

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**

Rapport 2020:12

Atypisk arbeid i Norge, 1995–2018

- Omfang, arbeidstakervelferd
og overgangsrater

Marte Strøm og Kristine von Simson

© Institutt for samfunnsforskning 2020
Rapport 2020:12

Institutt for samfunnsforskning

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo

ISBN: 978-82-7763-684-9

ISSN: 1891-4314

www.samfunnsforskning.no

Innhold

Sammendrag	5
English summary	8
1. Innledning	9
Litteratur	10
2. Data og definisjoner	13
Administrative registre	13
Arbeidskraftundersøkelsen	18
3. Omfang	20
3.1 Hele befolkningen	20
3.2 Fordeling i ulike deler av økonomien	23
Bransjer	24
Yrkesfelt	27
Befolkningsgrupper	30
Kohorter	37
Oppsummering kapittel 3	40
4. Inntekt og arbeidsvilkår	42
4.1 Inntekt	43
4.2 Arbeidsvilkår	47
Oppsummering kapittel 4	53
5. Overgangsrater	55
5.1 Årlige overgangsrater	55
Heterogenitet	60
5.2 Sekvensanalyse	65
Oppsummering kapittel 5	75
6. Appendiks	78
Litteratur	81

Sammendrag

Forfattere Marte Strøm og Kristine von Simson

Tittel Atypisk arbeid i Norge, 1995–2018.
– Omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrater

Sammendrag Denne rapporten studerer omfanget av og kvaliteten på atypisk arbeid i norsk økonomi i perioden 1995–2018. Tilknytningsformene vi undersøker, er selvstendig oppdragstakere, midlertidig ansatte og ansatte i vikarbyrå, med registerdata som primær datakilde. Vi ser først og fremst på arbeidstakerne – deres inntekt og arbeidsvilkår, og overgangssannsynligheter til fast arbeid eller ut av arbeidsmarkedet.

Vi finner ingen tegn til at det totale omfanget av atypisk arbeid har økt i Norge i perioden 1995–2018, men det er forskjeller mellom de ulike tilknytningsformene. Andelen selvstendige synker jevnt over perioden. Midlertidige ansettelser svinger mye med konjunktorene, men nivået holder seg overordnet stabilt fra 1995 til 2018. Andelen ansatte i vikarbyrå vokser over perioden, spesielt etter EU-utvidelsen i 2004, men utgjør fortsatt en liten del av økonomien (1,5 prosent i 2018).

Det er store forskjeller mellom bransjer og yrker i omfanget av atypisk arbeid og typer tilknytningsform. Bygg- og anleggsbransjen (håndverkeryrker) er et område i økonomien der det skjer store omstillinger i tilknytningsform over perioden, med færre selvstendige og flere vikarbyråansatte over perioden. Det er også store forskjeller mellom ulike befolkningsgrupper i sannsynligheten for å ha en atypisk jobb. Utsatte grupper på arbeidsmarkedet har i snitt høyere sannsynlighet for å være i en atypisk ansettelse. Veksten i andelen ansatte i vikarbyrå over perioden drives av innvandrere fra Øst-Europa. Det er vanligst å ha en midlertidig jobb en begrenset periode i begynnelsen av arbeidsmarkedskarrieren. Mellom fødselskohorter er det ikke entydige trender, og midlertidig jobb har verken blitt mer eller mindre vanlig over tid for yngre kohorter. Vikarbyråjobber er også vanligst i ung alder, men er vanlig også i 30-40-årene og utgjør en større del av arbeidsmarkedskarrieren. Det å være selvstendig er vanligere lenger ut i karrieren og strekker seg vanligvis gjennom hele arbeidsmarkedskarrieren til pensjonsalder. Det er store forskjeller mellom kohorter både innen vikarbyråansatte og selvstendige. Det har blitt vanligere for yngre kohorter å jobbe i vikarbyrå, og mindre vanlig å være selvstendig.

I snitt ligner selvstendige de fast ansatte når det gjelder inntekts- og arbeidsvilkår, med omtrent samme inntektsnivå, like lav sannsynlighet for å ha flere jobber, like liten del av samlet inntekt fra overføringer, like høy sannsynlighet for å eie egen bolig og like lav sannsynlighet for å være trangbodd. Bak gjennomsnittene er det imidlertid stor heterogenitet. Fordelingen av selvstendige over inntektsfordelingen er todelt. Det er

mange på toppen av inntektsfordelingen, men også mange i bunnen. Over perioden har det vært en tydelig nedgang i selvstendige med høye inntekter, og en vekst blant dem med lave inntekter.

Midlertidig ansatte peker seg ut med lavest inntekt av de tre atypiske tilknytningsformene. Dette skyldes i stor grad mye deltidsarbeid, men også at disse jobbene ofte har lavere timelønn. Den store majoriteten av midlertidig ansatte befinner seg nederst i inntektsfordelingen. En årsak kan være at de som har midlertidige jobber, er forholdsvis unge, og mange er også studenter. Midlertidige jobber ser på mange måter ut til å være typiske startjobber og «ekstrajobber» i snitt.

Vikarbyråansatte har likheter med fast ansatte ved at de jobber omtrent like mange arbeidstimer, og at disse jobbene har varighet over en lengre del av arbeidsmarkedskarrieren. Inntektene ligger i snitt mellom inntektene for fast ansatte og midlertidig ansatte. De lavere inntektene sammenlignet med fast ansatte skyldes hovedsakelig lavere timelønn. Vikarbyråansatte har liten sannsynlighet for å ha flere jobber, og en relativt lav andel av samlet inntekt stammer fra overføringer. Vikarbyråjobben ser derfor ut til å være deres hovedinntektskilde. Gruppen har lav bokvalitet (mange er trangbodde), og en lav andel er representert gjennom fagforening.

Den mest stabile tilknytningsformen er fast arbeid. Omtrent 90 prosent av alle fast ansatte et gitt år er fortsatt fast ansatt året etter. Den nest vanligste overgangen for de fast ansatte er ut av arbeidsstyrken (rundt 8 prosent). Disse inkluderer pensjonsavganger. Det er svært få som går fra fast arbeid til en atypisk tilknytningsform. Det å være selvstendig er også en svært stabil tilknytningsform, omtrent 80 prosent er selvstendige året etter. Det er rundt 10 prosent som går fra å være selvstendige til å bli fast ansatte, og om lag 10 prosent som går fra å være selvstendige og ut av arbeidsmarkedet. Gitt aldersprofilen til selvstendige inkluderer overgangene ut av arbeidsmarkedet i stor grad overgang til alderspensjon.

Vikarbyråansatte og midlertidig ansatte har større variasjon i overganger. Blant vikarbyråansatte er det høy sannsynlighet for å fortsatt jobbe i vikarbyrå året etter. Denne sannsynligheten har steget markert over perioden. Det er også en betydelig andel som går over i fast jobb (rundt 30 prosent), men sannsynligheten er synkende mot slutten av perioden. Det er også en høy andel som forsvinner ut av arbeidsstyrken året etter en vikarbyråjobb. Midlertidig ansatte har en enda høyere andel som går over i fast jobb (rundt 40–50 prosent), og denne andelen er stigende over perioden. Overgang ut av arbeidsstyrken synker over perioden, men fra et betydelig nivå (fra 30 til 20 prosent). Midlertidig arbeid ser derfor i mindre grad ut til å være en «blindvei» og i større grad til å være et «springbrett» over perioden. Gruppen som er utenfor arbeidsmarkedet, har også høy persistens, og andelen som forblir utenfor, er stigende over perioden. Det er flest utenfor som går inn i en fast jobb, men denne overgangen er noe synkende over perioden. Det er svært lave andeler som går inn i atypisk arbeid fra denne gruppen. Studenter har høy sannsynlighet for å fortsette med studier. For de som går over i jobb, er det flest som går over i fast jobb (20 prosent) eller midlertidig jobb (rett under 10 prosent), mens det er svært få som går over til å bli selvstendige eller å jobbe i vikarbyrå. Det er

forskjeller mellom ulike befolkningsgrupper i sannsynligheten for overgang til fast jobb og overgang ut av arbeidsmarkedet. Utsatte grupper på arbeidsmarkedet, som innvandrere og personer med grunnskole som høyeste utdanning, har lavere sannsynlighet enn gjennomsnittet for å gå fra midlertidig jobb til fast jobb og fra vikarbyråjobb til fast jobb.

Til slutt ser vi på femårssekvenser av overganger for tre ulike aldersgrupper: 25–29-åringer, 35–39-åringer og 45–49-åringer. Den vanligste sekvensen er i alle aldersgrupper fast arbeid i alle fem år, og andelen er klart høyest i den eldste aldersgruppen. Av de som starter i atypisk arbeid, er det flere som er i «springbrett»-baner enn som er i «blindvei»-baner. Midlertidig arbeid er oftere et springbrett til fast arbeid enn selvstendighet eller vikarbyråarbeid, spesielt i den yngre aldersgruppen. Det er allikevel slik at midlertidig arbeid oftere er et springbrett enn en blindvei også i de eldre aldersgruppene. Vi ser spesielt på tre utsatte grupper i sekvensanalysen: innvandrere fra øst- og sentraleuropeiske land, innvandrere fra Afrika, Asia og Latin-Amerika og personer med grunnskole som høyeste utdanningsnivå. Alle disse gruppene har lavere sannsynlighet for å være i fast arbeid alle fem år, og det er vanligere med veksling mellom atypisk arbeid og utenforskap og blindvei-baner som starter med atypisk arbeid, enn det er for majoritetsbefolkningen. Vi ser også på hvordan de ulike sekvensene fordeler seg mellom kohorter, og finner at springbrett-baner som starter med midlertidig arbeid, har blitt vanligere for yngre kohorter. Et annet tydelig mønster for yngre kohorter er at sekvenser med vikarbyråarbeid opptrer hyppigere. Dette gjelder alle typer sekvenser: springbrett, blindvei og inn-og-ut.

Emneord

atypisk arbeid, omfang, inntekt, arbeidsvilkår, overgangsrate

English summary

Authors Marte Strøm and Kristine von Simson

Title Atypical work in Norway, 1995–2019.
– Worker welfare and transition probabilities

Summary This report studies the extent and quality of atypical work in the Norwegian economy in the period 1995–2018. The employment forms we investigate are self-employed, temporary employees and employees in staffing agencies, with register data as the primary data source.

The proportion of self-employed decreases steadily over the period. Temporary employment fluctuates with the business cycles, but the level remains overall stable from 1995 to 2018. The proportion of employees in temporary employment agencies grows over the period, especially after EU enlargement in 2004, but still makes up a small part of the economy.

On average, the self-employed are similar to the permanent employees in terms of income and working conditions. However, the distribution of the self-employed over the income distribution is double-peaked and over the period there has been a decline at the top of the distribution, and a growth at the bottom of the distribution. Temporary jobs on average seem to be typical starting jobs and "side jobs" for young people, with a lot of part-time work and low incomes. Temporary agency jobs, like permanent jobs, have the same number of working hours and make up a longer part of the labor market career, but have lower hourly wages and income.

Permanent work and self-employment are stable employment forms throughout the career. Temporary work is over time, and relative to other atypical work, less of a "dead end", and more of a "stepping-stone". Temporary agency work has become a more common and more long-term form of affiliation. Vulnerable groups in the labor market are less likely to go from temporary work to permanent work and from temporary agency work to permanent work than the average.

Index terms Atypical work, extent, income, working conditions, transition rates

1. Innledning

Denne rapporten er den første av tre rapporter om atypisk arbeid i norsk økonomi, skrevet på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet.¹ Her ser vi først og fremst på arbeidstakerne – deres inntekt og arbeidsvilkår, og overgangssannsynligheter til fast arbeid eller ut av sysselsetting. Vi bruker registerdata som primær datakilde, noe som gir oss en detaljert oversikt over utbredelsen av atypisk arbeid i de ulike delene av økonomien.

Atypisk arbeid er definert som alt arbeid som ikke er fast ansettelse. Det er ulikt mellom studier hvilke tilknytningsformer som inkluderes som «atypisk arbeid», men to hovedgrupper er selvstendig oppdragstakere og midlertidig ansatte. Denne studien ser i tillegg på innleide fra vikarbyrå, fordi innleide, selv om de er fast ansatte i vikarbyrået, heller ikke har en typisk ansettelse. De går inn og ut av ulike oppdrag og ulike arbeidsplasser, og det har vært tilfeller av vikarbyrå-ansatte som for eksempel ikke har hatt lønn mellom oppdrag² og slik sett ikke hadde en kontinuerlig fast jobb med en forutsigbar inntekt. OECD (2019) ser også spesielt på deltid som en atypisk tilknytningsform. I denne rapporten anser vi i stedet arbeidstimer som en kvalitetsindikator i alle typer tilknytningsformer.

I tillegg til de tre hovedtilknytningsformene som vi studerer i denne rapporten, finnes det ulike typer gråsoner – for eksempel har utviklingen av digitale plattformer og såkalt «gig»-arbeid ofte basert seg på selvstendig oppdragstakere i stedet for fast arbeid (Weil, 2019). I mange tilfeller er disse arbeiderne i realiteten ansatte, og organiseringen av arbeidstakerne som selvstendige er gjort for å unngå regulering av arbeidsforholdene. Denne typen «falsk» selvstendighet kan være et problem man må følge med på (OECD, 2019), men denne rapporten avgrenser seg mot denne typen problemstillinger. Vi følger utviklingen i selvstendige, men tar ikke her stilling til om noe er «falsk» selvstendighet.

En grunn til å følge med på utviklingen i atypiske utviklingsformer er at de er – nettopp – atypiske. Fast ansettelse er hovedregelen i norsk arbeidsliv, og adgangen til å avvike fra denne er regulert. Med fast ansettelse følger ikke bare et stabilt og langsiktig jobbforhold, men også ulike sosiale rettigheter, rett til å forhandle kollektivt og ordninger for etter- og videreutdanning. I atypiske til-

1 Det vil også publiseres forskningsartikler om ulike sider ved atypisk arbeid i prosjektet.

2 Dette er ikke lenger lovlig etter endring i arbeidsmiljøloven § 14-9 av 1. januar 2019.

knyttningsformer er slike rettigheter og goder til stede i ulik grad. En atypisk jobb er derfor på mange måter en jobb med lavere kvalitet, og utbredelsen av atypisk arbeid kan i seg selv være en indikator på jobbkvalitet i økonomien (OECD, 2019). På den andre siden har man ofte mer frihet og selvbestemmelse i en atypisk jobb, kanskje særlig som selvstendig oppdragstaker. Denne fleksibiliteten er for mange arbeidstakere et gode.

I tillegg til å kartlegge utbredelsen av ulike tilknyttningsformer over tid undersøker vi utviklingen i kvaliteten på atypisk arbeid: ulike mål på inntekts- og arbeidsvilkår, og overgangssannsynligheter. Rapporten er tredelt. I kapittel 1 viser vi utviklingen i gjennomsnittlige andeler av de sysselsatte som er i de tre atypiske tilknyttningsformene. I kapittel 2 viser vi utviklingen i arbeidsvilkår innad i de ulike tilknyttningsformene: utviklingen i inntekt, arbeidstimer, time-lønn, sannsynlighet for å ha flere jobber, fagforeningsmedlemskap og sannsynlighet for å eie egen bolig. I kapittel 3 viser vi utviklingen i overgangssannsynligheter mellom ulike arbeidsmarkedsstatuser: mellom fast arbeid, atypisk arbeid, studentstatus og om man er utenfor arbeidsstyrken. Vi ser på årlige overgangsrate, men også lengre femårssekvenser av overganger. I alle tre kapitlene viser vi forskjeller mellom ulike befolkningsgrupper og i ulike deler av økonomien. Vi undersøker blant annet ulike aldersgrupper, personer med ulikt utdanningsnivå, personer med lavinntektsbakgrunn, ulike innvandrergupper, menn og kvinner.

Over perioden vi ser på, har det vært noen endringer i arbeidslivsregulering som berører mulighetene til å ansette i en atypisk tilknyttningsform. Viktigste endringene fra 1. juli 2000, da innleie av arbeidstakere ble tillatt på generell basis, og endringene 15. juli 2015, da midlertidig ansettelse ble tillatt på generell basis. Vi kommenterer disse endringene og EU-utvidelsen i 2005 der dette er spesielt viktig for utviklingen, men kartleggingene i denne rapporten er ikke egnet til å si noe om virkningen av disse endringene. Senere i forskningsprosjektet vil vi evaluere endringene i innleiereguleringen i et eget arbeid. Vi viser også til vår tidligere evaluering av midlertidig-reformen (Strøm, von Simson & Østbakken, 2018).

Litteratur

Utbredelsen av atypiske tilknyttningsformer i arbeidsmarkedet har økt i mange OECD-land de siste tiårene (OECD, 2019). Spesielt har det vært en vekst i andelen midlertidige jobber i mange europeiske land. Fragmentering av produksjonskjeder og utskilling av virksomhet som ikke er kjernevirksomhet

i bedrifter, har også ført til økt bruk av kontraktsarbeidere, selvstendig oppdragstakere og vikar/bemanningsbyråer (Katz & Krueger, 2016; 2019a; 2019b; Rasmussen et al., 2019). Økningen i atypiske tilknytningsformer har ikke vært like tydelig i Norge som i andre land (Boeri et al., 2020; Nergaard, 2018; OECD, 2019), men noen sektorer har opplevd en sterk vekst, slik som bygg- og anleggssektoren. Sammensetningen av arbeidere i sektorer med høy andel atypisk arbeid har også endret seg, og spesielt tydelig er økningen i andel innvandrere.

Det er flere studier som viser at veksten i atypisk arbeid følges av lavere inntekt og dårligere arbeidsvilkår i disse jobbene (Jahn & Rosholm, 2014; Rasmussen et al., 2019). Utviklingen i mange land har gått mot en todeling av arbeidsmarkedet, der én del består av stabile jobber med god inntekt og gode karrieremuligheter, mens den andre delen består av ustabile, dårlig betalte jobber (for eksempel i Spania (Dolado et al., 2002) og Sverige (Holmlund & Storrie, 2002)), der det er lite bevegelse av arbeidstakere mellom den «gode» og «dårlige» delen av arbeidsmarkedet. Et viktig bidrag fra denne rapporten er derfor å kartlegge om slike utviklingstrekk er til stede i Norge: hvor i inntektsfordelingen atypiske jobber befinner seg i starten og slutten av perioden, og om det er noen endringer i overgangsrater mellom ulike tilknytningsformer over perioden.

Atypisk arbeid kan være mindre negativt for arbeidstakernes velferd hvis det er forbigående og bare utgjør en kort periode av den totale arbeidsmarkeds-karrieren, for eksempel hvis slike jobber fungerer som et springbrett til fast arbeid. Flere studier undersøker overgangsrater mellom midlertidig arbeid og fast ansettelse (se for eksempel Booth et al., 2002; Kugler et al., 2003; Kahn, 2007; Engebretsen et al., 2012). Disse finner at det er høye overgangsrater fra midlertidig arbeid til fast arbeid, og at det å starte i midlertidig jobb heller ikke trenger å bety dårligere karriereutvikling over tid (Booth et al., 2002). Noen studier undersøker overgangsrater mellom vikarbyråer og fast arbeid (Hveem, 2013; Jahn & Rosholm, 2012; von Simson, 2009; 2012; 2016). Disse finner stort sett positive effekter av vikarbyråarbeid, men effekten ser ut til å være begrenset til utsatte grupper i samfunnet, som ikke-vestlige innvandrere og ungdom uten fullført videregående skole. Få studier undersøker overgangsrater for selvstendig oppdragstakere (Boeri et al., 2020). Det har vært få systematiske studier av endringer i overgangssannsynligheter over tid, på lengre arbeidsmarkedssekvenser og på heterogene effekter av atypisk arbeid på kvaliteten på arbeidsmarkedskarrierer for ulike grupper (Bachman et al., 2018).

Fordi atypisk arbeid kan fungere som en inngangsport til arbeidsmarkedet for mange, er det dmulig at flere atypiske jobber i en økonomi kan gi jobbmuligheter til flere grupper. Spesielt kan det være positivt for utsatte grupper på arbeidsmarkedet at arbeidsgivere har en mulighet for å «teste» arbeidstakere som de av ulike grunner ikke kjenner produktiviteten til, for eksempel fordi de mangler (relevant) utdanning, har helsemessige utfordringer eller lignende. Vi kjenner ikke til studier som kan skille ut betydningen av at jobben er atypisk, for jobbmuligheter til ulike grupper, men det finnes noen studier av ulike reformer som har økt adgangen til å ansette atypisk. Disse gir ikke støtte til at en økning i bruken av atypiske ansettelser gir flere jobbmuligheter. Liberaliseringen av adgangen til å ansette midlertidig i EU-land de siste tiårene har økt andelen midlertidige arbeidstakere, men ikke det totale antallet jobber, se Kahn (2010) for en studie av effekten av slike reformer i ni europeiske land i perioden 1996–2001. Strøm et al. (2018) fant at endringene i juli 2015 i reglene om midlertidig ansettelse (arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd) i Norge, som tillot ubetinget midlertidig ansettelse i en periode på inntil ett år, hadde lignende effekter de første seks månedene etter reformen.

2. Data og definisjoner

Vi benytter i hovedsak to datakilder i analysene: data fra administrative registre (1995–2019) og Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) (2006–2019).³ Året 2019 benytter vi til klassifisering av jobber⁴, og 2018 er derfor det siste året i resultat-tabeller og -figurer. I analyseutvalget vårt inkluderer vi alle personer i aldersgruppen 16–70 år som er bosatt i Norge per 1. januar hvert år. De innledende kartleggingene av utviklingen i ulike tilknytningsformer i arbeidslivet er gjort både med register- og AKU-data. Utvikling i inntekst- og arbeidsvilkår, overgangsanalyser og kartlegginger der vi deler befolkningen inn i undergrupper, er i all hovedsak basert på registerdata, fordi vi der har flere observasjoner og lengre tidsperiode. Under beskriver vi datakildene nærmere og variabeldefinisjonene vi benytter.

Administrative registre

Vår beste kilde til informasjon om jobber er arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret (aa-registeret) frem til og med 2014, og a-ordningen fra og med 2015. aa-registeret er det sentrale grunndataregisteret som inneholder en kobling mellom arbeidstakerens personnummer og arbeidsgiverens bedriftsnummer. Alle ansettelsesforhold med en varighet på mer enn syv dager og med en forventet arbeidstid på minst fire timer per uke skal rapporteres. I 2015 ble innrapporteringsrutinene lagt om slik at arbeidsgiverne nå rapporterer lønns- og ansettelsesforhold i a-ordningen. En a-melding sendes inn hver måned av alle arbeidsgivere som utbetaler lønn, pensjon og andre ytelser. A-meldingen inneholder opplysninger om lønn og ytelser, i tillegg til status på arbeidsforhold. Med innføringen av a-ordningen blir nå flere jobber registrert (spesielt små jobber), og registreringen av aktive arbeidsforhold har høyere kvalitet. For å få mest mulig sammenlignbare tidsserier mellom aa-registeret og a-ordningen benytter vi kun arbeidsforhold som har avtalt arbeidstid på over fire timer per uke også etter innføringen av a-ordningen, men vi ser allikevel et brudd i tidsseriene. Vi markerer bruddet i tidsseriene med et brudd i linjeplottene i 2015.

³ AKU før 2006 var ikke tilgjengelig for utlån fra SSB til dette prosjektet på grunn av utfordringer knyttet til dokumentasjon.

⁴ Vi benytter varighet til å klassifisere jobber som midlertidige eller faste (se under) og trenger derfor det siste året til å beregne varigheten til jobber som er påbegynt i 2018.

Unike krypterte løpenummer på person og bedrift gjør det mulig å koble sammen informasjon fra andre registre, som for eksempel lønns- og trekkoppgaverregisteret. Slik konstruerer vi sammenkoblede jobbfiler med informasjon om alle aktive arbeidsforhold i perioden før omleggingen til a-ordningen i 2015. Disse filene inkluderer blant annet arbeidsforholdets start- og sluttdato, lønn, arbeidstid, arbeidsgiver, næring og yrke. Etter omleggingen til a-ordningen er det ikke lenger nødvendig å koble på lønns- og trekkoppgaverregisteret, siden lønn og ytelser rapporteres inn sammen med status på arbeidsforholdet. Den krypterte koblingen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver gjør det mulig å følge hver enkelt persons bevegelser mellom ulike bedrifter. I tillegg gjør løpenummeret det mulig å koble på annen individspesifikk informasjon, slik som kjønn, alder, utdanningsnivå og så videre fra andre administrative registre.

Analyseenheten i hele rapporten er individer, og ikke jobber. En person kan være i mange ulike arbeidsmarkedsstatuser i løpet av et år. Vi gjør to ting for å velge en hovedarbeidsmarkedsstatus som er konsistent over tid, og som gir meningsfulle mål på overgangssannsynligheter fra et år til det neste. For det første begrenser vi oss til aktive arbeidsforhold per 1. oktober hver år. Utdanningsopplysninger er ikke like godt daterte som arbeidstakeropplysninger, men igangværende utdanningsforløp registreres hver oktober. I oktober har vi derfor presis informasjon om studentstatus. Oktober er også en egnet måned å måle hovedarbeidsforhold, siden oktober er utenom sesonger som har uvanlig mye atypisk arbeid, slik som sommersesongen og juletider. Det at vi måler jobbstatus på et gitt tidspunkt, gjør at vi kan overdrive noe hvor mange som er «utenfor», fordi personer som er uten jobb eller studier på dette tidspunktet, plasseres i denne gruppen selv om de kan ha hatt arbeid eller studier andre deler av året.

For det andre benytter vi syv arbeidsmarkedsstatuser som er gjensidig utelukkende og definert likt over perioden. De ulike statusene er

1. fast ansatt
2. midlertidig ansatt
3. ansatt i vikarbyrå
4. selvstendig oppdragstaker
5. student
6. annet
7. arbeider i primærnæringer

Hva slags type arbeid personen har (1–4), defineres ut fra hovedarbeidsforholdet personen er registrert med i oktober hvert år. Hovedarbeidsforholdet definerer vi som arbeidsforholdet som har høyest lønnsutbetaling den måneden (hvis

personen er registrert med flere arbeidsforhold per 1. oktober). Vi definerer en student som en person som er registrert i utdanning, og som ikke er i jobb i oktober. Studenter som jobber ved siden av studiene, vil derfor telles med i andelene med fast jobb og atypisk jobb. Personer som jobber i primærnæringene, er definert inn i en egen gruppe og er ikke en del av analysene våre. Grunnen til at vi skiller ut primærnæringene, er at sysselsetting i primærnæringene i stor grad er basert på virksomhet som selvstendig næringsdrivende – en av de atypiske tilknytningsformene vi undersøker. Sysselsettingen i primærnæringene er imidlertid raskt fallende over perioden, og denne utviklingen vil dominere utviklingen i andelen selvstendige hvis vi tar primærnæringen med. Utviklingen i primærnæringen er imidlertid på siden av problemstillingene i dette prosjektet, og vi tar derfor næringen ut fra ansettelsesformene 1–4. Vi teller dem fortsatt med som sysselsatte, slik at de er med i nevneren når vi regner ut andeler i de ulike tilknytningsformene.

