

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**

Rapport 2021:7

Utsetting og atypisk arbeid i foretak

Sammenheng med lønnsomhet,
lønn og direkte ansettelser
i perioden 2005–2019

Trond Flaarønning, Maria F. Hoen og Marte Strøm

© Institutt for samfunnsforskning 2021
Rapport 2021:7

Institutt for samfunnsforskning

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo

ISBN (digital): 978-82-7763-714-3

ISSN (digital): 1891-4314

www.samfunnsforskning.no

Innhold

Sammendrag	5
English summary	6
1. Innledning	7
Teori og litteratur	8
2. Data og definisjoner	11
2.1 Datakilder	11
Regnskap	11
Aa-registeret/a-meldingen og demografiske opplysninger	12
2.2 Definisjoner	12
Forklaringsvariabler	14
Utfallsmål	15
2.3 Korrelasjonsanalyser	16
3. Deskriptiv statistikk	17
4. Gjennomsnittlige andeler	20
Sammendrag av kapittel 4	29
5. Sammenheng mellom utsetting og atypisk arbeid og foretakets lønnsomhet	30
Sammendrag av kapittel 5	36
6. Sammenheng mellom utsetting og atypisk arbeid og foretakets ansettelses og lønn	37
Sammendrag av kapittel 6	49
7. Konklusjon	50
Litteratur	52

Sammendrag

Forfattere	Trond Flaarønning, Maria F. Hoen og Marte Strøm
Tittel	Utsetting og atypisk arbeid i foretak. Sammenheng med lønnsomhet, lønn og direkte ansettelser i perioden 2005–2019
Sammendrag	<p>I denne rapporten har vi brukt regnskapsdata på foretaksnivå til å undersøke bruken av utsetting og atypisk arbeid i foretak: bredt definert som all bruk av arbeidskraft i produksjonen av varer og tjenester som ikke er direkte, faste ansettelser. Våre hovedmål på utsetting og atypisk arbeid er innleie/underentreprise og midlertidige/korte jobber som andel av totale arbeidskraftskostnader.</p> <p>Utgiftene til innleie/underentreprise stiger fra i underkant av 6 % til i overkant av 8 % i løpet av perioden 2006–2019. Utgifter til midlertidige/korte jobber ligger noe stigende på rundt 5 % etter 2015. Det er store forskjeller mellom bransjer i bruken av atypisk arbeid, både type og omfang.</p> <p>Innleie/underentreprise henger positivt sammen med lønnsomhet og størrelse. Foretak med høye(re) andeler innleie/underentreprise har høyere driftsmarginer, driftsinntekter og markedsandeler. Dette gjelder også innad i foretaket: Mer innleie/underentreprise er assosiert med høyere lønnsomhet og vekst. Gjennomsnittslønninger for direkte ansatte er høyere i foretak med høy andel innleie/underentreprise. Videre økninger i andel innleie/underentreprise er imidlertid assosiert med dårligere lønnsutvikling for de direkte ansatte.</p> <p>Foretak med høy andel innleie/underentreprise har også flere direkte ansatte. Innad i foretak var det i begynnelsen av perioden slik at økte andeler innleie/underentreprise hang negativt sammen med andelen direkte ansatte. Dette jevnet seg ut over perioden, og de siste årene har det ikke vært slik substitusjon av direkte ansatte for innleie/underentreprise. Det har imidlertid heller ikke vært en positiv sammenheng, noe som indikerer at vekst i foretak med mye innleie/underentreprise gjennomføres ved hjelp av nettopp økt innleie/underentreprise og ikke samtidig flere egne direkte ansettelser</p>
Emneord	utsetting av arbeid, atypisk arbeid, bedrift, foretak, lønnsomhet, lønn, bygg og anlegg

English summary

Authors	Trond Flaarønning, Maria F. Hoen and Marte Strøm
Title	Domestic outsourcing and atypical work in companies. Relations with profitability, wages and direct hirings in the period 2005–2019
Summary	<p>In this report, we have used company-level accounting data to examine companies' use of domestic outsourcing and atypical work broadly defined: all use of labor in the production of goods and services that are not direct, permanent employment. Our main measures of atypical work are hiring / subcontracting and temporary / short-term jobs as a proportion of total labor costs.</p> <p>Expenditure on hiring / subcontracting increases from just under 6% to just over 8% during the period 2006–2019. Expenditure on temporary / short-term jobs is somewhat rising at around 5% after 2015. There are large differences between industries in the use of domestic outsourcing and atypical work, both type and scope.</p> <p>Hiring / subcontracting is positively related to profitability and growth. Companies with high(er) shares in hiring / subcontracting have higher operating margins, operating revenues and market shares. This also applies within the business: more hiring / subcontracting is associated with higher profitability and growth. Average salaries for directly employed workers are higher in companies with a high proportion of hiring / subcontracting. However, further increases in the share of hiring/subcontracting are associated with poorer wage development for the directly employed workers.</p> <p>Companies with a high proportion of hiring / subcontracting also have more directly employed workers. Within business, it was at the beginning of the period so that the increased share of hiring / subcontracting was negatively related to the share of directly employed workers. This leveled off over the period, and in recent years there has been no such substitution of direct employees for hiring / subcontracting. However, there has also not been a positive correlation, which indicates that growth in enterprises with a lot of hiring / subcontracting is carried out by means of increased hiring / subcontracting and not at the same time more own direct employment.</p>
Index terms	domestic outsourcing, atypical work, companies, profitability, wages, construction

1. Innledning

Denne rapporten er den andre av tre rapporter om utviklingen i atypisk arbeid i norsk økonomi i prosjektet «Utvikling i ulike tilknytningsformer i arbeidslivet», skrevet på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet. Den første rapporten (Strøm & von Simson, 2020) målte utviklingen på individnivå og undersøkte forskjeller i inntekts- og arbeidsvilkår for personer med fast ansettelse i forhold til midlertidig ansatte, innleide fra bemanningsforetak og selvstendige oppdragstakere. Denne rapporten måler utviklingen på foretaksnivå og undersøker utviklingen i foretakenes organisering av arbeid – andelen arbeid som utføres gjennom direkte, faste ansettelser i foretaket, og andelen arbeid som utføres gjennom innleie/underentreprise og midlertidig arbeidskraft. Vi ser også på hvordan foretakenes organisering av arbeid henger sammen med driftsmarginer og markedsandeler, og sammensetningen av arbeidstakere på foretaksnivå.

Vi bruker registerdata som primær datakilde og bruker informasjon om foretak fra Regnskapsregisteret. Regnskapsregisteret dekker alle ikke-finansielle foretak og har vært lite brukt i undersøkelser av atypisk arbeid. Noe av formålet med denne rapporten er derfor å undersøke hvordan disse dataene kan gi ny informasjon om bruken av atypisk arbeid i foretak. Regnskapsdata gir gode muligheter til å undersøke sammenhengen mellom organisering av arbeid og foretakenes lønnsomhet og direkte ansettelser, men gir mindre presis informasjon om de ulike typene tilknytningsformer fordi utgifter til både innleie, underentreprise og andre fremmedytelser i tilvirkningen av produkter og tjenester føres under samme post i regnskapet. For å ha sammenlignbare resultatmål konsentrerer vi oss om privat sektor i Fastlands-Norge, med unntak av primærnæringene. Bygge- og anleggsbransjen skiller seg ut som en bransje med høye andeler innleie og underentreprise. Vi gjør derfor egne analyser for bygg og anlegg i tillegg til analysene for hele utvalget av foretak.

I regnskapsdata er det tre hovedposter for utgifter til arbeidskraft: (1) lønnskostnader til arbeidstakere i foretaket, (2) fremmedytelse og underentreprise og (3) fremmedtjeneste. Gjennom Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (Aa-registeret) kan vi få informasjon om hovedpost (1) og finne fordelingen av faste og midlertidige (lange og korte) ansettelsesforhold i foretaket. Hovedpost (2) og (3) er kun summer betalt til underleverandører, oppdragstakere, konsulenter, vikarer, vikarbyråansatte osv. Det finnes ikke et tilsvarende register som

Aa-registeret for denne typen arbeidskraftstjenester, og vi kan derfor ikke knytte informasjon om underleverandører, oppdragstakere osv. til foretaket der de faktisk arbeider (hvor mange de er, hvem de er, osv.). Strøm og von Simson (2020) brukte næringsinformasjon og yrkesinformasjon for å kartlegge hvilke yrker og næringer som har flest selvstendige og ansatte fra bemanningsbyråer, og omfanget av denne typen tilknytningsformer er beskrevet der. I denne rapporten tar vi slik sett et skritt tilbake og undersøker organiseringen av arbeid i bredere kategorier, men kan til gjengjeld si noe om hvordan omfanget av utsetting og atypisk arbeid henger sammen med ulike resultatmål for foretakene.

I kapittel 5 ser vi på utviklingen i organisering av arbeid på foretaksnivå, inndelt etter næringer og foretaksstørrelse. I kapittel 6 ser vi på sammenhengen mellom organisering av arbeid og driftsmargin, driftsinntekt og markedsandel. I kapittel 7 ser vi på sammenhengen mellom organisering av arbeid og lønn og sammensetningen av de direkte ansatte. Analysene av driftsmargin, driftsinntekt og markedsandel sier noe om foretakets lønnsomhet og markedsposisjon, om disse har en positiv eller negativ sammenheng, og om det har vært endringer i dette over tid. En positiv sammenheng kan indikere at det ligger insentiver for foretak i å sette ut arbeid til underleverandører, innleide osv. Analysene av lønn sier noe om hvilke foretak som benytter mye/lite midlertidig atypisk arbeid: Er det foretak med et høyt lønnsnivå? Hvordan er lønnsutviklingen for de direkte ansatte når andelen utsetting og atypisk arbeid øker? Analysene av sammensetningen av direkte ansatte hos foretak med mye/lite atypisk arbeid sier noe om sortering av grupper av arbeidstakere i ulike typer foretak. Vi konsentrerer oss om andelen innvandrere og andelen personer uten videregående opplæring – to grupper som er generelt utsatte på arbeidsmarkedet, og som er overrepresentert som ansatte i bemanningsbyråer og som midlertidige (Strøm & von Simson, 2020).

Teori og litteratur

Foretak og bedrifter (heretter, i dette avsnittet, «bedrifter»¹) benytter seg av atypisk arbeid av ulike grunner. En vanlig grunn er at produksjonen varierer over sesonger eller med konjunkturer, eller at en ansatt er syk eller i permisjon. Bedriften ansetter da midlertidig eller leier inn vikar når de anser behovet for arbeidskraft som midlertidig. Muligheten til å ansette midlertidig i slike situasjoner er verdifullt for bedriften, som kan øke overskuddet ved å slippe å ha arbeidstakere gående uten noe å gjøre når det er lavsesong eller lavkonjunktur,

1 Litteraturen har vanligvis bedrifter som analyseenhet. Vi har foretak som analyseenhet i vår rapport fordi regnskap rapporteres på foretaksnivå. Oftest er foretak og bedrift det samme. Mekanismene som er beskrevet i litteraturen, vil uansett være de samme på foretaksnivå og bedriftsnivå.

eller ved å holde produksjonen oppe når ansatte er syke eller i permisjon. Loven setter begrensninger for bruken av atypisk arbeid, og i arbeidsmiljøloven er det nettopp slike midlertidige behov som gir adgang til å benytte seg av innleie eller midlertidig ansatte.

Bruken av atypisk arbeid som midlertidig direkte ansettelse, innleie og selvstendige oppdragstakere har økt sterkt i mange OECD-land de siste tiårene, og flere studier knytter denne utviklingen til at atypiske kontrakter i økende grad brukes som en måte å kutte lønnskostnader på, ikke for å dekke midlertidige behov (Katz & Krueger, 2016, 2019a, 2019b; Rasmussen et al., 2019). Atypisk arbeid gir bedriften stor fleksibilitet til å justere antall arbeidstakere etter produksjonsbehov og også stor frihet til å avslutte arbeidsforhold med arbeidstakere som for eksempel er mindre produktive enn ønsket. I tillegg ser det ut til at arbeidstakere på atypisk kontrakt lønnes lavere enn faste ansatte. Gjennomsnittslønninger er lavere for atypiske arbeidstakere, i tillegg til at arbeidsvilkårene er dårligere (Jahn & Rosholm, 2014; Rasmussen et al., 2019). Denne lønnskurransen kan spre seg og legge et press på lønninger også for faste ansatte (Weisstanner, 2021).

Veksten i atypiske tilknytningsformer henger også sammen med en vekst i utsetting av arbeidsoppgaver, der deler av produksjonen i bedriften flyttes til underleverandører. Denne utviklingen har mange steder ført til dårlig lønnsutvikling og en forverring av arbeidsvilkår for ansatte hos underleverandører (Weil, 2014, 2019). Muligheten for en slik oppdeling og spesialisering i arbeidsmarkedet henger sannsynligvis sammen med økt arbeidsinnvandring fra lavkostland og økende inntektsulikhet.

Nyere forskning har fastslått at en stor del av de siste tiårenes økende inntektsulikhet har skjedd mellom bedrifter, der noen bedrifter har høy produktivitet og betaler høye lønninger, mens andre bedrifter har lavere produktivitet og lavere lønninger (Barth et al., 2016; Song et al., 2019). Arbeidstakerne får altså del i den økte lønnsomheten i bedriften, det er ikke bare eierne som får økt avkastning («overskuddsdeling»). Flere artikler har vist at det er stor grad av overskuddsdeling med alle typer arbeidstakere innad i en bedrift – også støttefunksjoner som rengjøringsarbeidere og kantinearbeidere – kanskje pga. felles lønnsforhandlinger i fagforeninger på bedriftsnivå eller pga. rettferdighets-hensyn (Goldschmidt & Schmieder, 2017). I slike høyproduktive bedrifter kan det være sterke insentiver til å sette ut deler av produksjonen til underleverandører for å redusere overskuddsdeling med arbeidstakerne. Det har derfor lenge vært en tendens til at støttefunksjoner settes ut til underleverandører, med lavere lønninger til underleverandørens arbeidstakere som resultat (Weil, 2014;

Goldschmidt & Schmieder, 2017). Det å ansette personer fra bemanningsbyråer eller som midlertidig ansatte kan virke på samme måte, altså gi lavere lønn til de som har slike kontrakter, og lavere kostnader for bedriften. Drenik et al. (2020) viser for eksempel at ansatte fra bemanningsbyråer får halvparten så mye av lønnspremien i høyproduktive bedrifter som fast ansatte på samme arbeidsplass. Økt bruk av underentreprise og innleie i høyproduktive bedrifter kan potensielt være med og forklare hvorfor høyproduktive bedrifter som tar en stadig større markedsandel («superstars»), har en stadig fallende arbeidsandel som innsatsfaktor (Autor et al., 2020).

Analysen vår tar utgangspunkt i noen av trendene beskrevet ovenfor. For det første ser vi på utviklingen i alt type arbeid som ikke er direkte, faste ansettelse. Utsetting av arbeid blir vanligvis ikke inkludert i analyser om atypisk arbeid fordi de ansatte hos underleverandører som regel er fast ansatte der. Utsetting av arbeid kan likevel forstås som en del av en bredere tendens til et svakere og mer indirekte forhold mellom arbeidstakere og arbeidsgivere på samme måte som midlertidig arbeid, innleie og selvstendige.

2. Data og definisjoner

2.1 Datakilder

Vi benytter data fra administrative registre i analysen, og hovedkildene er regnskapsdata og data fra Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret / a-ordningen. Vi bruker perioden fra og med 2005, da dette er det første året med fulltelling av regnskapspliktige som leverer næringsoppgave 2. Det siste året i analysen er 2019. For andelen midlertidige bruker vi 2019 kun til å klassifisere jobber i 2018 som korte eller lange (over eller under ett år). Tidsserien for midlertidige jobber vil derfor stoppe i 2018. Nedenfor beskriver vi datakildene nærmere og beskriver variabeldefinisjonene vi benytter.

Regnskap

Vårt utgangspunkt i analysen er regnskapsdata for regnskapspliktige aksjeselskaper og andre foretak som leverer næringsoppgave 2 som et vedlegg til selvangivelsen i forbindelse med ligning av aksjeselskapene. Dette er den mest detaljerte datakilden vi har for resultat- og balanseregnskap som dekker flest foretak. Her finner vi data for ulike driftskostnader som vi kan bruke til å lage mål på bruken av direkte ansettelser versus utsetting og atypisk arbeid. Vi finner også data for driftsinntekter og driftsresultat som kan brukes til å lage mål på driftsmargin og markedsandeler.

