Ungdom og arbeidsmarkedstiltak. Et kvalitativt studium på hvordan arbeidsledig ungdom opplever situasjonen som deltaker på arbeidsmarkedstiltak*. Oslo: Antirasistisk senter.

Booth, A. L., M. Francesconi og J. Frank (2002), «Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?» *Economic Journal*, 112(480):189-213.

- Bradley, S. og A. N. Nguyen (2004), «The School-to-Work Transition». I: G. Johnes and J. Johnes, red., *International Handbook of the Economics of Education*, s. 484-519. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Bratberg, E. og Ø. A. Nilsen (2000), «Transitions from School to Work and the Early Labour Market Experience». *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62:909-929.
- Bratsberg, B., O. Raaum, K. Røed og H. M. Gjefsen (2010), *Utdannings- og arbeidskarrierer hos unge voksne: Hvor havner ungdom som slutter skolen i ung alder?* Rapport 3/2010. Oslo: Stiftelsen Frisch-senteret for samfunnsøkonomisk forskning.
- Card, D., J. Kluge og A. Weber (2010), «Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-analysis». *The Economic Journal*, 120:452-477.
- Cocx, B. og M. Picchio (2008), *Are Short-Lived Jobs Stepping Stones to Long-Lasting Jobs?* Discussion Paper No. 4007. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- Djuve, A. B. (2007), *Vi får jo to ekstra hender – Arbeidsgivers syn på praksisplasser for ikke-vestlige innvandrere*. Rapport 2007:26. Oslo: Fafo.
- Econ (2009), *Bemanningsbransjen. Struktur, utvikling og rolle*. Rapport 2009-083. Oslo: Econ Pöyry.
- Falch, T., L. E. Borge, P. Lujala, O. H. Nyhus og B. Strøm (2010), *Årsaker til og konsekvenser av manglende fullføring av videregående opplæring*. Rapport 03/10. Trondheim: Senter for økonomisk forskning.
- Gaure, S., K. Røed og T. Zhang (2007), «Time and Causality: a Monte-Carlo Assessment of the Timing-of-Events Approach». *Journal of Econometrics*, 141:1159-1195.
- de Graaf-Zijl, M., G. J. van den Berg, A. Heyma (2011), «Stepping Stones for the Unemployed: the Effect of Temporary Jobs on the Duration until (Regular) Work». *Journal of Population Economics*, 24(1):107-139.
- Göbel, C. og E. Verhofstadt (2008), *Is Temporary Employment a Stepping Stone for Unemployed School Leavers?* Discussion Paper 08-093. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.
- Hardoy, I. (2005), «Impact of Multiple Labour Market Programmes on Multiple Outcomes». *Labour*, 19:425-467.
- Jahn, E. og M. Rosholm (2010), *Looking Beyond the Bridge: How Temporary Agency Employment Affect Labour Market Outcomes*. Discussion Paper No. 4973. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- Martin, J. P. (1998), *What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence From OECD Countries' Experience*. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 55.

Mroz, T. A. og T. H. Savage (2006), «The Long-Term Effects of Youth Unemployment». *Journal of Human Resources*, 41:259-293.

Nordström-Skans, O. (2004), *Scarring Effects of the First Labour Market Experience: a Sibling-Based Analysis*. Working Paper 2004:14. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.

Raaum, O., J. Rogstad, K. Røed og L. Westlie (2009), «Young and Out: an Application of a Prospect-Based Concept of Social Exclusion». *Journal of Socio-Economics*, 38:173-187.

Ryan, P. (2001), «The School-to-Work Transition: a Cross-National Perspective». *Journal of Economic Literature*, 39:34-92.

Røed, K. og O. Raaum (2006), «Do Labour Market Programmes Speed Up the Return to Work?» *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 68:541-568.

Scherer, S. (2004), «Stepping Stones or Traps? The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy». *Work, Employment and Society*, 18:369-394.

von Simson, K. (2011), *The Stepping Stone Effect of Temporary Help Agency Work for Immigrants*. Upublisert manuskript.

Westlie, L. (2008), *Norwegian Vocational Rehabilitation Programs: Improving Employability or Preventing Disability?* Memorandum 24/2008. Oslo: Universitetet i Oslo.

Zhang, T. (2003), *Identifying Treatment Effects of Active Labour Market Programmes for Norwegian Adults*. Memorandum 26/2003. Oslo: Universitetet i Oslo.