Arbeidsgiver registrerer ikke om en ansettelse er fast eller midlertidig i aa-registeret eller a-ordningen. Vi bruker derfor varighet på jobben som en tilnærming for å definere typen ansettelse. Midlertidig jobb defineres som en jobb som varer tolv måneder eller mindre, mens faste jobber inkluderer jobber med varighet over tolv måneder. Når vi analyserer registerdataene, ser vi altså strengt tatt på «korte» jobber, men med tanke på språklig konsistens med AKU-tallene kaller vi jobbene for «midlertidige». Fordi AKU har mer presise mål på om en jobb faktisk er midlertidig, vil vi i større grad også vise resultater med AKU-data når vi analyserer midlertidige ansettelser. Tolv måneder er grensen for en midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9. I statsansatteloven (tidligere tjenestemannsloven) og UHR-loven (universitets- og høyskolesektoren) er det andre grenser for varighet i en midlertidig ansettelse, og en midlertidig jobb kan vare i opptil tre år.

Ansatte i vikarbyrå er alle som er ansatt i en bedrift i bransjen «utleie av arbeidskraft». Bransjen kalles også ofte bemanningsbransjen, men vi vil bruke «vikarbyrå» som betegnelse gjennom rapporten. Disse er registrert med næringskode 74.502 (før 2008) eller 78.200 (etter 2008) i de administrative registrene. Dette omfatter også administrativt ansatte, men disse utgjør en liten andel.

Selvstendig oppdragstakere er hovedsakelig definert gjennom næringsinntekt. Her bruker vi informasjon om årlig inntekt fra inntektsregisteret. Hvis personen er registrert med både lønnsinntekt og næringsinntekt i løpet av året, sier vi at personen er selvstendig oppdragstaker hvis næringsinntekten overstiger lønnsinntekten. Dette vil også overkjøre et aktivt jobbforhold i arbeidstakerregisteret. I tillegg inkluderer vi personer som jobber i bedrifter organisert som

AS med kun én ansatt. Informasjon om organisasjonsform og antall ansatte henter vi fra Virksomhets- og foretaksregisteret (VoF). Herfra henter vi også informasjon om bransje for selvstendig oppdragstakere organisert som enkelt-personforetak.

I de fleste analyser skiller vi mellom ulike grupper i arbeidslivet. Vi ser på fem hovedgrupper: menn, kvinner, innvandrere, personer med lav utdanning og personer fra lavinntektsbakgrunn. Innvandrere er definert som utenlandsfødte av to utenlandsfødte foreldre (første generasjon), og vi deler denne gruppen videre inn i fem mer detaljerte fødelandsregioner: 1) Norge; 2) Norden, det vil si de nordiske landene unntatt Norge; 3) Øst- og Sentral-Europa (ØSE), det vil si de tidligere «østblokklandene» i Øst- og Sentral-Europa (inkludert de nye EU-landene) og Russland; 4) Afrika, Asia og Latin-Amerika (AAL-A) og 5) andre rike land (ARL), det vil si alle OECD-land med unntak av Mexico, Tyrkia og de EU-landene som ligger i Øst- og Sentral-Europa, og de nordiske landene. Lav utdanning defineres som å ikke ha fullført utdanning på høyere nivå enn grunnskoleutdanning. Dette inkluderer også personer med ukjent utdanningsnivå (hovedsakelig utenlandsfødte). Vi har også noen analyser der vi deler befolkningen inn etter høyeste fullførte utdanningsnivå: grunnskole, videregående skole og høyere utdanning (universitet og høyskole). Vi definerer lavinntekt som at den gjennomsnittlige inntekten til far da han var mellom 42 og 48 år, lå i en av de to nederste inntektsdesilene for sitt fødselskull.⁵

Mange personer vil være i flere grupper samtidig – én gruppe utelukker ikke en annen slik som arbeidsmarkedsstatusene. Tabell 3.1 og tabell 3.2 viser overlapp mellom grupper. Hver kolonne viser en gruppe, for eksempel «mann». Hver linje viser hvor stor andel av gruppen indikert i kolonnetittelen som er i de forskjellige andre gruppene. Tabell 3.1 viser for eksempel at 32,3 prosent (0,323) av alle menn i 1995 er i gruppen med kun grunnskole, 47 prosent (0,470) er i gruppen med fullført videregående, og 20,7 prosent (0,207) er i gruppen med universitetsutdannelse. Tabell 3.2 viser det samme for 2018, det siste året i analyseperioden.

Befolkningen og sammensetningen av gruppene endrer seg over tid, noe som kan bidra til å påvirke utviklingen i atypiske tilknytningsformer. For eksempel øker utdanningsnivået i nesten alle grupper over perioden. Den eneste gruppen som har lavere utdanning i 2018 enn i 1995, er innvandrere fra ØSE-land, noe som innebærer at det har vært en utskiftning i gruppen over tid. Spesielt har det

5 Haider og Solon (2006) viser at inntekt målt rundt 40-årsalderen er mest representativt for en persons livsløpsinntekt. Vi velger alderen 42–48 år for å maksimere antallet observasjoner av fars inntekt i vår populasjon.

vært en utskiftning etter åpningen av EU mot Øst-Europa i 2005. Kvinner og innvandrere fra ARL-land har fått høyere utdanningsnivå over perioden. Noen av endringene vi ser innad i grupper over tid, kan derfor også henge sammen med endringer i kjennetegn ved personer innad i disse gruppene. Gruppen med lavinntektsbakgrunn er en spesielt utvalgt gruppe fordi vi kun har informasjon om foreldres inntekt hvis foreldrene bodde i Norge da far var i alderen 42–48 år. Vi ser at 97,5 prosent av dem med lavinntektsbakgrunn har norsk landbakgrunn i 1995, og 91,8 prosent i 2018, noe som er mange flere enn for eksempel alle menn (94,6 prosent i 1995 og 81,8 prosent i 2018). Dette understreker at personer vi observerer i gruppen med lavinntektsbakgrunn, er personer som har bodd lenge i Norge.

Tabell 2.1 Overlapp mellom grupper, alle bosatte, 1995

	Mann	Kvinne	Grunn-skole	VGS	Uni	Norge	Norden	ØSE	ARL	AALA	Lav-innt.
Mann			0,481	0,524	0,508	0,506	0,443	0,488	0,515	0,556	0,518
Kvinne			0,519	0,476	0,492	0,494	0,557	0,512	0,485	0,444	0,482
Grunn-skole	0,323	0,356				0,332	0,381	0,390	0,377	0,567	0,436
VGS	0,470	0,438				0,464	0,319	0,335	0,263	0,245	0,446
Uni	0,207	0,206				0,204	0,300	0,275	0,360	0,188	0,118
Norge	0,946	0,948	0,927	0,968	0,934						0,975
Norden	0,010	0,013	0,013	0,008	0,016						0,001
ØSE	0,007	0,007	0,008	0,005	0,009						0,003
ARL	0,010	0,010	0,011	0,006	0,018						0,001
AALA	0,027	0,022	0,041	0,013	0,022						0,020
Lavinnt.	0,062	0,059	0,078	0,059	0,035	0,062	0,006	0,025	0,004	0,050	
Obs.	1514843	1477907	1015750	1359474	617526	2834500	33479	21253	30679	72839	181217

Tabell 2.2 Overlapp mellom grupper, alle bosatte, 2018

	Mann	Kvinne	Grunn-skole	VGS	Uni	Norge	Norden	ØSE	ARL	AALA	Lav-innt.
Mann			0,547	0,560	0,428	0,508	0,518	0,568	0,575	0,487	0,514
Kvinne			0,453	0,440	0,572	0,492	0,482	0,432	0,425	0,513	0,486
Grunn-skole	0,306	0,265				0,238	0,398	0,511	0,362	0,564	0,345
VGS	0,409	0,336				0,409	0,239	0,241	0,160	0,188	0,412
Uni	0,285	0,399				0,353	0,363	0,248	0,478	0,248	0,243
Norge	0,818	0,829	0,685	0,902	0,853						0,918
Norden	0,016	0,015	0,022	0,010	0,017						0,002
ØSE	0,067	0,053	0,108	0,039	0,044						0,016
ARL	0,022	0,017	0,024	0,008	0,027						0,003
AALA	0,078	0,086	0,161	0,041	0,060						0,062
Lavinnt.	0,083	0,082	0,100	0,091	0,059	0,092	0,011	0,022	0,012	0,062	
Obs.	1909192	1823053	1067113	1392775	1272357	3072353	58196	224661	71671	305364	307887

Arbeidskraftundersøkelsen

Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) er en utvalgsundersøkelse som samles inn gjennom kvartalsvise intervjuer over telefon med representative personer i alderen 15–74 år, bosatt i Norge. Deltakerne svarer på spørsmål om sin tilknytning til arbeidsmarkedet i en bestemt referanseuke. Utvalget består av til sammen 24 000 personer hvert kvartal, og fra 1996 blir hver deltaker intervjuet i åtte kvartaler etter hverandre. Hver deltaker kan derfor følges over en periode på to år. Med høye svarprosent, store utvalg, hyppig gjennomføring og panelstruktur er AKU en unik datakilde for analyser av arbeidsmarkedet. Når vår rapport skrives, har SSB et pågående dokumentasjonsprosjekt, og vi har derfor kun fått tilgang til årgangene 2006–2020, og kun til noen utvalgte variabler. En del av variablene er også bare tilgjengelig for en begrenset periode, slik som yrkesvariabelen (fra 2011).

I de empiriske analysene benytter vi både tverrsnitts- og panelinformasjon fra AKU. For å være konsistent med analysene på registerdata bruker vi observasjonene fra fjerde kvartal hvert år (der oktober inngår). Undersøkelsen inneholder spørsmål om personens status i arbeidsstyrken i intervju-uka (sysselsatt,

arbeidssøker eller utenfor arbeidsstyrken), personens tilknytningsform hvis ansatt (midlertidig eller fast ansettelse) og eventuell studentstatus hvis personen er arbeidssøkende eller utenfor arbeidsstyrken. Personen oppgir altså selv sin hovedstatus, og kategoriene er gjensidig utelukkende. Spørsmålet i undersøkelsen som gir svar på om personen er ansatt gjennom et vikarbyrå/bemanningsbyrå/utleie av arbeidskraft, er av dårlig kvalitet og «[e]n del av de som er formidlet via vikarbyrå er ikke blitt registrert i denne variabelen» (Bø & Håland, 2015, fotnote 2, s. 38). Vi tar derfor kun med AKU-tallene for vikarbyråansatte i de første to figurene som viser gjennomsnittlige andeler i ulike tilknytningsformer over tid, og holder oss til registerdataene i resten av rapporten.

3. Omfang

3.1 Hele befolkningen

I dette kapitlet kartlegger vi utviklingen i omfanget av atypisk arbeid over tid. Vi ser på utviklingen totalt i økonomien og fordelt på ulike næringer, yrkesfelt, befolkningsgrupper og fødselskohorter. Inndelingen i mindre deler av økonomien og undergrupper av befolkningen avdekker om det er systematiske forskjeller i omfang mellom ulike næringer/yrker og ulike grupper av individer/arbeidstakere. I tillegg kan inndelingen hjelpe oss til å se tendenser/endringer som vi bør følge med på, som starter i mindre deler av økonomien, og som kan være vanskelig å få øye på når man ser på hele økonomien under ett.

Endringer over tid kan skyldes at personer med samme kjennetegn opplever endringer i muligheter for fast/atypisk arbeid over tid. Endringer kan imidlertid også skyldes endringer i sammensetningen av personer innad i ulike grupper over tid. I takt med at befolkningen har fått et høyere utdanningsnivå, har for eksempel gruppen med lav utdanning endret seg. Gruppen er mindre, smalere sammensatt og mer utsatt på slutten av perioden enn i starten (Røed & Markussen, 2020). Denne rapporten kan ikke skille mellom disse typene forklaringer.

I figur 3.1 viser vi årlige gjennomsnittlige andeler av befolkningen i seks statuser over tid.⁶ Vi gjengir grunnlagstallene i tabell A1 i appendiks. Andelene er beregnet som antallet personer med en bestemt status i et bestemt år som andel av den totale befolkningen hvert år (i aldersgruppen 16–70 år). Den heltrukne linjen viser gjennomsnittene i registerdata, mens de stiplede linjene viser gjennomsnittene i AKU. Vi har markert bruddet i tidsserien⁷ i registerdataene med et opphold i de heltrukne linjene.

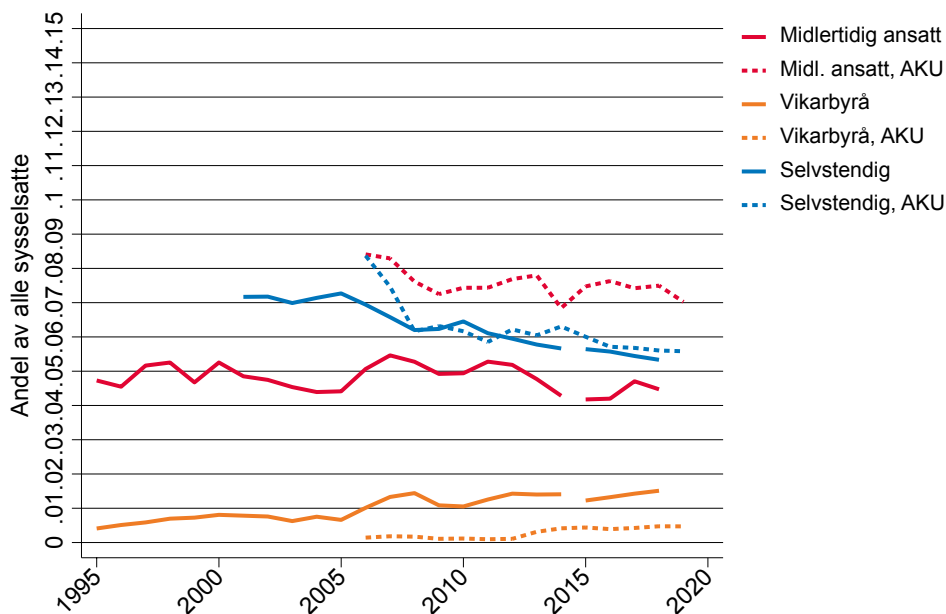
Den aller største gruppen er dem som er i fast arbeid. Målt som gjennomsnitt av befolkningen er ca. 60 prosent i fast arbeid hvert år de siste årene. Det har vært en jevn økning over perioden. Tallene fra AKU er ikke veldig ulike, men der er

6 Vi viser som nevnt ikke utviklingen for primærnæringene, men de er med i nevneren.

7 Overgangen fra aa-registeret til a-ordningen.

I figur 3.2 viser vi andelen av alle sysselsatte som er i de ulike atypiske tilknytningsformene i AKU og register. Grunnlagstallene er gjengitt i tabell A.2 i appendiks. Vi ser at de vanligste atypiske tilknytningene er å være midlertidig ansatt eller selvstendig oppdragstaker. I AKU er det rundt 8 prosent som er midlertidig ansatt (rundt 5 prosent i register), og mellom 5 og 6 prosent som er selvstendig oppdragstakere mot slutten av perioden. Mellom 1 og 2 prosent er ansatt i et vikarbyrå.

Figur 3.2 Tilknytningsform, gjennomsnitt, alle sysselsatte



Forskjellen i andeler mellom AKU og register er størst for midlertidig ansatte. Dette skyldes høyst sannsynlig at de midlertidige jobbene vi fanger opp i registerdataene, er en undergruppe av alle midlertidige jobber, nemlig jobber innad i en bedrift der jobben opphører innen tolv måneder. Slik de er definert, er de mest presist beskrevet som «korte jobber», men vi vil omtale dem som midlertidige jobber for ikke å skifte mellom for mange begreper. Mange midlertidige jobber varer lenger enn et år og/eller går over i en fast ansettelse i samme bedrift, og disse er inkludert i AKU-tallene. Vi ser imidlertid at trenden over tid er den samme i AKU og registerdata. Fordi midlertidige jobber er bedre målt i AKU, vil vi vise tall både fra AKU og register i de fleste analysene, mens vi i

større grad vil konsentrere oss om registerdataene når det gjelder selvstendig oppdragstakere og ansatte i vikarbyrå.

Det er to tydelige endringer i andelen sysselsatte i atypisk arbeid. Den ene er den tydelige nedgangen i andelen selvstendig oppdragstakere. Denne nedgangen tyder på at en økning i selvstendig oppdragstakere i plattformøkonomien og lignende ny virksomhet ikke slår ut i de store gjennomsnittene i økonomien – iallfall ikke foreløpig. Den andre tydelige tendensen er veksten i andelen ansatte i vikarbyrå. Fra 1995 til 2018 har andelen vokst fra under 0,4 til 1,53 prosent i registerdataene. Innleie ble lovlig på generelt grunnlag i 2000, men den sterkeste veksten skjedde etter EU-utvidelsen mot flere østeuropeiske land i 2005. Andelen innleide i AKU er, som vi ser, svært lav, noe som kan skyldes mangelfull registrering av ansatte i vikarbyrå (se delen om data i kapittel 2). Fordi vi har så få observasjoner av ansatte i vikarbyrå i AKU, vil vi bruke registerdata i analysene av denne typen jobber i resten av rapporten. Andelen midlertidige jobber har svingt opp og ned gjennom perioden. Midlertidige jobber er svært konjunkturfølsomme (Holmlund & Storrie, 2002), noe som kan være årsaken til at andelen svinger gjennom perioden. I 2015 ble det lov på generelt grunnlag å ansette midlertidig. I figuren ser det ut til at regelendringen snudde en nedadgående trend, slik at andelen midlertidige jobber vokste igjen, men endringene er ikke store i forhold til vanlige konjunktursvingninger.

3.2 Fordeling i ulike deler av økonomien

Det er store forskjeller mellom ulike deler av økonomien i hvordan arbeid er strukturert – og i utbredelsen av atypiske tilknytningsformer. I dette avsnittet ser vi hvor i økonomien de største endringene skjer: i hvilke næringer og hvilke yrker. Er det noen næringer og yrker som i større grad benytter seg av atypisk arbeid, og har det skjedd noen endring over tid?

De registerbaserte figurene for næring inkluderer kun midlertidig ansatte og selvstendig oppdragstakere, siden vikarbyråene alle er i samme næring («utleie av arbeidskraft»). 2001 er det første året vi kan observere næring for enkeltpersonforetak i VoF, derav startår i figuren. Vi har ikke informasjon om yrke for selvstendig oppdragstakere i registerdataene. De registerbaserte yrkesfigurene begrenser seg derfor til midlertidig ansatte og ansatte i vikarbyråene. Yrke registreres i registerdataene fra 2003 og utover.

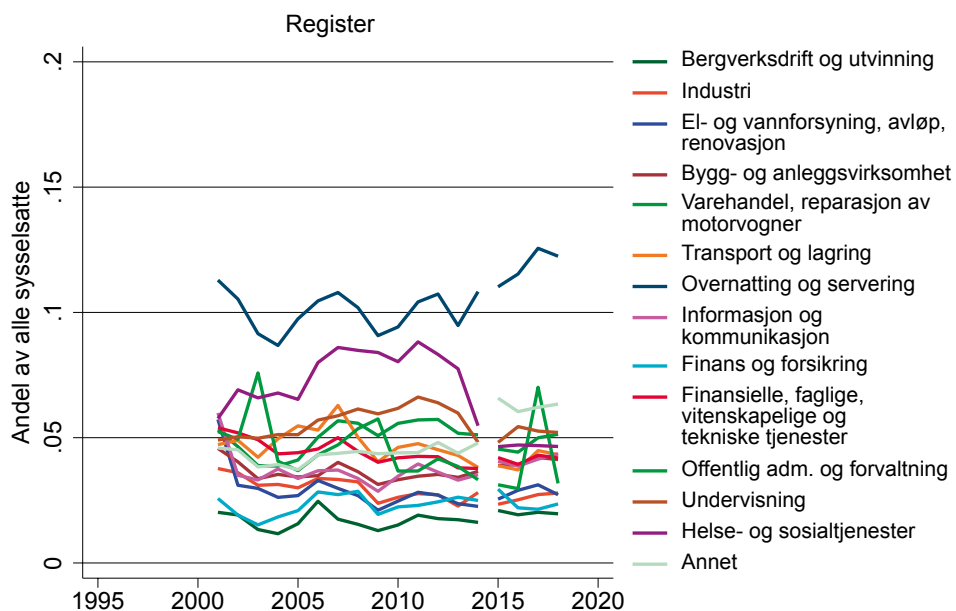
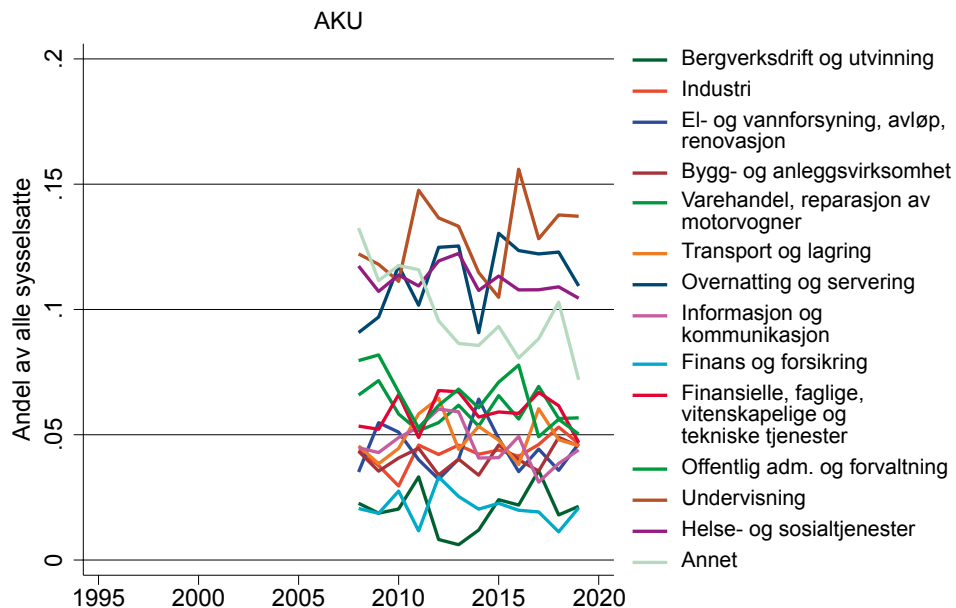
Bransjer

Figur 3.3 viser utviklingen i andelen sysselsatte i midlertidig jobb i ulike bransjer (grupper av næringer). Det er stor forskjell mellom bransjer i bruken av midlertidige ansettelser. I både AKU (øverst) og registerdataene (nederst) har «overnatting og servering», «undervisning» og «helse- og sosialtjenester» de høyeste andelen midlertidig ansatte. Likheten mellom AKUs midlertidige jobber og registerdataenes korte jobber tyder på at de korte jobbene er representative for midlertidige jobber langs denne dimensjonen. Over tid er det store svingninger i andelen midlertidige jobber og få tydelige trender i enkeltbransjer. I AKU-tallene er det en relativt jevn nedgang i midlertidig-andelen i «helse- og sosialtjenester» over tid og en klar nedgang i bransjen «annet» (som i stor grad er forskjellige personlige tjenesteytere). I registertallene gir omleggingen fra aa-registeret til de månedlige a-meldingene i 2015 (markert med loddrett strek i figuren) store utslag, og trendene bør tolkes hver for seg før og etter 2015. I registerdataene er det også en tydelig nedgang i midlertidig-andelen i «helse- og sosialtjenester» i perioden etter 2006. Ellers finner man igjen det samme mønsteret i de fleste bransjer som i hele økonomien i figur 3.2, at midlertidig-andelen vokste i årene etter 2005, før den minket inn mot 2015, da den igjen begynte å øke. Dette kan tyde på at andelen i enkeltbransjer drives av forhold som gjelder i hele økonomien, for eksempel konjunkturer.

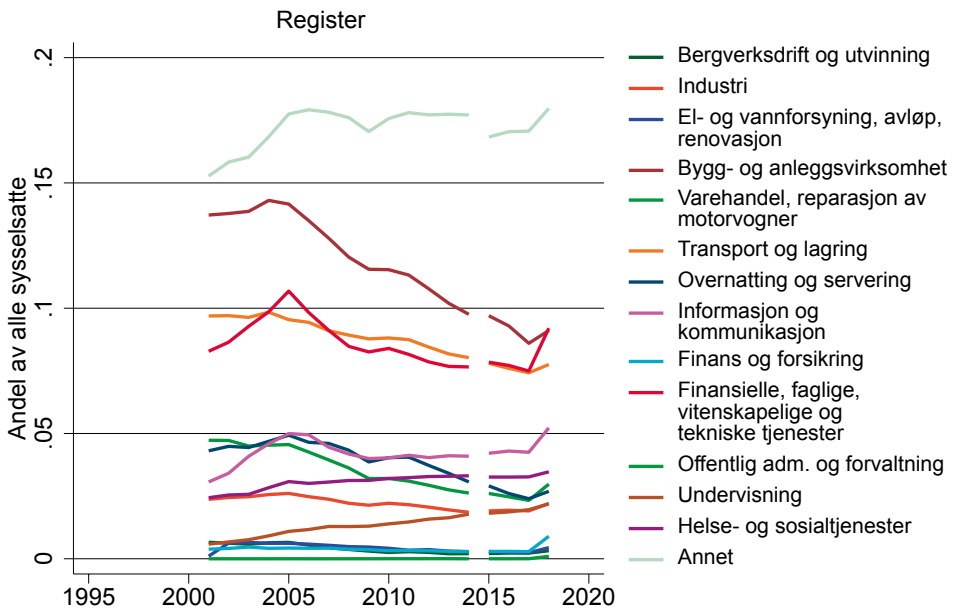
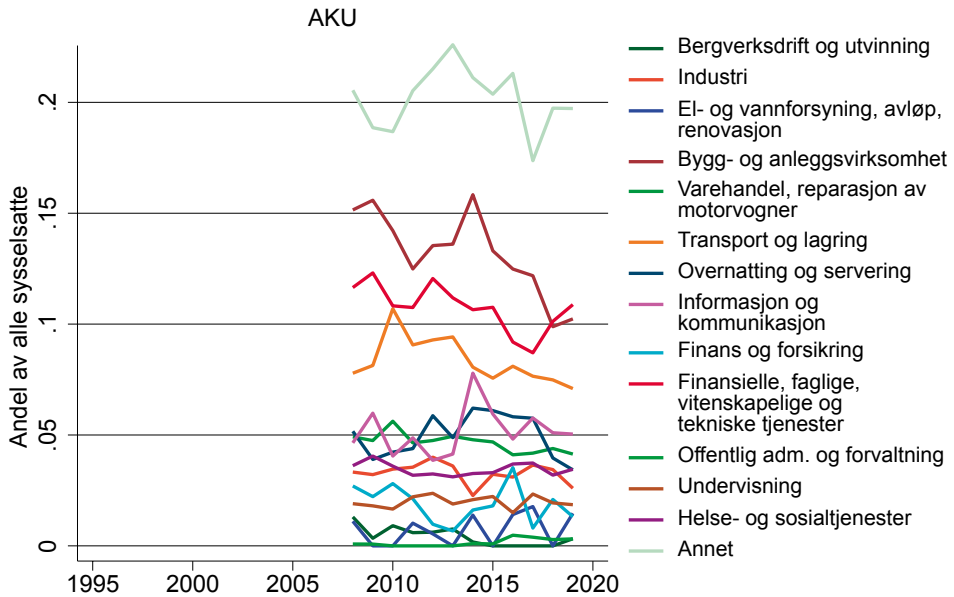
Figur 3.4 viser utviklingen i andelen som er selvstendig oppdragstakere i ulike bransjer. Også her ser vi store likheter mellom AKU og register i hvilke bransjer som har høy og lav andel selvstendige. Vi ser også at det er andre bransjer som benytter seg av selvstendige, enn som benytter seg av midlertidige arbeidere. Bransjene som har de høyeste andelen, er «annet» (stort sett personlig tjenesteyting), «bygg- og anleggsvirksomhet», «finansielle, faglige, vitenskapelige og tekniske tjenester» og «transport og lagring». I alle bransjer har imidlertid andelen selvstendige gått tydelig ned over tid, bortsett fra i «annet». Gruppen «annet» inkluderer kulturell virksomhet og forskjellig annen tjenesteyting, og veksten i denne delen av økonomien kan potensielt være knyttet til at nye typer personlige tjenester som er i vekst, ofte startes opp i små enkeltpersonforetak. Gruppen kan også inkludere et innslag av organisering som selvstendige i «plattform»-virksomhet som tilbyr personlige tjenester, som hjemlevering av mat osv.