Regnskapspliktige aksjeselskaper inkluderer alle ikke-finansielle foretak, og finansielle foretak er derfor ikke dekket i analysen. Vi begrenser også utvalget videre for å kunne ha sammenlignbare tall for lønnsomhet. Vi utelater offentlig sektor og konsentrerer oss videre om foretak i Fastlands-Norge. (Vi har altså ikke med næringskategoriene Utvinning av råolje og naturgass, Rørtransport og Utenriks sjøfart.) I tillegg utelater vi næringskategorier med stort innslag av grunnrente: Jordbruk, skogbruk og fiske og Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning. Omsetning og drift av fast eiendom er heller ikke med pga. avvikende regnskapsføringsprinsipper (Evensen et al., 2010).

Aa-registeret/a-meldingen og demografiske opplysninger

Vår beste kilde til informasjon om direkte ansettelser 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 som har en varighet på mer enn syv dager og en ukentlig 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 likevel et brudd i tidsseriene. Vi markerer bruddet i tidsseriene med et brudd i linjeplottene i 2015.

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 osv. fra andre administrative registre.

2.2 Definisjoner

Vi bruker informasjon om driftskostnader til å lage mål på foretakets bruk av utsetting og atypisk arbeid. Vi har tatt utgangspunkt i Norsk standard kontoplan (NS 4102). Kontoplanen kan tilpasses hvert enkelt foretak, og dermed kan bokføringen av utgiftene variere noe. Det er tre kontoer i regnskapet som representerer arbeidskraftskostnader:

1. Lønnskostnader (sum)
2. Fremmedytelse og underentreprise (konto 4500)
3. Fremmedtjeneste (konto 6700)

Vi definerer *totale arbeidskraftskostnader* som summen av 1, 2 og 3.

1. Sum lønnskostnader: Lønnskostnader omfatter lønnsutgifter og trygde- og pensjonspremier som foretaket har til personer som er direkte ansatt i foretaket. Dette gjelder både faste og midlertidig ansatte.

2. Konto 4500: Fremmedytelse og underentreprise er «kostnader i forbindelse med innleie av arbeidskraft, fremmedytelser og underentreprenører til produksjon av varer» (Kontohjelp.no, 2021). Dette er altså en samlekonto for alt av innleie/underentreprise som benyttes når foretaket skal produsere varene eller tjenestene de selger, og omfatter derfor både innleie fra bemanningsbyråer, konsulenter, selvstendige oppdragstakere, utgifter til underentrepriser² osv. Dette er kontoen vi bruker som vårt hovedmål på bruken av innleie/fremmedytelse/underentreprise.

3. Konto 6700: Fremmedtjeneste omfatter kostnader til regnskapsføring, revisjon, rådgivning og lignende. Dette er arbeidskraft som benyttes i driften av foretaket og ikke i produksjonen av varer og tjenester.

I Aa-registeret og a-ordningen har vi mer informasjon om de direkte ansettelsene i foretaket. Arbeidsgiver registrerer ikke om en ansettelse er fast eller midlertidig, men vi bruker varighet på jobben som en tilnærming for å definere typen ansettelse. Midlertidig jobb defineres som en jobb som varer i tolv måneder eller mindre, mens faste jobber er jobber med varighet over tolv måneder. Når vi analyserer registerdataene, ser vi altså strengt tatt på «korte» jobber, slik vi også gjorde i Strøm et al. (2018) og Strøm og von Simson (2020). Strøm et al. (2018) viser at korte jobber i registerdataene samsvarer med midlertidige jobber i Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) langs mange dimensjoner. Tolv måneder er grensen for en midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9. I statsansatteloven (tidligere tjenestemannsloven) og universitets- og høyskoleloven er det andre grenser for varighet i en midlertidig ansettelse, og en midlertidig jobb kan vare i opptil tre år. Våre analyser i denne rapporten inkluderer ikke offentlig sektor, og reglene i arbeidsmiljøloven er derfor gjeldene i vårt utvalg. Korte jobber er derfor en enda bedre tilnærming her enn i Strøm og von Simson (2020).

2 Underentrepriser skal benytte eget utstyr når de gjennomfører oppdraget. En del av utgiftene til underentrepriser vil derfor være utgifter til slitasje på utstyr. Vi har ikke noe godt mål hverken på hvor stor andel av konto 4500 som er underentrepriser, eller hvor stor andel av underentreprisens pris som er utgifter til lønn og utgifter til utstyr.

Det skjer mange utskiftninger av personer og jobber gjennom året, og for å få et årlig mål på andelen midlertidige jobber, og for lønn og sammensetning av arbeidstakere, bruker vi ansettelsene per januar måned hvert år. Hvis en person har flere jobber i januar, velger vi jobben med høyest utbetaling som «hovedjobb», og målene for midlertidig andel, lønn og sammensetning av arbeidstakere vil derfor være gjennomsnitt for alle hovedjobber i januar måned, på foretaksnivå.

Forklaringsvariabler

I analysene ser vi hovedsakelig på to mål på bruk av atypisk arbeid:

- «*Innleie/underentreprise*» = utgifter til «fremmedytelse og underentreprise» / totale arbeidskraftskostnader
- «*Midlertidige/korte jobber*» = lønnsutgifter til midlertidig ansatte / totale arbeidskraftskostnader

«*Innleie/underentreprise*» er helt spesifikt (post 4500 / (post 4500 + post 6700 + sum lønnskostnader)).

«*Midlertidige/korte jobber*» er helt spesifikt (midlertidigandel_{aa-reg. el. a-meldingen} × sum lønnskostnader / (post 4500 + post 6700 + sum lønnskostnader)).

Posten innleie/underentreprise rommer både innleid arbeidskraft og utgifter til underentrepriser, og rommer sånn sett mer enn det som vanligvis tenkes på som «alternativt arbeid». Men denne rapporten har et bedriftsperspektiv, og for bedriften er det ikke nødvendigvis en stor forskjell på disse: Begge innebærer at arbeid som inngår i bedriftens produksjon av en vare eller tjeneste, gjøres av personer som ikke er ansatt i denne bedriften.

Andel innleie/underentreprise og andel midlertidige/korte jobber måler utgifter til arbeidskraft og sier ikke noe om antall arbeidstakere eller arbeidstid og timelønn per arbeidstaker. Dette er detaljer som ikke er tilgjengelige gjennom regnskapsstatistikken. Målene vil likevel si noe om bedriftens bruk av direkte, faste ansettelser versus atypisk arbeid.

Vi ser på innleie/underentreprise og midlertidige/korte jobber som andel av totale arbeidskraftskostnader og ikke som andel av totale driftskostnader. Dette måler derfor fordelingen/bruken av arbeidskraft innenfor en gitt mengde arbeidskraft. At noen næringer/foretak for eksempel er mer arbeidskraftsintensive enn andre, vil dermed ikke påvirke andelene.

Utfallsmål

Utfallsmålene våre er delt i to grupper. Den første gruppen er mål på foretakenes lønnsomhet, og disse er basert på regnskapsdata. Den andre gruppen er mål på lønn for – og sammensetning av – direkte ansatte arbeidstakere i foretaket. Disse målene er basert på informasjon fra Aa-registeret og a-meldingen, og de er derfor et gjennomsnitt av de som er direkte ansatt i bedriften. Målene og slik de er definert, følger nedenfor.

Driftsmargin: Driftsmargin er et mål på en bedrifts lønnsomhet og måler hvor stor prosentandel driftsresultatet utgjør av de totale driftsinntektene. Driftsmargin måler med andre ord hvor mye bedriften får igjen i overskudd per omsatte krone. Varierer mellom 0 og 100.

Driftsinntekter: Inntekter fra ordinær drift. Driftsinntektene omfatter bl.a. salgsinntekter, offentlige tilskudd, leieinntekt og gevinst ved salg av anleggsmidler.

Markedsandel: Bedriftens relative størrelse i dens næring. Bedriftens driftsinntekter som andel av de totale driftsinntektene i næringen. Varierer mellom 0 og 1.

Antall faste ansatte: Antall direkte faste ansatte arbeidstakere, hentet fra opptelling i Aa-registeret/a-meldingen.

Gjennomsnittslønn, ansatte: Gjennomsnittlig timelønn for alle ansatte i foretaket. I hovedanalysen tar vi logaritmen til gjennomsnittslønna, slik at koeffisientene kan tolkes som prosentvise forskjeller.

Lønnspremie, ansatte: Beregnet ved hjelp av en toveis fast-effekt-modell på hele populasjonen av individer og foretak som observeres i Aa-registeret og/eller a-meldingen. Lønnspremien er et foretaksspesifikt avvik fra gjennomsnittslønn (foretaksfast effekt) som ikke kan forklares av kjennetegn ved individene som jobber der, næringen eller arbeidsmarkedsregionen. Lønnspremien er beregnet som koeffisientene μ i regresjonen $LnTimelønn_{ijnr} = \alpha FE_i + \mu FE_j + \beta FE_n + \gamma FE_r + \varepsilon_{ijnr}$. Regresjonen inkluderer individfaste effekter, foretaksfaste effekter, næringsfaste effekter og regionsfaste effekter. En positiv foretaksfast effekt μ betyr at lønna er høyere enn gjennomsnittet for foretak i samme næring og samme region og med like arbeidstakere. En negativ foretaksfast effekt μ betyr at lønna er lavere enn det samme gjennomsnittet.

Fagforeningsgrad: Prosentandelen av direkte ansatte i bedriften som er medlem av en fagforening. Varierer mellom 0 og 100.

Andel innvandrere: Prosentandelen av direkte ansatte i foretaket som er innvandrere. Varierer mellom 0 og 100.

Andel ansatte med lite utdanning: Prosentandelen av direkte ansatte i foretaket som har utdanning lavere enn videregående skole. Varierer mellom 0 og 100.

2.3 Korrelasjonsanalyser

I kapittel 6 og 7 beregner vi hvor sterk sammenhengen er mellom andel utsetning og atypisk arbeid og ulike utfall på foretaksnivå. Vi benytter lineær regresjonsanalyse for å kvantifisere sammenhengen. En viktig grunn til å bruke regresjonsanalyse i stedet for rene korrelasjoner er at det er store forskjeller mellom næringer i organiseringen av arbeidskraft. Vi ønsker derfor å beregne sammenhengene innad i næringene. I tillegg ønsker vi også å undersøke sammenhengene innad i foretakene. Vi estimerer derfor to hovedligninger:

Ligning 1:

$$Y_{jt} = \alpha + \beta_1 \text{Atypisk}_{jt} + \sum_{t=2006}^{2019} \beta_2 \text{Atypisk}_{jt} \times \text{År}_t + \mu \text{Næring}_{jt} + \gamma \text{Region}_{jt} + \text{År}_t + \varepsilon_{jt}$$

Ligning 2:

$$Y_{jt} = \alpha + \beta_1 \text{Atypisk}_{jt} + \sum_{t=2006}^{2019} \beta_2 \text{Atypisk}_{jt} \times \text{År}_t + \mu \text{Næring}_{jt} + \gamma \text{Region}_{jt} + \text{År}_t + \pi \text{Foretak}_j + \varepsilon_{jt}$$

Y_{jt} er alle utfallene beskrevet ovenfor. j er foretak, og alt er målt på foretaksnivå. Atypisk_{jt} er forklaringsvariablene: *andel midlertidige/korte jobber* og *andel innleie/underentreprise*. Referanseåret er 2005, og β_1 er den beregnede sammenhengen i 2005. Årlige endringer i sammenhengen beregnes ved å interagere Atypisk_{jt} med årsummy-er. β_2 -koeffisientene er derfor estimerte forskjeller fra 2005-sammenhengen. I figurene plotter vi den totale sammenhengen pluss de årlige endringene $\beta_1 + \beta_2$.

Vi kontrollerer for år og dermed for konjunktursituasjonen som kan påvirke utfallene uavhengig av høye eller lave andeler atypisk arbeid. Vi kontrollerer også for næring (dummy-er for to-siffer-næringskode) og arbeidsmarkedsregion (46 dummy-er) (Bhuller, 2009), og sammenhengene er dermed beregnet innad i samme næring og innad i samme arbeidsmarkedsregion.

3. Deskriptiv statistikk

Tabell 3.1 viser gjennomsnittlige kjennetegn ved foretakene vi studerer i årene 2006, 2012 og 2018. Enheten er foretak, og hvert foretak teller som en observasjon – vi har ikke vektet med for eksempel antall ansatte. Gjennomsnittene er dermed representative på foretaksnivå, ikke på individnivå; store foretak teller like mye som små. Vi viser gjennomsnittlige andeler små, mellomstore og store foretak i utvalget, gjennomsnittlige næringsandeler, gjennomsnittlige kjennetegn ved de ansatte og gjennomsnittet av utfallsvariablene vi bruker i analysen.

Tabell 3.1 Gjennomsnittlige kjennetegn ved foretak i utvalget, 2006, 2012 og 2018

	2006	2012	2018
Kjennetegn ved foretaket			
Antall faste ansatte	15,93	16,15	15,26
Lite foretak, 2–20 ansatte	0,88	0,87	0,88
Mellomstort foretak, 21–100 ansatte	0,11	0,11	0,10
Stort foretak, over 100 ansatte	0,02	0,02	0,02
Industri	0,12	0,10	0,08
Bygge- og anleggsvirksomhet	0,15	0,18	0,18
Varehandel, rep. av motorvogner	0,34	0,31	0,28
Transport og lagring	0,05	0,05	0,05
Overnatting og servering	0,05	0,06	0,07
Informasjon og kommunikasjon	0,05	0,05	0,05
Faglig, vitenskapl., teknisk og forretningsmessig tjeneste	0,14	0,16	0,16
Undervisning	0,01	0,01	0,02
Helse- og sosialtjenester	0,04	0,05	0,06
Annet	0,04	0,04	0,05

	2006	2012	2018
Kjennetegn ved de ansatte			
Mann	0,62	0,63	0,62
Alder	40,87	41,86	41,54
Innvandrere	0,07	0,12	0,18
Bosatt	1,00	0,99	0,99
Høyere utdanning	0,21	0,24	0,27
Videregående utdanning	0,39	0,41	0,42
Ungdomsskoleutdanning	0,38	0,32	0,27
Manglende utdanning	0,01	0,03	0,05
Andeler av totale arbeidskraftskostnader			
Innkjøp	0,06	0,07	0,08
Fremmedtjenester	0,01	0,01	0,01
Lønn til midlertidig ansatte	0,03	0,03	0,05
Lønnsomhets- og størrelsesmål			
Driftsmargin	4,42	3,07	1,54
Driftsinntekter, millioner	32,31	29,92	28,49
Markedsandel	0,12	0,11	0,10
Timelønn	178,94	233,07	254,55
Ln timelønn	4,93	5,20	5,35
Antall foretak	58284	63133	67906

Det er aller flest små foretak med 2–20 ansatte (over 85 %). Bare rundt 2 % har over 100 ansatte. Det er ikke en tydelig endring i disse andelene over perioden og heller ingen tydelig endring i gjennomsnittlig antall ansatte (16–17 ansatte).

De største bransjene, målt etter andelen foretak, er «Varehandel og reparasjon av motorvogn», men andelen er fallende: fra 34,5 % av foretakene i 2006 til 27,6 % i 2018. Andre store bransjer er «Bygge- og anleggsvirksomhet» (økende fra 15,2 % i 2006 til 18,2 % i 2018), «Faglig, vitenskapelig, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting» (rundt 15 %, noe stigende over perioden) og «Industri» (fallende andel fra 11,6 % i 2006 til 8,2 % i 2018).

Gjennomsnittlige kjennetegn ved de ansatte er delvis stabile og delvis i stor endring. Det er ca. 62 % menn blant de ansatte, og gjennomsnittlig alder er rundt 41 år. Dette har ikke endret seg nevneverdig over perioden. Den største

endringen er i innvandrerandel og utdanningsnivå. Innvandrerandelen har steget fra 6,7 % i 2006 til 18,1 % i 2018. Andelen med høyere utdanning har økt, og andelen med kun ungdomsskoleutdanning har sunket. Det er også en økende gruppe med manglende informasjon om utdanning, og dette skyldes i stor grad manglende registrering av innvandreres utdanning.

