

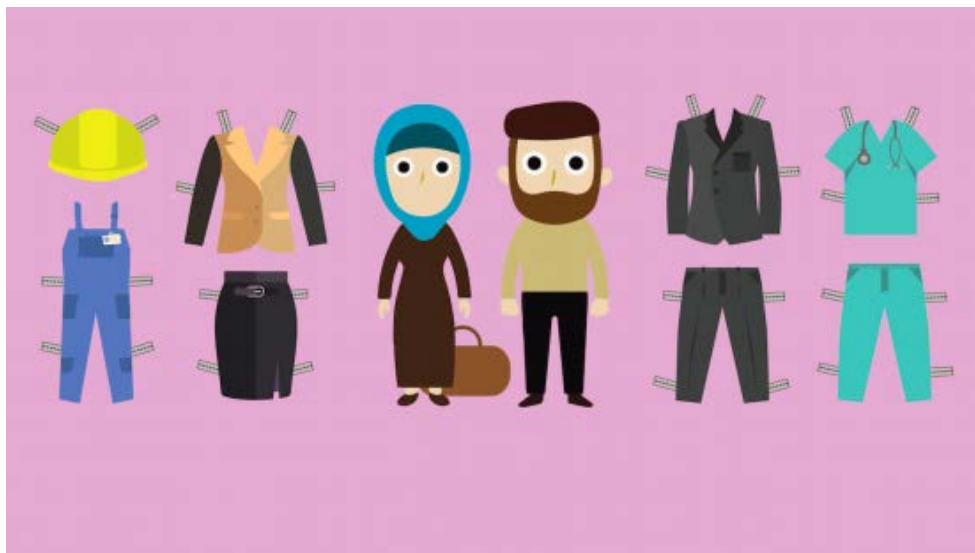
### Sammendrag

450 000 flere sysselsatte siden 2003 har vært mulig på grunn av økt etterspørsel i norsk økonomi. Innvandrersysselsettingen har i tillegg erstattet norskfødte.

I typiske innvandrernæringer forklarer et lavere lønnsnivå om lag 60 prosent av utskiftningen. Av de som var sysselsatt i næringer som hotell og restaurant og renhold i 2008, var henholdsvis 79 og 73 prosent i jobb i 2012, mot 88 prosent samlet sett for alle næringer. Av de som fortsatt var sysselsatt, jobbet inntil 50 prosent i andre næringer.

En rekrutteringskanal for innvandrere har vært gjennom bemanningsbransjen. Lave lønninger der har hatt en kraftig negativ, men likevel bare kort-siktig effekt på den direkte sysselsettingen i næringene. Det er imidlertid fare for at midlertidig ansatte og innleide blir værende i midlertidighet.

Sonja L. Berg, Roger Bjørnstad, Emil Cappelen Bjøru, Fernanda Wiggen Eggen, Bård Jordfald og Marthe Norberg-Schulz



## Innvandrersysselsetting og konsekvenser for norske arbeidere





## Dokumentdetaljer

---

### Rapport nr. 5-2016 fra Senter for lønnsdannelse

Rapporttittel	Innvandrerusselsetting og konsekvenser for norske arbeidere
ISBN-nummer	978-82-93320-50-0 (nett)
Forfattere	Sonja L. Berg, Roger Bjørnstad, Emil Cappelen Bjøru, Fernanda Wiggen Eggen, Bård Jordfald og Marthe Norberg-Schulz
Oppdragsgiver	LO
Førstesidefoto	Fride Elise Herfjord, Tankesmien Agenda
Tilgjengelighet	Offentlig
Dato for ferdigstilling	28. juni 2016

## Kontakt detaljer

---

### Senter for lønnsdannelse v/Fafo og Samfunnsøkonomisk analyse AS

Besøksadresse	Borggata 2B, N-0608 Oslo
Postadresse	Olavs vei 112, 1450 Nesoddtangen
Org.nr.	911 737 752 (Samfunnsøkonomisk analyse AS)
Telefon	+47 974 11 001
E-post	post@samfunnsokonomisk-analyse.no
Nettside	www.lonnsdannelse.no







## Forord

Samfunnsøkonomisk analyse har sammen med Forskningsstiftelsen Fafo opprettet Senter for lønnsdannelse. Opprettelsen er finansiert gjennom oppdragsmidler og denne rapporten er finansiert av LO. Senter for lønnsdannelse ledes av Bård Jordfald (Fafo) og Roger Bjørnstad (Samfunnsøkonomisk analyse). Professor Ragnar Nymoer er forskningsleder. Denne rapporten utgis i regi av senteret.