Ansatte i vikarbyrå har næringskode 74.502/78.200, som viser til vikarbyrået. Vi kan derfor ikke lage en tilsvarende bransjeinndeling for disse. I neste avsnitt ser vi imidlertid på yrke, som også er registrert på mange ansatte i vikarbyråer.

Figur 3.3 Andel av alle sysselsatte i midlertidig jobb, per bransje



Figur 3.4 Andel av alle sysselsatte som er selvstendig oppdragstakere, per bransje



Yrkesfelt

I dette avsnittet ser vi på andelen i atypisk arbeid innad i yrkesfelt i økonomien. Også her ser vi bort ifra bønder og fiskere så det er konsistent med resten av rapporten. Vi har informasjon om yrke for midlertidig ansatte i både registerdata og AKU, men bare informasjon om yrke for vikarbyråansatte i register og yrke for selvstendige i AKU. Yrkesinformasjon er også bare tilgjengelig fra 2003 i registerdataene og 2011 i AKU.⁹

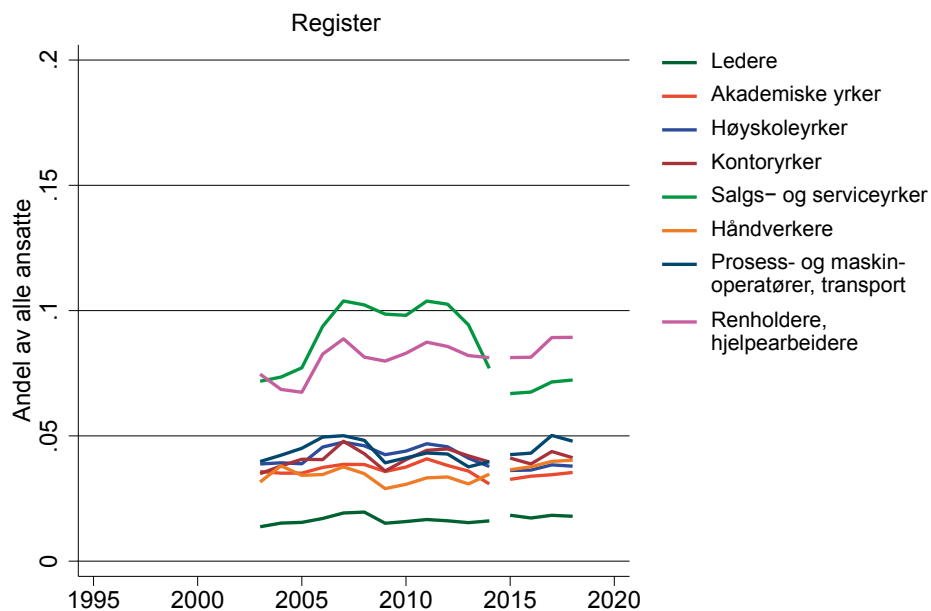
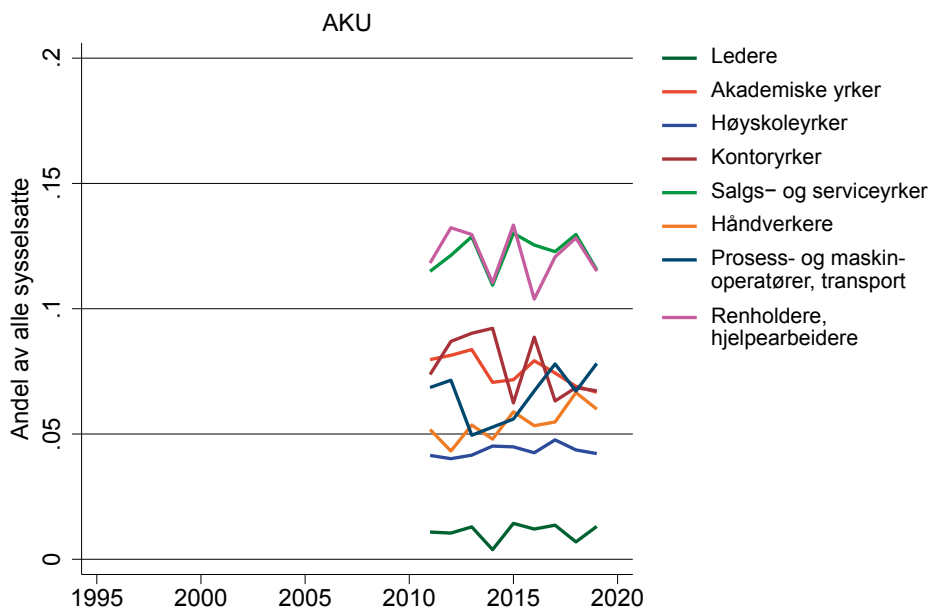
Figur 3.5 viser andelen midlertidig ansatte innad i hvert yrke. Det er store forskjeller mellom yrker, og i tillegg kommer forskjellen mellom midlertidige yrker i AKU og korte jobber i registerdataene tydeligere frem. I AKU er det for eksempel en høy andel midlertidige jobber i akademiske yrker, mens disse ikke har like høy andel i registerdataene. Dette kan delvis skyldes at midlertidige jobber i academia og staten er tidsbegrensede prosjektstillinger/rekrutteringsstillinger som krever høyere utdanning og varer lenger enn ett år. Disse fanges ikke opp i målet vårt i registerdataene.

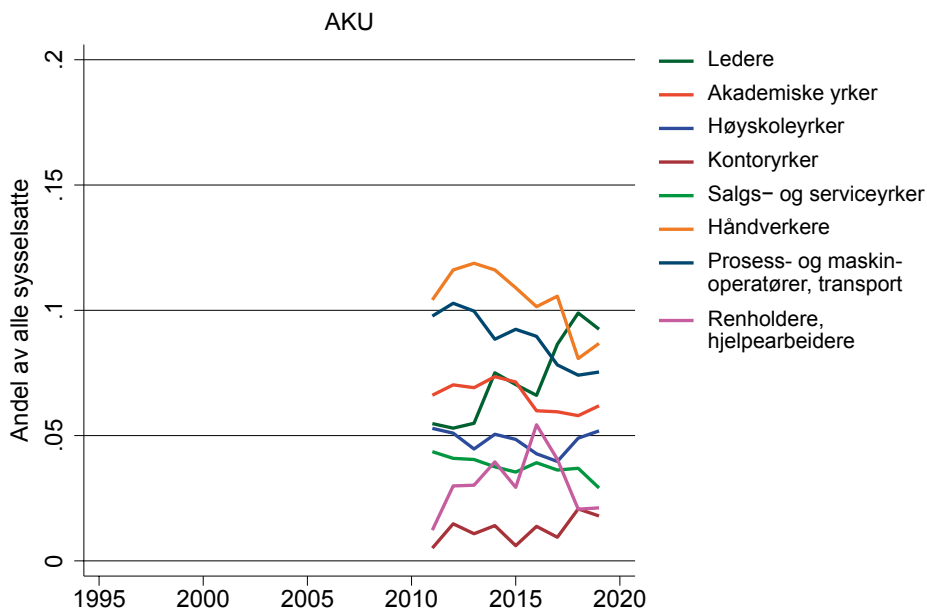
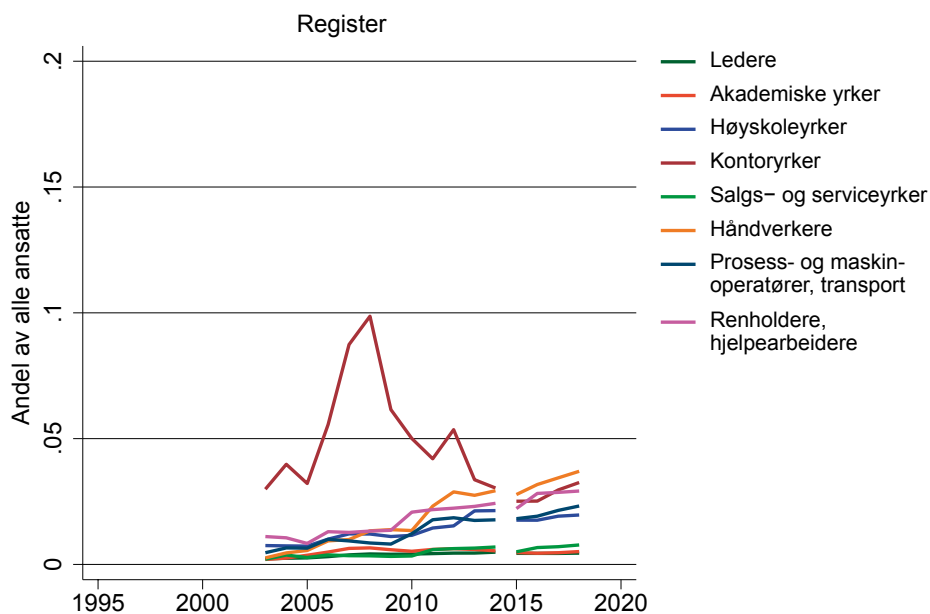
Både i register- og AKU-dataene er yrkene med høyest andel midlertidige jobber «salgs- og serviceyrker» og «renholdere og hjelpearbeidere». Omleggingen til a-ordningen påvirker i stor grad hvilke jobber som fanges opp, noe som er veldig tydelig for salgs- og serviceyrker. Bedre registrering i a-ordningen ser ut til å ha hatt betydning for hvordan vi har vurdert varigheten i disse jobbene. Dette kan henge sammen med at engasjementene her svinger en del fra måned til måned, og at vi med sikrere tall på månedsnivå bedre fanger opp personer som er mer langvarig tilknyttet et arbeidssted.

Utviklingen over tid svinger en del i de fleste yrker. De tydeligste trendene over tid er en vekst i midlertidighet blant «håndverkere» og «prosess, maskinoperatører og transportarbeidere» etter 2010 i både AKU og register. I «akademiske» yrker er trenden best fanget opp i AKU-tallene, og vi ser det er en tydelig nedgang i midlertidighet over tid.

9 Yrkesinformasjon finnes egentlig i AKU lenger tilbake, men var ikke tilgjengelig for utlån fra SSB.

Figur 3.5 Andel av alle sysselsatte som er midlertidig ansatt, per yrke



Figur 3.6 Andelen av alle sysselsatte som er selvstendige, per yrke**Figur 3.7 Andelen av alle sysselsatte som jobber i vikarbyrå, per yrke**

Figur 3.6 viser andelen sysselsatte som er selvstendige i AKU. Yrkene som har flest selvstendige, er «håndverkere» og «prosess, maskinoperatører og transportarbeidere». Dette er også yrkene der vi ser en tydelig nedgang over tid.

Figur 3.7 viser andelen sysselsatte som er ansatt i et vikarbyrå, per yrke. I årene 2006, 2007 og 2008 var det spesielt høye andeler i kontoryrker. De store utslagene over tid i kontoryrker kan være knyttet til at registrering av yrker for vikarbyråarbeidende ikke har fulgt en entydig standard over perioden. Det har vært en vekst i andelen som jobber i vikarbyrå i flere yrker. Både «håndverkere», «renholdere, hjelpearbeidere», «prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere» og «høyskoleyrker» har hatt en økning. Yrkene med høyest andel mot slutten av perioden er håndverkeryrker.

På tvers av figurene 3.5, 3.6 og 3.7 tegner det seg et mønster i håndverkeryrker og hos prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere. Andelen selvstendige i disse yrkene faller, og andelen midlertidig ansatte eller ansatte gjennom vikarbyrå øker. Det ser derfor ut til å ha vært en omorganisering i disse yrkene, der typen atypisk tilknytningsform har endret seg over tid. Dette kan ha sammenheng med en til dels stor arbeidsinnvandring inn i disse yrkene, noe som kan ha medført andre typer organisering.

Befolkningsgrupper

I dette avsnittet undersøker vi om atypisk arbeid er vanligere i noen befolkningsgrupper enn andre. Vi er spesielt opptatt av endringer over tid, mellom kohorter og i utsatte grupper på arbeidsmarkedet. For alle de tre tilknytningsformene viser vi først en figur med gjennomsnittlige andeler i fem brede grupper: menn, kvinner, innvandrere, personer med lav utdanning (høyeste fullførte utdanning er på grunnskolenivå) og personer som er vokst opp i en lavinntektsfamilie. Deretter viser vi figurer med en finere inndeling av innvandrerbefolkningen, og til slutt figurer med finere inndeling i utdanningsnivå.

Figur 3.8 viser resultatene for midlertidige ansettelser. Det er tydelige forskjeller mellom gruppene vi ser på. Kvinner har klart høyere andel i midlertidig jobb sammenlignet med menn. De utsatte gruppene har også høyere andeler enn snittet hos alle sysselsatte (se figur 3.2 for snitt, alle sysselsatte), og aller høyest er andelen blant innvandrere og personer med lav utdanning. Andelen varierer en del med konjunktorene over tid slik som gjennomsnittet, men det har vært en synlig nedgang i andelen blant innvandrere og personer fra lavinntektsfamilier over perioden. På den andre siden har det vært en synlig vekst blant personer med lav utdanning. Andelen menn i midlertidig jobb er markert mer stabil over

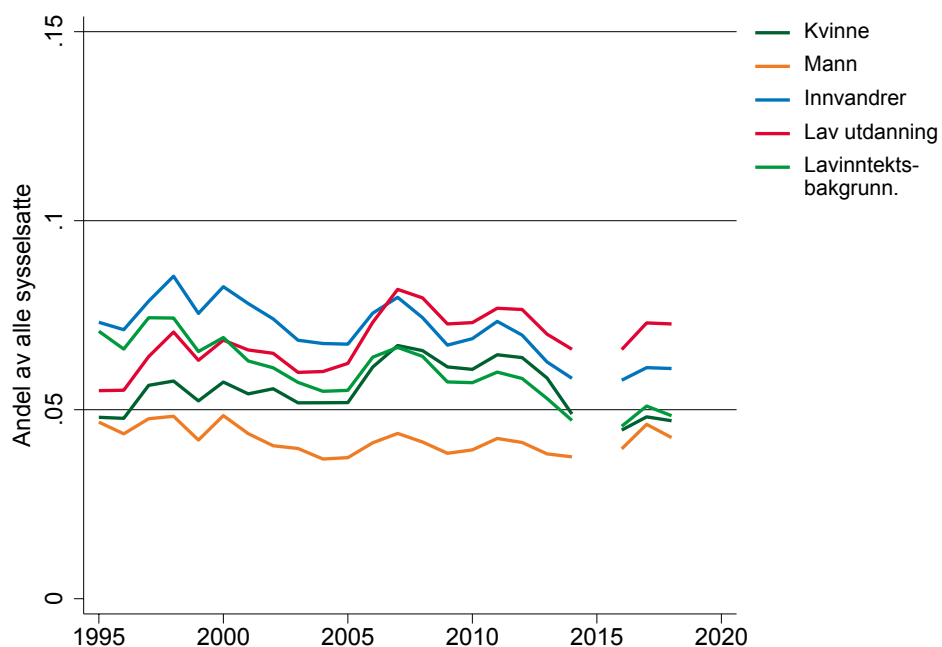
perioden, noe som indikerer at menns midlertidige jobber ikke påvirkes av konjunkturer i like stor grad som de andre gruppens midlertidige jobber.

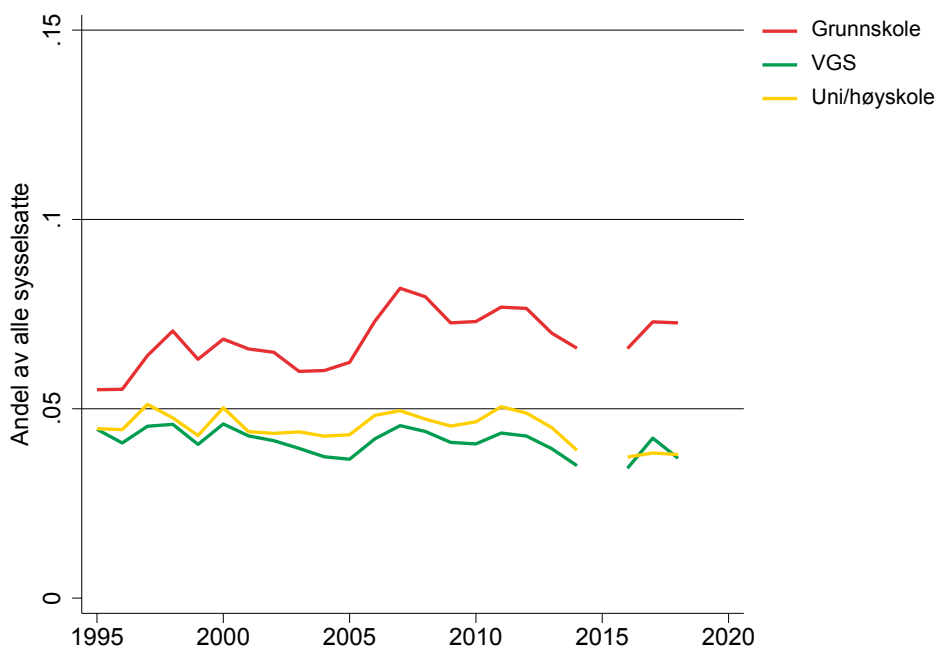
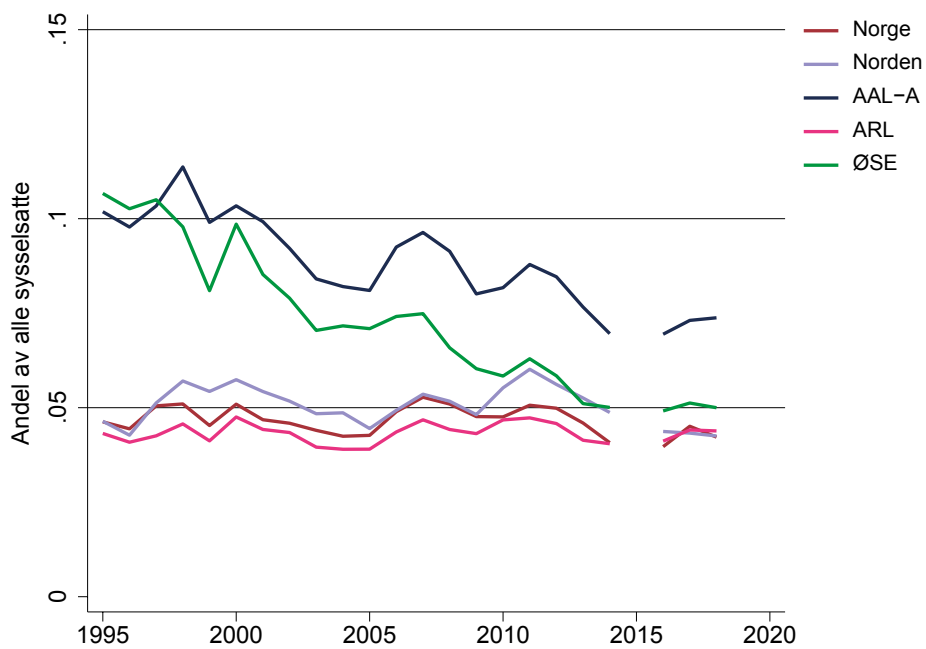
Når vi deler inn innvandrerbefolkningen etter landbakgrunn, ser vi også store forskjeller mellom innvandrergrupper. De høyeste andelen midlertidige jobber er i gruppene innvandrere fra Afrika, Asia og Latin-Amerika (AAL-A) og Øst- og Sentral-Europa (ØSE), men de har sunket stabilt over perioden. I 2018 er det liten forskjell mellom innvandrergrupper, det er bare AAL-A-innvandrere som skiller seg ut med høyere andeler enn resten av befolkningen.

Når vi deler inn etter utdanningsnivå, ser vi at andelen er omtrent like for personer med videregående skole eller universitets- eller høyskoleutdanning. Det er gruppen med kun grunnskole som skiller seg fra resten med høyere andeler i midlertidig jobb – og også en vekst i andelen over perioden.

Oppsummert ser vi at det er vanligere i utsatte grupper å ha en midlertidig jobb enn for gjennomsnittet. Andelen har imidlertid for de fleste gruppene nærmet seg gjennomsnittet over perioden – bortsett fra personer med lav utdanning som i høyere grad enn før har en midlertidig jobb.

Figur 3.8 Andelen av alle sysselsatte i midlertidig jobb, per befolkningsgruppe



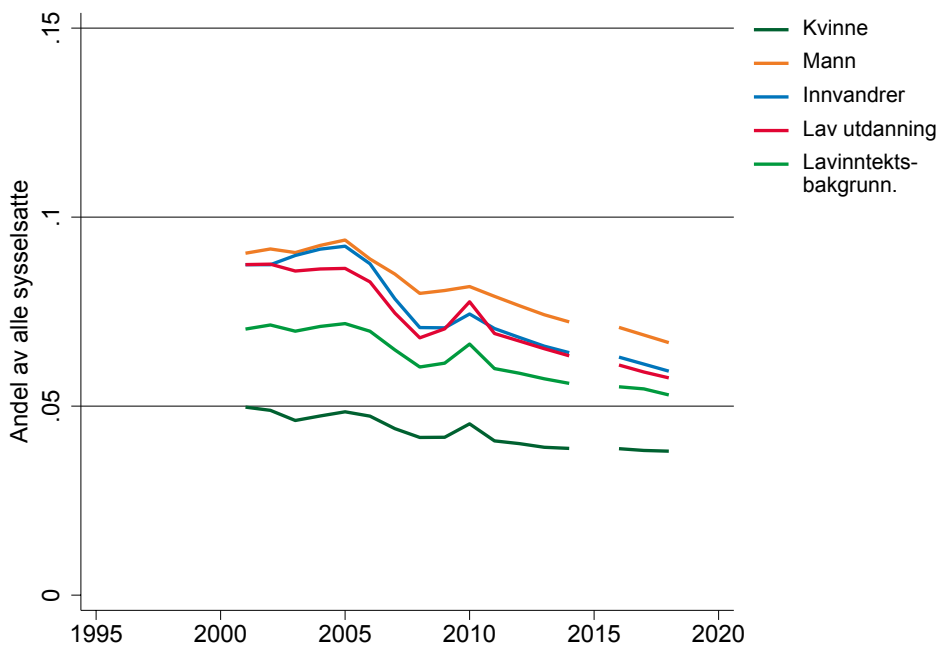


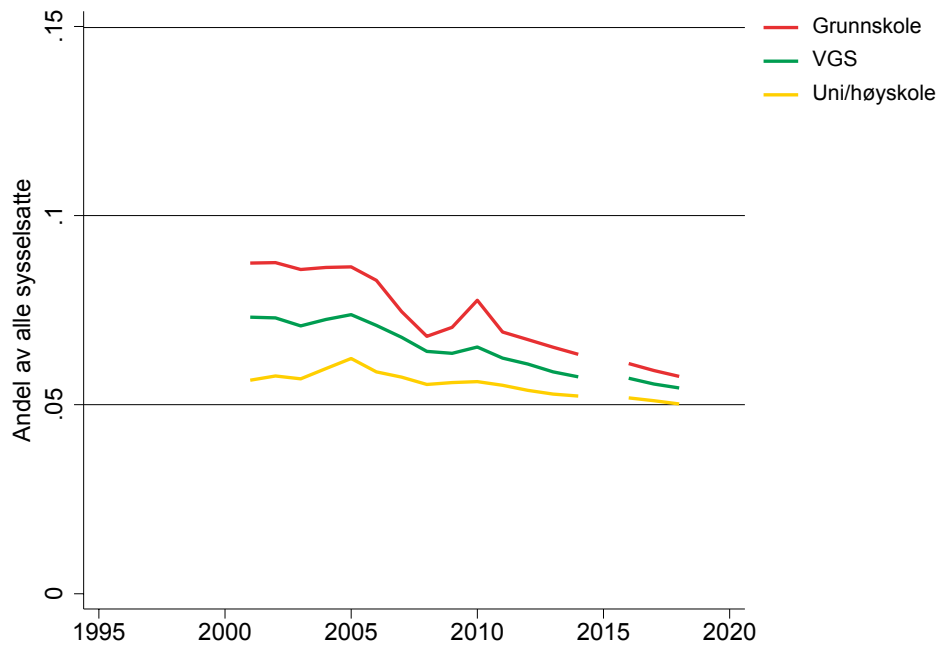
Figur 3.9 viser andelen av alle sysselsatte som er selvstendige innad i hver befolkningsgruppe. Her har kjønnsforskjellen snudd: Det er klart flere menn enn kvinner som er selvstendige. Også innvandrere og personer med lav utdanning er i større grad selvstendige enn gjennomsnittet. I alle grupper har det vært en jevn nedgang over perioden.

Når vi deler inn innvandrerguppen etter landbakgrunn, ser vi at det også her er mindre forskjeller mot slutten av perioden enn på starten. Tidlig på 2000-tallet hadde innvandrere fra andre rike land (ARL), Norden, Afrika, Asia og Latin-Amerika (AAL-A) høyere andeler av selvstendige enn norskfødte. Mot slutten av perioden har alle innvandrergupper høyere andeler, men forskjellene etter landbakgrunn er omtrent visket ut.

Når vi deler inn etter utdanningsnivå, ser vi at jo høyere utdanningsnivå, jo lavere er andelen selvstendige. Forskjellene mellom utdanningsnivåer har også gått betydelig ned over perioden.