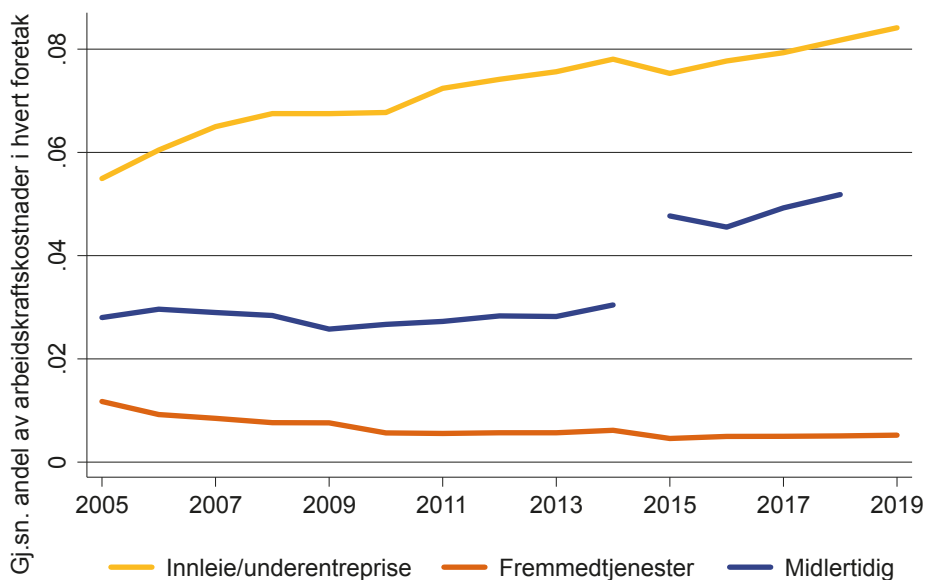
De viktigste forklaringsvariablene våre er andelen av totale arbeidskraftskostnader som går til henholdsvis innleie/underentreprise og midlertidig ansatte. Begge andelenene har økt over perioden. Innleie/underentreprise har vokst fra 6,1 % i 2006 til 8,2 % i 2018. Utgifter til midlertidig ansatte har vokst fra 3 % i 2006 til 5,2 % i 2018. Økningen skyldes overgangen til a-meldingen i 2015 da flere små og korte arbeidsforhold ble registrert hos skattemyndighetene. «Fremmedtjenester» er også arbeidskraft innkjøpt fra underleverandør eller vikarer som er direkte innleid, men dette utgjør en svært liten andel som har holdt seg stabilt lav over perioden. Dette er derfor ikke en andel vi undersøker noe nærmere i denne rapporten.

Lønnsomhetsmål er driftsmargin, driftsinntekter, markedsandel og gjennomsnittlig timelønn. Over perioden går både gjennomsnittlige marginer og gjennomsnittlige markedsandeler ned. Dette kan tyde på økende konkurranse mellom foretak over perioden. De videre analysene i denne rapporten vil si noe om hvordan trendene i foretakenes produktivitet, markedsposisjon og sammensetning av arbeidstakere henger sammen med bruken av innleie/underentreprise og midlertidige/korte jobber.

4. Gjennomsnittlige andeler

Figur 4.1 viser utviklingen år for år i andelen arbeidskraftskostnader som går til andre typer arbeidstakere enn faste ansatte i foretaket. Det har vært en jevn økning i bruken av innleie/underentreprise over perioden, fra i underkant av 6 % til over 8 % av totale arbeidskraftskostnader. Dette speiler den internasjonale utviklingen, der bedrifter i økende grad setter ut deler av arbeidet til underleverandører eller leier inn arbeidstakere i stedet for å ansette dem fast. I rapporten Strøm og von Simson (2020) fant vi at innleie fra bemanningsbyrå økte fra rundt 1 % til 1,5 % totalt i økonomien over perioden og mer i vanlige yrker i privat næringsliv, som vi ser spesifikt på her. Sammenlignet med veksten i innleie fra bemanningsbyråer i Strøm og von Simson (2020) vil det derfor si at en betydelig del av veksten i innleie/underentreprise som vi ser i figur 4.1, er vekst i bruken av underentreprise, men vi kan ikke skille innleie og underentreprise fra hverandre på foretaksnivå, siden disse føres i samme post.

Figur 4.1 Gjennomsnittlige andeler atypisk arbeid i hele utvalget 2005–2019



Note: Figuren viser gjennomsnittlige andeler atypisk arbeid på foretaksnivå, målt som andel av totale arbeidskraftskostnader.

Figur 4.1 viser også at andelen midlertidige/korte jobber har vokst over perioden, men størstedelen av veksten kommer av omleggingen til a-meldingen i 2015. Hoppet i 2015 skyldes ikke en generell økning i andelen, men at flere korte og små jobber ble registrert. Fremmedtjenester utgjør en stabil, liten del av totale arbeidskraftskostander.

Tabell 4.1 Andeler foretak i ulike deler av innleie/underentreprisefordelingen

	2006	2012	2018
Alle			
Andel innleie/underentreprise 0	0,67	0,59	0,54
Andel innleie/underentreprise 0–0,2	0,22	0,28	0,32
Andel innleie/underentreprise 0,2–0,4	0,06	0,07	0,08
Andel innleie/underentreprise 0,4–0,6	0,03	0,04	0,04
Andel innleie/underentreprise 0,6–1	0,02	0,03	0,03
Bygg og anlegg			
Andel innleie/underentreprise 0	0,34	0,26	0,22
Andel innleie/underentreprise 0–0,2	0,35	0,4	0,42
Andel innleie/underentreprise 0,2–0,4	0,15	0,17	0,17
Andel innleie/underentreprise 0,4–0,6	0,09	0,11	0,11
Andel innleie/underentreprise 0,6–1	0,07	0,07	0,08
Antall virksomheter, alle	58 284	63 133	67 906

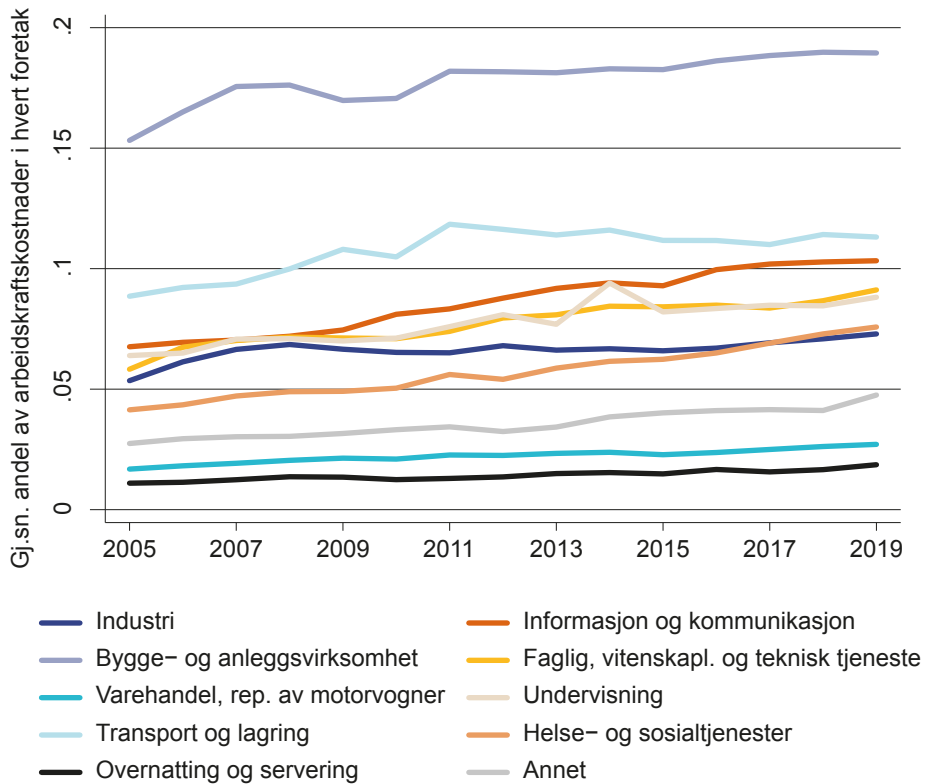
Note: Tabellen viser andelen av foretak i utvalget som er i kategoriene angitt i venstre kolonne, i årene 2006, 2012 og 2018.

Tabell 4.1 viser andelen foretak som befinner seg i ulike deler av innleie/underentreprise-fordelingen. Vi viser hvor stor andel foretak som har 0 i innleie/underentreprise-andel, har mer enn 0, men under 20 %, har 20–40 %, har 40–60 % og har over 60 %. Øverst viser vi alle foretakene i utvalget, og nederst viser vi bygge- og anleggsbransjen spesielt.

Den største andelen foretak har ikke noe innleie/underentreprise, men denne andelen er synkende over perioden. I 2006 var andelen 67 %, mens den er sunket til 54 % i 2018. Den største økningen er i foretak som har mellom 0 og 20 % innleie/underentreprise. Denne andelen har økt fra 22 % til 32 % fra 2006 til 2018. Få foretak har høyere andeler enn 20 %.

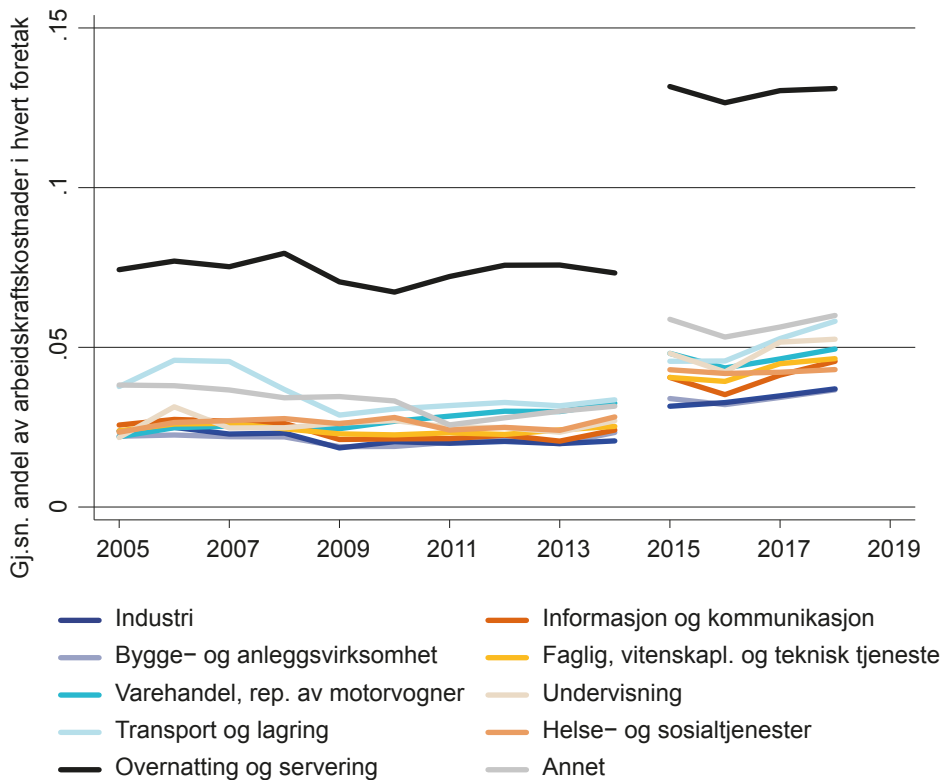
I bygge- og anleggsbransjen er det mer utbredt med innleie/underentreprise enn i hele utvalget. Andelen som ikke har noe innleie/underentreprise, var 34 % i 2006, men er nå så lav som 22 %. Den største veksten har også her vært i andelen som har mellom 0 og 20 % innleie/underentreprise – denne andelen har steget fra 35 % til 42 % over perioden. Økningen i andelen foretak som har innleie/underentreprise-andeler over 20 %, har ikke vært like stor, men gruppen er større enn i hele utvalget: 15–17 % av foretakene har innleie/underentreprise-andeler mellom 20 og 40 %, og 7–8 % av foretakene har innleie/underentreprise-andeler over 60 %.

Figur 4.2 Gjennomsnittlig andel innleie/underentreprise 2005–2019, per bransje



Note: Figuren viser gjennomsnittlige andeler innleie/underentreprise på foretaksnivå, målt som andel av totale arbeidskraftskostnader. Gjennomsnittene er vist per bransje.

Figur 4.3 Gjennomsnittlig andel midlertidige/korte jobber 2005–2019, per bransje



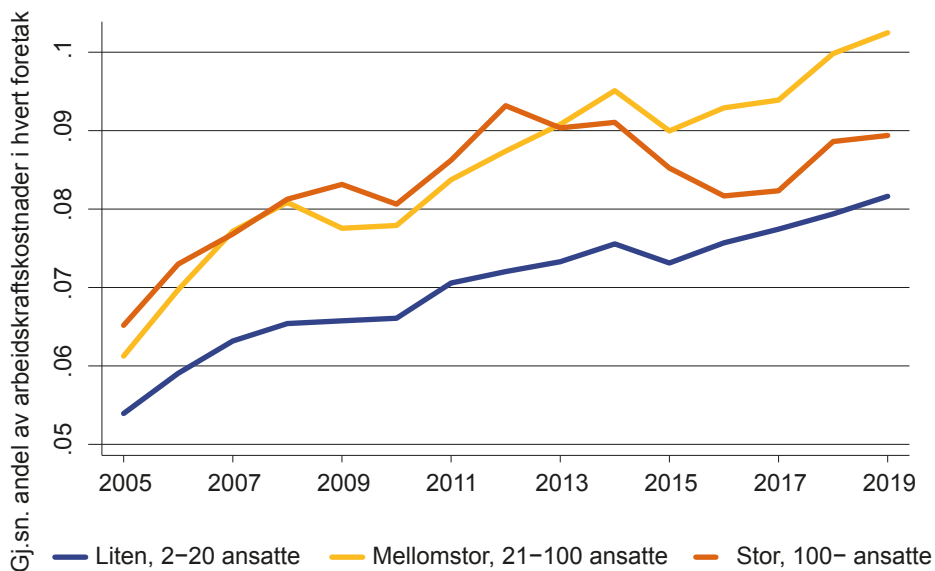
Note: Figuren viser gjennomsnittlige andeler midlertidige/korte jobber på foretaksnivå, målt som andel av totale arbeidskraftskostnader. Gjennomsnittene er vist per bransje.

Figur 4.2 viser gjennomsnittlige andeler innleie/underentreprise og midlertidige/korte jobber på tvers av bransjer. Det er store forskjeller mellom bransjer. Bygg og anlegg rager høyest og har også en vekst over perioden fra rundt 15 % i 2005 til over 18 % i 2019. Dette er konsistent med de høye andelen av alle håndverkere som har arbeid i bemanningsbyrå – denne andelen vokste fra omtrent 0 i 2005 til rundt 4 % i 2018 (Strøm & von Simson, 2020). Til sammen indikerer tallene at en stor del av veksten i innleie/underentreprise i bygge- og anleggsbransjen kommer fra en vekst i innleie.

Transport og lagring benytter seg også mye av innleie/underentreprise, og bruken har økt fra 8–9 % i 2005 til rundt 12 % i 2019. Også informasjon og kommunikasjon og faglig, vitenskapelig og teknisk tjeneste har betydelig andel innleie/underentreprise. Bransjene med lavest andel er overnatting og servering og varehandel. I overnatting og servering er det til gjengjeld svært høye andeler

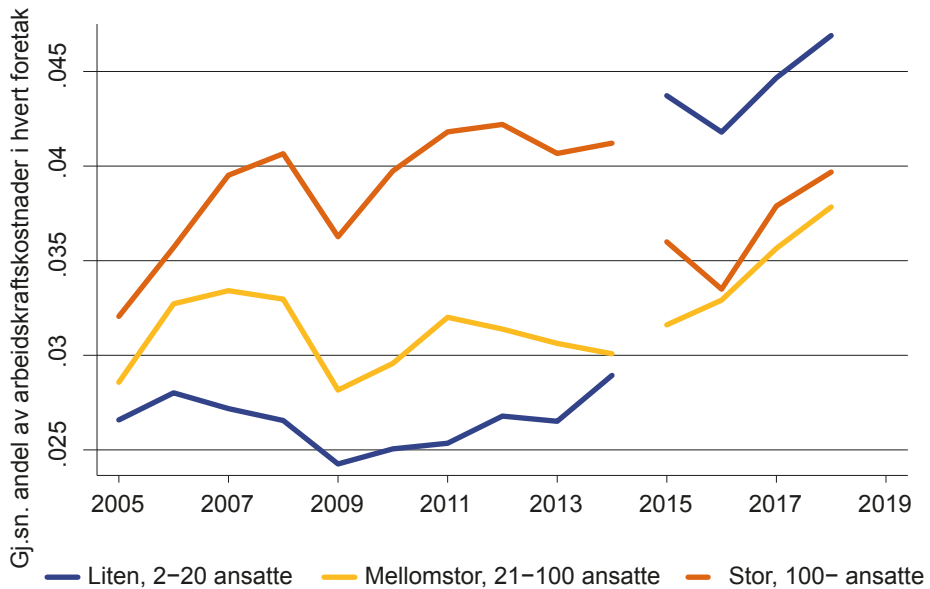
som er midlertidig ansatt. Før overgangen til a-meldingen i 2015 lå gjennomsnittet på rundt 7,5 % korte jobber i overnattings- og serveringsbransjen, mens andelen er så høy som 13 % etter overgangen til a-meldingen (da flere korte og små jobber registreres). Andre bransjer med relativt høye andeler midlertidige/korte jobber, er transport og lagring og «annet».