I arbeidet med rapporten har vi gjennomført fem intervjuer med ansvarlige for rekruttering i utvalgte virksomheter (bygg og anlegg og renhold) og rekrutteringsansvarlige i bemanningsbyrå (til bygg og anlegg og servering). Vi vil takke alle med viktige og gode bidrag til arbeidet med rapporten.

28. juni 2016

Roger Bjørnstad  
Prosjektleder  
Samfunnsøkonomisk analyse AS





## Sammendrag

Fra 2003 til 2015 har sysselsettingen i Norge økt med hele 450 000 personer. Nettoinnvandringen har til sammenlikning vært 422 000 personer i samme periode. Statistikk som går tilbake til 2008 viser at all sysselsettingsvekst siden da har kommet blant innvandrere. Innvandringen har med andre ord gjort sysselsettingsveksten mulig, men tallene alene viser ikke hvordan arbeidsplassene har blitt skapt.

Jobbskapingen kan ha tre kilder:

1. Økt etterspørsel i økonomien. For å klare å levere til den økte etterspørselen, må virksomhetene sysselsette flere arbeidstakere.
2. Arbeidskraft har erstattet annen produktinnsats, som innkjøp av halvfabrikata eller investeringer i kapitalutstyr. For at dette skal kunne ha skjedd, må prisen på arbeidskraft ha gått ned sammenlignet med andre innsatsfaktorer.
3. Lavere produktivitet fra arbeidskraften. Dersom arbeidskraften produserer færre varer og tjenester til samme innsats som før, faller produktiviteten. Da må sysselsettingen øke for å opprettholde produksjonen. Det kan være vanskelig å tenke seg at den samme arbeidskraften som før blir mindre produktiv, men samlet sett kan dette skyldes at høyproduktiv arbeidskraft blir erstattet med lavproduktiv arbeidskraft. Dette kan ha skjedd ved at innvanderne både har hatt lavere lønn og lavere produktivitet enn norske arbeidstakere.

Gjennom beregninger med den makroøkonomiske modellen NAM viser vi i denne rapporten at økt etterspørsel fra økte petroleumsinvesteringer, rentenedgang og økt offentlig konsum og investeringer har skapt 380 000 nye arbeidsplasser. Delvis har økningen i den offentlige etterspørselen vært nødvendig for å produsere offentlige tjenester og infrastruktur til de nye innbyggerne. Sånn sett har innvanderne til en viss grad skapt sin egen arbeidsplass. Innvanderne har også bidratt til økt etterspørsel gjennom deres eget konsum og boligetterspørsel.

Punkt 1 over forklarer altså mesteparten av sysselsettingsveksten. Noe gjenstår imidlertid å forklare. Vi må således også se til punktene 2 og 3. Bjørnstad mfl. (2015) viser at innvandringen har redusert lønnsveksten i store deler av privat sektor, både gjennom at innvanderne selv har lavere lønn enn norskfødte og gjennom smitte til norske arbeidstakere gjennom økt lavlønnskonkurranse. Bjørnstad mfl. (2015) fant signifikante effekter av innvandringen på lavere investeringer i kapital (punkt 2) og produktivitet (punkt 3).

I tillegg til økt sysselsetting samlet sett fra de tre punktene over, kan vi spørre oss om den økte sysselsettingen blant innvandrere også har erstattet norsk arbeidskraft. Og, hvis den har det, har norske arbeidstakere fått jobb andre steder eller gått ut av arbeidsstyrken eller inn i ledighet?