Figur 3.9 Andelen av alle sysselsatte som er selvstendige, per befolkningsgruppe

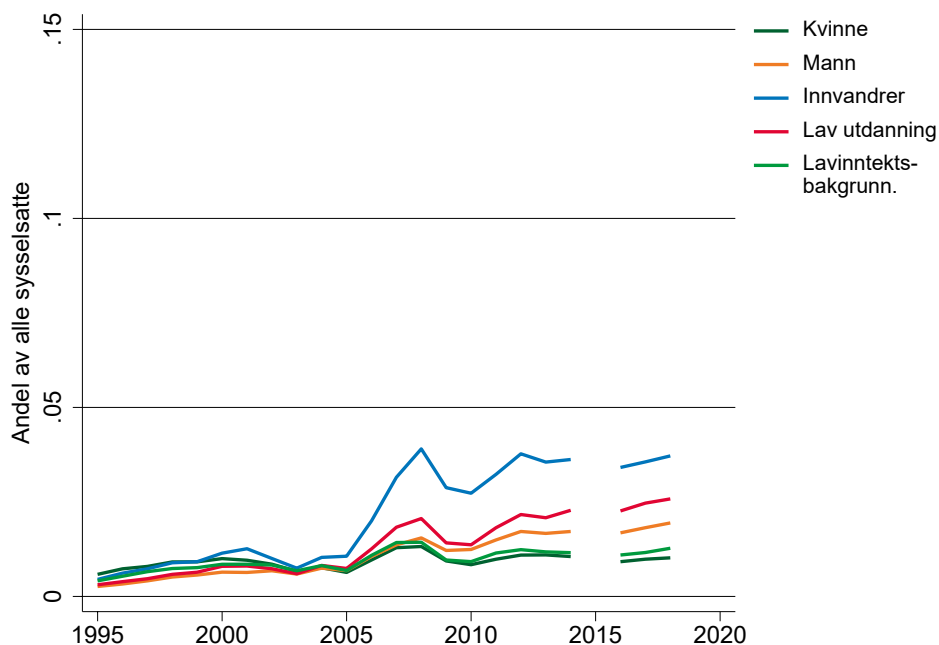


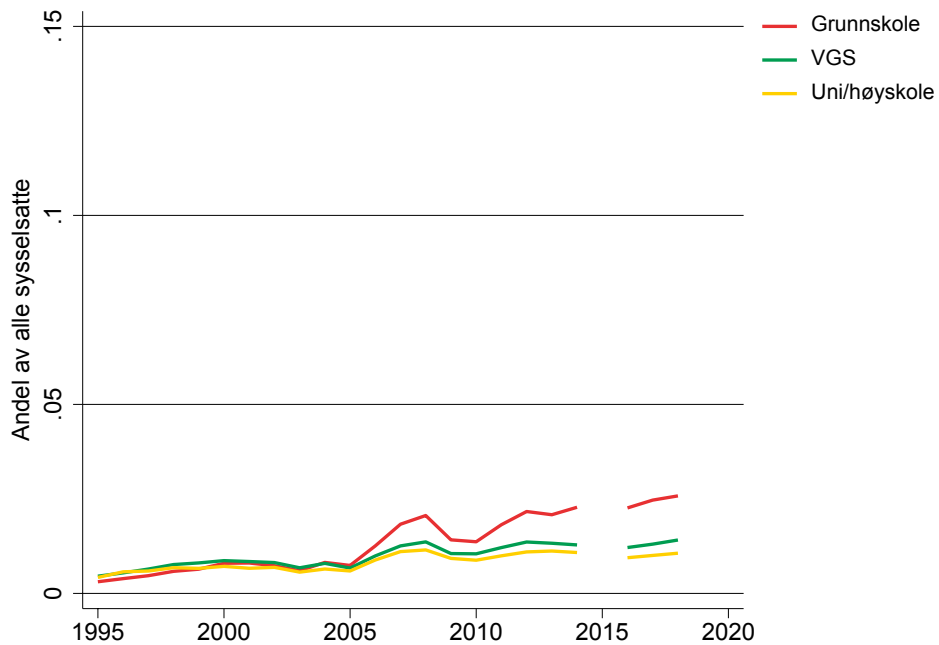
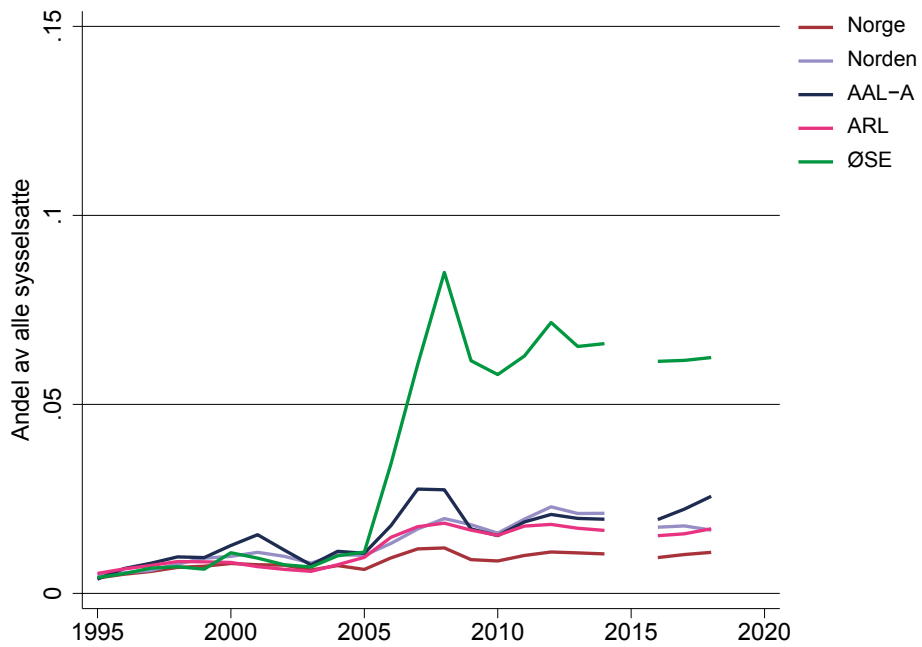


Figur 3.10 viser andelen av alle sysselsatte som er ansatt i et vikarbyrå. Her har det vært en vekst over perioden, med et tydelig hopp etter 2005, mest markert i innvandrerguppen. Det har også vært en økning blant personer med lite utdanning og blant menn, men dette er sannsynligvis fordi disse gruppene delvis overlapper med innvandrerguppen (det er relativt flere menn og personer med lav utdanning blant innvandrere).

Når vi deler inn innvandrerguppen etter landbakgrunn, ser vi at veksten blant innvandrere skyldes vekst blant innvandrere fra Øst- og Sentral-Europa. I denne gruppen har andelen ansatte gjennom vikarbyrå har steget til 6–7 prosent. Det er altså tydelige endringer i bruken av vikarbyråer etter innlemmelsen av østeuropeiske land i EU. Dette gjelder imidlertid i større grad for østeuropeiske innvandrere enn for norskfødte. Majoriteten av østeuropeiske innvandrere har gått inn i håndverkeryrker, og som vi så i figur 3.7, var det en vekst i andelen ansatte i vikarbyrå i håndverkeryrker. Andelen er i snitt fortsatt lavere enn 5 prosent, noe som tyder på at østeuropeiske arbeidsinnvandrere er overrepresentert i atypisk arbeid, selv for samme type yrke.

Figur 3.10 Andelen av alle sysselsatte i vikarbyrå, per befolkningsgruppe



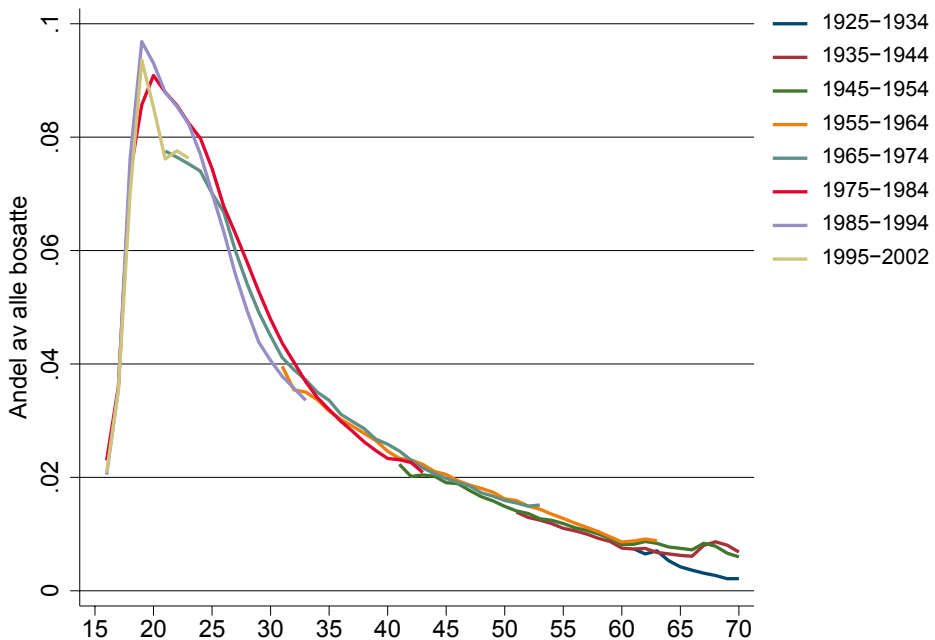


Kohorter

Til slutt i dette kapitlet ser vi på hvordan atypiske jobber fordeler seg over alder – i ulike fødselskohorter (målt i tiårsintervaller) fra 1925–1934-kohorten til 1992–2002-kohorten. Disse analysene sier noe om når i karrieren det er vanligst å være i de ulike tilknytningsformene. Analysene sier også noe om det har blitt vanligere over tid (for yngre kohorter) å for eksempel være i en atypisk jobb i begynnelsen av karrieren. Andelene er målt i forhold til alle bosatte, ikke bare de som er sysselsatt. Figurene komplementerer slik sett analysen i kapittel 5 om arbeidsmarkedssekvenser, der vi ser på lengre rekker av overganger mellom fast arbeid, atypisk arbeid, utenfor-status og studentstatus.

I appendikset har vi tatt med figurer som viser andelene som er i fast jobb, som er studenter, og som er utenfor. De viser at det er flere i yngre kohorter som er studenter tidlig i 20-årene, at det er flere i yngre kohorter som er i fast jobb i 60-årene, og at færre er utenfor. Dette er konsistent med at det er et økende utdanningsnivå mellom kohorter, og at folk står lenger i jobb.

Figur 3.11 Midlertidig ansatte

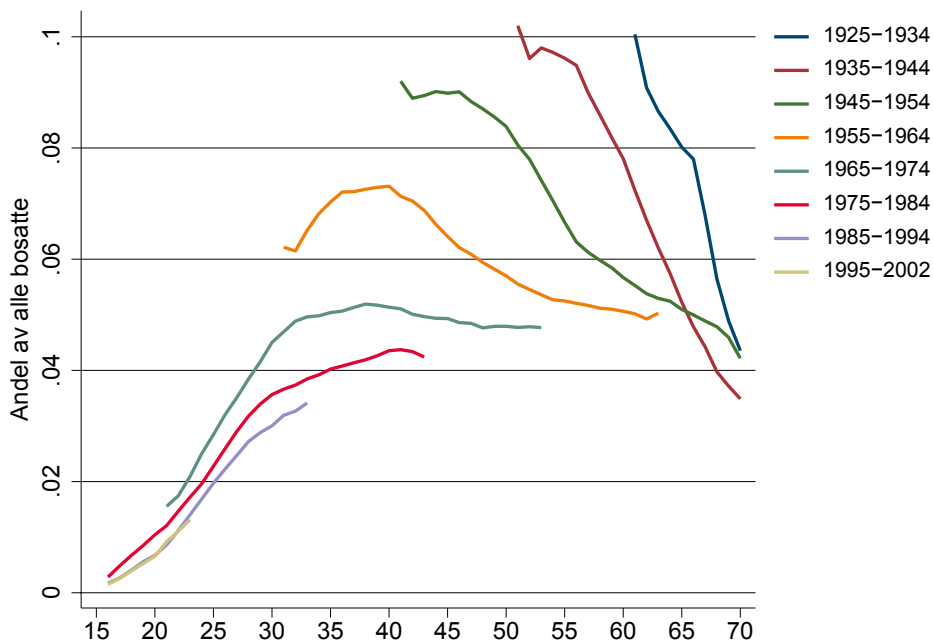


Figur 3.11 viser andeler i midlertidig arbeid. Vi ser at det er vanligst å ha en midlertidig jobb i starten av yrkeskarrieren, i alderen 20–35. Dette gjenspeiler at midlertidig jobb ofte er en startjobb for personer med lite tidligere yrkeserfaring og i liten grad utgjør en stor del av en persons arbeidsmarkedskarriere etter at personen er ordentlig etablert i arbeidsmarkedet i 30-årene (vi kommer tilbake til rollen midlertidige jobber har som springbrett, senere i kapittel 5 om arbeidsmarkedsoverganger). Det er ikke entydige trender over fødselskohorter når det gjelder andeler med midlertidig jobb, så vi finner ingen tegn til at sannsynligheten for å ha midlertidig jobb har blitt mer eller mindre «vanlig» over tid for yngre kohorter.

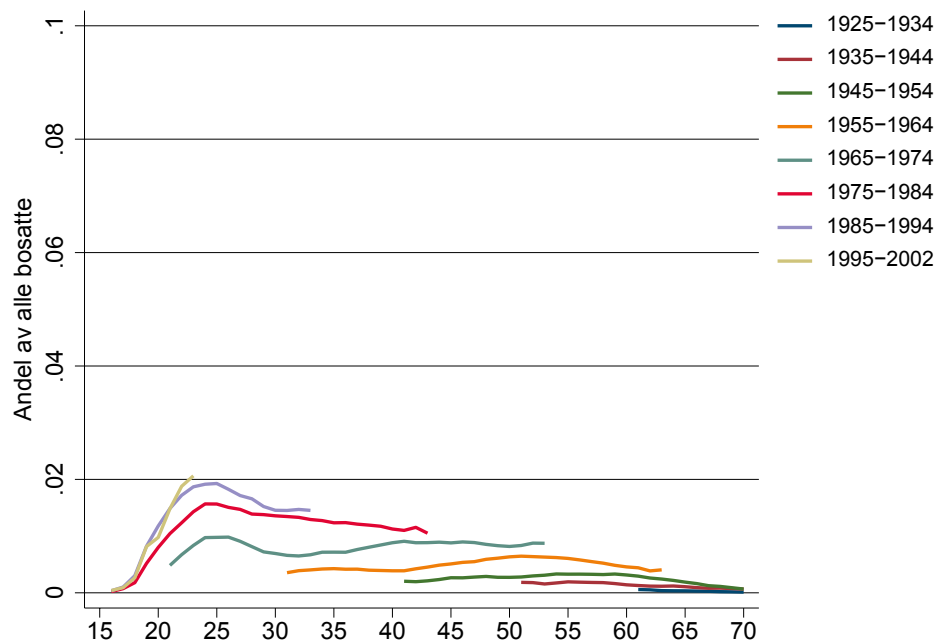
Figur 3.12 viser andeler som er selvstendige. Her er det også en tydelig aldersprofil, med flere selvstendige midt i yrkeskarrieren fra 35-årsalderen og oppover. Tilknytningen er spredt over flere aldersgrupper enn midlertidig arbeid, noe som tyder på at det å være selvstendig utgjør en større, mer sammenhengende, del av en persons karriere (dette bekreftes også når vi ser på overgangssannsynligheter i kapittel 5). Det er tydelige forskjeller mellom kohorter. Eldre kohorter er i større grad selvstendige enn yngre kohorter ved samme alder. De fallende andelene av selvstendige i økonomien (figur 3.1 og 3.2) drives derfor i stor grad av at yngre kohorter i mindre grad starter opp som selvstendige når de er etablert i arbeidsmarkedet. De skarpt fallende kurvene i slutten av 60-årene reflekterer sannsynligvis pensjonering.

Figur 3.13 viser til slutt andeler som er ansatt i vikarbyrå. Det å være ansatt i vikarbyrå er vanligst i starten av yrkeskarrieren, men holder også mer stabile nivåer ved høyere alder enn midlertidige jobber, noe som tyder på at vikarbyråjobb utgjør en større del av en persons karriere enn midlertidig jobb. Her er det også en tydelig tendens mellom kohorter: Yngre kohorter er i mye større grad ansatt i vikarbyrå enn eldre kohorter ved samme alder. De økende andelene ansatte i vikarbyrå over tid (se figur 3.1 og 3.2) drives derfor i stor grad av at yngre kohorter starter sin arbeidsmarkedskarriere i et vikarbyrå – og blir der lenger – enn eldre kohorter gjorde.

Figur 3.12 Selvstendige



Figur 3.13 Vikarbyrå



Oppsummering kapittel 3

Vi finner ingen tegn til at det totale omfanget av atypisk arbeid har økt i Norge i perioden 1995–2018. Det er en høyere andel sysselsatte som er i fast arbeid i 2018 enn i 1995. Utviklingen har imidlertid vært forskjellig mellom de tre tilknytningsformene selvstendig oppdragstakere, midlertidig ansatte og ansatte i vikarbyrå. Andelen selvstendige synker jevnt over perioden. Midlertidige ansettelser svinger mye med konjunktorene, men nivået holder seg overordnet stabilt fra 1995 til 2018. Andelen ansatte i vikarbyrå vokser over perioden, spesielt etter EU-utvidelsen i 2004, men utgjør fortsatt en liten del av økonomien (1,5 prosent i 2018).

Nivåene på andelene i atypisk arbeid er forskjellig mellom bransjer, men det er allikevel likheter i utviklingen over tid. Midlertidig arbeid opptrer hyppigst i «overnatting og servering», «undervisning» og «helse- og sosialtjenester». Utviklingen over tid svinger i stor grad med konjunktorene på tvers av bransjer, men det har vært en tydelig nedgang i midlertidighet i «helse- og sosialtjenester». Selvstendig oppdragstakere er vanligst i «annet» (kulturvirksomhet og annen tjenesteyting), «bygg- og anleggsvirksomhet», «finansielle, faglige, vitenskapelige og tekniske tjenester» og «transport og lagring». I alle bransjer har imidlertid andelen selvstendige gått tydelig ned over tid, bortsett fra i «annet». For vikarbyråansatte har vi ikke informasjon om bransje.

Nivåene på andeler atypisk arbeid er også forskjellig mellom yrker, og her er utviklingen over tid også mer ulik. Yrkene med høyest andel midlertidige jobber er «salgs- og serviceyrker» og «renholdere og hjelpearbeidere», men det har vært en klar vekst i midlertidighet blant «håndverkere» og «prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere» etter 2010. Yrkene som har flest selvstendige, er «håndverkere» og «prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere». Det er også i disse yrkene at vi ser en tydelig nedgang over tid. Det har vært en tydelig vekst i andelen sysselsatte som jobber i vikarbyrå i flere yrker. Både «håndverkere», «renholdere, hjelpearbeidere», «prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere» og «høyskoleyrker» har hatt en økning. Yrkene med høyest andel mot slutten av perioden er håndverkeryrker.

Det tegner seg et mønster i håndverkeryrker og hos prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere. Andelen selvstendige i disse yrkene faller, og andelen midlertidig ansatte eller ansatt gjennom vikarbyrå øker. Det foregår en omorganisering i disse yrkene, der typen atypisk tilknytningsform har endret seg over tid. Dette kan ha sammenheng med en til dels stor arbeidsinnvandring inn i disse yrkene, noe som kan ha medført andre typer organisering.

Det er store forskjeller mellom ulike befolkningsgrupper i sannsynligheten for å ha en atypisk jobb. Utsatte grupper på arbeidsmarkedet har i snitt høyere sannsynlighet for å være i en atypisk ansettelse. Forskjellene er imidlertid størst i starten av perioden. For innvandrere og personer med lav utdanning har det vært en vekst i andelen som er ansatt midlertidig eller i vikarbyrå. Veksten i andelen ansatte i vikarbyrå over perioden drives av innvandrere fra Øst-Europa.

Det er også noen tydelige forskjeller mellom aldersgrupper og fødselskohorter når det gjelder atypisk arbeid. Det er vanligst å ha en midlertidig jobb en begrenset periode i begynnelsen av arbeidsmarkedskarrieren. Mellom fødselskohorter er det ikke entydige trender; sannsynligheten for å ha midlertidig jobb har ikke blitt mer eller mindre vanlig over tid for yngre kohorter. Vikarbyråjobber er også vanligst blant unge, men sammenlignet med midlertidig jobb strekker vikarbyråjobbene seg lenger med alder og utgjør en større del av arbeidsmarkedskarrieren. Det å være selvstendig er vanligere lenger ut i karrieren og strekker seg vanligvis gjennom hele arbeidsmarkedskarrieren til pensjonsalder. Det er store forskjeller mellom kohorter i både vikarbyråjobb og det å være selvstendig. Det har blitt vanligere for yngre kohorter å jobbe i vikarbyrå og mindre vanlig å være selvstendig.

4. Inntekt og arbeidsvilkår

En bekymring når det gjelder atypisk arbeid, er at disse jobbene er «dårlige» jobber med færre karrieremuligheter for dem som har dem. Hvis det er store forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår mellom fast arbeid og atypisk arbeid, og få overganger mellom atypisk arbeid og fast arbeid, kan det bidra til en todeling eller «dualisering» av arbeidsmarkedet. En slik dualisering er uheldig for dem som har en atypisk jobb, og skaper også arbitrasjemuligheter for arbeidsgivere og insentiver til å organisere arbeidet i atypiske tilknytningsformer i stedet for i faste jobber. På den andre siden kan atypisk arbeid representere en mulighet for jobb for personer som vanligvis har lavere sannsynlighet for å få jobb, for eksempel på grunn av manglende eller ukjente kvalifikasjoner eller helseproblemer. Lavere lønn i atypisk arbeid vil i så fall ikke entydig være et fare-signal, fordi det kan reflektere at personer med lavere produktivitet finner veien til slike jobber.

I dette kapitlet undersøker vi utviklingen i inntekt og arbeidsvilkår i de ulike atypiske tilknytningsformene og sammenligner med utviklingen i faste jobber. Vi ser først på hva slags inntekter en person har å leve av i løpet av et år, både i jobben (lønn + næringsinntekt), og samlet med kapitalinntekter og overføringer i tillegg. Deretter undersøker vi hvor i inntektsfordelingen i økonomien atypiske jobber er plassert, i starten og i slutten av vår observasjonsperiode. Plasseringen i inntektsfordelingen sier noe om alle jobbene i gruppen følger den samme utviklingen som gjennomsnittet, eller om det er store forskjeller i inntekter også innad i hver tilknytningsform.

Vi går så videre til å undersøke utviklingen i ulike mål på arbeidsvilkår. Inntektsforskjeller mellom tilknytningsformer bestemmes både av arbeidstid og time-lønn, og vi undersøker utviklingen i begge disse målene. I tillegg undersøker vi utviklingen i andre mål, som sannsynligheten for å ha mer enn én jobb og varigheten av jobben. Vi ser også på fagforeningsmedlemskap som et mål på arbeidstakerrepresentasjon. Til slutt ser vi på andre mål på om jobben gir tilstrekkelig selvforsørgelse og fremtidssikring gjennom å se på andelen av samlet inntekt som kommer fra overføring, og sannsynligheten for å eie egen bolig.

Kartleggingene kan ikke skille mellom hva som er arbeidsgivers og arbeidstakers valg, og om målene fanger opp ulemper eller goder. Det vil alltid være

forskjeller mellom arbeidstakere i hva de ønsker. For eksempel kan noen velge atypiske tilknytningsformer fordi det gir dem tilstrekkelig fleksibilitet.

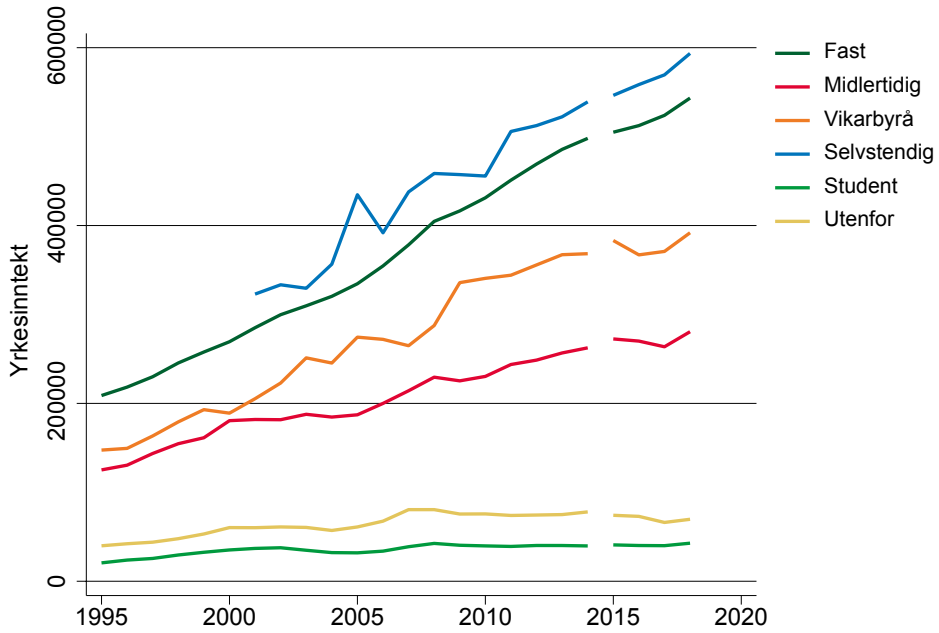
4.1 Inntekt

Figur 4.1 viser gjennomsnittlig yrkesinntekt i de ulike tilknytningsformene, målt i kroner. Inntekten er produktet av timelønn og arbeidstid, og forskjellene i nivå skyldes derfor både forskjeller i timelønn og forskjeller i arbeidstid. Vi kommer tilbake til timelønn og arbeidstid under.

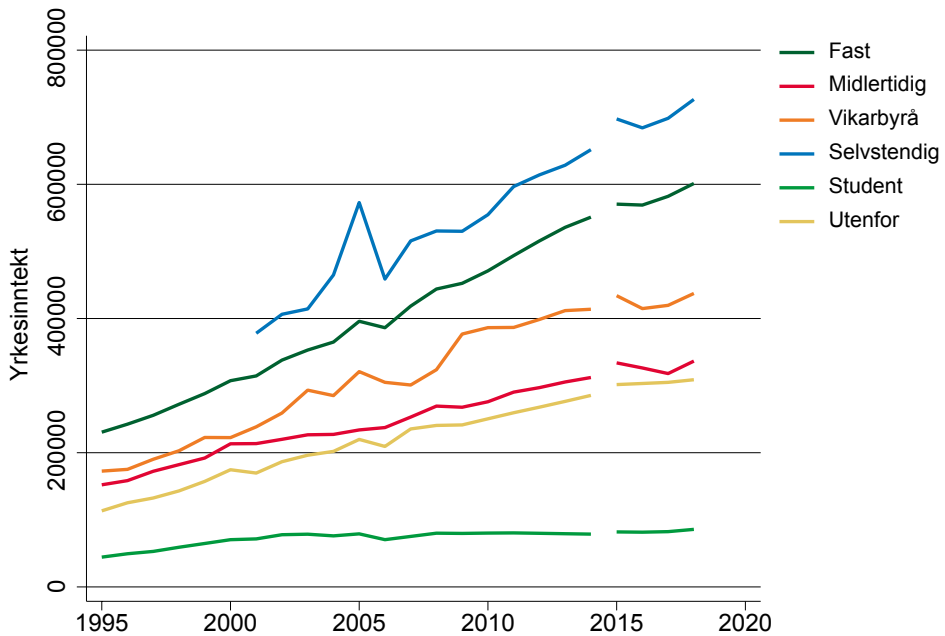
Tilknytningsformene med høyest gjennomsnittlige yrkesinntekt er selvstendig oppdragstakere og fast ansatte. Selvstendige har til og med høyere yrkesinntekt enn de med fast jobb i snitt, noe som indikerer at det å være selvstendig ikke nødvendigvis betyr å være økonomisk utsatt. Det å være selvstendig innebærer allikevel å ta større personlig risiko, og den høyere inntekten kan slik sett inkludere et slikt risikotillegg. Inntekten for ansatte i vikarbyrå ligger noe under inntekten for fast ansatte, mens inntekten for midlertidig ansatte er enda lavere. Lavest inntekt har studenter og personer utenfor arbeidsmarkedet. I del 4.2 vil vi se på hvor mye av inntektsforskjellene som skyldes forskjeller i arbeidstid, og hvor mye som skyldes forskjeller i timelønn. Det at personer vi har klassifisert som utenfor arbeidsmarkedet, faktisk har noe yrkesinntekt, reflekterer at arbeidsmarkedsstatus er målt i oktober, mens inntekten er årlig. Noen i gruppen har derfor vært i noe jobb gjennom året.