Figur 4.4 Gjennomsnittlig andel innleie/underentreprise 2005–2019, per bedriftsstørrelse



Note: Figuren viser gjennomsnittlige andeler innleie/underentreprise på foretaksnivå, målt som andel av totale arbeidskraftskostnader. Gjennomsnittene er vist per bedriftsstørrelse.

Figur 4.5 Gjennomsnittlig andel midlertidige/korte jobber 2005–2019, per bransje

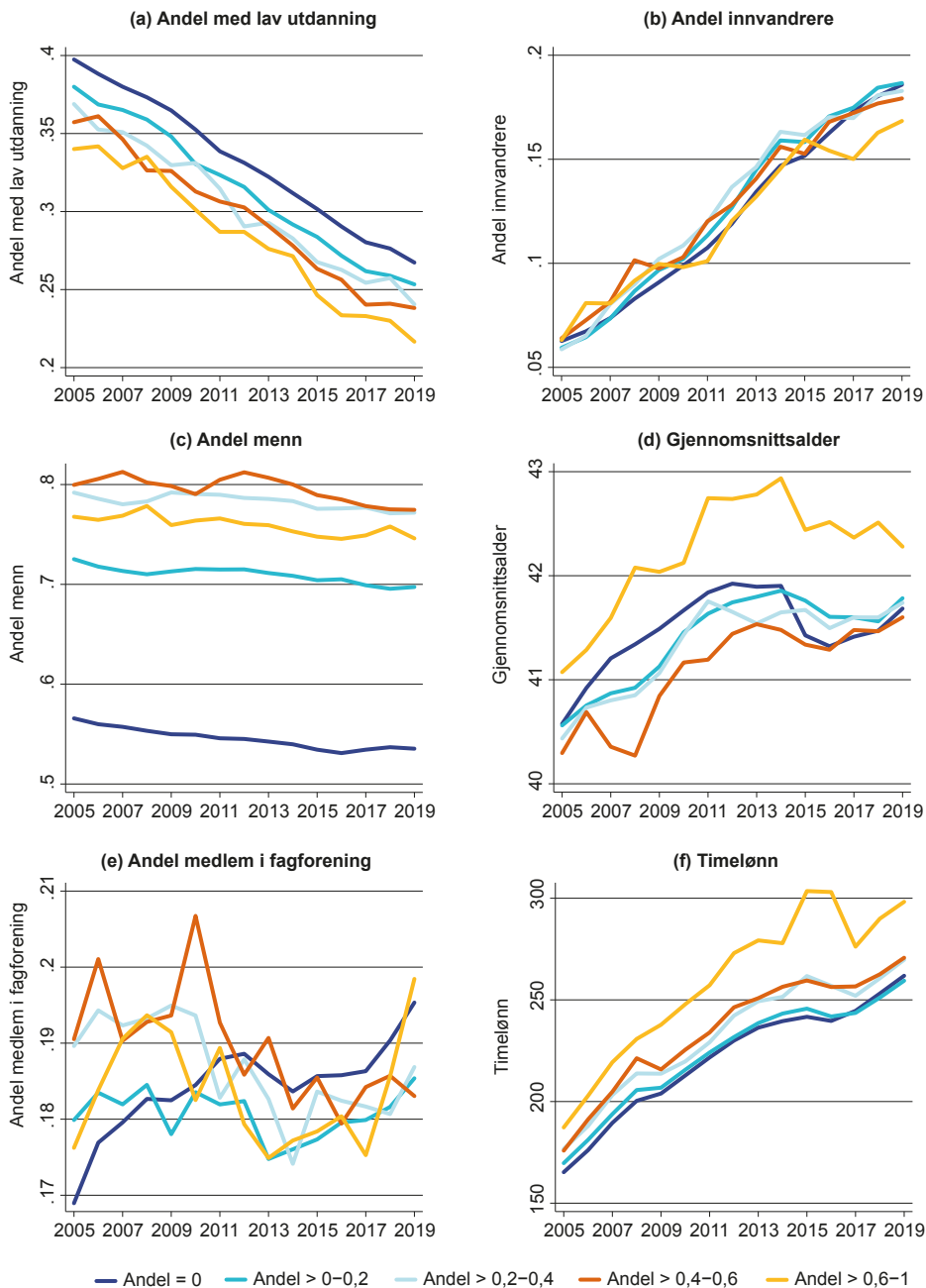


Note: Figuren viser gjennomsnittlige andeler midlertidige/korte jobber på foretaksnivå, målt som andel av totale arbeidskraftskostnader. Gjennomsnittene er vist per bedriftsstørrelse.

Figur 4.4 og figur 4.5 viser gjennomsnittlige andeler innleie/underentreprise og midlertidige/korte jobber på tvers av bedriftsstørrelse, målt etter antall direkte ansatte i foretaket (hele utvalget av foretak). Det er tydelig at det er de mellomstore og store foretakene som benytter seg mest av innleie/underentreprise. Foretak som har mye innleie, har altså også mange egne ansatte. Store foretak har gjerne store prosjekter, og dimensjoneringen av antall arbeidstakere inkluderer altså en betydelig del innleie/underentreprise.

Det er også store/mellomstore foretak som har høyest midlertidig-andel før a-meldingen. Dette har snudd etter a-meldingen, der det er de minste bedriftene som har høyest andel etter 2015. Små foretak hadde sannsynligvis flere midlertidige jobber enn det som dukker opp i registrene før 2015, og disse var da sannsynligvis små og kortvarige og ikke registreringspliktige før i 2015.

Figur 4.6 Deskriptiv statistikk etter andel innleie/underentreprise



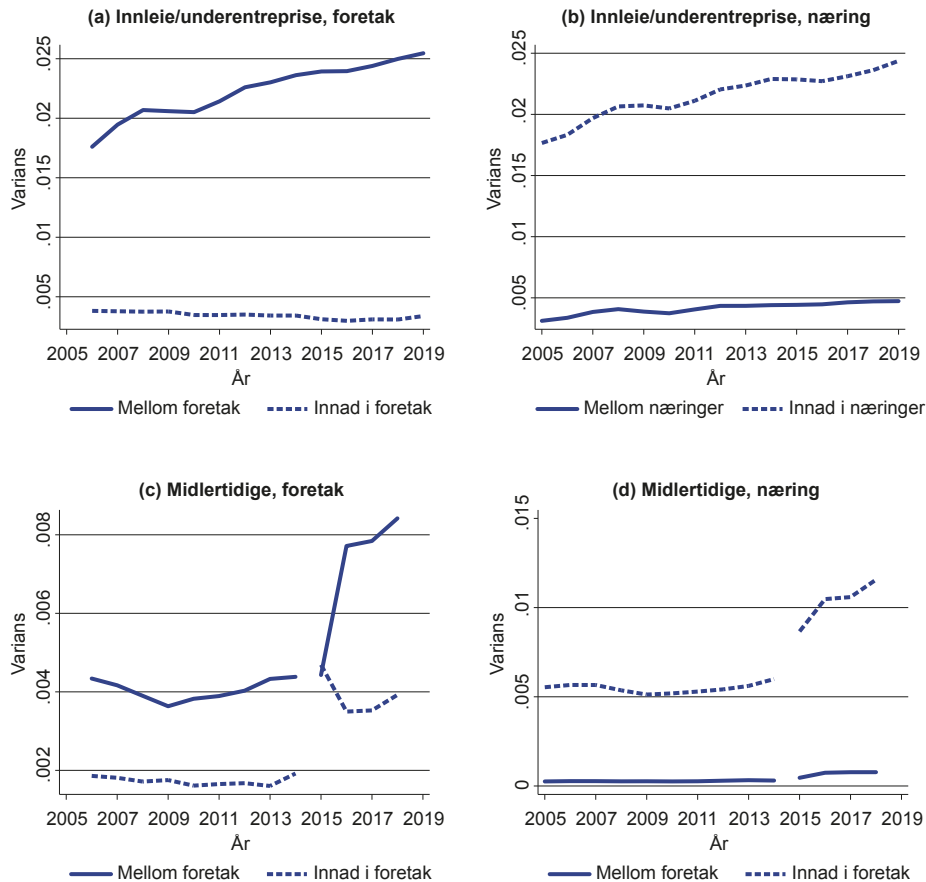
Note: Figuren viser gjennomsnittlige kjennetegn ved de direkte ansatte arbeidstakerne i foretakene etter hvor høy andel innleie/underentreprise de har.

Figur 4.6 viser gjennomsnittlige kjennetegn på de direkte ansatte arbeidstakerne i foretakene etter hvor høy andel innleie/underentreprise de har; andelen med lavere utdanning enn videregående, andelen innvandrere, andelen menn, gjennomsnittsalder, andeler medlem av fagforening og timelønn. I alle foretak er det fallende andeler med lav utdanning og stigende andeler innvandrere – i tråd med de demografiske endringene i befolkningen generelt.

Foretak med spesielt høy andel innleie/underentreprise har en lavere andel direkte ansatte arbeidstakere med lav utdanning eller som er innvandrere. I rapporten Strøm og von Simson (2020) viste vi at innvandrere og personer med lav utdanning er overrepresentert blant arbeidstakere i bemanningsbyråer. Sammen tyder disse tallene på at foretak som har høy andel innleie/underentreprise, har relativt flere innvandrere og personer med lav utdanning i arbeid på sine prosjekter gjennom innleie/underentreprise enn som direkte ansatte, sammenlignet med foretak som har lav andel innleie/underentreprise (og kanskje selv er underleverandører). Det er altså en konsentrasjon av noen (svakerestilte) grupper av arbeidstakere hos foretak med lav egen andel innleie/underentreprise (som sannsynligvis inkluderer en betydelig gruppe underleverandører) og i bemanningsbyråer.

Fagforeningsgraden er lavest i foretak med lav andel innleie/underentreprise, og timelønna er også lavere. Foretak med lav andel innleie/underentreprise kan være underleverandører eller være foretak i bransjer der innleie ikke er så utbredt. Disse bransjene kan generelt ha lavere fagforeningsgrad og lavere timelønninger. I analysene i de neste delene av rapporten vil vi hele tiden se på sammenhenger innad i næringene, og også innad i bedriftene over tid, slik at det blir lettere å tolke sammenhengene og hva som ligger i dem.

Figur 4.7 Variasjon i andel atypisk arbeid innad og mellom foretak og næringer



Note: Figuren viser en dekomponering av variansen i andel innleie/underentreprise over perioden og om variansen er størst innad i foretak eller mellom foretak, og innad i næringer eller mellom næringer.

Figur 4.7 viser en dekomponering av variansen i andel innleie/underentreprise over perioden og om variansen er størst innad i foretak eller mellom foretak, og innad i næringer eller mellom næringer. Vi gjør det samme for midlertidige andeler.

Det er tydelig at den aller største variasjonen i andelen innleie/underentreprise er mellom foretak, og dette er en sterkere og sterkere tendens over perioden. Det er altså en økende forskjell mellom bedrifter i andel innleie/underentreprise, der noen foretak har stor andel, mens andre har små, og denne forskjellen øker. Økningen i innleie/underentreprise-andel over perioden kommer altså av en

konsentrasjon av innleie/underentreprise i noen bedrifter, ikke at alle foretak øker sine andeler.

Når det gjelder næring, er det størst variasjon i innleieandeler/underentreprise innad i næringer og ikke mellom næringer. Også denne tendensen er økende, og tendensen er konsistent med den økende forskjellen i innleie/underentreprise-andeler mellom foretak. Innad i næringer er det altså store forskjeller mellom foretak i innleieandel/underentreprise, mens det er mindre forskjeller mellom næringer (selv om disse også kan være betydelige, som vi har sett). Forskjeller innad i næringer reflekterer at noen foretak er typiske hovedentreprenører (med høye andeler innleie/underentreprise), mens andre foretak er underentreprenører eller «fullentreprenører» (og har lave andeler innleie/underentreprise).

Dekomponeringen av midlertidig-andelen viser samme mønster som for innleie/underentreprise-andel, men det er mindre variasjon mellom foretak og innad i næringer enn det er for innleie/underentreprise.

Sammendrag av kapittel 4

Over perioden 2005–2019 har det vært en økning i bruken av utsetting og atypisk arbeid på foretaksnivå. Andelen midlertidige ansettelser av totale arbeidskraftskostnader har holdt seg stabil, men andelen innleie/underentreprise har steget fra i underkant av 6 % til i overkant av 8 %.

Det er stor forskjell mellom bransjer i bruken av utsetting og atypisk arbeid. Gjennomsnittet for innleie/underentreprise i bygge- og anleggsbransjen har steget fra rundt 15 % til i overkant av 18 % over perioden; gjennomsnittet i transport- og lagringsbransjen har steget fra rundt 9 % til rundt 11 %. Andre bransjer, som overnatting og servering, har omtrent ikke innleie/underentreprise, men har til gjengjeld svært høye andeler midlertidige/korte jobber.

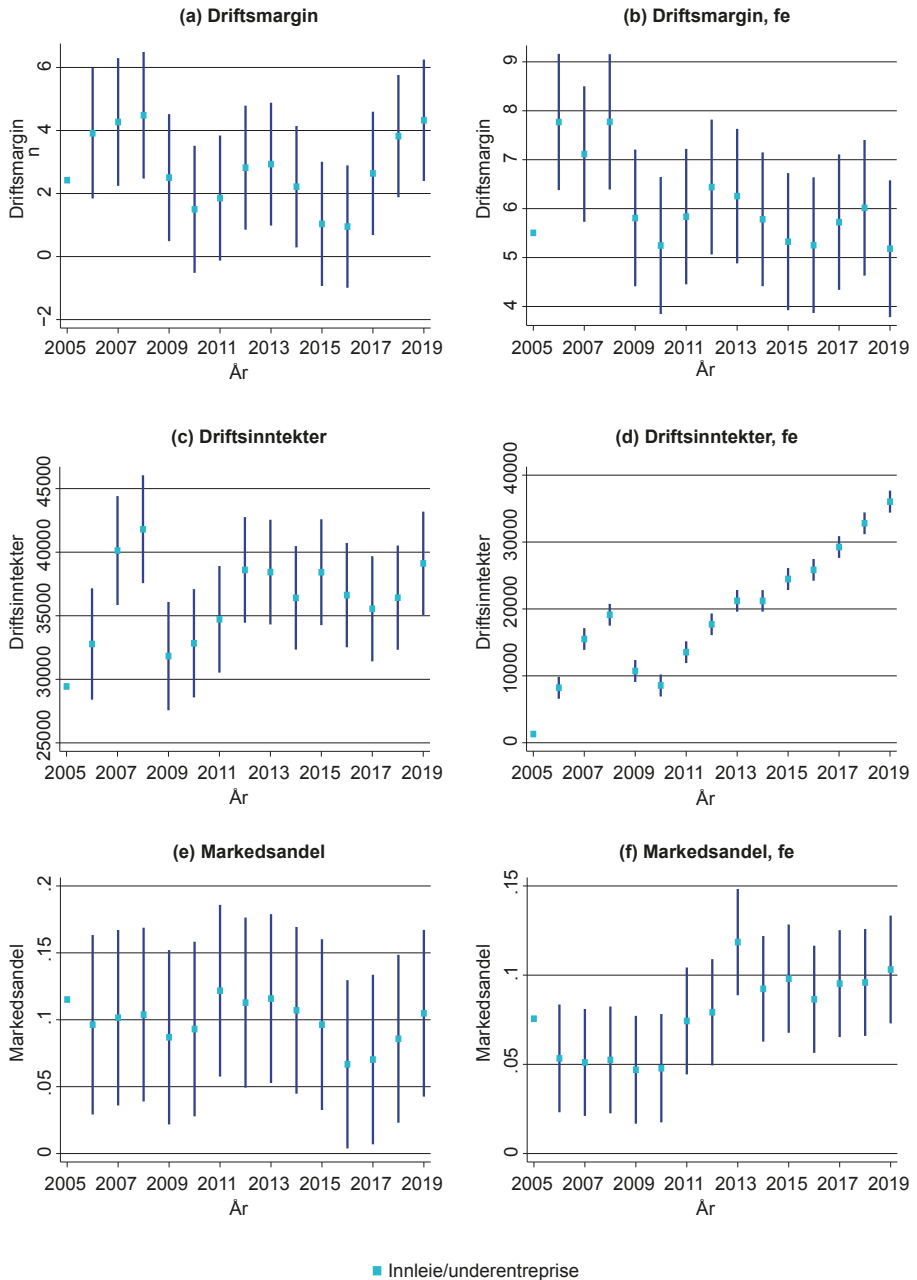
Foretak med høye innleie/underentreprise-andeler har høyere timelønninger enn foretak med lave innleie/underentreprise-andeler. De har også færre arbeidstakere med lav utdanning eller som er innvandrere, direkte ansatt. Dette er grupper som er overrepresentert som ansatte i bemanningsbyråer og i midlertidige jobber (Strøm & von Simson, 2020). Det er altså en konsentrasjon av noen grupper av utsatte arbeidstakere hos foretak med lav egen andel innleie/underentreprise (dette inkluderer mange underentreprenører) og i bemanningsbyråer.