Overordnet statistikk viser at sammenlignet med før den sterke veksten i innvandringen etter 2004, har ledigheten stabilisert seg på et høyere nivå, yrkesdeltakelsen blitt gradvis redusert, og sysselsettingen blant norskfødte gått ned i næringer der innvanderne fra EU-land i Øst-Europa har fått jobb. Dette gir en indikasjon på at veksten i innvandrersysselsettingen faktisk har gått på bekostning av høyere lønte norskfødte.

Utviklingen har i så fall skjedd til tross for at offisiell norsk politikk har vært å beskytte det norske arbeidsmarkedet mot sosial dumping. Myndighetene har ønsket å hindre økt sysselsetting av den relativt sett lavt kvalifiserte utenlandske arbeidskraften gjennom lavere lønninger og svakere arbeidsvilkår enn det som gjel-

der i det norske arbeidslivet. Dette viser at det nok har vært krevende å hindre negative utfall i arbeidsmarkedet fra den økte lavlønnskonkurransen. Det kanskje mest virkningsfulle virkemiddelet vi har brukt er allmenngjøring av enkelte tariffbestemmelser. Markedskreftene i arbeidsmarkedet er sterke når det kommer mye lavt kvalifisert arbeidskraft til det norske arbeidsmarkedet som for mange tiår siden har faset ut lavkompetansearbeidsplasser gjennom en bevisst lønnspolitikk som innebærer små lønnsforskjeller. Høy lønn i bunn av lønnsfordelingen har gjort det mer attraktivt å erstatte slike jobber med kapitalutstyr med høyt teknologiinnhold og høyere kvalifisert arbeidskraft. Med arbeidsinnvandringen har denne utviklingen delvis blitt reversert.

I denne rapporten utforsker vi dette videre. Vi ser på hvilke økonomiske mekanismer som i så fall har vært i sving for å erstatte norskfødt arbeidskraft med innvandrere og gjennom hvilke kanaler den økte innvandringsyssetningen da har gått gjennom – faste stillinger, midlertidige ansettelser eller bemanningsforetak.

Fra Lønnsstatistikken ble det i Bjørnstad mfl. (2015) summert opp tall til næringsnivå. Dette har vi benyttet til å estimere såkalte betingete faktoretterspørselsmodeller for hver næring i norsk økonomi. Disse viser næringenes bruk av arbeidskraft for et gitt faktisk produksjonsnivå, og beregner hvilken effekt lønnsforskjellene har på sammensetningen av arbeidsstokken. Vi har delt lønnstakerne i tre grupper:

- Landgruppe 1: De som er født i Norge, Europa utenom EU-land i Øst-Europa (EU10), Russland og Eks-Jugoslavia, Nord-Amerika og Oceania.
- Landgruppe 2: De som er født i Afrika, Asia, Sør- og Mellom-Amerika, EU10, Russland, Eks-Jugoslavia.
- De som er innleide fra bemanningsforetak uavhengig av landbakgrunn.

Et viktig grep vi har gjort for å beregne sysselsettingen av innleide fra bemanningsforetak i hver enkelt næring, er å bruke nasjonalregnskapets kryssløpstabeller. Disse viser hvilke næringer bemanningsforetak leverer tjenester til.

For de ti største «innvandrernæringene» finner vi en signifikant negativ substitusjonselastisitet mellom bruken av arbeidskraft fra landgruppe 1 og landgruppe 2. For flere av disse næringene utgjør antall sysselsatte fra EU-land i Øst-Europa en så stor andel av de fra landgruppe 2, at det i hovedsak er disse det er snakk om. Tallfestingen viser at én prosent lavere lønn til innvandrere fra landgruppe 2 i forhold til de fra landgruppe 1, reduserer den relative bruken av arbeidskraft fra landgruppe 1 med 0,35 prosent i disse næringene. Gjennomsnittlig timelønn til arbeidstakere fra landgruppe 2 lå typisk på 80-90 prosent av lønna til de fra landgruppe 1 i næringene. Når tilgangen på arbeidskraft fra landgruppe 2 har økt, har det således vært en sterk tendens til å erstatte de fra landgruppe 1, herunder norskfødte arbeidstakere.