I figur 4.2 viser vi også samlet inntekt. Vi ser at når overføringer og kapitalinntekter tas med, er gjennomsnittlig inntekt for selvstendige enda høyere. I tillegg er inntektene til personer utenfor arbeidsmarkedet på nivå med inntektene til midlertidig ansatte. Hoppet i inntekter for de utenfor arbeidsstyrken når vi ser på samlet inntekt, bekrefter at gruppen vi fanger opp, i stor grad faktisk er utenfor arbeid og får sin inntekt fra overføringer. Dette inkluderer både ulike velferdsstønader og alderspensjon.

Figur 4.1 Yrkesinntekt



Figur 4.2 Samlet inntekt



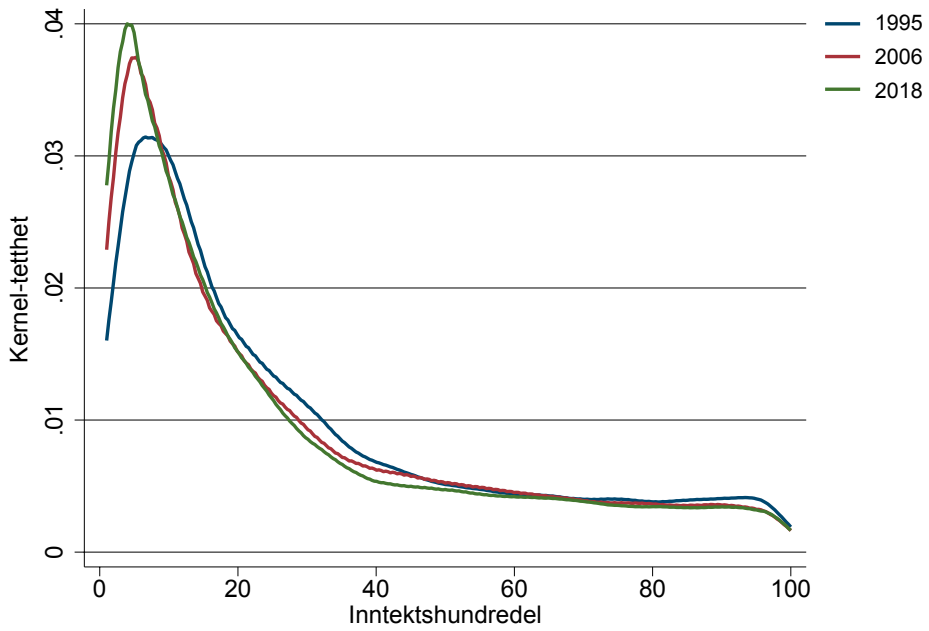
Figur 4.3 viser hvor i inntektsfordelingen midlertidige jobber befinner seg. Her har vi hvert år rangert alle jobber (faste, midlertidige, vikarbyrå og selvstendige) etter yrkesinntekt og delt dem inn i hundre deler. Vi har så plottet hvor stor andel av de midlertidige jobbene som befinner seg i de ulike inntekts-hundredelene.¹⁰ Hvis de midlertidige jobbene var fordelt helt likt over inntektsfordelingen, ville kurven vært en loddrett strek på 0,01. Det er den ikke. Vi ser at midlertidige jobber er overrepresentert i bunnen av fordelingen, i de laveste 0–20 hundredelene. Dette kan fortsatt henge sammen med at arbeidstiden er lavere i midlertidige jobber, men når vi bruker timelønn til å rangere jobber, får vi det samme bildet: Midlertidige jobber befinner seg nederst i inntektsfordelingen. Over tid er dette enda tydeligere. Andelen midlertidige jobber i de nederste inntekts-hundredelene har vokst hver periode fra 1995 til 2006 og fra 2006 til 2018. Midlertidige jobber er altså i snitt blant de jobbene som gir lavest inntekt i norsk økonomi, og i større og større grad over tid. Dette kan ha sammenheng med at dette i stor grad er jobber for personer som er studenter eller i starten av karrieren (jf. figur 3.11).

Figur 4.4 viser hvor i inntektsfordelingen selvstendig oppdragstakere befinner seg. Vi ser at fordelingen er todelt. Det er mange selvstendige både i den nederste og øverste delen av inntektsfordelingen. Som vi så i figur 4.1, var inntektene blant selvstendige i gjennomsnitt høye. Dette gjennomsnittet skjuler altså store forskjeller innad i gruppen. Over tid har det blitt flere selvstendige i den nedre delen av fordelingen og færre i den øvre delen. Dette kan henge sammen med at den sterkeste veksten i andelen selvstendige har vært blant personlige tjenesteytere (se figur 3.4), som ofte er relativt lavtlønnede jobber.

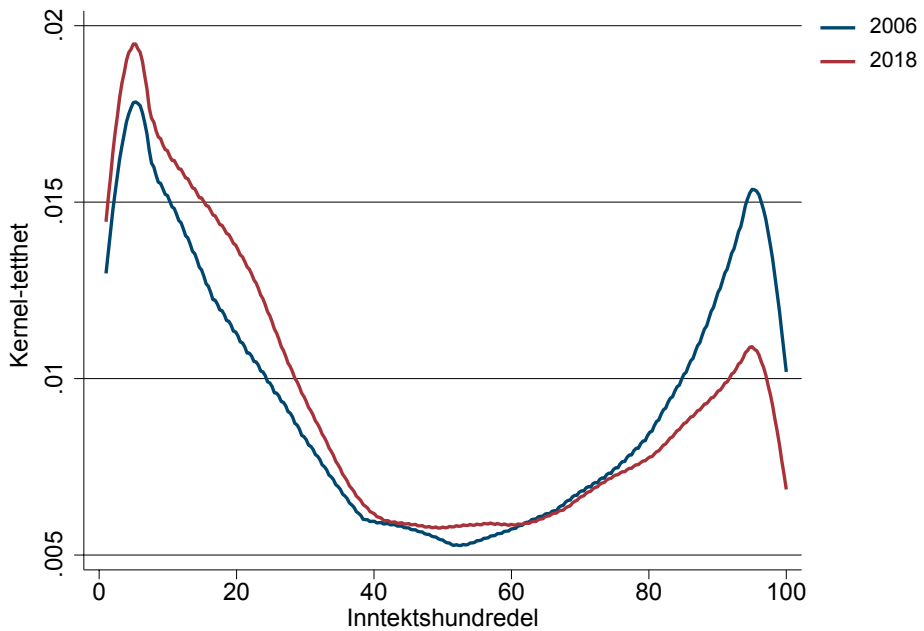
Figur 4.5 viser hvor i inntektsfordelingen ansatte i vikarbyråene befinner seg. Vikarbyråansatte har også tyngden nederst i inntektsfordelingen, men ikke like langt ned som de midlertidige jobbene. Dette er konsistent med at midlertidige jobber ofte er jobber for personer i starten av sin yrkeskarriere, mens vikarbyrå-jobber er jobber som strekker seg over en lengre del av arbeidsmarkedskarrieren. Plasseringen i fordelingen har variert over perioden, men ikke entydig i en retning. I 2006 ble det færre vikarbyråjobber nederst i fordelingen og flere på toppen, mens fordelingen i stor grad var tilbake til 1996-fordelingen i 2017.

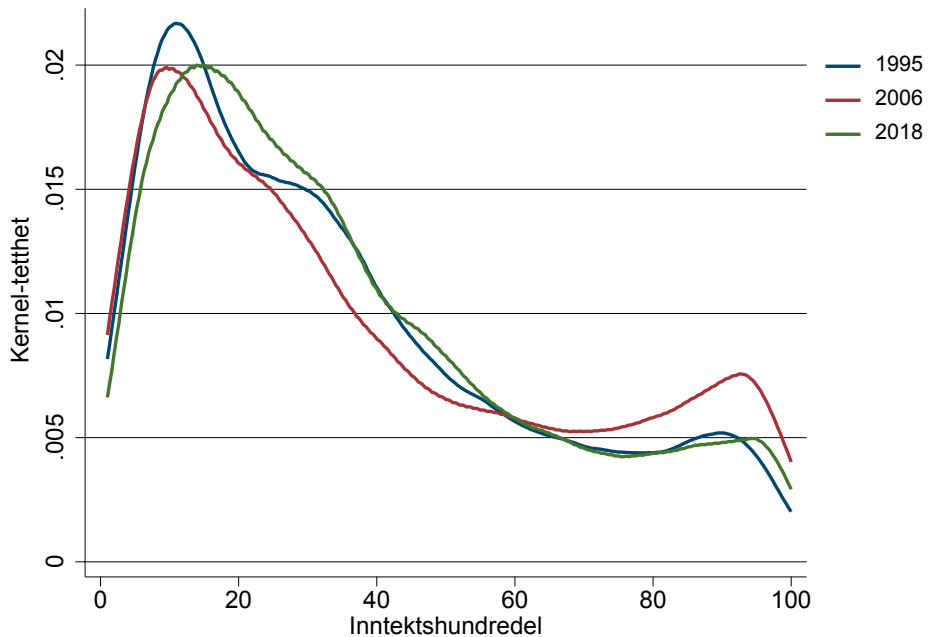
¹⁰ Vi har estimert en Kernel-funksjon for å «glatte» fordelingen.

Figur 4.3 Midlertidige jobber i inntektsfordelingen



Figur 4.4. Selvstendige jobber i inntektsfordelingen



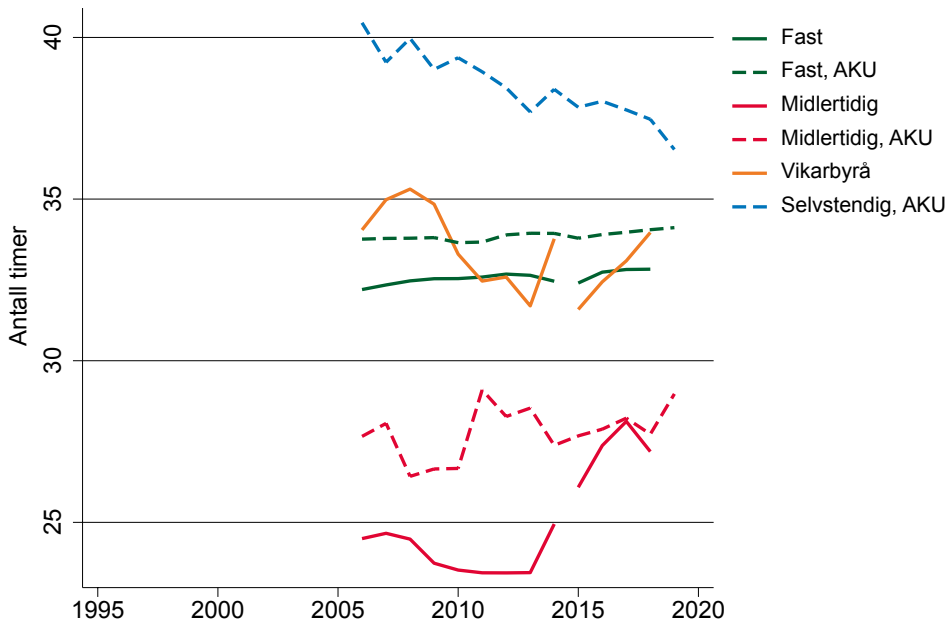
Figur 4.5. Vikarbyrå i inntektsfordelingen

4.2 Arbeidsvilkår

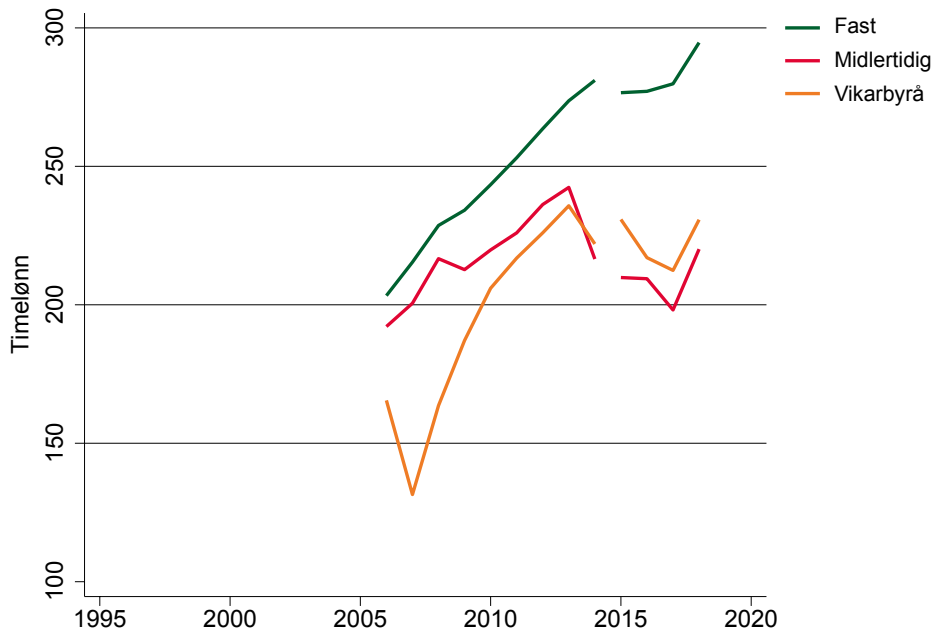
I dette avsnittet ser vi på ulike mål på arbeidsvilkår i de ulike tilknytningsformene. Vi ser på arbeidstid og timelønn i jobben, sannsynligheten for å ha flere jobber, lengden på jobben, andel av samlet inntekt fra overføringer, sannsynligheten for å eie egen bolig og til slutt medlemskap i fagforening som mål på representasjon på arbeidsplassen. Til sammen gir disse målene et bredt bilde på atypiske jobbers funksjon som økonomisk selvforsørgelse.

Figur 4.6 viser gjennomsnittlig faktisk arbeidstid i fast arbeid, midlertidig arbeid og vikarbyrå. Arbeidstid er ikke registrert for selvstendig oppdragstakere i registerdataene, men i AKU er alle spurt om arbeidstid. Vi har derfor også med faktisk arbeidstid i siste uke fra AKU for de ulike tilknytningsformene som prikkete linjer. Vi ser at selvstendige er gruppen med flest arbeidstimer i uka. Selvstendige er ikke bundet av arbeidstidsregulering og kan derfor jobbe mer. Flere arbeidstimer ser derfor ut til å kunne forklare en god del av den høyere gjennomsnittsinntekten blant selvstendige. Vi ser at de som jobber i vikarbyrå, har samme arbeidstid som dem som har fast jobb, mens midlertidig ansatte i større grad har deltidsjobb med færre timer. Færre arbeidstimer i midlertidige jobber er konsistent med at mange av disse jobbene er jobber for unge personer som ofte studerer ved siden av.

Figur 4.6 Faktisk arbeidstid, kun tilgjengelig fra 2006



Figur 4.7 Timelønn



Det er imidlertid også en stor del av dem som jobber midlertidig som på spørsmål i AKU svarer at de ønsker å jobbe mer.

Figur 4.7 viser nominell timelønn. Vi ser at timelønnen i midlertidige jobber og vikarbyråjobber i snitt er lavere enn timelønnen i faste jobber. Utviklingen over tid har også vært ulik i faste og atypiske jobber. Veksten i gjennomsnittlig time-lønn i midlertidige jobber og vikarbyråjobber har avtatt eller stabilisert seg etter 2012, mens gjennomsnittlig lønn i faste jobber har fortsatt å stige.

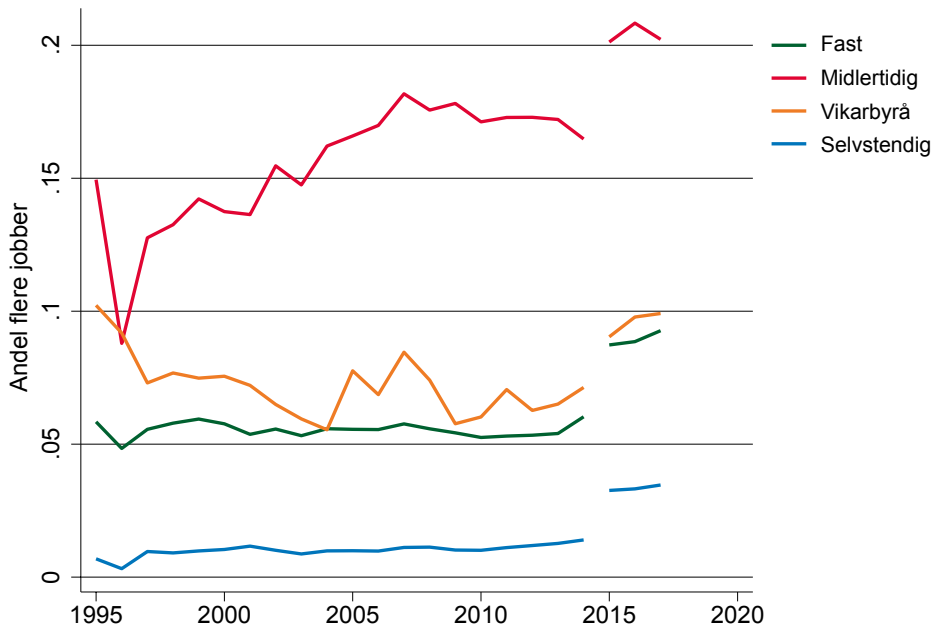
Figur 4.6 og figur 4.7 indikerer om det er timelønnsforskjeller eller arbeidstidsforskjeller som kan forklare forskjellene i nivået på yrkesinntekt mellom de ulike tilknytningsformene i figur 4.1. Vi ser at for midlertidige jobber skyldes den lavere inntekten både mindre arbeidstid og lavere timelønn. Arbeidstiden har gått noe opp på slutten av perioden, mens timelønnen har gått noe ned. For vikarbyråjobber skyldes den lavere inntekten i stor grad lavere timelønn, arbeidstiden er på nivå med faste jobber.

Figur 4.8 viser sannsynligheten for å ha flere jobber i oktober (når vi måler hovedarbeidsstatus). Vi ser at det er de som har en midlertidig jobb som skiller seg ut ved å ha flere jobber. De som har en fast jobb eller er ansatt i vikarbyrå, har i snitt 5 prosent sannsynlighet for å ha flere jobber, mens de som er midlertidig ansatt i snitt har 15–20 prosent sannsynlighet. Denne sannsynligheten er økende over perioden.

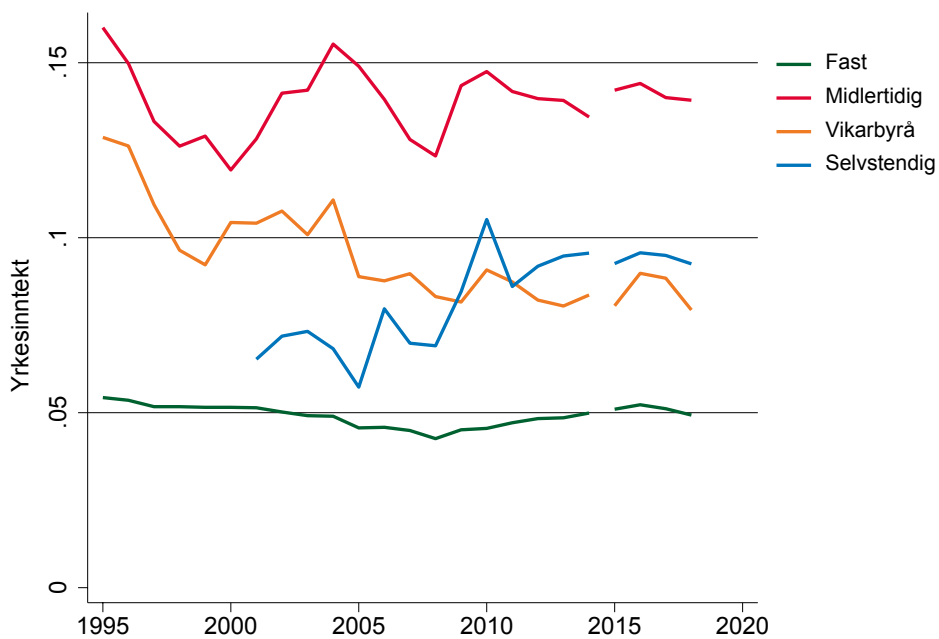
Figur 4.9 viser andelen av samlet inntekt som kommer fra overføringer i alle stater. Statusene som har en høyest andel av inntektene sine fra overføringer, er de som er utenfor arbeidsstyrken, og studenter. Som vi så i figur 4.1 og 4.2, har studenter svært lave inntekter, så selv om andelen er høy, er ikke beløpet høyt. Gruppen som er utenfor arbeidsstyrken, har også en høyere andel av inntekten sin fra overføringer over tid. Dette kan skyldes flere ting, men indikerer at sammensetningen i gruppen har endret seg over tid, for eksempel at gruppen har flere pensjonister eller personer med helseutfordringer eller annen stønadsberettigelse mot slutten av perioden.

Gruppen som har lavest andel av inntektene sine fra overføringer, er de fast ansatte. Selvstendige hadde like lav andel som fast ansatte på starten av 2000-tallet, men andelen har økt noe i denne gruppen mot slutten av perioden. En mulig årsak til denne økningen kan være at selvstendige i større grad nå enn tidligere organiserer seg som ansatte i eget AS, for eksempel etter reduksjonen i kravet til aksjekapital i 2011, og dermed har rettigheter etter folketrygden på lik linje med andre ansatte. Det kan også være at selvstendige i større grad benytter seg av forsikring for selvstendig næringsdrivende gjennom NAV.

Figur 4.8 Flere jobber



Figur 4.9 Andel av inntekt fra overføringer



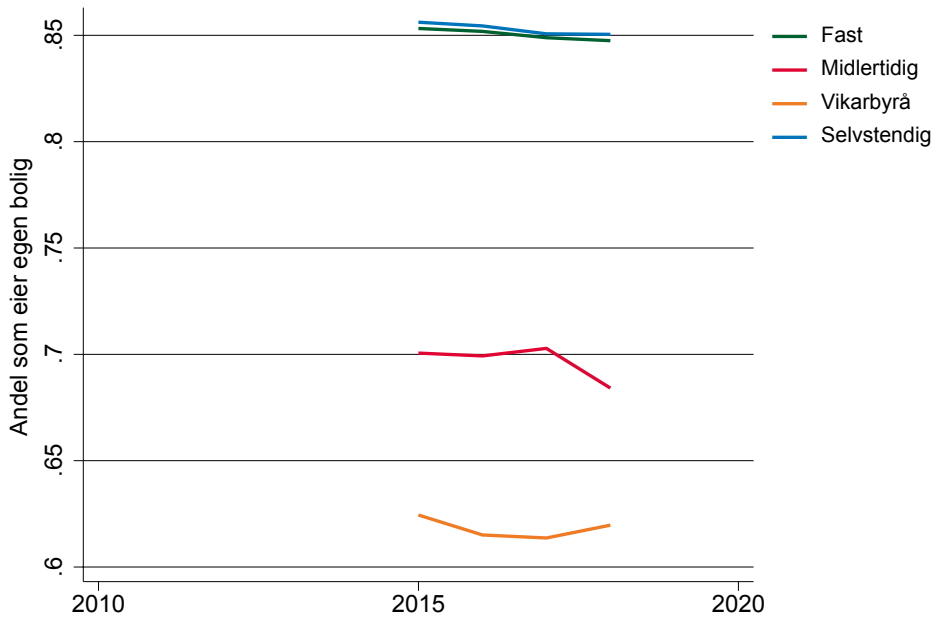
Økningen kan for øvrig også skyldes at det kommer nye grupper selvstendige inn som i større grad mottar stønader. Økningen i selvstendige i bunnen av inntektsfordelingen kan tyde på noen slike tendenser.

Av de atypiske tilknytningsformene er det midlertidig ansatte som har høyest andel av inntekten fra overføringer, rundt 17 prosent i snitt. Fordi en midlertidig jobb per definisjon er tidsbegrenset, kan de høyere andelene reflektere at arbeidstakere med midlertidig jobb oftere har perioder med arbeidsledighet. Det kan også, som i de andre tilknytningsformene, reflektere at personer med midlertidig jobb i større grad er stønadsberettigede av andre grunner.

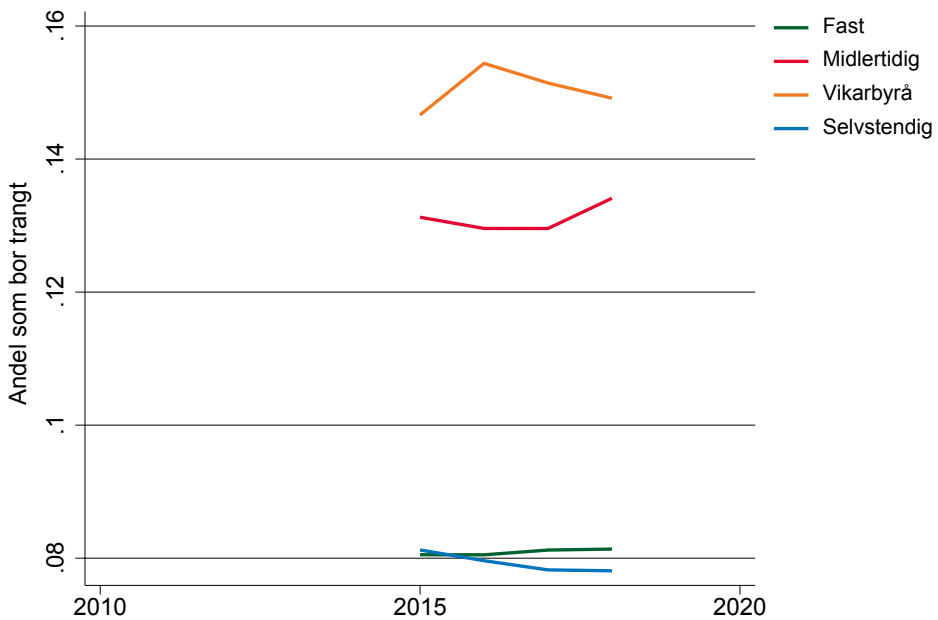
Figur 4.10 og 4.11 viser bredere mål på økonomisk sikring i de ulike tilknytningsformene. Vi ser på det å eie egen bolig og det å være trangbodd som mål på økonomisk selvstendighet og velferd. Registerinformasjon om boforhold starter i 2015, derav startår i figurene. Også her ser vi likhetene mellom fast ansatte og selvstendige. De har like høy sannsynlighet for å eie egen bolig og like lav sannsynlighet for å være trangbodde. Ansatte i vikarbyrå skiller seg ut med de laveste sannsynlighetene for å eie egen bolig og den høyeste sannsynligheten for å være trangbodd. Gruppen består av mange arbeidsinnvandrere som kanskje ikke har et så langsiktig perspektiv på å bo i Norge at de investerer i egen bolig, men den høye andelen trangbodde reflekterer allikevel relativt lavere bovelferd.

Figur 4.12 viser fagforeningsmedlemskap som mål på arbeidstakerrepresentasjon. Vi ser at fast ansatte har de høyeste andelene som er medlem av en fagforening, men det er en klar nedadgående trend over tid. Midlertidig ansatte har lavere medlemsandeler enn fast ansatte, men høyere enn vikarbyråansatte og selvstendige. Selvstendige har de laveste ratene. Andelene er stabile hos alle grupper atypisk ansatte etter 2005.