5. Sammenheng mellom utsetting og atypisk arbeid og foretakets lønnsomhet

I dette kapitlet ser vi nærmere på sammenhengen mellom andelen av totale arbeidskraftskostnader som brukes på innleie/underentreprise og midlertidig ansatte, og ulike mål på foretakenes lønnsomhet. «Utsetting og atypisk arbeid» er her arbeid som utføres i regi av foretaket, uten at det gjøres gjennom direkte, faste ansettelser. De ulike formene vi kan skille mellom, er som tidligere beskrevet foretakets bruk av innleie/underentreprise som andel av totale arbeidskraftskostnader og bruken av midlertidige ansettelser som andel av totale arbeidskraftskostnader. Målene på foretakenes lønnsomhet er driftsmargin, driftsinntekter og markedsandel.

Figurene viser korrelasjonen mellom innleie/underentreprisesandel og lønnsomhetsmålene hvert år fra 2005 til 2019, og vi kan derfor også si noe om hvorvidt sammenhengene har blitt sterkere eller svakere over tid. Korrelasjonene er beregnet innad i næring og innad i økonomisk region i høyre kolonne (Ligning 1, kapittel 3.3). I venstre kolonne viser vi korrelasjoner innad i samme foretak, noe som dermed viser hvordan endringer i andel innleie/underentreprise henger sammen med endringer i foretakenes lønnsomhet (Ligning 2, kapittel 3.3). Punktene i figuren er korrelasjonskoeffisienten fra enkle årlige lineære regresjoner, der vi kontrollerer for næring og økonomisk region. Referanseåret er 2005, og nivået på korrelasjonen i 2005 er lagt til alle koeffisientene, slik at det er mulig å se om den totale korrelasjonen er positiv eller negativ. Strekene viser 95 % konfidensintervall for årskoeffisientene.

Figur 5.1 Korrelasjon mellom andel innleie/underentreprise og lønnsomhet/størrelse

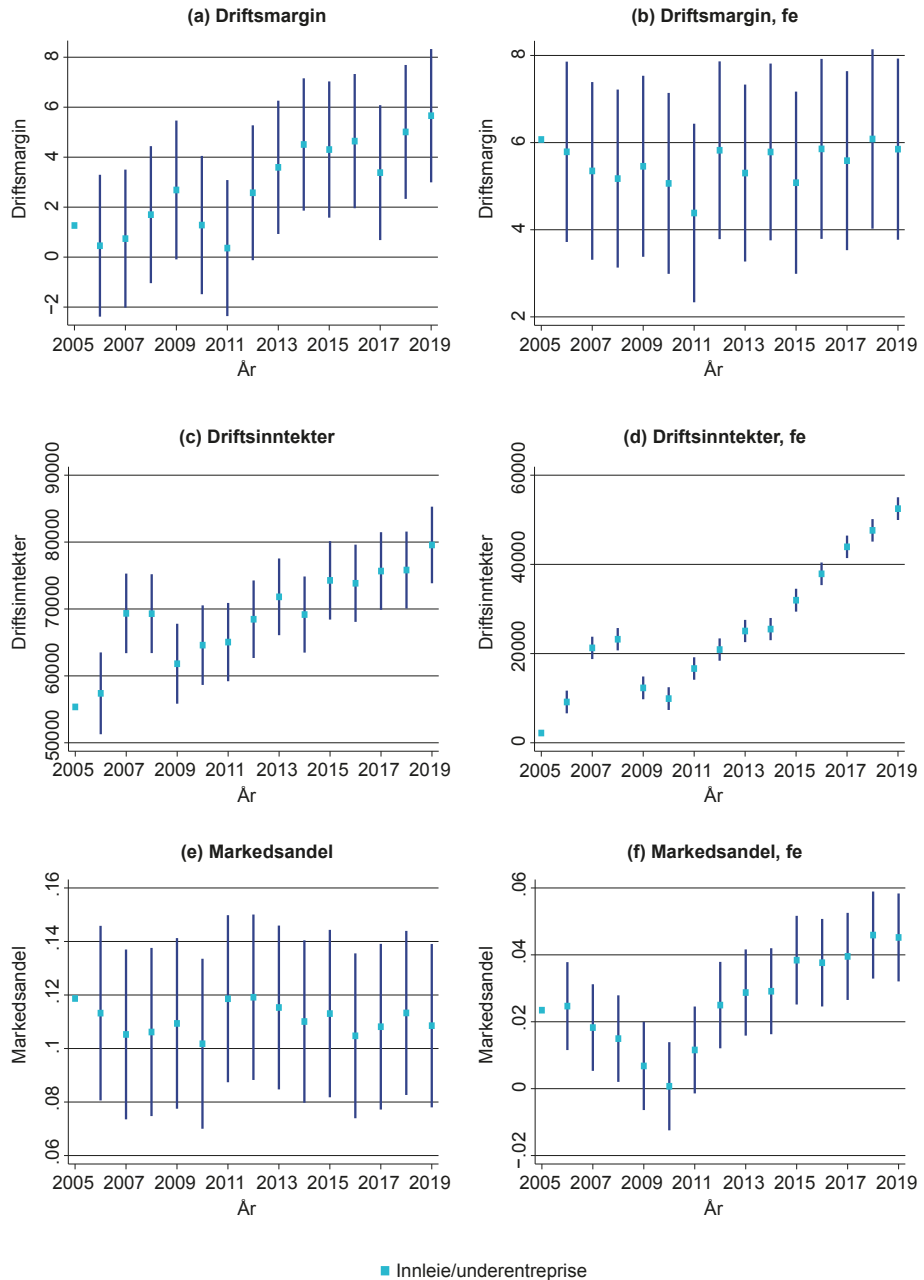


Note: Figuren viser korrelasjonskoeffisientene mellom andel innleie/underentreprise og mål på foretakets lønnsomhet og størrelse. Korrelasjonene er beregnet i en lineær regresjonsmodell, der 2-siffer næringskode og arbeidsmarkedsregion er justert for i resultatene i venstre kolonne. I tillegg er foretaksfaste effekter justert for i høyre kolonne.

Innleie/underentreprise-andel er positivt korrelert med både driftsmargin, driftsinntekter og markedsandel innad i næringen og arbeidsmarkedsregionen. Koeffisienten viser hvor mye høyere lønnsomhet et foretak med 100 % andel innleie/underentreprise har i forhold til et som har 0, og dette er ikke en svært meningsfull sammenligning. Vi vil derfor tolke koeffisientene i forhold til 10 % høyere andel innleie/underentreprise, som innebærer at korrelasjonen med utfallet langs y-aksen også deles på 10. For driftsmargin betyr dette for eksempel at foretak med 10 % høyere andel innleie/underentreprise har litt over 0,4 prosentpoeng høyere driftsmargin. I og med at gjennomsnittlig driftsmargin er rundt 4 % i 2005 (Tabell 1), har altså foretak med 10 % høyere andel innleie/underentreprise rundt 10 % høyere driftsmargin i forhold til gjennomsnittet i sin næring, noe som er betydelig. Innad i næringer er skillet mellom foretak med høy og lav andel innleie/underentreprise ofte et skille mellom hovedentreprenører og underentreprenører. Tallene viser derfor en variant av at hovedentreprenører har bedre marginer enn underentreprenører. Foretak med høy andel innleie/underentreprise har også høyere driftsinntekter og høyere markedsandel, noe som er konsistent med at foretak med høy andel innleie/underentreprise er større foretak, også målt med antall direkte ansatte.

I venstre kolonne viser vi korrelasjonene innad i foretakene. Disse tallene viser altså hvordan endringer i andel innleie/underentreprise innad i et foretak henger sammen med endringer i lønnsomhet i samme foretak. Både driftsmargin, driftsinntekter og markedsandeler øker når andelen innleie/underentreprise øker innad i foretak. Det er flere måter å tolke disse korrelasjonene på, og det er heller ikke klart i denne typen analyser hva som «kommer først» av en økning i andel innleie/underentreprise og en økning i driftsmarginer, driftsinntekter og markedsandeler. På den ene side kan det å leie inn arbeidskraft eller sette ut arbeid til underentreprenører være en måte å effektivisere driften på og potensielt spare lønnsutgifter hvis innleide/underentreprenører har lavere lønn. En slik kostnadsbesparelse kan dermed bedre marginene, som senere kan muliggjøre større/flere prosjekter, slik at driftsinntekter og markedsandeler øker. På den annen side kan retningen også gå andre veien: at foretak som har gode marginer og tar på seg flere/større prosjekter, løser økt kapasitetsbehov ved å leie inn eller sette ut deler til underentreprenører. Det som er sikkert, er iallfall at det er en positiv sammenheng mellom andel innleie/underentreprise og foretakenes lønnsomhet og konkurranseposisjon både på tvers av foretak innad i næringen og arbeidsmarkedsregionen (første kolonne) og innad i foretaket. Høy andel innleie/underentreprise er derfor assosiert med solide foretak. For å undersøke hvor avhengige foretakene er av denne fleksibiliteten for å ha god lønnsomhet og en god markedsposisjon, trengs det andre typer analyser som kan si mer om hvilken retning årsakspila går, for eksempel gjennom å studere effekter av ulike politikkenninger.

Figur 5.2 Korrelasjon mellom andel innleie/underentreprise og lønnsomhet/størrelse, bygge- og anleggsbransjen



Note: Figuren viser korrelasjonskoeffisientene mellom andel innleie/underentreprise og mål på foretakets lønnsomhet og størrelse. Korrelasjonene er beregnet i en lineær regresjonsmodell, der 2-siffer næringskode og arbeidsmarkedsregion er justert for i resultatene i venstre kolonne. I tillegg er foretaksfaste effekter justert for i høyre kolonne.

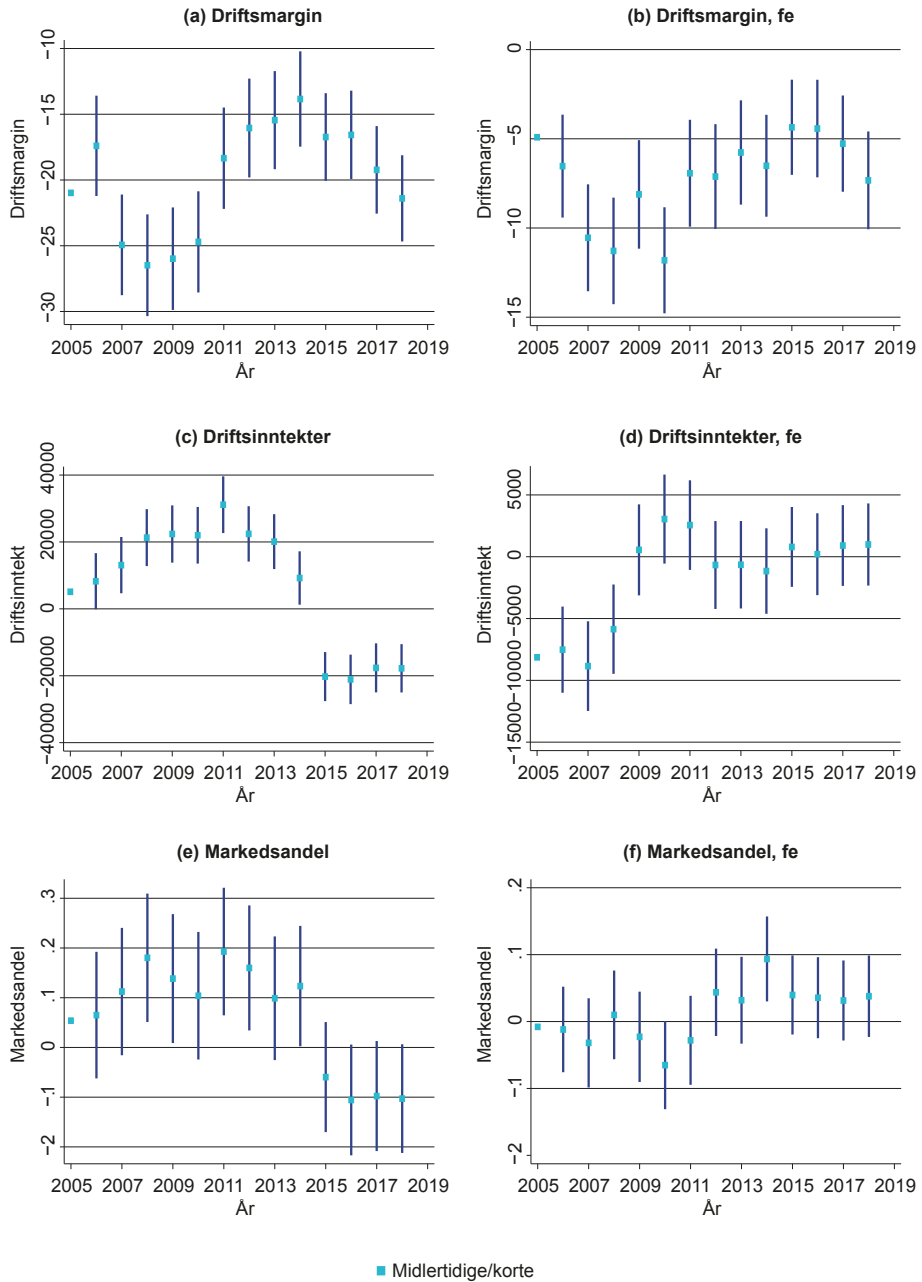
Figur 5.2 viser sammenhengene innad i bygge- og anleggsbransjen, som er den bransjen med høyest andel innleie/underentreprise. (Strøm og von Simson (2020) viser også at yrkesgruppen med høyest andel som jobber i bemanningsbyrå, er håndverkere, og disse er som regel ansatt i bygge- og anleggsbransjen.) Mønsteret er likt i bygge- og anleggsbransjen som i alle bransjer under ett: Andelen innleie/underentreprise henger positivt sammen med driftsmargin, driftsinntekter og markedsandeler. Over tid er det en sterkere positiv sammenheng mellom andel innleie/underentreprise og driftsmargin på tvers av foretak i bygge- og anleggsbransjen og mellom andel innleie/underentreprise og driftsinntekter og markedsandel. Den positive sammenhengen mellom vekst, overskudd og innleie/underentreprise-andeler er derfor felles for alle bransjer, men bygge- og anleggsbransjen skiller seg ut ved at sammenhengen er sterkere her over tid.

En høyere andel midlertidige/korte jobber er ikke i like stor grad assosiert med gode driftsmarginer, høye driftsinntekter eller store markedsandeler. På tvers av foretak er det slik at jo høyere andel midlertidige jobber foretaket har, jo dårligere er driftsmarginen. Dette gjelder også innad i foretak. Når foretaket har høye midlertidig-andeler, har de også lave driftsmarginer.

Når det gjelder driftsinntekter og markedsandeler, er det et tydelig skille mellom årene før og etter a-meldingen. Det at andelen små og korte jobber øker i a-meldingen, og det at registreringen av lengden på jobben er mer presis, gjør at andelen midlertidige jobber gjør et hopp i 2015. Dette påvirker foretak ulikt, og tallene her tyder på at de ekstra midlertidige jobbene som plukkes opp i a-meldingen, i overvekt befinner seg i foretak med lavere driftsinntekter og markedsandeler i og med at sammenhengen mellom midlertidig-andel og driftsinntekt og markedsandel har et tydelig fall nedover etter 2015. Korrelasjonen snur også fra positiv til negativ, noe som indikerer at de «ekstra» midlertidige jobbene som registreres fra og med 2015, benyttes i relativt større grad av foretak som går dårlig.

I motsetning til innleie ser derfor midlertidige jobber ut til å benyttes av foretak med dårlige framtidsutsikter heller enn som en del av ekspansjon og vekst, slik som innleie fungerer.

Figur 5.3 Korrelasjon mellom andel midlertidige/korte jobber og lønnsomhet/størrelse



Note: Figuren viser korrelasjonskoeffisientene mellom andel korte/midlertidige jobber og mål på foretakets lønnsomhet og størrelse. Korrelasjonene er beregnet i en lineær regresjonsmodell, der 2-siffer næringskode og arbeidsmarkedsregion er justert for i resultatene i venstre kolonne. I tillegg er foretaksfaste effekter justert for i høyre kolonne.

Sammendrag av kapittel 5

Det er en tydelig positiv sammenheng mellom høye innleie/underentrepriseandeler og lønnsomhet og vekst for foretakene. Foretak med høye andeler innleie/underentreprise har høye driftsmarginer, driftsinntekter og markedsandeler. Innad i foretak er også økende andeler innleie/underentreprise assosiert med bedre marginer, høyere driftsinntekter og større markedsandeler. Innleie/underentreprise ser derfor ut til å være tett knyttet til vekst og en måte for foretaket å for eksempel ta på seg flere/større oppdrag på. Sammenhengene er like positive i bygge- og anleggsbransjen, og de blir enda sterkere over tid her.