Vi kan bruke disse resultatene til å anskueliggjøre hvor mye av sysselsettingsendringene som skyldes lavlønnskonkurransen fra den økte innvandringen. Resultatet er oppsummert i Tabell 1-1. I 2012 utgjorde arbeidstakere fra landgruppe 2 9,7 prosent av antallet fra landgruppe 1. I gjennomsnitt over perioden 2003-2012 var lønnsnivået 15 prosent lavere. En substitusjonselastisitet som vi har estimert til -0,35, tilsier en sysselsetting blant de fra landgruppe 2 på 6 prosent – knapt 4 prosentpoeng lavere enn faktisk sysselsetting i 2012. Substitusjonen forklarer altså over halvparten av faktisk sysselsetting av personer fra landgruppe 2 ifølge estimeringsresultatene.

Arbeidstakere fra landgruppe 1 og 2 er ikke perfekte substitutter. Det kan være flere grunner til at substitusjon ikke forklarer all sysselsettingsvekst blant innvandrere fra landgruppe 2. Resten kan for eksempel forklares med at de etterspørres på grunn av sin kompetanse, yrke og ansiennitet, eller at det har vært

mangel på visse typer arbeidskraft blant de fra landgruppe 1. Avviket kan imidlertid også skyldes at resultatene er usikre.

**Tabell 1-1 Lønnsforskjeller og sysselsetting i næringer med signifikant negativ substitusjonselastisitet mellom arbeidstakere fra landgruppe 1 og landgruppe 2**

Næring	Timelønn til de fra landgruppe 2 i % av timelønn til øvrige, gj. snitt 2003-2012	Sysselsatte innvandrere fra landgruppe 2 i % av øvrige i 2012	Sysselsettingsprosent som følge av estimert substitusjon mellom arbeidstakere fra landgruppe 1 og 2
<b>Ti typiske «innvandrer-næringer»</b>	84,5%	9,7%	6,0%
<b>Bygg og anlegg</b>	81,2%	8,4%	57,8%
<b>Varehandel</b>	85,3%	5,1%	21,3%
<b>Overnatting og servering</b>	87,7%	24,7%	21,5%

Kilde: Samfunnsøkonomisk analyse

Denne analysen antar lik effekt av lavlønnskonkurransen på alle de ti største «innvandrer-næringene». Datagrunnlaget for å tallfeste separate effekter i hver enkelt næring er lite. Vi har likevel gjennomført slike næringsvise estimeringer. Resultatene må imidlertid tolkes med større forsiktighet. Når vi tallfester substitusjonen i hver enkelt næring, finner vi signifikante effekter i bygge- og anleggsnæringen, varehandelen og hotell- og restaurantnæringen. Også i disse næringene ligger lønnsnivået blant innvandrere fra landgruppe 2 på 80-90 prosent av nivået til norskfødte og innvandrere fra landgruppe 1. For hver prosent i lønnsforskjell finner vi en substitusjonseffekt på 2,4, 1,1 og 0,9 prosent i henholdsvis bygg og anlegg, varehandel og hotell og restaurant.

Vi ser av tabellen at timelønningene til innvandrere fra landgruppe 2 ligger mellom 81 og 88 prosent av øvriges timelønninger i perioden 2003-2012. Resultatene tyder på at det da skulle vært en langt høyere sysselsetting av innvandrere fra landgruppe 2 i bygg og anlegg og varehandel hvis lønnsforskjellene alene skulle forklare alt, henholdsvis 57,8 og 21,3 prosent. Faktisk lå andelen på «bare» henholdsvis 8,4 og 5,1 prosent. Innen overnatting og servering ser lønnsforskjellene derimot ut til å forklare om lag all sysselsetting av innvandrere fra landgruppe 2.