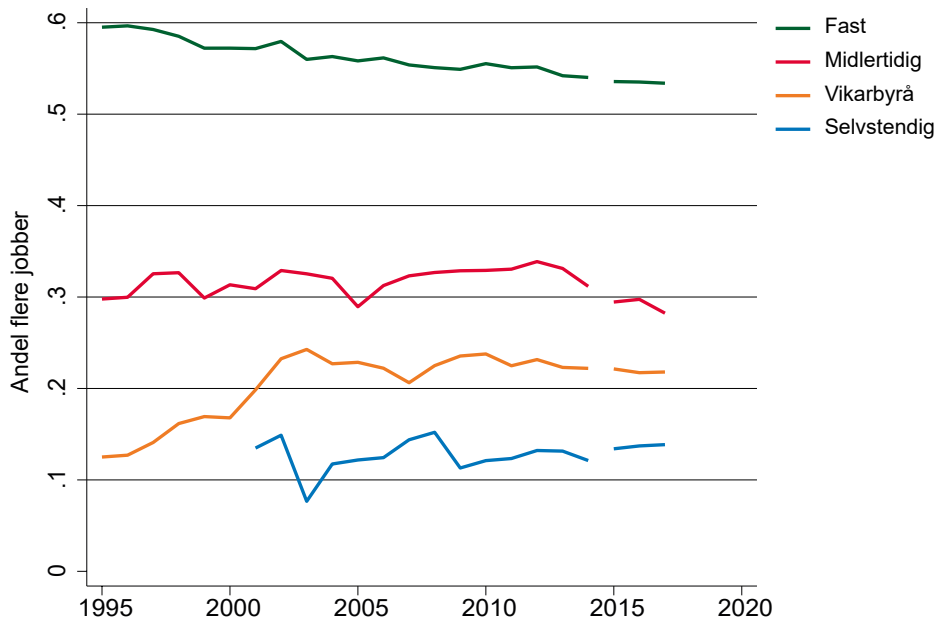
Figur 4.10 Eie egen bolig



Figur 4.11 Trangboddhet



Figur 4.12 Fagforeningsmedlemskap



Oppsummering kapittel 4

I dette kapitlet har vi undersøkt forskjeller i inntekt og arbeidsvilkår mellom ulike tilknytningsformer. I gjennomsnitt er det de selvstendige som er likest fast ansatte. De har litt høyere inntekt enn fast ansatte, noe som henger sammen med at de jobber litt flere timer. De har like lav sannsynlighet for å ha flere jobber, får en omtrent like liten del av samlet inntekt fra overføringer, har like høy sannsynlighet for å eie egen bolig og like lav sannsynlighet for å være trangbodde. Det å være selvstendig ser derfor jevnt over ut til å ligne på det å ha en fast jobb i inntekts- og arbeidsvilkår. Noe av likheten kan skyldes at selvstendig oppdragstakere er eldre og mer etablerte i arbeidsmarkedet. Bak gjennomsnittene er det allikevel stor heterogenitet. Når vi ser på hvor i inntektsfordelingen de selvstendige befinner seg, er det todelt. Det er mange som befinner seg på toppen av inntektsfordelingen, men også mange i bunnen. Over perioden har det vært en tydelig nedgang i selvstendige med høye inntekter, og det har vært en vekst i selvstendige med lave inntekter. Så selv om denne gruppen ser ut til å ha høy inntekt og gode arbeidsvilkår med mulighet for langsiktige investeringer i for eksempel bolig, ser det samtidig ut til å være en økning i mindre privilegerte selvstendige jobber.

Midlertidig ansatte har lavest inntekt av de tre atypiske tilknytningsformene. Dette skyldes i stor grad at midlertidig ansatte jobber færre timer, men også at de har lavere timelønn. De fleste midlertidige jobber befinner seg også nederst i inntektsfordelingen. Midlertidig ansatte har i tillegg større sannsynlighet for å ha flere jobber, og mottar en betydelig andel av den samlede inntekten sin fra overføringer. De har lav sannsynlighet for å eie egen bolig og høy sannsynlighet for å bo trangt. Her er det imidlertid viktig å huske på at de som har midlertidige jobber, er unge, og mange er også studenter som jobber ved siden av studier. Midlertidige jobber ser på mange måter ut til å være typiske startjobber og «ekstrajobber» i snitt.

Vikarbyråansatte har flere likheter med fast ansatte: De har omtrent like mange arbeidstimer, og tilknytningen er mer stabil over arbeidsmarkedskarrieren enn for eksempel det midlertidige jobber er. Det kommer imidlertid tydelig frem at vikarbyråjobbene er dårligere betalte jobber enn det faste jobber er. Inntektene ligger i snitt mellom inntektene for fast ansatte og midlertidig ansatte. De lavere inntektene skyldes hovedsakelig at timelønnen er lavere, siden arbeidstiden er like høy som for fast ansatte. Vikarbyråansatte har lav sannsynlighet for å ha flere jobber, og overføringer utgjør en liten del av samlet inntekt. Vikarbyråjobben er derfor deres hovedinntektskilde. Gruppen har lav bokvalitet (mange er trangbodde), og en lav andel er representert gjennom fagforening.

5. Overgangsrater

I dette kapitlet undersøker vi overganger fra en arbeidsmarkedsstatus til en annen. Vi ser på alle statuser: både mellom fast arbeid, atypisk arbeid, studentstatus og utenfor-status. Overgangssannsynlighetene sier noe om karrieremuligheter for arbeidstakere i ulike tilknytningsformer. Spesielt vil dette gjelde midlertidige jobber og vikarbyråjobber, som vi i kapittel 4 så gav lavere inntekter. Hvis det er dårlige muligheter for fast jobb etter at man har hatt en atypisk jobb, er det en indikasjon på at atypiske jobber og faste jobber er i ulike segmenter av arbeidsmarkedet.

Vi undersøker først utviklingen i årlige overgangsrater i de forskjellige tilknytningsformene. Vi ser om det er store forskjeller mellom ulike befolkningsgrupper i sannsynligheten for å få fast jobb – eller for å falle ut av arbeidsmarkedet etter en atypisk jobb. Deretter ser vi på lengre sekvenser av overganger (fem år). Vi grupperer kombinasjoner av sekvenser og ser om det har blitt mer eller mindre vanlig over tid å være i en sekvens som starter med atypisk arbeid og ender i fast jobb (springbrett), eller i en sekvens som starter med atypisk arbeid og ender utenfor arbeidsmarkedet (blindvei).

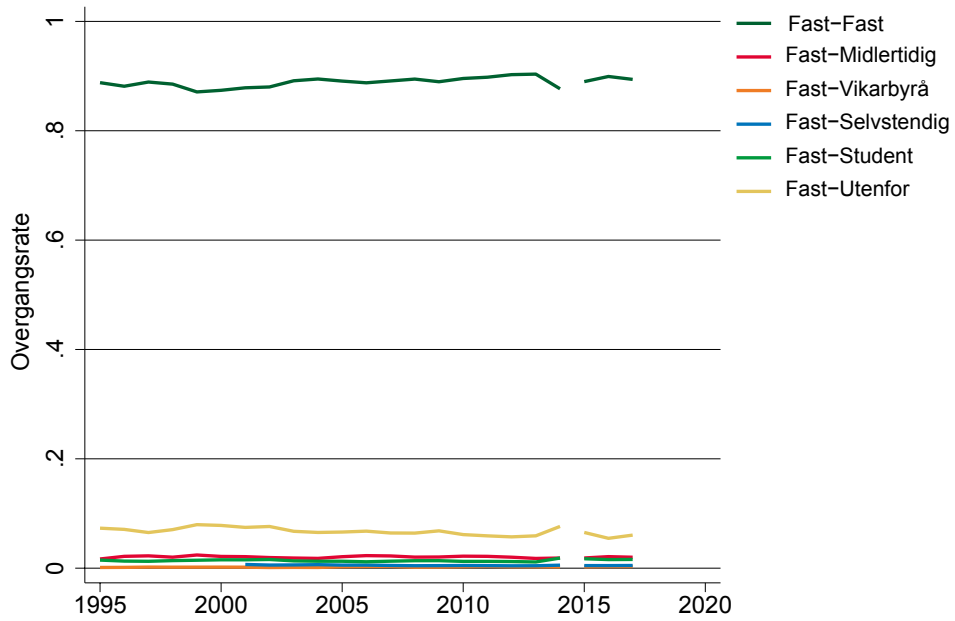
5.1 Årlige overgangsrater

Årlige overgangsrater er beregnet som andelen av alle som i et år er i en status (f.eks. fast) og er i en av de seks mulige statusene året etter. Fordi 2018 er siste året vi kan klassifisere korte jobber, er 2017 det siste året vi kan beregne overgangsrater for.

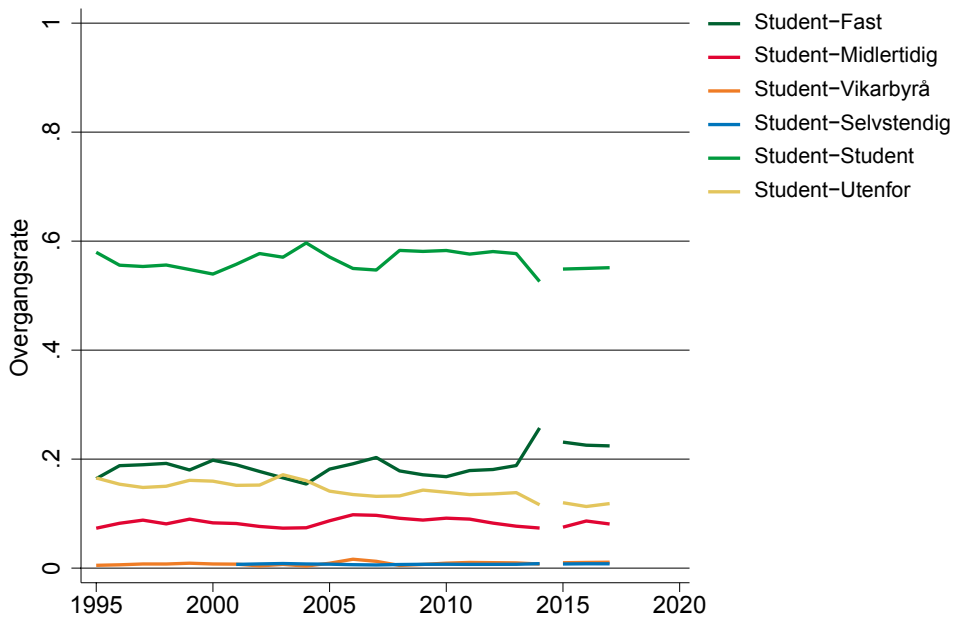
Figur 5.1 viser overgangsrater for de som er fast ansatt. Vi ser at omtrent 90 prosent fortsatt er fast ansatt året etter, og dette endrer seg lite over perioden. Nest etter fortsatt fast ansettelse kommer overgang ut av arbeidsstyrken, som har omtrent 8 prosent sannsynlighet. Sannsynligheten for overgang til atypisk arbeid er svært liten.

Figur 5.2 viser overgangsrater for dem som er studenter. Også her er persistensen høy. Rundt 60 prosent er også studenter året etter. Det er rundt 20 prosent sannsynlighet for at man går fra studentstatus til fast arbeid året etter, og det samme gjelder for midlertidig arbeid på starten av perioden. Mot slutten av perioden har det blitt høyere sannsynlighet for å få fast arbeid året etter, mens det har blitt lavere sannsynlighet for å få midlertidig arbeid.

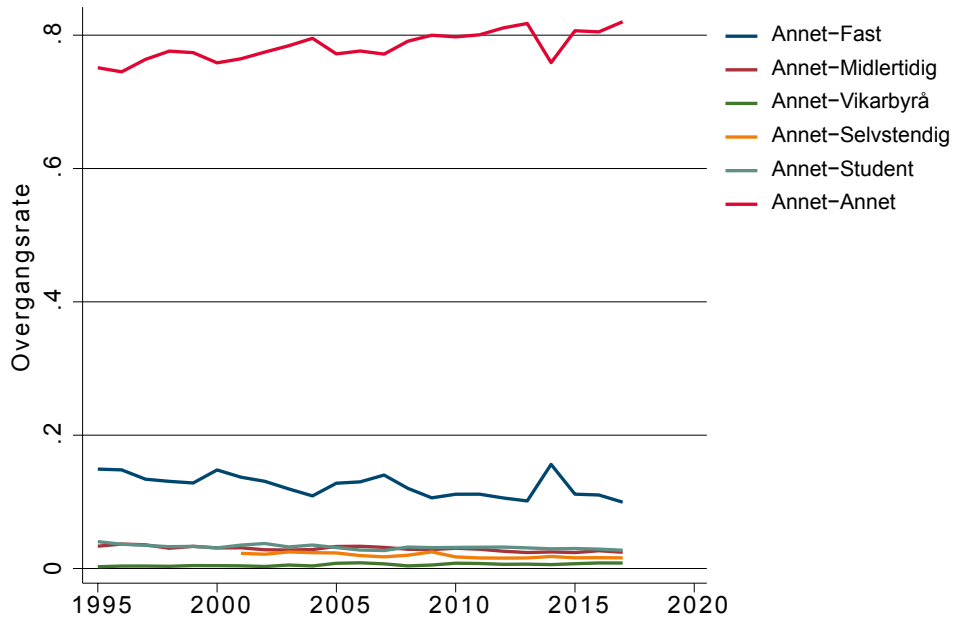
Figur 5.1 Fra fast ansettelse



Figur 5.2 Fra studentstatus



Figur 5.3 Fra utenfor

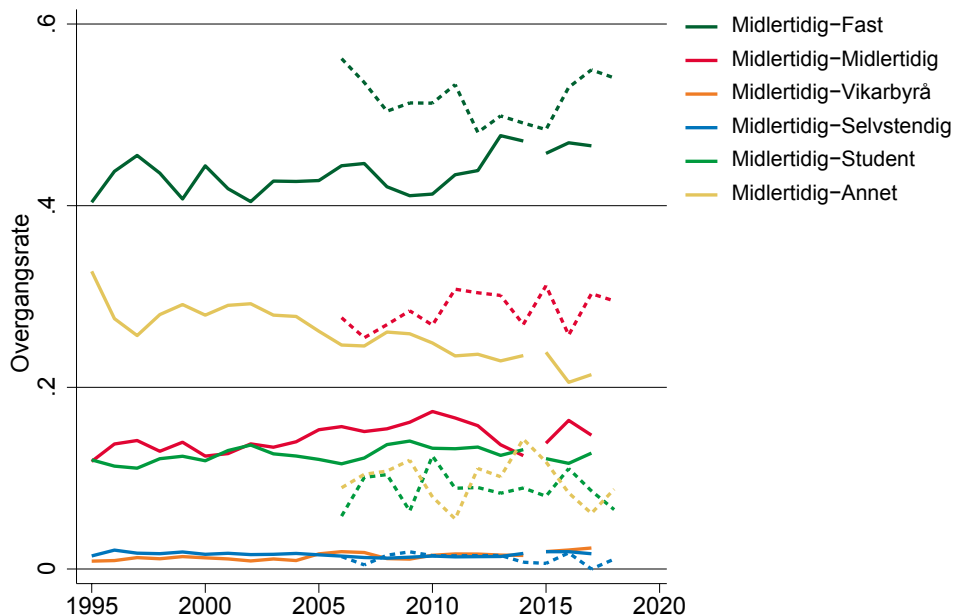


Det er svært lav sannsynlighet for å gå direkte fra studentstatus til å bli selvstendig oppdragstaker eller ansatt i vikarbyrå.

Figur 5.3 viser overgangsrate for dem som er utenfor. Persistensen er høy og stigende over perioden. I 1995 var sannsynligheten for å være utenfor året etter omtrent 75 prosent, mens den hadde steget til 80 prosent mot slutten av perioden. Rundt 16 prosent går over til fast arbeid året etter, men denne sannsynligheten minker over perioden. Det er svært få som går over i atypisk arbeid fra å være utenfor arbeidsstyrken.

Figur 5.4 viser overgangsrate for de som er midlertidig ansatt. Her har vi også tatt med overgangssannsynligheter fra AKU, som stiplede linjer. Midlertidig jobb et år gir mye større variasjon i arbeidsmarkedsstatus året etter enn fast jobb. Dette er en kombinasjon av at det er mange studenter som har midlertidige jobber, og at en midlertidig jobb per definisjon er midlertidig og kan ende med perioder i arbeidsledighet, ny midlertidig jobb eller en fast jobb. Vi ser at de aller fleste går fra midlertidig til fast jobb – rundt 45 prosent. Andelen stiger mot slutten av perioden. En stor andel går over i ny midlertidig jobb, og andelen vokser fra rundt 12 til rundt 17 prosent over perioden.

Figur 5.4 Fra midlertidig



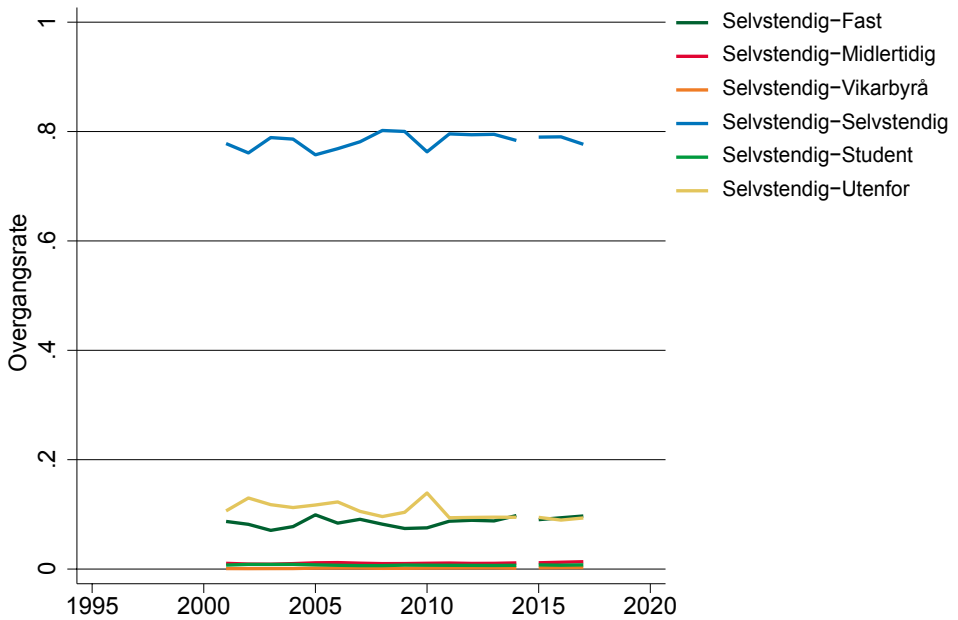
Note: Heltrukne linjer er basert på registerdata, stiplede er basert på AKU.

Den økende andelen som går over i fast eller midlertidig jobb, speiles i at andelen som går over i en periode utenfor arbeidsstyrken, er klart synkende over perioden, fra rundt 30 prosent i 1995 til rundt 20 prosent i 2017. Dette er allikevel en stor andel sammenlignet med andre typer ansettelser.

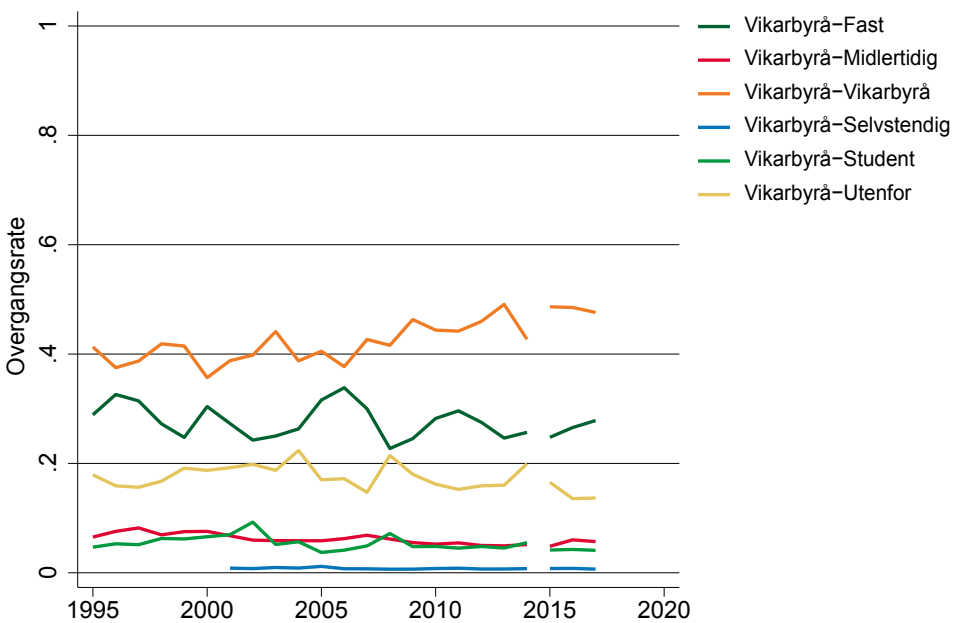
AKU-tallene viser høyere sannsynlighet for å gå fra midlertidig til midlertidig jobb. Dette er delvis fordi AKU-tallene fanger opp flere midlertidige jobber, delvis fordi de midlertidige jobbene i AKU ofte har lengre varighet enn i register.¹¹ Når den midlertidige jobben varer lenger, vil det automatisk være større sannsynlighet for at en person i midlertidig jobb også har en midlertidig jobb året etter. Det er også lavere sannsynlighet for å gå fra midlertidig arbeid til å bli student i AKU, noe som kan henge sammen med at vi med registerdefinisjonen definerer flere studenter som midlertidig ansatt, mens de i AKU oppgir at de er studenter (og dermed ikke telles som midlertidig ansatt).

11 Midlertidige jobber i registerdataene varer per definisjon ikke mer enn tolv måneder.

Figur 5.5 Fra selvstendig



Figur 5.6 Fra vikarbyrå



I AKU-tallene er det en nedgang i sannsynligheten for å gå fra midlertidig til fast jobb på begynnelsen av perioden, men denne trenden har snudd de siste par årene.

Figur 5.5 viser overgangsrater for de som er selvstendig oppdragstakere. Overgangsratene er like stabile som for fast ansatte. Er man selvstendig en periode, er sannsynligheten for å være selvstendig også neste periode rundt 80 prosent. Det er også omtrent 10 prosent som går over i fast jobb, eller som går ut av arbeidsstyrken. En del av dem som går ut av arbeidsstyrken, er sannsynligvis personer som går av med pensjon. Sammen med resultatene fra kapittel 4 bekrefter dette inntrykket av at det å være selvstendig i snitt er svært likt det å være fast ansatt.

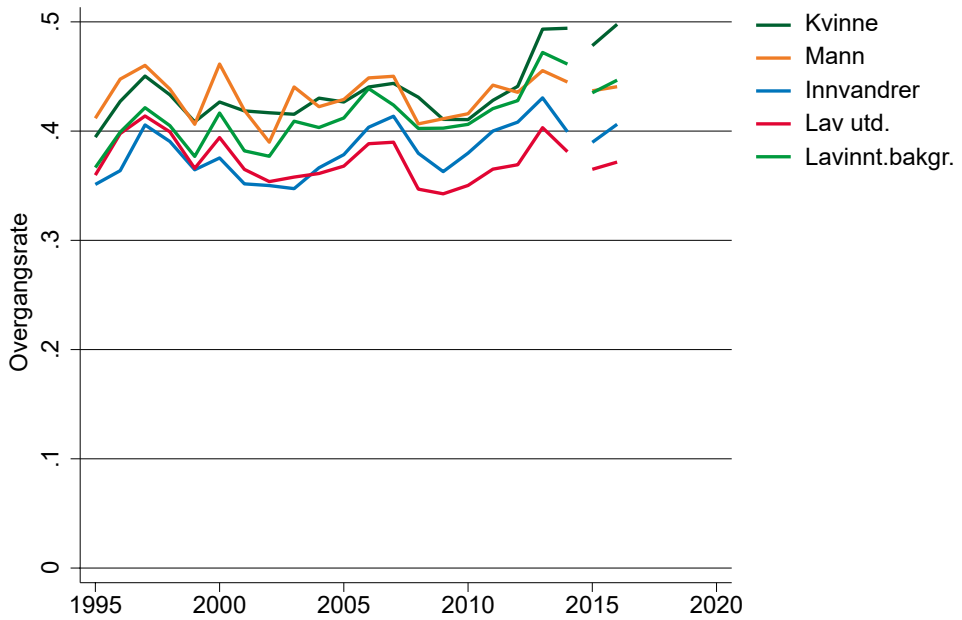
Figur 5.6 viser overgangsrater for dem som er ansatt i vikarbyrå, og i likhet med midlertidig ansatte har vikarbyråansatte stor variasjon i tilknytning året etter. Den største andelen (rundt 40 prosent) er fortsatt i vikarbyrå året etter. Andelen har steget til rundt 50 prosent mot slutten av perioden, noe som indikerer at det å jobbe i vikarbyrå både har blitt vanligere over tid (se figur 3.1 og figur 3.2 i kapittel 2), og at dette er jobber arbeidstakere blir i over lengre perioder enn før. Rundt 30 prosent går over i fast jobb etter å ha jobbet i vikarbyrå, og utviklingen svinger mye over perioden. I tillegg er det en relativt høy andel som går ut av arbeidsstyrken – rundt 20 prosent.

Heterogenitet

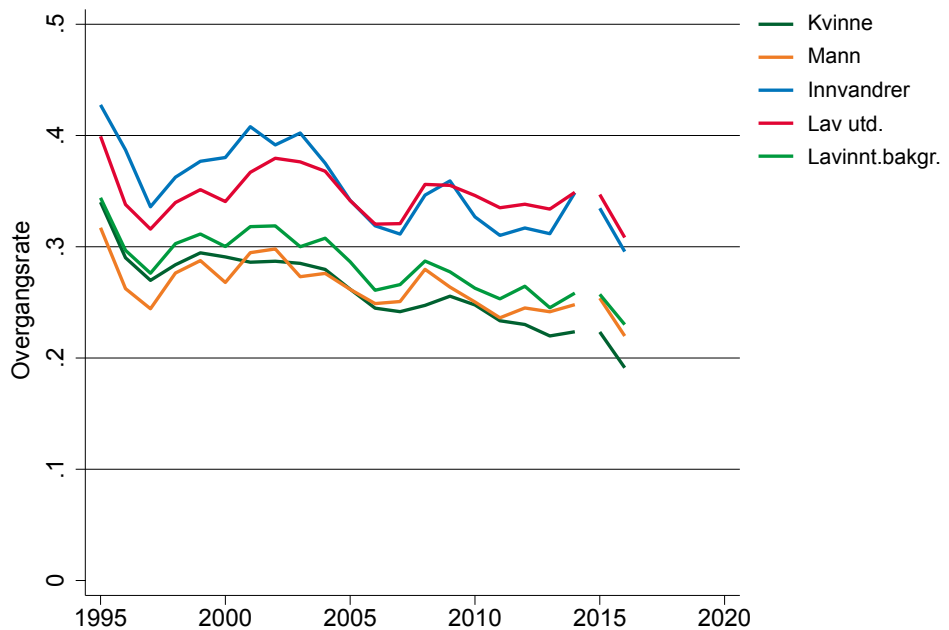
I dette avsnittet undersøker vi om det er store forskjeller mellom ulike grupper arbeidstakere i overgangssannsynligheter. Vi konsentrerer oss om de to viktigste overgangene, nemlig sannsynligheten for å ha fast jobb og sannsynligheten for å være utenfor arbeidsstyrken.

Figur 5.7 viser overgangen fra midlertidig til fast. Vi ser at menn og kvinner har samme overgangssannsynlighet til fast jobb. Oppgangen på slutten av perioden, som vi så i figur 5.4, drives mest av kvinner. De tre utsatte hovedgruppene «innvandrere», «lav utdanning» og «lavinntektsbakgrunn» har alle lavere sannsynlighet for å være i fast jobb etter en periode i midlertidig jobb, rundt 0,05 prosentpoeng lavere. Over perioden har imidlertid gruppen med lav sosio-økonomisk bakgrunn bedret sine overgangsrater, slik at de på slutten av perioden ikke har lavere sannsynlighet for fast jobb enn gjennomsnittet. Selv om innvandrere og personer med kun grunnskole har lavere overgangsrater til fast jobb, har sannsynlighetene bedret seg mot slutten av perioden på samme måte som for gjennomsnittet.