Midlertidige ansettelser har ikke den samme positive sammenhengen med lønnsomhet og vekst som innleie/underentreprise. Foretak som har høye andeler midlertidig ansatte, har dårligere marginer og lavere driftsinntekter og markedsandeler hvis vi ser på perioden etter 2015 med innføringen av a-ordningen. Perioden fra og med 2015 gir det beste målet på omfanget av midlertidige ansettelser og sammenhengen med resultatmål for foretaket, fordi alle små og korte jobber er registreringspliktige i a-ordningen. Også innad i foretak er høye midlertidig-andeler assosiert med lave driftsmarginer, men sammenhengen med driftsinntekter og markedsandeler er 0 og/eller svakt positiv (også etter 2015).

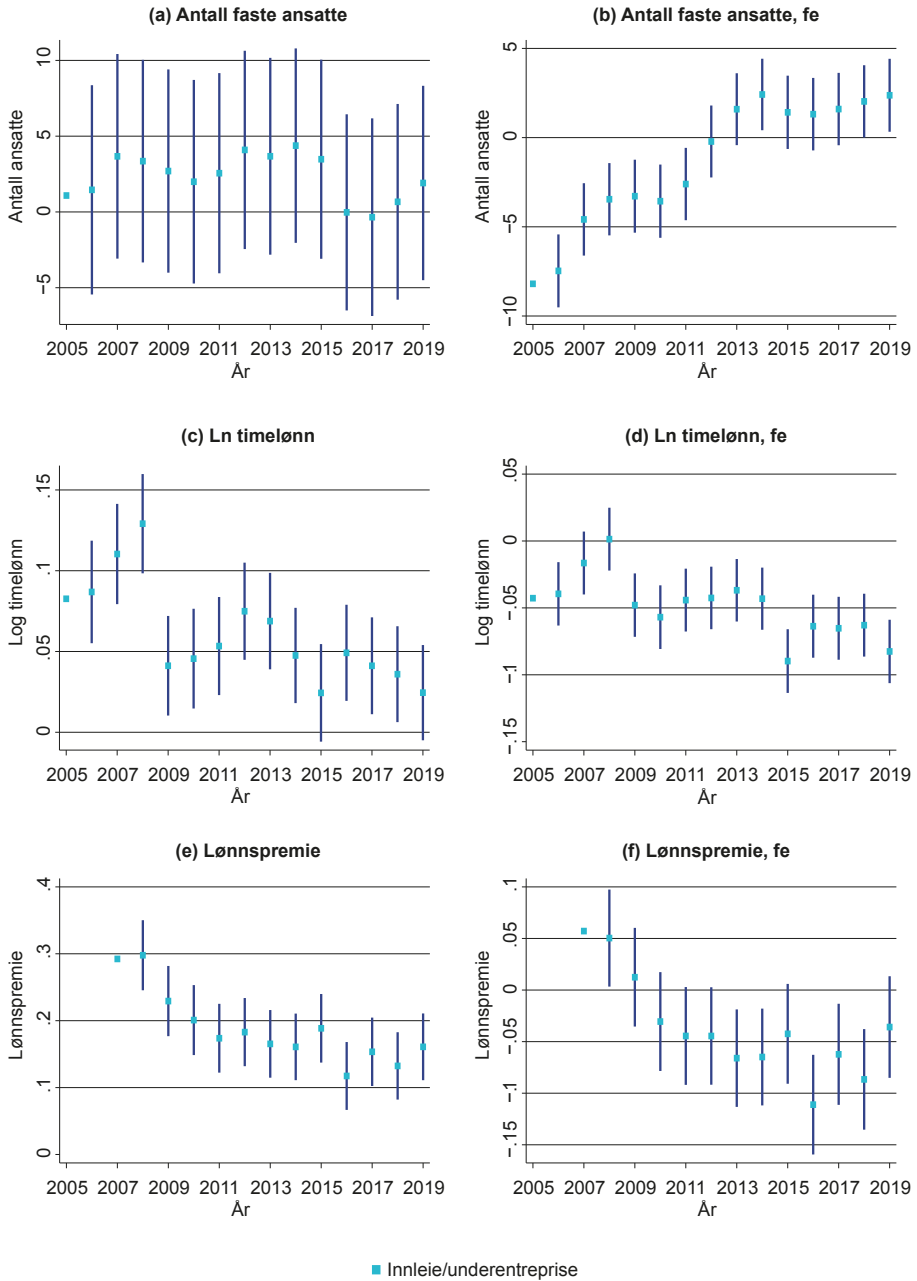
6. Sammenheng mellom utsetting og atypisk arbeid og foretakets ansettelses og lønn

I dette kapitlet ser vi på hvordan andelen innleie/underentreprise og andelen midlertidige henger sammen med antall direkte faste ansettelses i bedriften, kjennetegnet ved arbeidstakere som er ansatt direkte, og ulike lønns mål: lønnsnivå, lønns spredning og foretaksspesifikk lønnspremie. Disse analysene vil for det første si noe om det er noen systematiske forskjeller mellom de som ansettes direkte i foretak med stor andel innleie/underentreprise (hvorav mange er hovedentreprenører), og de som ansettes i foretak med liten andel innleie/underentreprise (hvorav mange er underentrepriser). For kjennetegn ved de som leies inn fra bemanningsbyråer eller som er selvstendige, refererer vi til resultatene i Strøm og von Simson (2020).

For det andre vil analysene si noe om lønnsbetingelsene i foretak som setter ut eller leier inn mye og lite. Vikarbyrådirektivet setter noen rammer for lønninger til de som leies inn, nemlig at de som leies inn, skal lønnes likt som de som jobber der fast. Dette gir insentiver for foretaket til å sette ut arbeid som kan utføres til lavere lønninger, til underentreprenører, hvis underentreprenøren har lavere lønn. Hvis denne typen motivasjon eksisterer, skulle det tilsi at lønningene er høyere i foretak som leier inn mange eller har høy andel underentreprise.

Vi måler sammenhengene med lønn på to måter; den ene er å se på gjennomsnittlig lønnsnivå, og den andre er å se på den foretaksspesifikke lønnspremie. Lønnspremie er beregnet i en toveisfast-effekt-modell, beskrevet i kapittel 3.2, der det er kontrollert for alle kjennetegn ved de ansatte. Lønnspremie brukes ofte også som et mål på produktivitet, fordi avlønningen av arbeidstakere i en bedrift som regel speiler produktiviteten til arbeidskraften i den bedriften. Når arbeidstakerne i en høyproduktiv bedrift får en andel av overskuddet som lønnspremie («rent-sharing»), vil det også være insentiver i disse bedriftene til å sette ut deler av produksjonen til underentreprenører hvis overskuddet ikke i samme grad trenger å deles med de ansatte derfra. Hvis denne typen motivasjon eksisterer, skulle det tilsi at foretak med høy lønnspremie leier inn mange eller har høy andel innleie/underentreprise.

Figur 6.1 Korrelasjon mellom andel innleie/underentreprise og sysselsetting/lønn



Note: Figuren viser korrelasjonskoeffisientene mellom andel innleie/underentreprise og foretakets sysselsetting og lønn for direkte ansatte. Korrelasjonene er beregnet i en lineær regresjonsmodell, der 2-siffer næringskode og arbeidsmarkedsregion er justert for i resultatene i venstre kolonne. I tillegg er foretakstfaste effekter justert for i høyre kolonne.

Figur 6.1 viser korrelasjonene mellom foretak og innad i næringen og arbeidsmarkedsregionen i venstre kolonne og innad i bedriften i høyre kolonne. Vi ser at det er en svak positiv sammenheng mellom andel innleie/underentreprise og antall faste ansatte på tvers av foretak, noe som speiler at foretak som leier inn mange, som regel er store bedrifter. Når vi ser innad i en bedrift hvordan endringer i andel innleie/underentreprise henger sammen med endringer i antall faste ansatte, finner vi en negativ korrelasjon i begynnelsen av perioden, men en stigende og etter hvert positiv sammenheng også innad i bedriften. Dette tyder på at det i begynnelsen av perioden var en sterkere substitusjon av faste arbeidstakere for innleide. Dette har imidlertid snudd, og når andelen innleie/underentreprise øker i dag, ansetter også foretaket flere faste. Dette er konsistent med den sterkere positive sammenhengen mellom andel innleie/underentreprise og vekst (i driftsinntekter og markedsandeler) som vi så i figur 5.1. Veksten i antall direkte faste ansatte er imidlertid ikke spesielt stor, noe som tyder på at størstedelen av foretakets vekst blir gjennomført ved hjelp av innleie/underentreprise.

Sammenhengen mellom andel innleie/underentreprise og lønn er positiv mellom foretak, men sammenhengen blir svakere positiv over perioden. Det samme gjelder for lønnspremien. Mellom foretakene er sammenhengen derfor som forventet hvis en del av økningen i andel innleie/underentreprise skjer fordi foretaket ønsker å spare lønnskostnader; foretak med 10 % høyere innleieandel/underentrepriseandel har rundt 1 prosentpoeng høyere gjennomsnittslønn ved starten av perioden og i underkant av 0,5 prosentpoeng høyere gjennomsnittslønn ved slutten av perioden. Den foretaksspesifikke lønnspremien (som i tillegg er korrigert for alle faste kjennetegn ved arbeidstakerne som er direkte ansatt) er 3 prosentpoeng høyere i foretak med 10 % høyere andel innleie/underentreprise i starten av perioden og 1–2 prosentpoeng i slutten av perioden. Årsaksretningen til denne sammenhengen er heller ikke mulig å si noe om her; er det slik at høyere andel innleie/underentreprise øker lønnsomheten og dermed gjennomsnittslønninger og lønnspremie, eller er det slik at høye lønninger og lønnspremier gjør at foretak øker andelen innleie/underentreprise? Eller skyldes sammenhengen uobserverbare kjennetegn ved foretakene som gir både høy andel innleie/underentreprise og høye lønninger?

I høyre kolonne ser vi på sammenhengen innad i foretak, og derfor er det her justert for alle faste kjennetegn ved foretaket (som kan påvirke både andel innleie/underentreprise og lønn). Innad i foretak er det en negativ sammenheng mellom andel innleie/underentreprise og gjennomsnittslønn og mellom andel innleie/underentreprise og lønnspremie. Foretak som øker sin andel innleie/underentreprise, har altså en dårligere lønnsutvikling for sine direkte ansatte over tid. Dette går imot resultatene for sammenhengen mellom andel innleie/

underentreprise og driftsmarginer som vi så i figur 5.1 Bedrede marginer går som regel sammen med bedre lønninger for de ansatte. Her er det omvendt, og én grunn til det kan være at økende andel innleie/underentreprise også henger sammen med andre kutt i arbeidskraftskostnader i foretaket (som å bremse lønnsveksten til de direkte ansatte). Også her kan retningen gå den andre veien: Foretak som kutter arbeidskraftskostander (både bremser lønnsveksten og setter ut arbeid til innleide/underentreprenører), får bedre marginer.

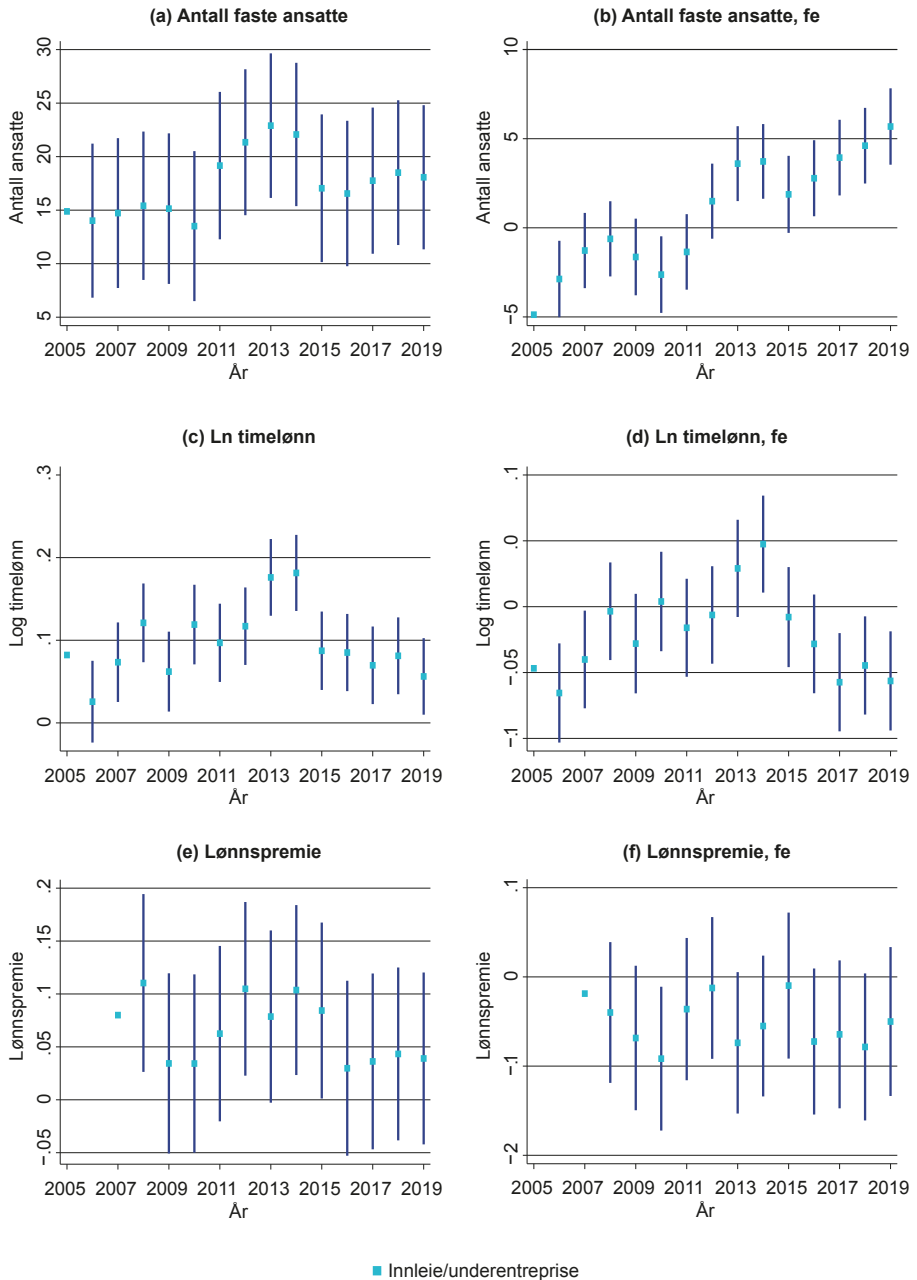
Til sammen tyder disse sammenhengene på at foretak med høye gjennomsnittslønninger og lønnspremier har høyere andeler innleie/underentreprise enn andre foretak, men at videre økninger i andeler innleie/underentreprise følges av en bremsing av lønnsvekst for de direkte ansatte.

I bygge- og anleggsbransjen er det lignende mønstre som i alle foretak. Korrelasjonene er til dels også sterkere. Det er en sterk positiv sammenheng mellom andel innleie/underentreprise og antall egne ansatte på tvers av foretak. Innad i foretak har sammenhengene gått fra å være negativ, som i hele utvalget, til å bli positiv etter 2011. Det er altså ingen substitusjon mellom innleide/underentreprenører og egne ansatte arbeidstakere etter 2011 innad i foretak. Når foretaket øker sin innleie, øker de også antallet egne ansatte.

For lønn er også mønstrene de samme i bygge- og anleggsbransjen som i hele utvalget. Det er foretak med høye gjennomsnittslønninger og høye lønnspremier som har høyere andel innleide/underentreprenører. Innad i foretak er likevel en økning i andel innleie/underentreprise assosiert med en nedgang i gjennomsnittslønn og lønnspremie.