Med forbehold om usikkerheten i resultatene, kan avviket mellom faktisk og predikert sysselsetting av innvandrere fra landgruppe 2 forklares med andre forhold enn lønnsforskjellene. For eksempel kan det være formelle og ikke-formelle hindringer for virksomhetene i å justere arbeidsstokken sin til å reflektere lønnsforskjellene. Avviket kan imidlertid også skyldes at kompetansenivået til innvandrerne fra landgruppe 2 i særlig bygge- og anleggsvirksomheten og varehandelen er såpass mye lavere enn til de fra landgruppe 1, at virksomhetene likevel ikke ønsker en så sterk utskifting av arbeidsstokken som lønnsforskjellene alene skulle tilsi.

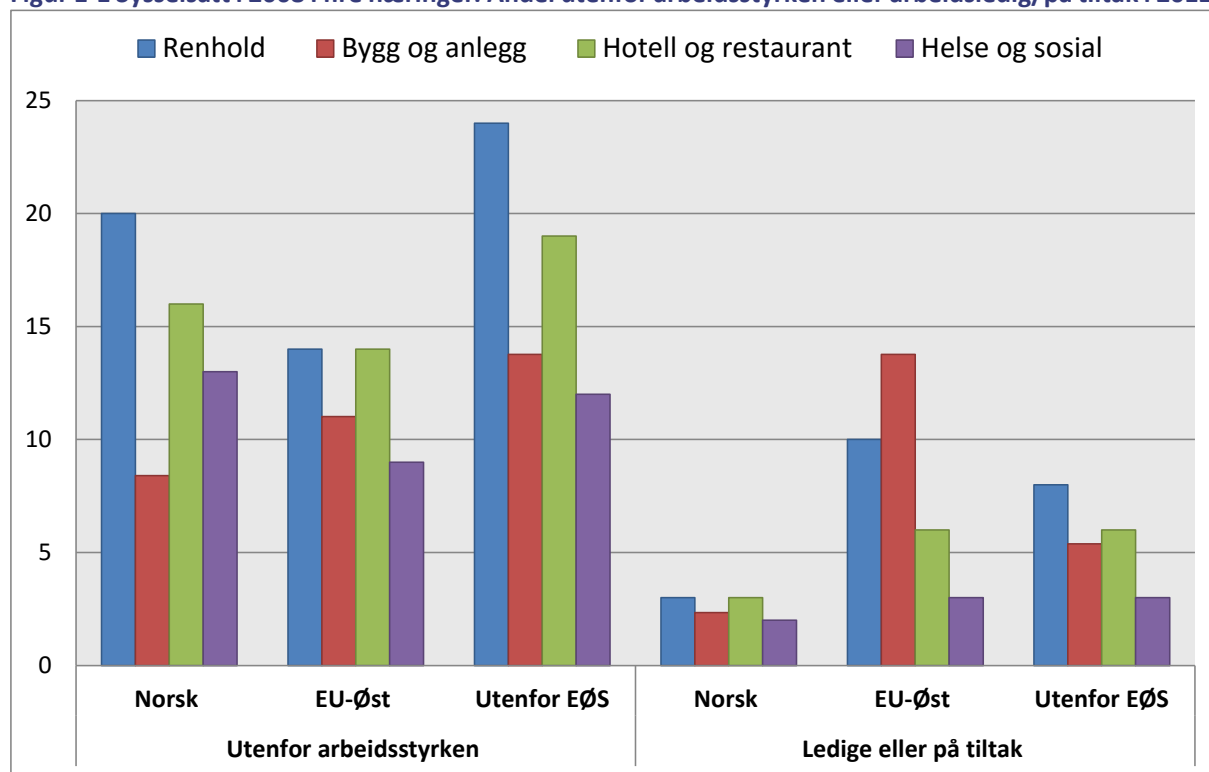
Ser vi på sysselsettingen av innleide fra bemanningsbransjen, finner vi ingen langsiktige effekter av lavlønnskonkurransen på den direkte sysselsettingen, hverken av personer fra landgruppe 1 eller 2. Det er imidlertid signifikante kortsiktige effekter. Resultatene viser at det særlig har skjedd en kortsiktig fortregning av direkte sysselsatte norskfødte og andre fra landgruppe 1. Dersom deres lønn øker én prosent mer enn de

innleides, øker antall innleide ifølge resultatene med hele 0,44 prosent samme år. Det tar noe tid før effekten av denne lavlønnskonkurransen ebber ut. Året etter har det fortsatt økt sysselsettingen med 0,26 prosent. To år senere er effekten 0,15 prosent.