Noter

1. Takk til Pål Schøne og en anonym konsulent for gode innspill og kommentarer. Artikkelen er en del av rapporteringen fra prosjektet: «The Educational System in Norway», prosjektnummer 197145/H20, finansiert av Norges Forskningsråd, og er delfinansiert av P.M.Røwdes fond for forskning rundt norsk økonomisk utvikling. En engelskspråklig og mer detaljert versjon av artikkelen kan fås ved henvendelse til forfatteren.

2. Tall fra vikarbyråenes egen bransjeforening, NHO Service

3. I analysen tar jeg kun hensyn til den første overgangen til vikarbyrå eller arbeidsmarkedstiltak. Hvis ungdommene har en ny overgang til vikarbyrå eller tiltak etter denne første overgangen, sensureres «uten arbeid»-forløpet. En interessant utvidelse av modellen vil være å tillate ungdommene å kunne ha flere perioder med vikarbyråarbeid og/eller tiltaksdeltakelse i et og samme «uten arbeid»-forløp.

4. Uobservert heterogenitet antas å følge en diskret fordeling med et på forhånd ukjent antall massepunkter.

5. Modellen er estimert ved å maksimere likelihood-funksjonen med Akaike Information Criterion som straffeledd. Den valgte modellen har 16 massepunkter i fordelingen av den uobserverte heterogeniteten. Se Gaure et al. (2007) for en nærmere beskrivelse av estimeringsmetoden.

Vedlegg

VI. Kontrollvariabler i analysen

Varighetsavhengighet:	For overganger til vikarbyrå og tiltak og for overganger ut av ordinært arbeid: 12 to-måneders intervaller og et åpent intervall for varighet over 25 måneder. For overganger til ordinært arbeid: 12 to-måneders intervaller, to fem-måneders intervaller fra 25-35 måneder og et åpent intervall for varighet over 36 måneder.
Individuelle kjennetegn:	Alder (3 kategorier: 16-19 år, 20-24 år, 25-29 år), barn under 6 år (dummy), gift (dummy), bor i en storby (dummy), landsdel (fem kategorier: Østlandet, Sørlandet, Vestlandet, Midt-Norge, Nord-Norge), kvinne (dummy), innvandrere (dummy), yrkesfaglig linje fra videregående opplæring (dummy), foreldres høyeste utdanningsnivå (4 kategorier: kun ungdomsskole, videregående skole, universitetsnivå, ukjent utdanningsnivå), foreldres inntekt (veid gjennomsnitt av begge foreldres inntekt fra ungdommene var 7 til 16 år, normalisert til 2000-kr). Alle variabler bortsett fra de fem siste, er tidsvarierende. For overganger til vikarbyrå, tiltak og ordinært arbeid kontrolleres det også for arbeidsmarkedstilstand mens man er uten arbeid (3 kategorier: ingen registrering, registrert arbeidsledig, mottar sosialhjelp).
Kalendertid:	Lokal ledighet (kvartalsvis ledighetsrate på fylkesnivå), år (10 kategorier: 1996-2007, der 1996, 1997 og 1998 er slått sammen til én kategori på grunn av lite variasjon), måned (12 kategorier: januar til desember).

Tabell V2. Deskriptiv statistikk over observerte forløp og overganger i utvalget

	Hele utvalget	Betinget på overgang		
		Vikarbyrå	Tiltak	Ingen overgang
«Uten arbeid»-forløp:				
Antall forløp (individer)	28033	766	4583	22684
Gjennomsnittlig varighet (måneder)	16,08	23,7	23,22	14,38
Andel med varig overgang til (prosent):				
Ordinært arbeid	49,03	47,39	34,19	51,9
Sensurert grunnet				
- Overgang til andre arbeidsmarkedstilstander	38,28	19,13	33,25	41,22
- Slutt på observasjonsvindu	6,8	5,87	7,43	6,9
- Ny overgang til vikarbyrå/tiltak	4,89	27,81	25,13	-
Syssettingsforløp:				
Antall forløp (individer)	13705	363	1567	11775
Gjennomsnittlig varighet (måneder)	15,36	15,27	14,17	15,53
Andel med varig overgang til (prosent)				
Uten arbeid (reg. ledig, sosialhjelpsmottaker, uten reg.)	70,22	62,54	69,63	70,54
Sensurert grunnet				
- Overgang til andre arbeidsmarkedstilstander	23,33	26,72	22,01	23,4
- Slutt på observasjonsvindu	6,45	10,74	8,36	6,06

Tabell V3. Deskriptiv statistikk over «uten arbeid»-forløp med midlertidig overgang til vikarbyrå eller arbeidsmarkedstiltak.