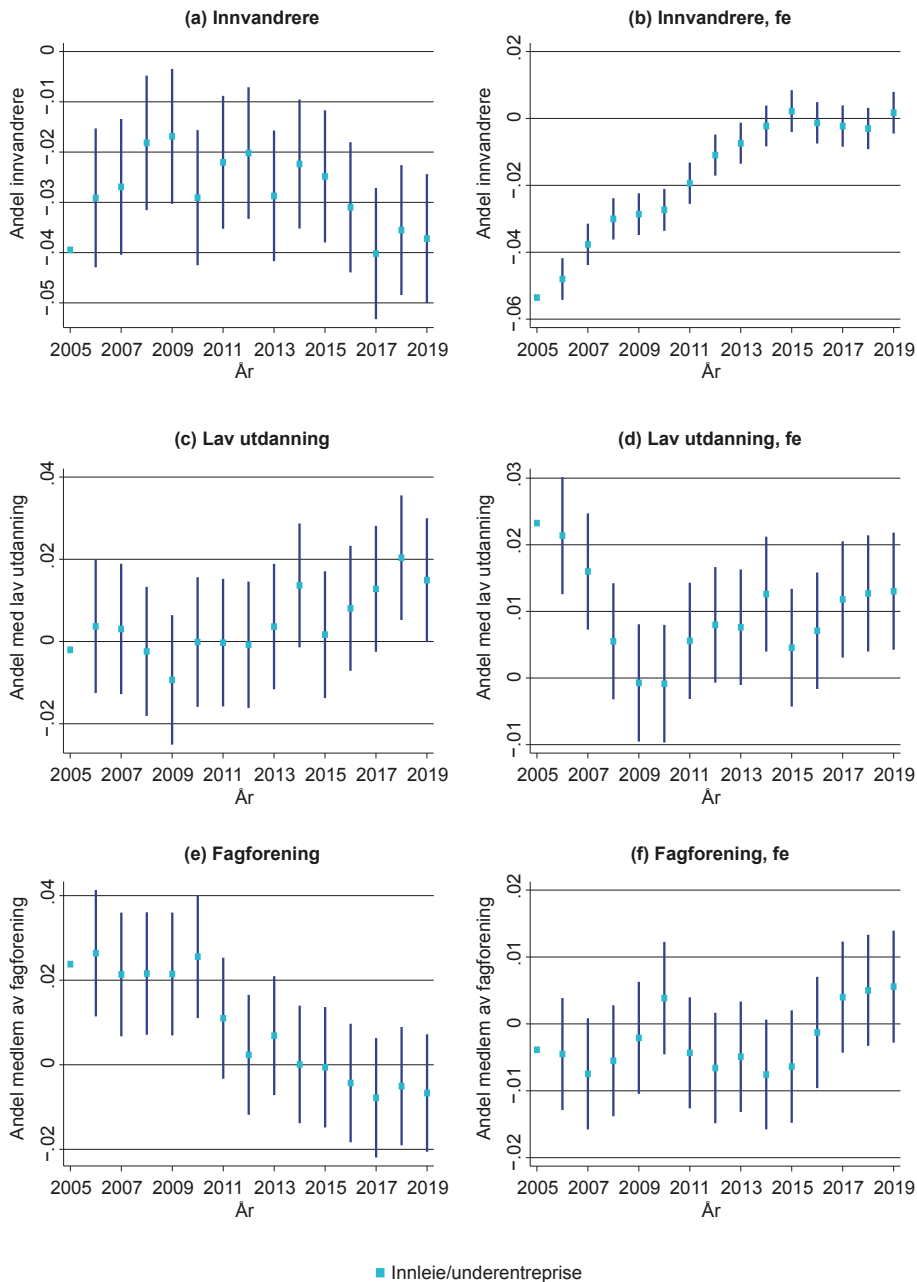
I figur 6.3 ser vi på sammenhengen mellom andel innleie/underentreprise og andelen innvandrere og personer med lav utdanning som er direkte ansatt. I rapporten Strøm og von Simson (2020) fant vi at disse gruppene var spesielt overrepresentert i bemanningsbyråer. Hvis foretak som har høyere andel innleie/underentreprise har færre av disse gruppene direkte ansatt, tyder på at innvandrere og arbeidstakere med lav utdanning er overrepresentert både som innleide og i underentrepriser innad i næringen og arbeidsmarkedsregionen og innad i foretaket over tid.

Figur 6.2 Korrelasjon mellom andel innleie/underentreprise og sysselsetting/lønn, bygge- og anleggsbransjen



Note: Figuren viser korrelasjonskoeffisientene mellom andel innleie/underentreprise og foretakets sysselsetting og lønn for direkte ansatte. Korrelasjonene er beregnet i en lineær regresjonsmodell, der 2-siffer næringskode og arbeidsmarkedsregion er justert for i resultatene i venstre kolonne. I tillegg er foretaksfaste effekter justert for i høyre kolonne.

Figur 6.3 Korrelasjon mellom andel innleie/underentreprise og kjennetegn ved direkte ansatte



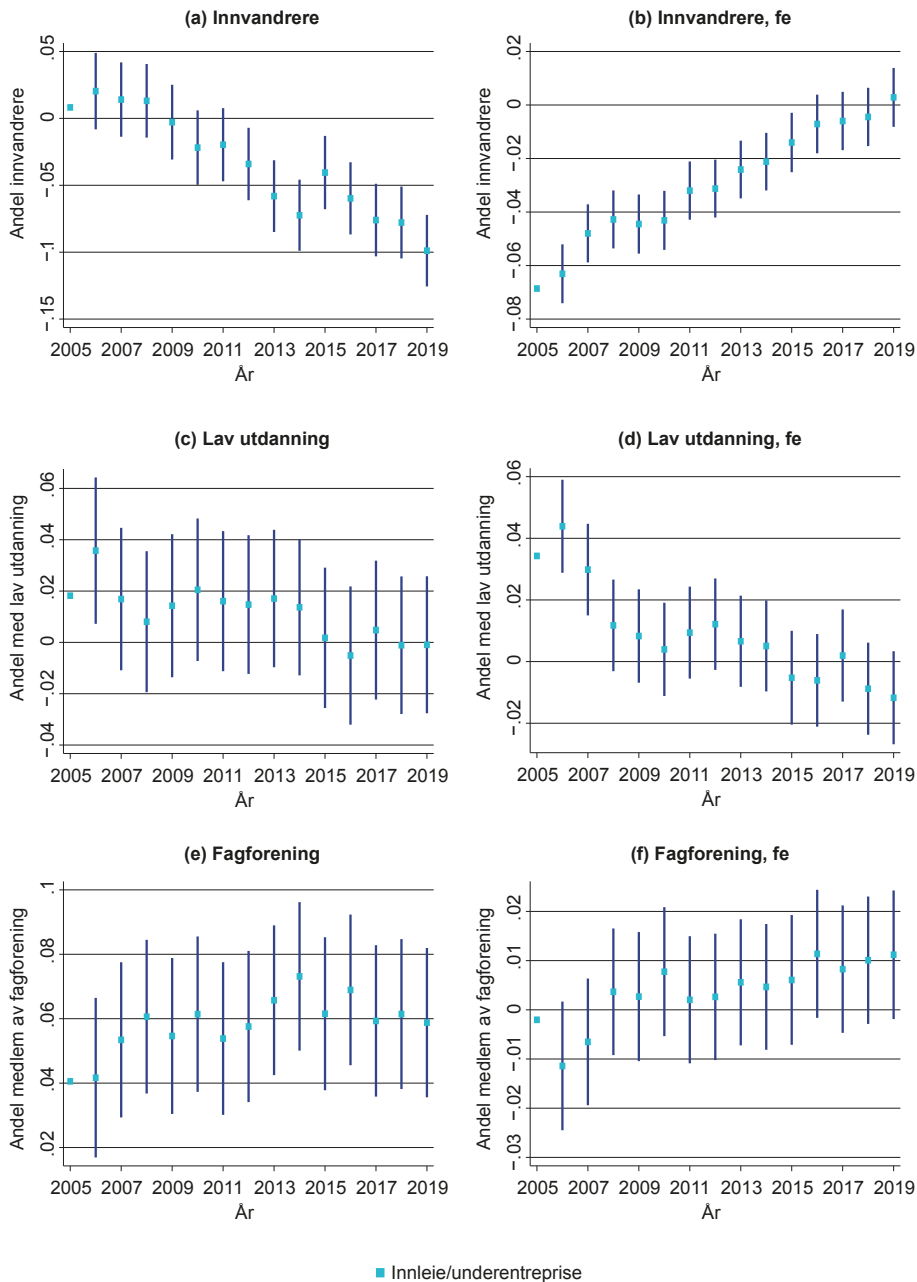
Note: Figuren viser korrelasjonskoeffisientene mellom andel innleie/underentreprise og kjennetegn ved direkte ansatte i foretaket. Korrelasjonene er beregnet i en lineær regresjonsmodell, der 2-siffer næringskode og arbeidsmarkedsregion er justert for i resultatene i venstre kolonne. I tillegg er foretaksfaste effekter justert for i høyre kolonne.

Når det gjelder innvandrere, er det en negativ sammenheng mellom andel innleie/underentreprise og innvandrerandel både mellom foretak i samme næring/arbeidsmarkedsregion og innad i foretaket over tid. Den negative sammenhengen tyder på at innvandrere i større grad er arbeidstakere på prosjektene til hovedentreprenører gjennom å være innleid i bemanningsbyrå eller ansatt hos en underentreprenør, heller enn å være direkte ansatt. Innad i foretakene er det også slik – jo høyere andel innleie/underentreprise foretaket får, jo færre innvandrere er direkte ansatt. Dette snur imidlertid over perioden, og fra rundt 2014 er det ingen sammenheng mellom andel innleie/underentreprise og innvandrerandel. Det betyr at innvandrere ansettes direkte i like stor grad i foretak som driver med mye innleie, som i foretak som driver med lite innleie, når andelen innleie/underentreprise øker. Det er altså en konsentrasjon av innvandrere i foretak som driver med lite innleie (som inkluderer underentreprenører), men konsentrasjonen blir svakere over perioden fordi videre økninger i andel innleie/underentreprise i foretakene ikke henger sammen med lavere grad av direkte ansettelser av innvandrere.

Når det gjelder personer med lav utdanning, er det omvendt. Foretak som leier inn flere eller har høyere andel underentreprise, har flere ansatte med lav utdanning, både innad i næringen/arbeidsmarkedsregionen og innad i foretaket over tid.

Til slutt ser vi på andelen av de direkte ansatte som er medlem av en fagforening. I begynnelsen av perioden er det høyere fagforeningsgrad jo høyere andelen innleie/underentreprise er innad i næringen/arbeidsmarkedsregionen. Mot slutten av perioden snur sammenhengen til å bli negativ. Også innad i foretak er sammenhengen som oftest negativ; foretak har lavere fagforeningsgrad i perioder med høyere andeler innleie/underentreprise. En mekanisme bak en slik sammenheng kan være at høy innleie er assosiert med lavere arbeidstakerinnflytelse, noe også resultatene for lønn kan tyde på i og med at høy innleie er assosiert med dårligere lønnsutvikling for de fast ansatte.

Figur 6.4 Korrelasjon mellom andel innleie/underentreprise og kjennetegn ved direkte ansatte, bygge- og anleggsbransjen

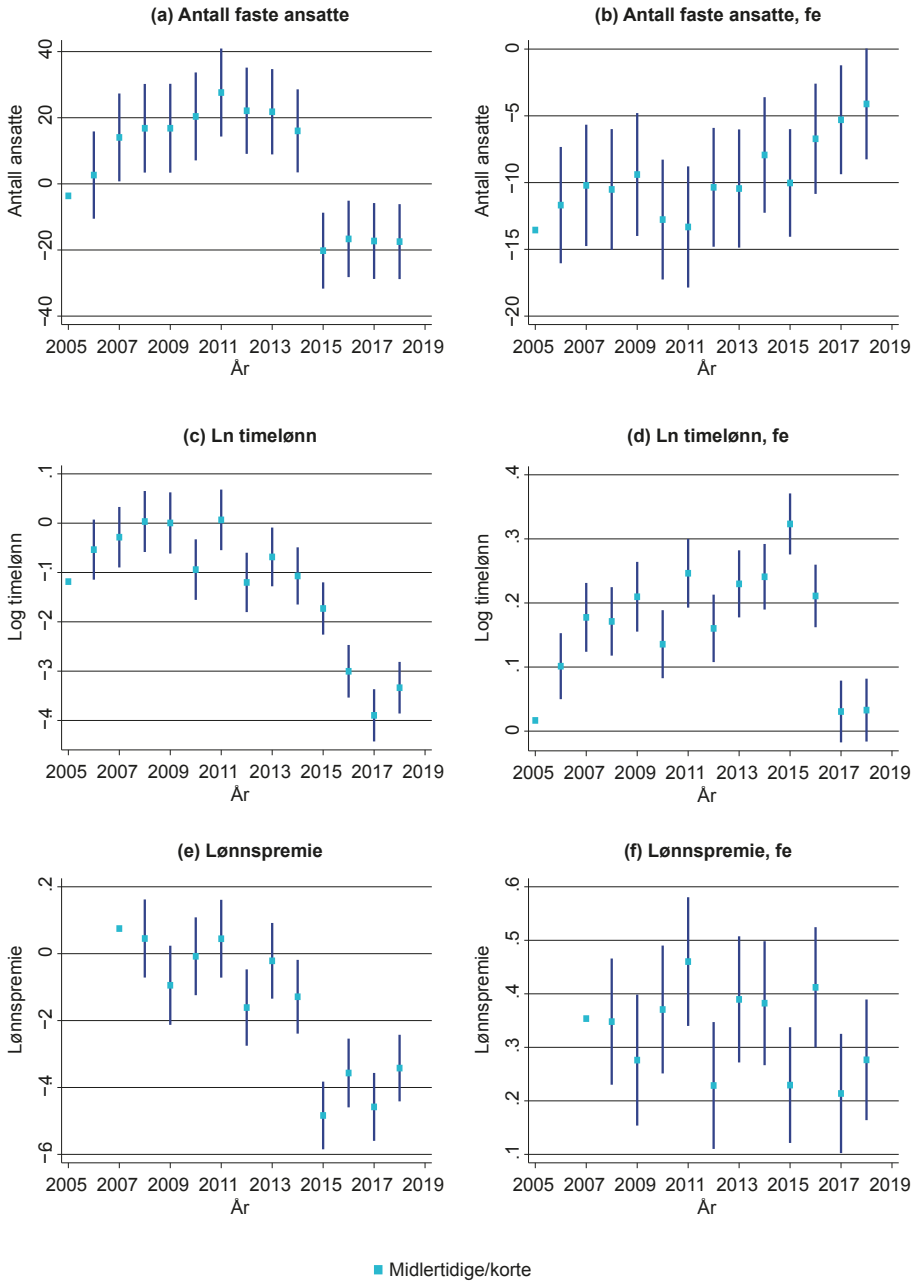


Note: Figuren viser korrelasjonskoeffisientene mellom andel innleie/underentreprise og kjennetegn ved direkte ansatte i foretaket. Korrelasjonene er beregnet i en lineær regresjonsmodell, der 2-siffer næringskode og arbeidsmarkedsregion er justert for i resultatene i venstre kolonne. I tillegg er foretaksfaste effekter justert for i høyre kolonne.

I bygge- og anleggsbransjen er noen av mønstrene annerledes. Det er en klarere negativ sammenheng mellom andel innleie/underentreprise og innvandrerandel over tid mellom bedrifter innad i samme næring/arbeidsmarkedsregion. Det er altså en sterkere tendens over tid til at foretak som har en høy andel innleie/underentreprise, har relativt færre innvandrere direkte ansatt. Innad i foretak er mønsteret likt som i hele utvalget. Det er en sterk negativ sammenheng mellom økte andeler innleie/underentreprise og andel innvandrere direkte ansatt. Mot slutten av perioden er det ingen slik sammenheng. For arbeidstakere med lav utdanning er det en positiv sammenheng med andel innleie/underentreprise i starten av perioden, både mellom og innad i foretak. Over tid forsvinner også denne sammenhengen.

Når det gjelder fagforeningsgrad, er mønsteret i bygge- og anleggsbransjen omvendt av det i resten av utvalget. Jo høyere andel innleie/underentreprise et foretak har, jo høyere fagforeningsgrad har de også blant sine direkte ansatte. Innad i foretak er sammenhengen mindre tydelig, men snur fra svakt negativ til svakt positiv mot slutten av perioden. Det ser derfor ut som om responsen til økte andeler innleie/underentreprise er annerledes enn i resten av utvalget, og høyere andeler innleie/underentreprise har heller oppmuntret til å være medlem av en fagforening enn gjort at arbeidstakerne velger å ikke være medlem. Dette kan blant annet komme av mer aktiv rekruttering fra fagforeninger i bygge- og anleggsbransjen de senere år, da de blant annet har vært så aktive nettopp på grunn av den store bruken av innleie i bransjen. De lavere fagforeningsandelene i foretak med høye andeler innleie/underentreprise kan også henge sammen en ujevn sortering av ulike yrkesgrupper og arbeidstakergrupper i foretak med høy og lav grad av innleie/underentreprise. Arbeidsoppgaver som utføres i foretak med lite innleie/underentreprise, kan være arbeidsoppgaver som tradisjonelt utføres av arbeidstakergrupper/yrkesgrupper med høy grad av fagorganisering.