Ved å ta utgangspunkt i dem som var registrert som sysselsatte i 2008, har vi sett nærmere på hvilken tilknytning disse hadde til arbeidsmarkedet i 2012. Vi har da sett om de fortsatt er yrkesaktive, om de er blitt ledige eller er på arbeidsmarkedstiltak, eller om de befinner seg utenfor arbeidsstyrken.

For norsk økonomi samlet var det 8 prosent av de som var mellom 25-64 år i 2012 og som samtidig var registrert bosatte i Norge som ikke lenger var i arbeidsstyrken. 3 prosent var enten ledige eller i tiltak. Av de som var sysselsatte i 2008 var altså 12 prosent uten sysselsetting fire år senere. Det var betydelige næringsmessige forskjeller. Blant dem som var sysselsatte innenfor renhold i 2008, viser det seg at 20 prosent var utenfor arbeidsstyrken i 2012, mens seks prosent var enten ledige eller på tiltak. Tilsvarende var andelen for hotell og restaurant på henholdsvis 17 og 4 prosent. Innenfor helse og sosial, som domineres av offentlig sektor, var 12 utenfor arbeidsstyrken i 2012. Kun 2 prosent var enten ledige eller på tiltak.

**Figur 1-1 Sysselsatt i 2008 i fire næringer. Andel utenfor arbeidsstyrken eller arbeidsledig/på tiltak i 2012.**



Kilder: Statistisk sentralbyrå og Fafo

Videre varierer graden av det å ikke lenger være sysselsatt, etter landbakgrunn. De som er født utenfor EØS har de høyeste andelen utenfor arbeidsstyrken fire år etter. Unntaket her er innenfor helse og sosialnæringen, hvor andelen er noe lavere enn for norskfødte. Her viser det seg dog at alderen til de norskfødte er høy, og mange kan ha gått ut av arbeidsstyrken med avtalefestet pensjon (AFP). Ser man derimot på de som er blitt ledige fire år etter, er denne lavest for de norskfødte i alle næringene. Derimot ligger denne betydelig høyere for dem fra EU-Øst. Blant dem som fortsatt var sysselsatte i 2012 varierer derfor andelen fra om lag 85 prosent for alle landgruppene innenfor helse og sosialtjenester, ned til 68 prosent for renholdere født utenfor EØS-området.

Mens bruken av midlertidige stillinger har vært stabilt siden begynnelsen av 2000-tallet, har innleie fra bemanningsforetak økt markert etter 2004. Anvendelse av midlertidige stillinger og rekruttering via bemanningsbyråer må imidlertid ses i sammenheng, da bemanningsbyråene primært bidrar til å dekke etterspørselen etter midlertidig arbeidskraft. Arbeidskraftundersøkelsen viser om lag uendret midlertidighet, men det kan være vanskelig å få et representativt utvalg i denne undersøkelsen. I en slik utvalgsundersøkelse er innvandrerne vanskelige å få tak i og motta svar fra. Dessuten kan de som er ansatt i bemanningsforetak svare at de er fast ansatte, selv om de altså leies ut på midlertidige kontrakter. Med andre ord ser vi at noen flere har fått en løsere tilknytning til arbeidslivet, og dette må ses i lys av den sterke arbeidsinnvandringen siden EU-utvidelsen i 2004.

Vi vet foreløpig lite om effektene på den totale sysselsettingen av økt tilgang på midlertidig ansettelse. Skal vi tror internasjonal forskning er det liten grunn til å anta at dette er det mest effektive virkemiddelet for å øke den totale sysselsettingen på. Det fører snarere til økt midlertidighet.