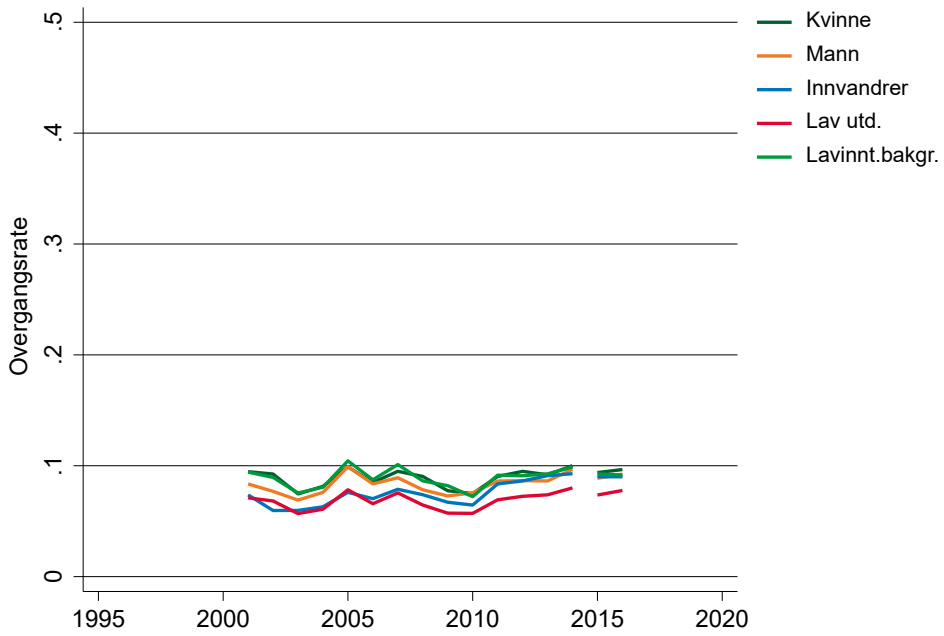
Figur 5.7 Fra midlertidig til fast



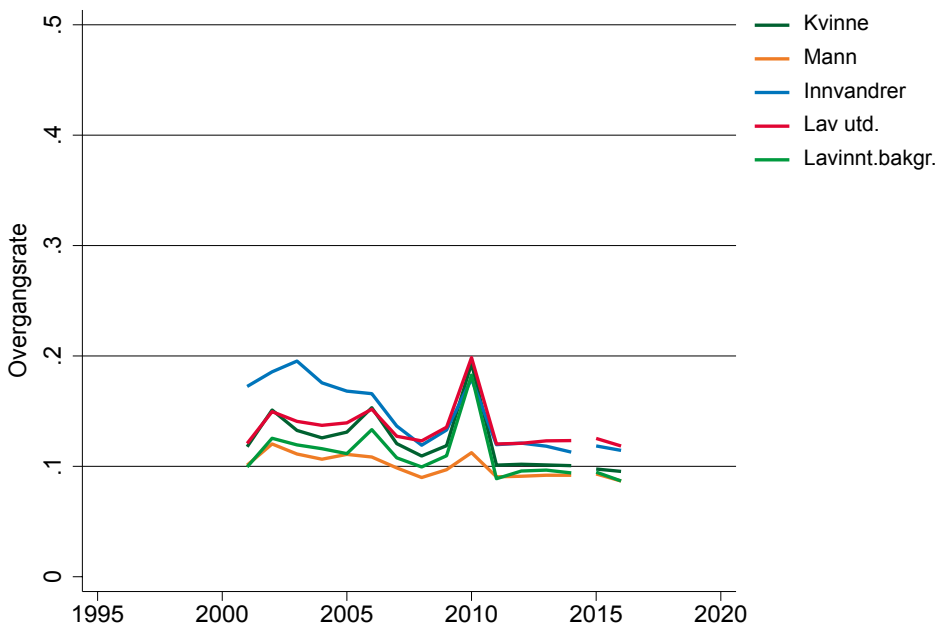
Figur 5.8 Fra midlertidig til ut



Figur 5.9 Fra selvstendig til fast



Figur 5.10 Fra selvstendig til ut



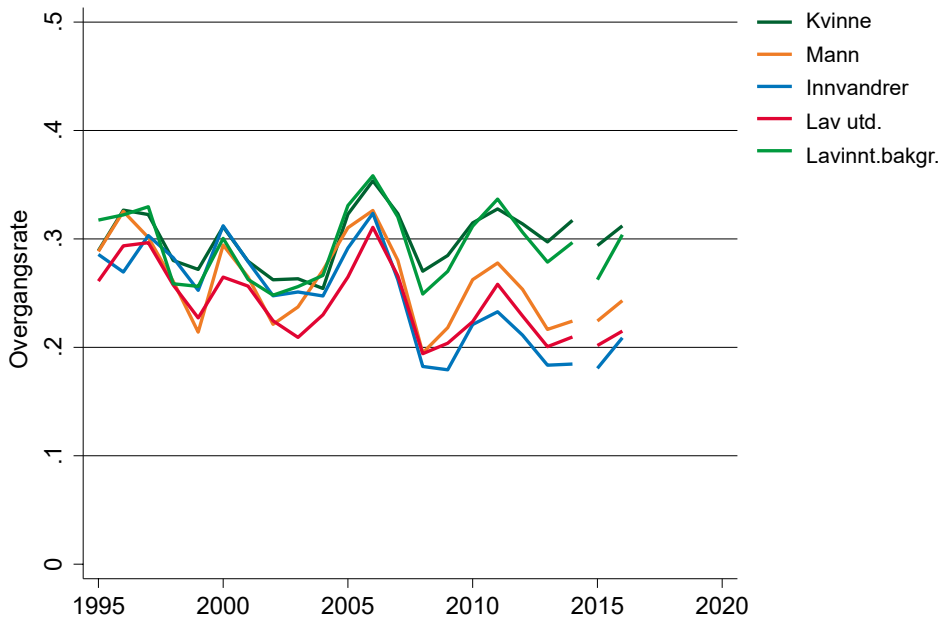
Figur 5.8 viser overgangen fra midlertidig til ut av arbeidsstyrken. Disse ratene speiler overgangssannsynlighetene fra midlertidig til fast. Gruppene «innvandrere» og «lav utdanning» har markert høyere sannsynlighet for overgang ut av arbeidsstyrken. De har imidlertid på samme måte som gjennomsnittet tatt del i nedgangen i denne sannsynligheten over perioden.

Figur 5.9 og 5.10 viser overgangssannsynlighetene fra selvstendig til fast og selvstendig til ut. Det er både lave overgangssannsynligheter og lite heterogenitet. Dette gjenspeiler at det å være selvstendig er en svært stabil tilknytning (figur 5.5). Det ser altså også ut til å være små forskjeller mellom ulike grupper selvstendige.

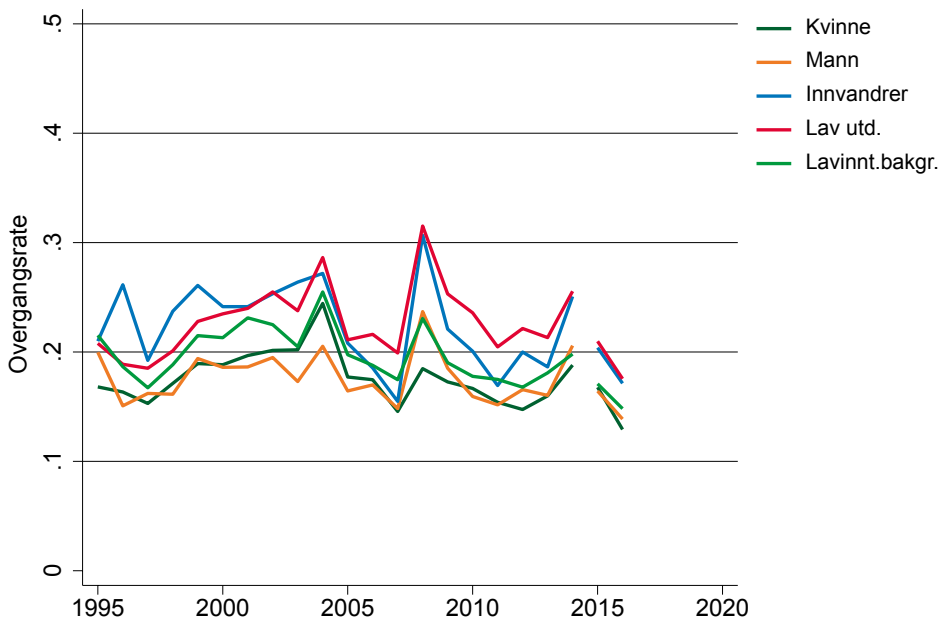
Figur 5.11 viser overgangen fra vikarbyrå til fast jobb. Her er det få forskjeller mellom gruppene på starten av perioden, men mot slutten er det tydelig heterogenitet. For kvinner og personer med lav sosioøkonomisk bakgrunn holder overgangssannsynlighetene seg stabile over perioden på rundt 30 prosent. For menn, innvandrere og personer med lav utdanning (som i stor grad er overlappende grupper) synker imidlertid overgangssannsynligheten til rundt 20 prosent mot slutten av perioden. Det er et markert fall etter 2005, så utviklingen har sannsynligvis sammenheng med inntoget av arbeidsinnvandrere fra nye EU-land. Disse blir i stor grad ansatt gjennom vikarbyrå – der de også blir over lengre perioder.

Figur 5.12 viser overgangen fra vikarbyrå til ut av arbeidsstyrken. Gjennomsnittet er relativt høyt, men det er ikke like store forskjeller mellom grupper som i overgangssannsynligheter til fast arbeid. Innvandrere og personer med lav utdanning har allikevel 0,03–0,05 prosentpoeng høyere sannsynlighet for overgang ut av arbeidsstyrken etter en periode med arbeid i vikarbyrå.

Figur 5.11 Fra vikarbyrå til fast



Figur 5.12 Fra vikarbyrå til ut



5.2 Sekvensanalyse

I dette avsnittet undersøker vi sekvenser av overganger i femårsperioder. En sekvens består av en serie av elementer som kommer i en bestemt rekkefølge, hvor hvert element betegner en status i arbeidsmarkedet. I motsetning til overgangsanalyser, der vi kun betrakter en enkelt overgang fra en status til en annen, er vi i sekvensanalysen opptatt av sekvenser av overganger. Ved å undersøke sekvenser av overganger kan vi få en bedre forståelse for hvilken rolle atypisk arbeid spiller for arbeidsmarkedstilknytningen for ulike grupper av befolkningen, både over tid og over livsløpet.

Vi beholder de samme arbeidsmarkedsstatusene som ble definert i starten av rapporten, og deler videre datamaterialet i tre aldersgrupper: 25–29 år, 35–39 år og 45–49 år. I hver aldersgruppe velger vi ut tre fødselskohorter, som vi følger over fem år. Vi inkluderer kun individer som har fullstendige sekvenser i perioden vi observerer dem. Det betyr at personer med ustabil tilknytning til Norge vil være underrepresentert i analysene, slik som for eksempel innvandrere.

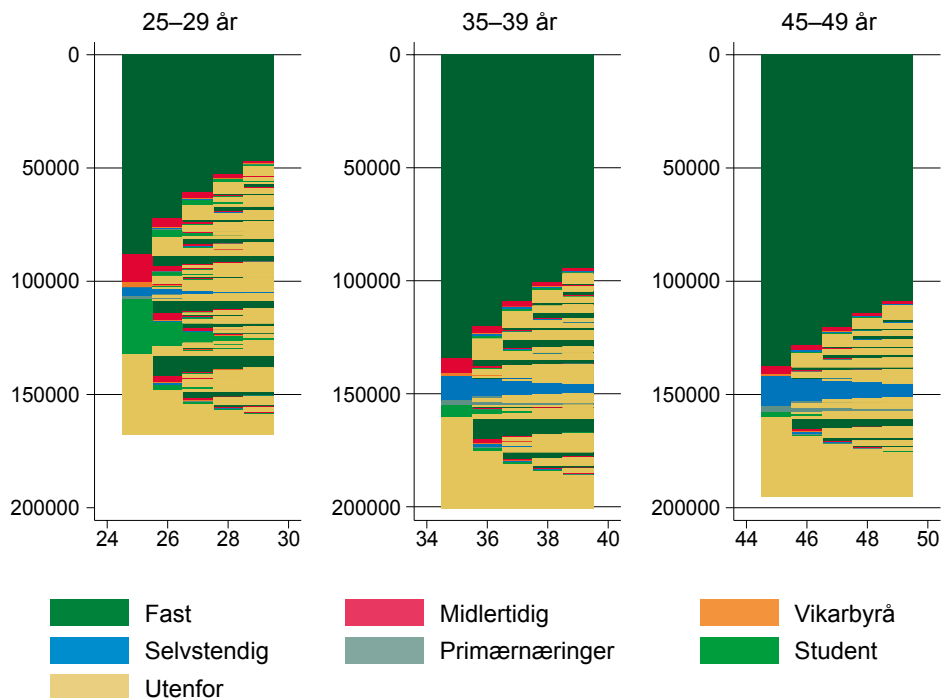
- 25–29 år: individer født i 1975, 1980 og 1985. Antall individer = 167 468
- 35–39 år: individer født i 1965, 1970 og 1975. Antall individer = 200 448
- 45–49 år: individer født i 1955, 1960 og 1965. Antall individer = 194 744

Antall individer er lavere i den yngste aldersgruppen sammenlignet med de to eldre gruppene. Dette skyldes hovedsakelig at mange innvandrere ankommer Norge etter fylte 25 år, og det er derfor flere innvandrere i de eldste aldersgruppene.

Figur 5.13 viser hvordan sekvensene fordeler seg på aldersgruppene. Den vertikale aksene (y-aksene) viser antall individer i aldersgruppen, mens den horisontale aksene (x-aksene) viser alder. Hvert individs sekvens utgjør en horisontal linje. For eksempel tilbringer individene øverst i figuren alle fem år i fast jobb.

Fra figur 5.13 ser vi tydelig at jo eldre individene er, desto mer stabile arbeidsmarkedssekvenser har de. Mens i underkant av en tredjedel av de unge 25–29 år tilbringer fem etterfølgende år i fast jobb, er andelen nærmere 60 prosent blant de eldste, 45–49 år. Ikke overraskende tilbringer 25–29-åringene mer tid som student enn de eldre aldersgruppene, og vi ser også at sekvenser med midlertidig arbeid og vikarbyråarbeid forekommer hyppigere blant de yngre enn blant de eldre. Sekvenser som selvstendig oppdragstakere blir imidlertid vanligere jo eldre individene blir, som vist i figur 3.12.

Figur 5.13 Femårige arbeidsmarkedssekvenser, for ulike aldersgrupper



Med syv arbeidsmarkedsstater observert over fem år finnes det totalt $7^5 = 16\,805$ mulige unike sekvenser individene i datamaterialet kan følge. For å kunne gjøre en meningsfull analyse av sekvensene grupperer vi sammen sekvenser som ligner mest mulig på hverandre ved hjelp av clusteranalyse.¹² Vi definerer totalt 20 undergrupper av sekvenser, kategorisert i følgende hovedtyper:

- stabile baner: alle år i henholdsvis fast jobb, atypisk jobb (midlertidig, vikarbyrå eller selvstendig oppdragstaker), student eller utenfor
- springbrett-baner: første to eller tre år med atypisk tilknytning med overgang til fast jobb
- blindvei-baner: første to eller tre år med atypisk tilknytning med overgang ut av arbeidsmarkedet
- inn-og-ut-baner: vekslning mellom atypisk arbeid og utenforskap

¹² Se Brzinsky-Fay et al. (2012) for en introduksjon til sekvensanalyse og ulike cluster-algoritmer.

I tillegg har vi en «annet»-kategori med baner som først og fremst fungerer som kontrollbaner. Hver enkelt bane er kjennetegnet av en eller flere referanse-sekvenser, som hver sekvens i datamaterialet blir sammenlignet og gruppert med. Tabell 5.1 gir en oversikt over hovedtyper av sekvenser og hvilke referansesekvenser som kjennetegner hver bane.

Tabell 5.1 Referansesekvenser

Hovedtype	Referansesekvens
Stabile baner:	
Fast	[1 1 1 1 1]
Midlertidig	[2 2 2 2 2]
Vikarbyrå	[3 3 3 3 3]
Selvstendig	[4 4 4 4 4]
Student	[6 6 6 6 6]
Utenfor	[7 7 7 7 7]
Springbrett:	
Midlertidig – jobb	[2 2 1 1 1]; [2 2 2 1 1]
Vikarbyrå – jobb	[3 3 1 1 1]; [3 3 3 1 1]
Selvstendig – jobb	[4 4 1 1 1]; [4 4 4 1 1]
Blindvei:	
Midlertidig – ut	[2 2 7 7 7]; [2 2 2 7 7]
Vikarbyrå – ut	[3 3 7 7 7]; [3 3 3 7 7]
Selvstendig – ut	[4 4 7 7 7]; [4 4 4 7 7]
Inn-og-ut:	
Midlertidig, inn og ut	[2 7 2 7 2]; [7 2 7 2 7]
Vikarbyrå, inn og ut	[3 7 3 7 3]; [7 3 7 3 7]
Selvstendig, inn og ut	[3 7 3 7 3]; [7 3 7 3 7]
Andre:	
Primærnæringer	[5 5 5 5 5]
Student – fast	[6 6 1 1 1]; [6 6 6 1 1]
Utenfor – fast	[7 7 1 1 1]; [7 7 7 1 1]
Student – ut	[6 6 7 7 7]; [6 6 6 7 7]
Fast – ut	[1 1 7 7 7]; [1 1 1 7 7]

Tabell 5.2–5.4 viser hvordan individer fordeler seg på de ulike hovedtypene av sekvenser, etter aldersgruppe. Kolonne (1) viser alle individer i aldersgruppen, mens kolonne (2)–(5) viser ulike undergrupper av befolkningen: kvinner, innvandrere fra Øst- og Sentral-Europa (ØSE), innvandrere fra Afrika, Asia og Latin-Amerika (AAL-A) og personer med lav utdanning (grunnskole høyeste fullførte utdanning).

For alle aldersgrupper ser vi at flertallet av individer følger banen med fast jobb alle fem år, og andelen som følger denne banen, øker med alder: fra 44 prosent i aldersgruppen 25–29 år til 64 prosent i aldersgruppen 45–49 år. Atypiske tilknytningsformer forekommer oftere som del av springbrett-baner enn blindvei- eller inn-og-ut-baner. Dette gjelder særlig i den yngste aldersgruppen, 25–29 år. For eksempel ser vi at fire prosent av 25–29-åringene følger sekvensen midlertidig til fast, mens tilsvarende andel blant 45–49-åringene er under én prosent.

Fra tabell 5.2 ser vi at kvinner i mindre grad følger den stabile banen fast jobb alle fem år. Noe av dette skyldes lengre utdanningsløp, samt en høyere sannsynlighet for å være utenfor både utdanning og arbeidsmarked, for eksempel på grunn av barnefødsler. Kvinner har også noe høyere sannsynlighet for å følge sekvenser med midlertidig jobb, både som springbrett og som blindvei. Den laveste andelen i fast jobb alle fem år har innvandrere fra Afrika, Asia og Latin-Amerika og gruppen med lav utdanning. Blant disse gruppene finner vi også de klart største andelen som tilbringer alle fem år utenfor både utdanning og arbeid, og de har også høyere sannsynlighet for å følge blindvei- og inn-og-ut-baner, sammenlignet med den øvrige befolkningen i samme aldersgruppe. Samme mønster gjentar seg i tabell 5.3 når vi fokuserer på 35–39-åringene. I tillegg ser vi her en tydelig overrepresentasjon av innvandrere fra Øst- og Sentral-Europa i sekvenser med vikarbyrårbeid.

**Tabell 5.2 Referansesekvenser, alle og utsatte grupper.
Aldersgruppe 25–29 år**

	(1) Alle	(2) Kvinne	(3) ØSE	(4) AAL-A	(5) Lav utd.
Stabile baner:					
Fast	43,9	38,7	39,0	27,5	30,7
Midlertidig	0,6	0,7	0,3	0,6	0,4
Vikarbyrå	0,4	0,3	0,8	0,3	0,3
Selvstendig	1,6	1,0	1,6	1,6	2,0
Student	3,4	3,7	2,7	3,1	1,0
Utenfor	7,9	9,2	11,0	21,0	23,2
Totalt	57,8	53,6	55,4	54,1	57,6
Springbrett-baner:					
Midlertidig til fast	3,9	4,6	2,8	3,6	2,8
Vikarbyrå til fast	1,4	1,3	2,0	1,2	0,9
Selvstendig til fast	1,0	0,6	0,9	0,5	1,1
Totalt	6,3	6,5	5,7	5,3	4,8
Blindvei-baner:					
Midlertidig til ut	1,7	2,0	2,1	2,6	2,8
Vikarbyrå til ut	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4
Selvstendig til ut	0,6	0,4	0,7	0,9	1,3
Totalt	2,6	2,7	3,2	3,9	4,5
Inn-og-ut-baner:					
Midlertidig og utenfor	1,4	1,8	1,9	2,1	2,1
Vikarbyrå og utenfor	0,4	0,3	0,6	0,6	0,5
Selvstendig og utenfor	0,6	0,4	0,7	0,9	1,0
Totalt	2,4	2,5	3,2	3,6	3,6
Andre baner:					
Primærnæringer	0,8	0,3	0,8	0,1	0,9
Student til jobb	6,3	6,6	3,6	3,6	0,9
Utenfor til jobb	12,0	13,6	16,2	16,1	15,3
Student til ut	2,7	3,1	1,6	2,8	1,4
Fast til ut	9,1	11,1	10,2	10,5	11,1
Totalt	30,9	34,7	32,4	33,1	29,6
Antall	167468	82499	4098	9116	37729

**Tabell 5.3 Referansesekvenser, alle og utsatte grupper.
Aldersgruppe 35–39 år**

	(1) Alle	(2) Kvinne	(3) ØSE	(4) AAL-A	(5) Lav utd.
	Alle	Kvinne	ØSE	AAL-A	Lav utd.
Stabile baner:					
Fast	57,8	53,7	46,9	34,4	42,2
Midlertidig	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2
Vikarbyrå	0,3	0,3	1,4	0,2	0,3
Selvstendig	3,4	2,2	3,2	3,3	3,9
Student	0,8	1,1	0,7	1,1	0,4
Utenfor	8,9	10,6	11,4	23,1	20,5
Totalt	71,4	68,1	63,8	62,4	67,5
Springbrett-baner:					
Midlertidig til fast	1,7	2,1	2,2	2,0	1,5
Vikarbyrå til fast	0,6	0,6	1,6	0,6	0,5
Selvstendig til fast	1,6	1,2	1,3	1,0	1,6
Totalt	3,9	3,9	5,1	3,6	3,6
Blindvei-baner:					
Midlertidig til ut	0,9	1,0	1,0	1,8	1,4
Vikarbyrå til ut	0,1	0,1	0,6	0,2	0,2
Selvstendig til ut	1,1	0,9	0,9	1,9	1,9
Totalt	2,1	2	2,5	3,9	3,5
Inn-og-ut-baner:					
Midlertidig og utenfor	0,6	0,7	0,9	1,1	0,8
Vikarbyrå og utenfor	0,2	0,2	0,5	0,3	0,2
Selvstendig og utenfor	0,8	0,6	0,8	1,3	1,1
Totalt	1,6	1,5	2,2	2,7	2,1
Andre baner:					
Primærnæringer	1,3	0,5	0,7	0,2	2,0
Student til jobb	1,1	1,4	1,0	1,7	0,3
Utenfor til jobb	10,7	13,6	15,0	14,7	11,6
Student til ut	0,7	0,8	0,5	1,3	0,5
Fast til ut	7,3	8,2	9,3	9,5	8,9
Totalt	21,1	24,5	26,5	27,4	23,3
Antall	200448	98694	5053	12899	53930

Når vi ser på de eldste, 45–49 år, oppdager vi at bildet har endret seg noe fra de yngre aldersgruppene. Kvinner skiller seg i mindre grad ut fra resten av befolkningen: Andelen som følger den stabile sekvensen fast jobb alle fem år, er nå høyere enn gjennomsnittet for hele befolkningen, og de er ikke lenger overrepresentert i sekvenser med midlertidig arbeid. Samtidig ser innvandrere fra Afrika, Asia og Latin-Amerika ut til å være enda mer utsatt blant de eldste, 45–49 år, med den klart laveste andelen som tilbringer alle fem år i fast jobb, og den klart høyeste andelen utenfor både arbeid og utdanning. De har også høyere sannsynlighet for å følge blindvei- og inn-og-ut-baner enn den øvrige befolkningen. Gruppen med lav utdanning, derimot, ser ut til å være mindre utsatt sammenlignet med den yngste aldersgruppen. Her er det imidlertid viktig å huske på at den eldste aldersgruppen består av eldre fødselskohorter enn de yngre aldersgruppene, noe som påvirker sammensetningen av individer. I tråd med at høyere utdanning blir stadig mer utbredt og kompetansekravene i arbeidsmarkedet øker, har gruppen med lav utdanning blitt en smalere sammensatt og mer negativt selektert gruppe over tid.