	Vikarbyrå	Tiltak	Betinget på type tiltak		
			Arbeidspraksis	Kvalifiserings-tiltak	Lønns-tilskudd
Antall forløp	766	4583	2724	1572	287
Gjennomsnittlig varighet (måneder)	5,45	4,19	4,88	2,81	5,11
Gjennomsnittlig varighet før midlertidig overgang (måneder)	12,36	10,63	11,21	10,71	11,31
Arbeidsmarkedstilstand måneden før midlertidig overgang (prosent)					
Registrert ledig	28,33	61,38	56,42	70,67	56,45
Mottaker av sosialhjelp	6,92	9,14	8,39	10,43	9,41
Ingen registrering	64,75	29,48	35,19	18,89	34,15
Antall forløp med midlertidig overgang til ordinært arbeid					
I løpet av det midlertidige forløpet	161	557	309	152	96
Etter det midlertidige forløpet	202	1008	597	361	50

Tabell V4. Observerbare kjennetegn. Prosent hvis ikke annet er angitt.

	Hele utvalget	Betinget på overgang til...		
		Vikarbyrå	Tiltak	Ingen overgang
Kvinne	42,18	39,82	42,46	42,21
Alder (år)	18,77	18,86	18,61	18,79
Gift	0,64	1,57	0,92	0,70
Barn under 6 år	9,31	10,84	11,54	9,11
Yrkesfaglig linje i vgs.	68,33	64,75	78,42	66,41
Innvandrer:				
- ikke-vestlig opprinnelse	8,12	11,36	9,51	7,73
- vestlig opprinnelse	1,30	0,91	0,65	1,44
Bor i en stor by	21,84	28,59	19,90	22,07
Bosted:				
- Østlandet	44,21	68,28	39,12	44,47
- Sørlandet	5,92	4,57	7,83	5,58
- Vestlandet	26,28	14,62	26,73	26,61
- Midt-Norge	8,69	4,05	10,87	8,42
- Nord-Norge	14,90	8,49	15,45	14,93
Lavt utdannede foreldre*	27,71	26,60	33,24	27,68

* Ingen av foreldrene har mer enn ungdomsskoleutdannelse

Tabell V5. Estimeringsresultater, individuelle kjennetegn. Relative effekter (eksponentierte koeffisienter).

	Fra «uten arbeid» til ...					Ut av ordinært arbeid
	Vikarbyrå	Lønns-tilskudd	Arbeids-praksis	Kvalif.-tiltak	Ordinært arbeid	
Kvinne	0,791***	0,294***	1,105**	0,819***	1,139***	0,919***
Alder (20-24 ref.):						
Under 20 år	0,950	1,280	2,330***	0,650***	0,900***	1,089**
Over 25 år	0,588	1,359	0,751	0,673	0,740***	0,897
Gift	0,871	0,325	0,372***	0,880	1,056	0,866*
Barn under 6 år	0,838	0,817	0,754***	1,002	0,740***	1,028
Innvandrer	1,051	1,149	0,961	1,304***	0,958	1,016
Yrkesfaglig linje	0,902	1,466*	1,412***	0,988	1,027	1,061*
Bor i en storby	1,472***	0,749	0,834***	0,767***	0,980	1,005
Bosted (Østlandet ref.):						
Sørlandet	0,455***	1,590	1,003	1,156	0,659***	1,077
Vestlandet	0,312***	1,368	1,153**	0,966	0,822***	0,959
Midt-Norge	0,277***	1,271	1,434***	1,128	0,765***	1,050
Nord-Norge	0,427***	2,031***	1,056	1,129	0,908***	1,302***
Foreldres inntekt	1,122***	1,007	0,970**	0,959**	1,066***	0,952***
Foreldres utdanningsnivå (kun ungdomsskole ref.):						
Videregående skole	0,949	0,830	0,975	0,980	1,034	0,950
Universitetsnivå	0,968	0,702	1,014	1,011	0,883***	1,060
Ukjent utdanningsnivå	0,647	0,568	0,851	1,204	0,670***	0,966
Lokal ledighetsrate	0,853***	0,914	1,067***	0,985	0,957***	1,023**

- indikerer at variabelen ikke er brukt i estimeringen.

*** indikerer signifikans på 1 prosent nivå, ** på 5 prosent nivå og * på 10 prosent nivå.