Figur 6.5 Korrelasjon mellom andel innleie/underentreprise og sysselsetting/lønn



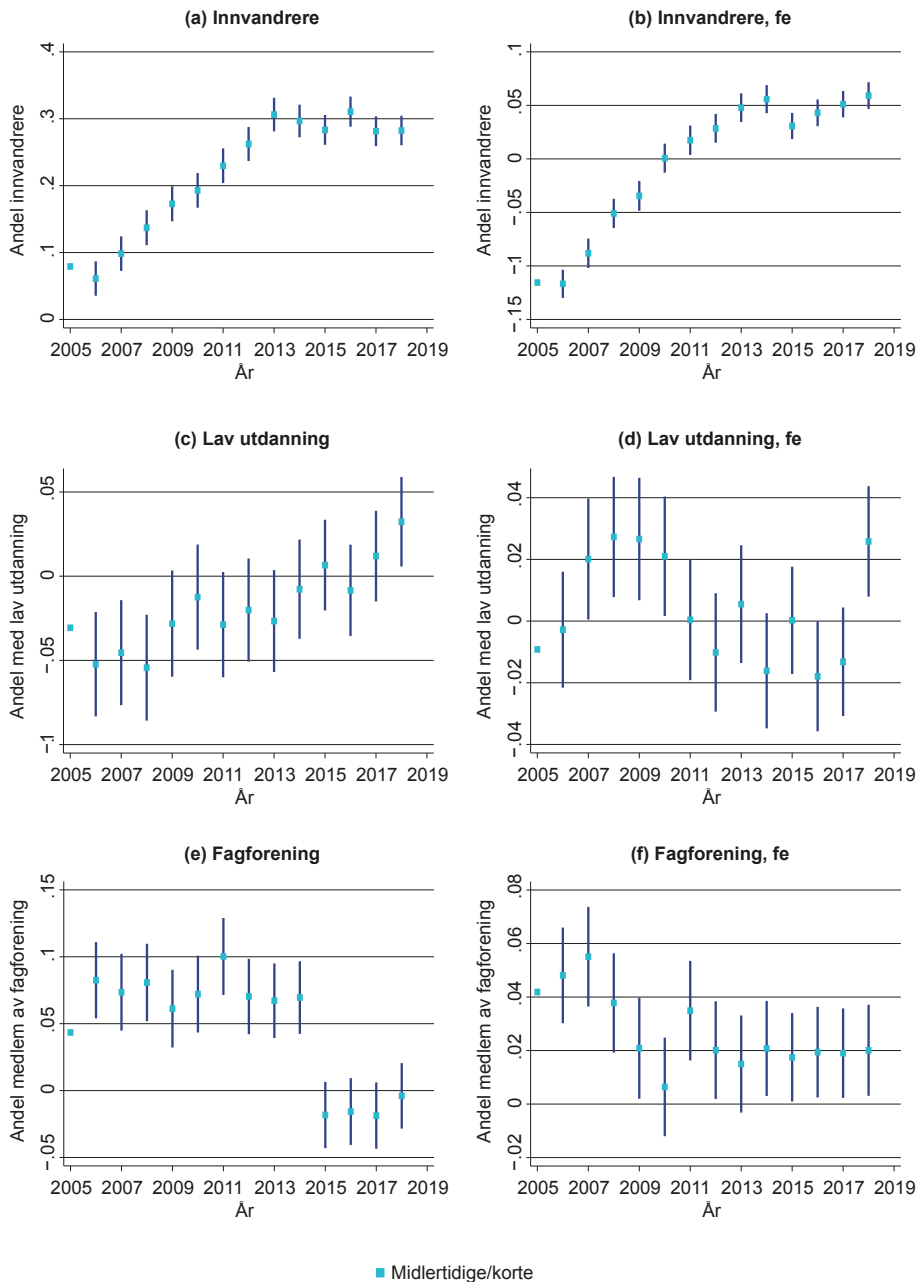
Note: Figuren viser korrelasjonskoeffisientene mellom andel midlertidige/korte jobber og kjennetegn ved direkte ansatte i foretaket. Korrelasjonene er beregnet i en lineær regresjonsmodell, der 2-siffer næringskode og arbeidsmarkedsregion er justert for i resultatene i venstre kolonne. I tillegg er foretaksfaste effekter justert for i høyre kolonne.

For midlertidig ansatte er også sammenhengen med faste ansettelse noe forskjellig fra sammenhengen for innleie. På begynnelsen av perioden er andelen midlertidige positivt korrelert med antall faste ansatte, men negativt ved slutten av perioden. Dette henger sannsynligvis sammen med overgangen til a-meldingen og det at mindre lønnsomme foretak har høyere andeler midlertidige fra og med 2015. Innad i foretak er det likevel slik at perioder med høyere midlertidig-andel også er perioder med flere ansatte totalt mot slutten av perioden.

På tvers av foretak er det også slik at midlertidig-andelen er negativt korrelert med timelønn og lønnspremie, spesielt tydelig ved slutten av perioden når de ekstra midlertidige jobbene blir registrert i a-meldingen. Foretak med lave timelønninger ansetter derfor flere midlertidige. Innad i foretak (høyre kolonne) er det imidlertid omvendt. Perioder med høye midlertidig-andeler er assosiert med perioder med høye timelønninger og lønnspremier. Dette kan komme av at midlertidige ansettelse benyttes i stor grad når det er høy etterspørsel i bransjen for å ta unna topper, og at noe av det ekstra foretaket tjener, kommer de ansatte til gode som høyere lønn.

Figur 6.5 viser sammenhengen mellom midlertidig andel og kjennetegn ved de ansatte i foretaket. Det er tydelig at innvanderandelen er høyere i foretak med høyere midlertidig-andel. Sammenhengen med andelen med lav utdanning er mindre tydelig og snur fra negativ til positiv over perioden. Innad i foretak endrer sammenhengen med innvanderandel seg fra negativ til positiv over perioden, men sammenhengen med andelen med lav utdanning er mindre tydelig. Til slutt er det slik at foretak med høy midlertidig-andel har høyere fagforeningsgrad, både mellom og innad i foretak.

Figur 6.6 Korrelasjon mellom andel midlertidige/korte jobber og kjennetegn ved direkte ansatte



Note: Figuren viser korrelasjonskoeffisientene mellom andel midlertidige/korte jobber og kjennetegn ved direkte ansatte i foretaket. Korrelasjonene er beregnet i en lineær regresjonsmodell, der 2-siffer næringskode og arbeidsmarkedsregion er justert for i resultatene i venstre kolonne. I tillegg er foretaksfaste effekter justert for i høyre kolonne.

Sammendrag av kapittel 6

Foretak som har høyere andel innleie/underentreprise, har også flere faste ansatte. Sammenhengen er imidlertid svak og nær 0 mot slutten av perioden. Innad i foretak er det en tydelig negativ sammenheng ved starten av perioden, men den blir svakt positiv ved slutten av perioden. Innad i foretak var det derfor en tydelig tendens i starten av perioden til at økende innleie/underentreprise-andeler gav færre direkte ansatte (substitusjon). Mot slutten av perioden har det imidlertid snudd, og videre økninger i innleie/underentreprise er nå fulgt av økninger også i direkte faste ansatte arbeidstakere. Denne tendensen er sterkest i bygge- og anleggsbransjen. Økningen i direkte faste ansatte er imidlertid ikke stor, noe som indikerer at vekst i foretak med mye innleie/underentreprise gjennomføres ved hjelp av nettopp økt innleie/underentreprise og ikke samtidig økte egne direkte ansettelser.

Foretak med høyere gjennomsnittslønninger har høyere innleie/underentreprise-andeler. Gjennomsnittslønningene er altså høyere hos typiske hovedentreprenører enn hos typiske underentreprenører. Innad i foretak er sammenhengen negativ og i økende grad negativ over tid. Økninger i andelen innleie/underentreprise følges altså av bremset lønnsvekst for de direkte ansatte. Dette kan tyde på at bruken av innleie/underentreprise gir et press nedover på lønn også for direkte ansatte hos typiske hovedentreprenører.

Foretak med høyere andeler innleie/underentreprise har lavere andeler innvandrere som er direkte ansatt. Innad i foretak er det også slik at mer innleie/underentreprise henger sammen med færre innvandrere som er direkte ansatt, men denne sammenhengen er 0 mot slutten av perioden. Innvandrere ansettes i like stor grad i foretak som øker sine innleie/underentreprise-andeler, som i de som ikke gjør det.

Foretak med høyere andel innleie/underentreprise har flere direkte ansatte som er medlem av en fagforening i starten av perioden, mens det ikke er noen forskjell mellom foretak med høye og lave innleie/underentreprise-andeler ved slutten av perioden. I bygge- og anleggsbransjen holder den positive sammenhengen seg jevnt høy og stabil over perioden.

For midlertidig ansatte er det, i tråd med den negative sammenhengen med lønnsomhet og vekst for foretaket, en negativ sammenheng mellom andelen midlertidig ansatte og lønn. Det er en sterk positiv og økende sammenheng med andelen innvandrere.

7. Konklusjon

I denne rapporten har vi brukt regnskapsdata på foretaksnivå til å undersøke bruken av utsetting og atypisk arbeid i foretak: bredt definert som all bruk av arbeidskraft i produksjonen av varer og tjenester som ikke er direkte, faste ansettelser. Våre hovedmål på utsetting og atypisk arbeid er innleie/underentreprise og midlertidige/korte jobber som andel av totale arbeidsmarkedskostnader.

Utgiftene til innleie/underentreprise stiger fra i underkant av 6 % til i overkant av 8 % i løpet av perioden 2006–2019. Utgifter til midlertidige/korte jobber ligger noe stigende på rundt 5 % etter 2015 (startåret for at alle små og korte jobber er registreringspliktige i a-ordningen). Det er store forskjeller mellom bransjer i bruken av utsetting og atypisk arbeid, både i type og omfang. Innleie/underentreprise er særlig vanlig i bygge- og anleggsbransjen (stiger fra 15 % til 20 % over perioden) og transport- og lagringsbransjen (stiger fra 9 % til 11 % over perioden). Midlertidige/korte jobber er mest vanlig i overnattings- og serveringsbransjen, der tallet ligger på rundt 13 % etter 2015.

Innleie/underentreprise henger positivt sammen med lønnsomhet og størrelse. Foretak med høye(re) andeler innleie/underentreprise har høyere driftsmarginer, driftsinntekter og markedsandeler. Dette gjelder også innad i foretaket: Mer innleie/underentreprise er assosiert med høyere lønnsomhet og vekst. Midlertidige/korte jobber henger negativt sammen med lønnsomhet og vekst.

Gjennomsnittslønninger for direkte ansatte er høyere i foretak med høy andel innleie/underentreprise. Videre økninger i andel innleie/underentreprise er imidlertid assosiert med dårligere lønnsutvikling for de direkte ansatte. Gjennomsnittlige lønninger for direkte ansatte er lavere i foretak med høy andel midlertidige/korte jobber. Disse mønstrene er konsistente med litteratur og teori som knytter økt bruk av atypisk arbeid til økonomiske insentiver til å kutte kostnader. Når lønningene er lavere hos underentreprenører, kan det lønne seg for foretaket å leie inn eller utkontraktere, og dette kan lønne seg ekstra mye for foretak med høye lønninger. Bremsingen i lønnsvekst for egne direkte ansatte er i tråd med litteratur som viser at denne typen lønnskurransen også kan påvirke direkte ansatte hos hovedentreprenører.

Foretak med høy andel innleie/underentreprise har også flere direkte ansatte. Dette henger sammen med at det er store foretak som leier inn eller utkontrak-

terer mest. Innad i foretak var det i begynnelsen av perioden slik at økte andeler innleie/underentreprise hang negativt sammen med andelen direkte ansatte. Dette jevnet seg ut over perioden, og de siste årene har det ikke vært slik substitusjon av direkte ansatte for innleie/underentreprise. Det har imidlertid heller ikke vært en positiv sammenheng, noe som indikerer at vekst i foretak med mye innleie/underentreprise gjennomføres ved hjelp av nettopp økt innleie/underentreprise og ikke samtidig økte egne direkte ansettelser.

Sorteringen av arbeidstakere i arbeidsmarkedet er knyttet til utsetting og atypisk arbeid. Vi viser at noen utsatte grupper i arbeidsmarkedet, som innvandrere, er underrepresentert i foretak med høy innleie/underentreprise. Tidligere studier har vist at innvandrere også er overrepresentert som ansatte i bemanningsbyråer, og samlet betyr dette at innvandrere i større grad sorteres inn i atypiske tilknytningsformer, både i bemanningsbyråer og hos typiske underentreprenører. Innad i foretak er det likevel slik at det ikke er noen sammenheng mellom andelen innleie/underentreprise og andelen innvandrere ved slutten av perioden. Både foretak med og uten økning i andelen innleie/underentreprise øker i like stor grad innvandrerandelen.

Litteratur

- Autor, D., Dorn, D., Katz, L. F., Patterson, C. & Van Reenen, J. (2020). The fall of the labor share and the rise of superstar firms. *The Quarterly Journal of Economics*, 135(2), 645–709.
- Bhuller, M. (2009). *Inndeling av Norge i arbeidsmarkedsregioner*. Statistisk sentralbyrå (SSB). Notater 2009/24.
- 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), F270–F295.
- Drenik, A., Jäger, S., Plotkin, P. & Schoefer, B. (2020). Paying outsourced labor: Direct evidence from linked temp agency-worker-client data. *The Review of Economics and Statistics*, 1–28.
- Evensen, T., Dysvik, E., Kalko, J., & Thomassen, A. (2010). *Nærmere studie av eiendomsdrift i nasjonalregnskapet*. Statistisk sentralbyrå (SSB). Notater 2010/44
- Goldschmidt, D. & Schmieder, J. F. (2017). The rise of domestic outsourcing and the evolution of the German wage structure. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(3), 1165–1217.
- Jahn, E. & Rosholm, M. (2014). Looking behind the bridge: The effect of temporary agency employment on labor market outcomes. *European Economic Review*, 65(5), 108–125.
- 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.
- Kontohjelp.no (2021). <https://kontohjelp.no/kontoplan/45-fremmedytelse-og-underentreprise>
- 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(56), 7–32.
- Strøm, M., von Simson, K. & Østbakken, K. M. (2018). *Midlertidige ansettelser og grupper med svak tilknytning til arbeidslivet* (rapport 2018:2). Institutt for samfunnsforskning.

- Strøm, M. & von Simson, K. (2020). *Atypisk arbeid i Norge, 1995–2018: Omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrater* (rapport 2020:12). Institutt for samfunnsforskning.
- Weil, D. (2014). *The fissured workplace*. Harvard University Press.
- 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.
- Weisstanner, D. (2020). Insiders under pressure: Flexibilization at the margins and wage inequality. *Journal of Social Policy*, 50(4), 1–20.

Utsetting og atypisk arbeid i foretak

Sammenheng med lønnsomhet, lønn og direkte ansettelser i perioden 2005–2019

I denne rapporten har vi brukt regnskapsdata på foretaksnivå til å undersøke bruken av utsetting av arbeidskraft og atypisk arbeid i foretak: bredt definert som all bruk av arbeidskraft i produksjonen av varer og tjenester som ikke er direkte, faste ansettelser. Våre hovedmål på utsetting og atypisk arbeid er innleie/underentreprise og midlertidige/korte jobber som andel av totale arbeidsmarkedskostnader.

Utgiftene til innleie/underentreprise stiger fra i underkant av 6 % til i overkant av 8 % i løpet av perioden 2006–2019. Utgifter til midlertidige/korte jobber ligger noe stigende på rundt 5 % etter 2015. Det er store forskjeller mellom bransjer i bruken av utsetting og atypisk arbeid, både i type og omfang.

Innleie/underentreprise henger positivt sammen med lønnsomhet og størrelse. Foretak med høye(re) andeler innleie/underentreprise har høyere driftsmarginer, driftsinntekter og markedsandeler. Dette gjelder også innad i foretaket: Mer innleie/underentreprise er assosiert med høyere lønnsomhet og vekst. Gjennomsnittslønninger for direkte ansatte er høyere i foretak med høy andel innleie/underentreprise. Videre økninger i andel innleie/underentreprise er imidlertid assosiert med dårligere lønnsutvikling for de direkte ansatte.

Foretak med høy andel innleie/underentreprise har også flere direkte ansatte. Innad i foretak var det i begynnelsen av perioden slik at økte andeler innleie/underentreprise hang negativt sammen med andelen direkte ansatte. Dette jevnet seg ut over perioden, og de siste årene har det ikke vært slik substitusjon av direkte ansatte for innleie/underentreprise. Det har imidlertid heller ikke vært en (stor) positiv sammenheng, noe som indikerer at vekst i foretak med mye innleie/underentreprise gjennomføres ved hjelp av nettopp økt innleie/underentreprise og ikke samtidig økte egne direkte ansettelser.