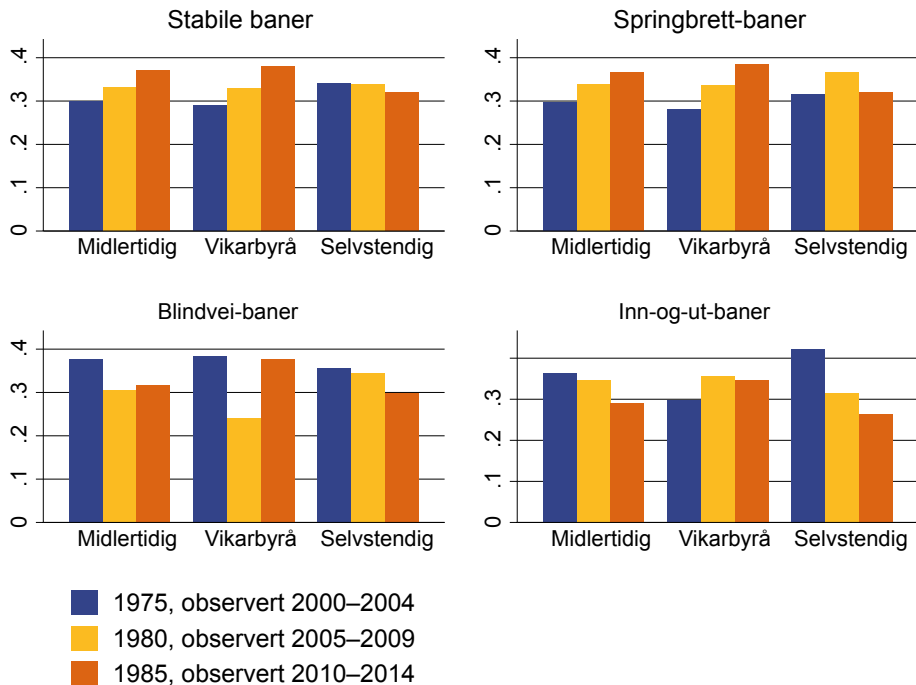
**Tabell 5.4 Referansesekvenser, alle og utsatte grupper.
Aldersgruppe 45–49 år**

	(1) Alle	(2) Kvinne	(3) ØSE	(4) AAL-A	(5) Lav utd.
Stabile baner:					
Fast	63,7	64,6	49,3	38,0	51,8
Midlertidig	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1
Vikarbyrå	0,3	0,2	2,0	0,2	0,2
Selvstendig	4,3	2,9	3,4	4,0	4,4
Student	0,3	0,4	0,2	0,5	0,1
Utenfor	11,2	12,7	17,2	29,2	20,0
Totalt	79,9	80,9	72,3	72,1	76,6
Springbrett-baner:					
Midlertidig til fast	0,9	1,0	1,4	1,4	0,8
Vikarbyrå til fast	0,4	0,4	1,4	0,4	0,3
Selvstendig til fast	1,5	1,1	0,9	0,9	1,5
Totalt	2,8	2,5	3,7	2,7	2,6
Blindvei-baner:					
Midlertidig til ut	0,5	0,6	1,1	1,4	0,7
Vikarbyrå til ut	0,1	0,1	0,6	0,2	0,1
Selvstendig til ut	1,3	1,0	1,2	2,7	1,8
Totalt	1,9	1,7	2,9	4,3	2,6
Inn-og-ut-baner:					
Midlertidig og utenfor	0,3	0,4	0,5	0,9	0,4
Vikarbyrå og utenfor	0,1	0,1	0,6	0,2	0,1
Selvstendig og utenfor	0,6	0,5	0,6	1,1	0,7
Totalt	1	1	1,7	2,2	1,2
Andre baner:					
Primærnæringer	1,8	0,5	0,6	0,2	2,6
Student til jobb	0,4	0,6	0,6	0,7	0,1
Utenfor til jobb	6,2	6,6	9,7	9,0	7,0
Student til ut	0,3	0,4	0,5	0,7	0,2
Fast til ut	5,8	6,0	8,2	8,0	7,0
Totalt	14,5	14,1	19,6	18,6	16,9
Antall	194744	95431	3756	9549	73714

Mens tabell 5.2–5.4 viser hvordan sekvensene fordeler seg i hver aldersgruppe, undersøker vi i figur 5.14–5.16 om det har vært en utvikling over tid innad i aldersgruppene. Hver aldersgruppe består av tre fødselskohorter. Ved å sammenligne hvordan de tre fødselskohortene innad i hver aldersgruppe fordeler seg på hovedtyper av sekvenser, kan vi se om noen sekvenser har blitt mer eller mindre vanlige over tid. I figurene har vi fokusert på sekvenser som inneholder atypisk arbeid: midlertidig jobb, vikarbyråjobb og jobb som selvstendig oppdragstaker.

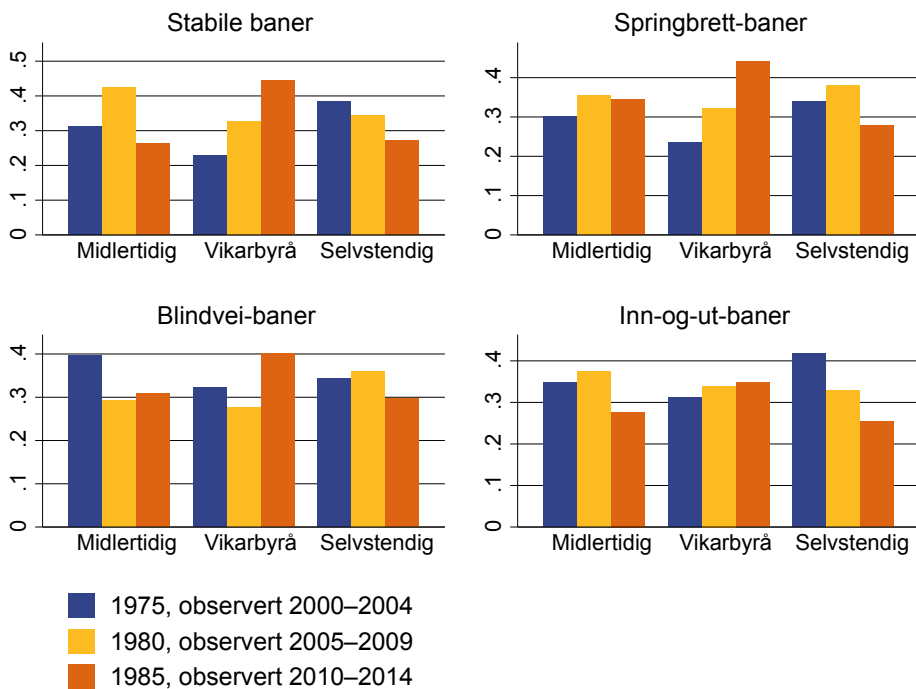
Figur 5.14 viser utviklingen for den yngste aldersgruppen, 25–29 år. Her sammenligner vi kohorter født i 1975, 1980 og 1985. Den eldste kohorten observeres i perioden 2000–2004, den mellomste kohorten mellom 2005–2009, og den yngste kohorten observeres i perioden 2010–2014. Vi ser at stabile baner der alle fem år tilbringes enten med midlertidig jobb eller vikarbyråjobb, har blitt vanligere blant de yngre kohortene. Det er også indikasjoner på at midlertidig jobb i større grad fører til fast jobb og i mindre grad leder ut av arbeidsmarkedet over tid. For vikarbyråjobb er mønsteret delvis likt, men her ser vi en gradvis økning i inn-og-ut-baner for de yngre kohortene. Jobb som selvstendig oppdragstaker har blitt mindre vanlig over tid, både som stabil bane, springbrett, blindvei eller i veksling med utenforskap.

Figur 5.14 Fordeling av fødselskohorter på hovedtyper av sekvenser. Atypisk arbeid. 25–29 år



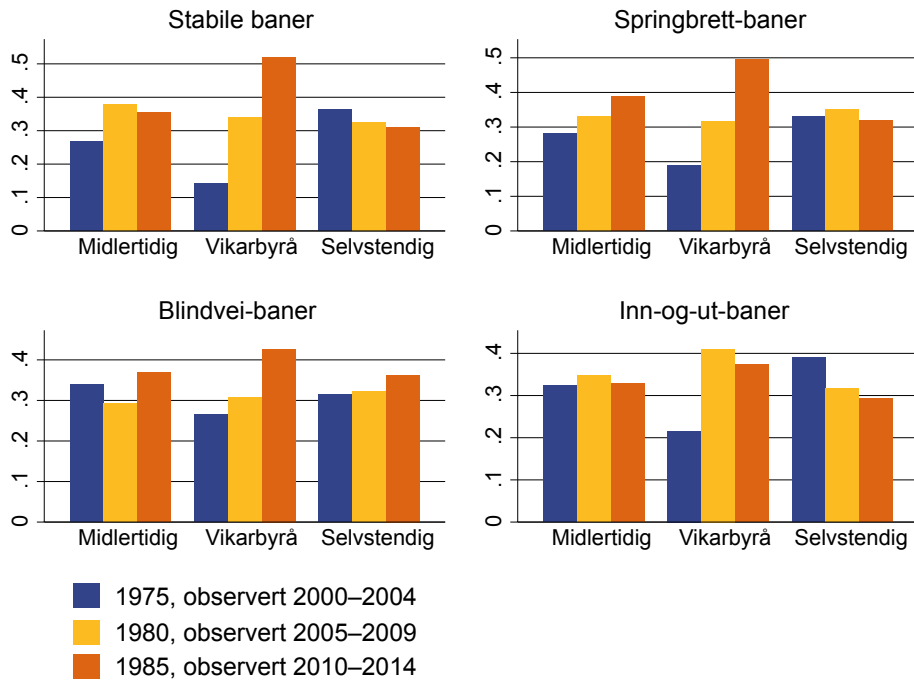
I figur 5.15 undersøker vi utviklingen over tid for aldersgruppen 35–39 år. Også her ser vi tendenser til at midlertidig jobb over tid i større grad brukes som springbrett og i mindre grad leder ut av arbeidsmarkedet. Den største utviklingen finner vi imidlertid i vikarbyråarbeid, der det er en stadig økning i alle baner over tid. Nedgangen i sekvenser med jobb som selvstendig oppdragstaker som vi fant for aldersgruppen 25–29 år, er også tydelig blant 35–39-åringene.

Figur 5.15 Fordeling av fødselskohorter på hovedtyper av sekvenser. Atypisk arbeid. 35–39 år



Figur 5.16 viser til slutt utviklingen for den eldste aldersgruppen, 45–49 år. Også i denne aldersgruppen har midlertidig arbeid blitt vanligere som springbrett over tid, men det har også blitt vanligere som blindvei for den siste kohorten. I denne aldersgruppen er det ikke like store endringer over tid for selvstendige, men vi ser en stor vekst i vikarbyråarbeid i alle typer arbeidsmarkedssekvenser.

Figur 5.16 Fordeling av fødselskohorter på hovedtyper av sekvenser. Atypisk arbeid. 45–49 år



Oppsummering kapittel 5

I dette kapitlet har vi undersøkt overgangsrate mellom fast jobb, atypisk jobb og det å falle utenfor arbeidsstyrken. Vi har både sett på utviklingen over tid i årlige overganger og lengre femårige sekvenser av overganger.

Den mest stabile tilknytningsformen er fast arbeid. Omtrent 90 prosent av dem som er fast ansatt et år, er fortsatt fast ansatt året etter. Nest etter fortsatt fast ansettelse kommer overgang ut av arbeidsstyrken (rundt 8 prosent). Disse inkluderer pensjonsavganger. Det er svært få som går fra fast arbeid til en atypisk tilknytningsform.

Det å være selvstendig er også en svært stabil tilknytningsform, omtrent 80 prosent er selvstendige året etter. Det er også rundt 10 prosent som går fra å være selvstendig til å bli fast ansatt, og like mange som går fra selvstendig og ut. Gitt aldersprofilen til selvstendige inkluderer disse overgangene i stor grad overgang til alderspensjon.

Vikarbyråansatte og midlertidig ansatte har større variasjon i overganger. For vikarbyråansatte er det høy sannsynlighet for å fortsatt være jobb i vikarbyrå året etter. Denne sannsynligheten har også steget markert over perioden. Det er også en betydelig andel som går over i fast jobb (rundt 30 prosent), men sannsynligheten synker mot slutten av perioden. Det er en høy andel som også forsvinner ut av arbeidsstyrken året etter en vikarbyråjobb. Midlertidig ansatte har en enda høyere andel som går over i fast jobb (rundt 40–50 prosent), som er stigende over perioden, mens overgang ut av arbeidsstyrken er betydelig, men minker over perioden (fra 30 til 20 prosent). Midlertidig arbeid ser derfor i mindre grad ut til å være en «blindvei» og i større grad til å være et «springbrett» over perioden.

Gruppen som er utenfor arbeidsmarkedet, har også høy persistens som stiger over perioden. Det er flest utenfor som går inn i en fast jobb, men sannsynligheten for denne overgangen minker noe over perioden, fra omtrent 18 prosent til i underkant av 15 prosent. Det er svært lave andeler som går inn i atypisk arbeid fra denne gruppen. Studenter har også høye sannsynligheter for å fortsette som studenter. Hvis de går over i jobb, er det flest som går over i fast jobb (20 prosent) eller midlertidig jobb (rett under 10 prosent), mens det er svært få som går over til å bli selvstendige eller å jobbe i vikarbyrå.

Det er forskjeller mellom ulike befolkningsgrupper i sannsynligheten for overgang til fast jobb og overgang ut. Utsatte grupper på arbeidsmarkedet, som innvandrere og personer med grunnskole som høyeste utdanning, har lavere sannsynlighet for å gå fra midlertidig jobb til fast jobb og fra vikarbyråjobb til fast jobb enn gjennomsnittet. Sannsynlighetene har også blitt enda mindre sammenlignet med gjennomsnittet over perioden. For selvstendige er det ubetydelige forskjeller mellom ulike befolkningsgrupper i sannsynligheten for overgang til fast eller overgang ut av arbeidsstyrken.

Vi ser på femårssekvenser av overganger for tre ulike aldersgrupper: 25–29 år, 35–39 år og 45–49 år. Den vanligste sekvensen er i alle aldersgrupper fast arbeid i alle fem år. Av dem som starter i atypisk arbeid, er det flere som er i «springbrett»-baner, enn som er i «blindvei»-baner. Midlertidig arbeid er oftere et springbrett til fast arbeid enn selvstendighet eller vikarbyråarbeid, spesielt i den yngre aldersgruppen. Det er allikevel slik at midlertidig arbeid oftere er et springbrett enn en blindvei også i de eldre aldersgruppene.

Vi ser spesielt på tre befolkningsgrupper i sekvensanalysen: innvandrere fra øst- og sentraleuropeiske land, innvandrere fra Afrika, Asia og Latin-Amerika og personer med grunnskole som høyeste utdanningsnivå. Alle disse gruppene har

lavere sannsynlighet for å være i fast arbeid alle fem år, og det er vanligere med inn-og-ut-baner og blindvei-baner som starter med atypisk arbeid, enn det er for majoritetsbefolkningen. Vi ser også på hvordan de ulike sekvensene fordeler seg mellom kohorter, og finner at springbrett-baner som starter med midlertidig arbeid, har blitt vanligere for yngre kohorter. Det tydeligste mønsteret mellom kohorter er at sekvenser med vikarbyråarbeid har blitt vanligere for yngre kohorter. Dette gjelder alle typer sekvenser: springbrett, blindvei og inn-og-ut.

6. Appendiks

Tabell A1. Gjennomsnittlige andeler i ulike arbeidsmarkedsstater

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Fast	52,2	53,7	54,6	55,8	56,2	55,3	55,7	55,7	55,4	55,3	54,9	55,3
Midlertidig	3,0	2,9	3,4	3,5	3,1	3,5	3,2	3,1	3,0	2,9	2,9	3,3
Vikar	0,3	0,3	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5	0,4	0,7
Selvstendig							4,7	4,7	4,5	4,6	4,7	4,5
Student	9,1	9,1	8,5	8,1	7,9	7,8	7,7	7,9	8,4	8,4	8,7	8,5
Primærnæringen	1,0	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8	2,0	2,0	1,8	1,8	1,7	1,6
Annet	27,2	26,9	25,7	25,0	25,3	26,1	26,1	26,0	26,5	26,6	26,7	26,1

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Fast	55,8	56,8	56,8	56,1	56,0	56,3	56,7	57,2	58,0	58,0	58,6	58,7
Midlertidig	3,6	3,5	3,3	3,2	3,5	3,4	3,1	2,8	2,8	2,8	3,2	3,0
Vikar	0,9	1,0	0,7	0,7	0,8	0,9	0,9	0,9	0,8	0,9	1,0	1,0
Selvstendig	4,3	4,1	4,1	4,2	4,0	3,9	3,8	3,7	3,8	3,7	3,7	3,6
Student	8,1	7,9	8,2	8,4	8,4	8,4	8,4	8,2	8,0	8,0	7,8	7,7
Primærnæringen	1,5	1,5	1,4	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3
Annet	25,8	25,3	25,5	26,0	26,1	25,8	25,8	25,9	25,3	25,3	24,4	24,5

Tallene er grunnlagstallene for figur 3.1, bare i prosent (ganget med 100).

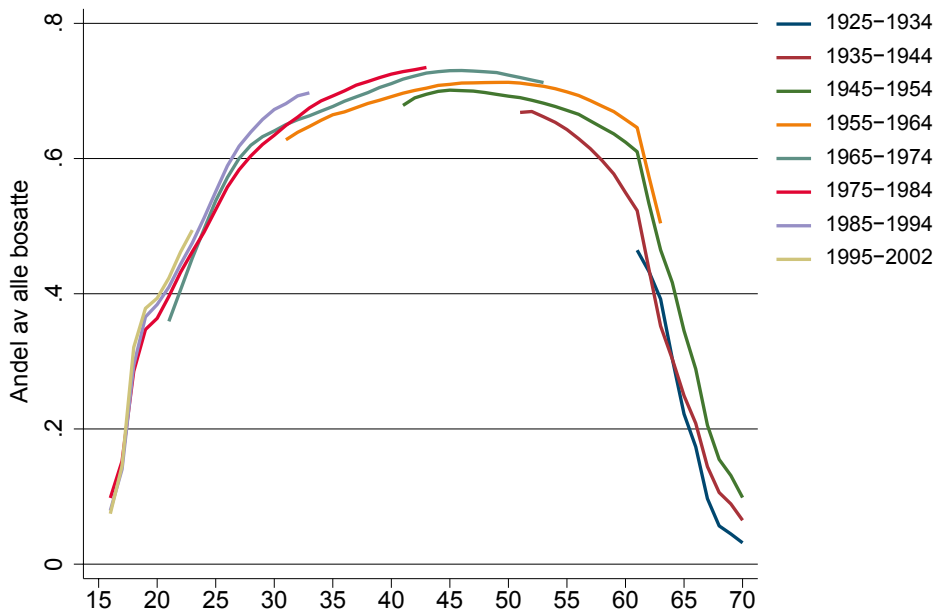
Tabell A2. Gjennomsnittlige prosentandeler i ulike atypiske tilknytningsformer, alle

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Midlertidig	4,7	4,5	5,2	5,3	4,7	5,3	4,9	4,7	4,5	4,4	4,4	5,1
Vikar	0,4	0,5	0,6	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,6	0,8	0,7	1,0
Selvstendig							7,2	7,2	7,0	7,1	7,3	6,9

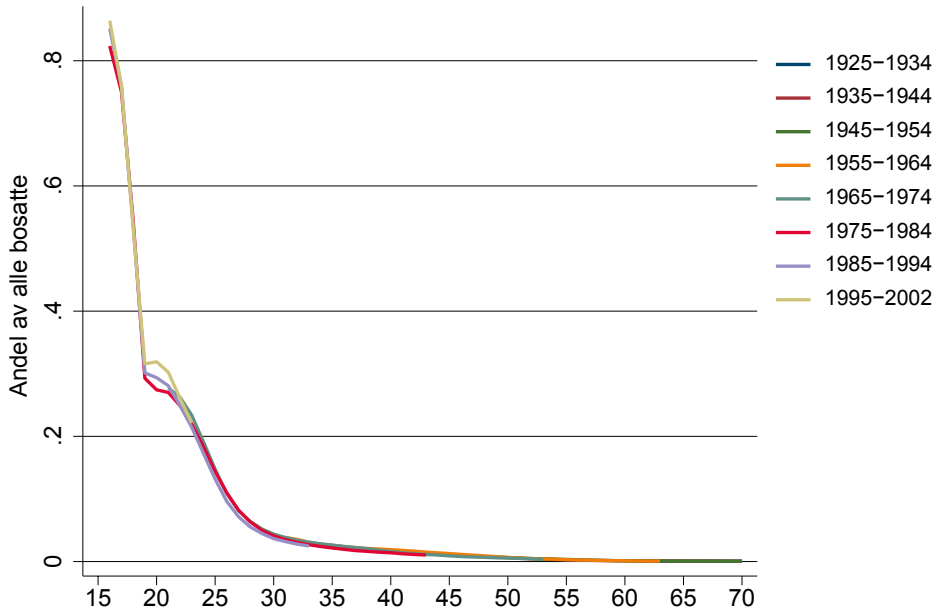
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Midlertidig	5,5	5,3	4,9	4,9	5,3	5,2	4,8	4,3	4,2	4,2	4,7	4,5
Vikar	1,3	1,4	1,1	1,1	1,3	1,4	1,4	1,4	1,2	1,3	1,4	1,5
Selvstendig	6,6	6,2	6,2	6,5	6,1	5,9	5,8	5,7	5,6	5,6	5,4	5,3

Tallene er grunnlagstallene for figur 3.2, bare i prosent (ganget med 100).

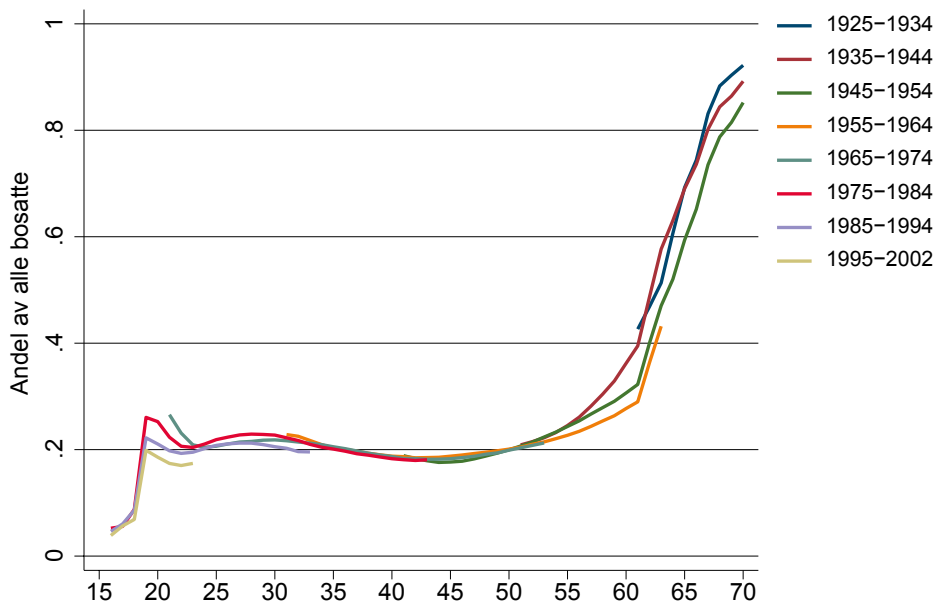
Figur A1. Fast jobb i ulike kohorter, over alder



Figur A2. Student i ulike kohorter, over alder



Figur A3. Utenforskap i ulike kohorter, over alder



Litteratur

- Boeri, T., Giupponi, G., Krueger, A.B. & Machin, S. (2020). Solo Self-Employment and Alternative Work Arrangements: A Cross-Country Perspective on the Changing Composition of Jobs. *Journal of Economic Perspectives* 34(1): 170–195.
- Booth, A.L., Francesconi, M. & Frank, J. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, 112: F189–F213.
- Brzinsky-Fay, C., Kohler, U., & Luniak, M. (2006). Sequence Analysis with Stata. *The Stata Journal*, 6(4), 435–460.
- Bø, T.P. & Håland, I. (2015). *Dokumentasjon av Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) etter omleggingen i 2006*. SSB-Notat 2015/15. Statistisk sentralbyrå.
- Dolado, J.J., García-Serrano, C. & Jimeno, J.F. (2002). Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain. *The Economic Journal*, 112.480 (2002): F270–F295.
- Engebretsen, L.S., Salvanes, K.G. & Vassengen, J.F. (2012). Midlertidige stillinger – et springbrett til faste stillinger? *Økonomiske analyser*, 5: 33–37.
- Haider, S. & Solon, G. (2006). Life-cycle variation in the association between current and lifetime earnings. *American Economic Review*, 96(4), 1308–1320.
- Holmlund, B. & Storrie, D. (2002). Temporary work in turbulent times: The Swedish experience, *The Economic Journal*, 112, F245–F269.
- Hveem, J. (2013). Are temporary work agencies stepping stones into regular employment? *IZA Journal of Migration*, 2(21).
- Jahn, E. & Rosholm, M. (2014). Looking behind the bridge: The effect of temporary agency employment on labor market outcomes. *European Economic Review*, 65:108–125.
- Kahn, L.M. (2007). The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence. *The Economic Journal*, 117, 521: F333–F356.
- Kahn, L.M. (2010). Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996–2001, *Labour Economics* 17,1: 1–15.
- Katz, L.F. & Krueger, A.B. (2016). *The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015* (No. w22667). National Bureau of Economic Research.
- Katz, L.F. & Krueger, A.B. (2019a). Understanding Trends in Alternative Work Arrangements in the United States. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences* 5(5): 132–146.

- Katz, L.F. & Krueger, A.B. (2019b). The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015. *ILR Review* 72(2): 382–416.
- Kugler, A.D., Jimeno-Serrano, J.F. & Hernanz, V. (2003). Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labour Market Reforms. CEPR Discussion Paper No. 3724.
- Markussen, S. & Røed, K. (2020). Economic mobility under pressure. *Journal of the European Economic Association*, 18(4), 1844–1885.
- Nergaard, K. (2018). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv*. Sluttrapport. Fafo-rapport 2018:38. Oslo: Fafo.
- OECD. (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
- Rasmussen, S., Nätti, J., Larsen, T.P., Ilsøe A. & Garde, A.H. (2019). Nonstandard Employment in the Nordics – Toward Precarious Work? *Nordic Journal of Working Life Studies* 9: 7–32.
- von Simson, K. (2009). Kan vikarbyråer være et springbrett til arbeidsmarkedet for ikke-vestlige innvandrere? *Søkelys på arbeidslivet* 26(3): 341–351.
- von Simson, K. (2012). Veier til jobb for ungdom uten fullført videregående utdanning: Kan vikarbyråer og arbeidsmarkedstiltak lette overgangen fra utdanning til arbeidsliv? *Søkelys på arbeidslivet* 29(1-2): 76–96.
- von Simson, K. (2016). Effekten av arbeidsmarkedstiltak og vikarbyråarbeid på overgang til jobb og utdanning for arbeidsledig ungdom uten fullført videregående skole. *Søkelys på arbeidslivet* 33(03): 247–268.
- Strøm, M., von Simson, K. & Østbakken, K.M. (2018). *Midlertidige ansettelses og grupper med svak tilknytning til arbeidslivet*. Rapport 2018:2. Institutt for samfunnsforskning.
- Weil, D. (2019). Understanding the Present and Future of Work in the Fissured Workplace Context. *RSF: The Russel Sage Foundation Journal of the Social Sciences* 5(5): 147–165.

Atypisk arbeid i Norge, 1995–2018

- Omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrater

Denne rapporten studerer omfanget av og kvaliteten på atypisk arbeid i norsk økonomi i perioden 1995–2018. Tilknytningsformene vi undersøker, er selvstendig oppdrags-takere, midlertidig ansatte og ansatte i vikarbyrå, med registerdata som primær datakilde.

Andelen selvstendige synker jevnt over perioden. Midlertidige ansettelser svinger mye med konjunktorene, men nivået holder seg overordnet stabilt fra 1995 til 2018. Andelen ansatte i vikarbyrå vokser over perioden, spesielt etter EU-utvidelsen i 2004, men utgjør fortsatt en liten del av økonomien.

Jevnt over ligner selvstendige de fast ansatte i inntekts- og arbeidsvilkår. Fordelingen av selvstendige over inntektsfordelingen er imidlertid todelt, og det ser ut til å ha blitt færre selvstendige med høye inntekter og flere med lave inntekter over perioden. Midlertidige jobber ser i snitt ut til å være typiske startjobber og «ekstrajobber» for unge, med mye deltid og lave inntekter. Vikarbyråansatte jobber like mange arbeids-timer som fast ansatte, og de jobber i vikarbyrå over en lengre del av arbeidsmarkeds-karrieren, men har lavere timelønn og inntekt.

Fast arbeid og selvstendighet er stabile tilknytningsformer over karrieren. Midlertidig arbeid ser i mindre grad ut til å være en «blindvei», og i større grad ut til å være et «springbrett», både over tidsperioden og i forhold til annet atypisk arbeid. Vikar-byråarbeid har blitt en vanligere og mer langvarig tilknytningsform over tid. Utsatte grupper på arbeidsmarkedet har lavere sannsynlighet for å gå fra midlertidig jobb til fast jobb og fra vikarbyråjobb til fast jobb enn gjennomsnittet.