For arbeidsgiver kan imidlertid muligheten til å anvende midlertidig ansatte være fordelaktig, da dette gir rom for å både ha en kapasitetsmessig og faglig fleksibilitet i arbeidsstokken. For arbeidstakere, som ellers har vanskelig for å komme seg inn på arbeidsmarkedet, kan midlertidig ansettelse være en døråpner til arbeidslivet. På den andre siden er det en rekke ulemper for arbeidstakerne ved å være midlertidig ansatt. Sammenlignet med å være fast ansatt, har midlertidig ansettelse ulemper for arbeidstakerne, både hva angår lønn og lønnsutvikling, tilfredshet, økonomisk sikkerhet og muligheten for videreutvikling av sin kompetanse. Dersom midlertidige stillinger fungerer som et springbrett inn i arbeidslivet, og fører til fast stilling, kan ulempene framstå som et mindre problem, både fra individets og samfunnet ståsted.

Et tilleggsaspekt er at det er bestemte grupper i samfunnet som i hovedsak jobber midlertidig. Eksempelvis vet vi at en stor andel av de som jobber midlertidig, og som rekrutteres via bemanningsbyråer, er innvandrere. Dette har særlig blitt forsterket etter EU-utvidelsen i Øst-Europa.

For å få til en utvikling der midlertidig ansettelse er en døråpner til arbeidslivet og styrker den enkeltes posisjon på arbeidsmarkedet, er deltakelse i kompetansehevingstiltak på arbeidsplassen viktig. Våre analyser viser imidlertid at de med svakest tilknytning til arbeidslivet også er de som nyter minst godt av slike kompetansehevingstiltak. Dette kan resultere i en innlåsningsmekanisme eller segmentering, ved at gruppene med svakest tilknytning til arbeidslivet forblir svakt tilknyttet. Det å sikre en fast og trygg arbeidsmarkedstilknytning har også stor betydning for den enkeltes inntektsgrunnlag, levekår og psykiske og fysiske helse.

Det har vært knyttet spenning til konsekvensene av lovendringer som har kommet gjennom 2000-tallet og nå sist i 2015, som har gjort det enklere å ansette midlertidig arbeidskraft og endret reguleringen av rekruttering gjennom vikarbyråer. Sentrale spørsmål har vært om endringene ville føre til flere midlertidig ansatte, om økningen ville gi en samlet vekst i sysselsettingen, hvordan dette ville påvirke de midlertidig ansattes lønns- og arbeidsvilkår og om hvordan dette smitter over på fast ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Per i dag finnes lite forskning som sier noe om konsekvensene av regelendringene, men det er blant annet sett på virkningene av innføringen av vikarbyrådirektivet. Per i dag er det ikke belegg for å si at forholdene for arbeidstakere som rekrutteres via bemanningsbyråer har forverret seg.



# Innhold

<b>Forord</b>	<b>i</b>
<b>Sammendrag</b>	<b>iii</b>
<b>Innhold</b>	<b>ix</b>
<b>1 Sysselsettingsvekst uten sidestykke etter 2004</b>	<b>1</b>
<b>2 Etterspørsel etter ulike typer arbeidskraft</b>	<b>11</b>
2.1 Teoretisk tilnærming	11
2.2 Økonometrisk modellering	12
2.3 Datagrunnlag	13
2.4 Resultater	18
<b>3 Sysselsatte i fire næringer fra 2008 til 2012</b>	<b>24</b>
3.1 Bygg og anlegg	25
3.2 Rengjøringsvirksomhet	27
3.3 Overnattings- og serveringsvirksomhet	30
3.4 Helse- og sosialtjenester	33
<b>4 Midlertidig ansettelse</b>	<b>36</b>
4.1 Innleid arbeidskraft i midlertidige stillinger	36
4.2 Mulige konsekvenser for arbeidstakere i midlertidige ansettelse	45
<b>5 Avsluttende kommentarer</b>	<b>54</b>
<b>6 Referanser</b>	<b>56</b>
<b>Vedlegg A Enhets- og Foretaksregisteret</b>	<b>58</b>
<b>Vedlegg B Nærings- og utvalgsoversikt</b>	<b>59</b>
<b>Vedlegg C Innvandrede lønnstakere etter næring</b>	<b>60</b>





# 1 Sysselsettingsvekst uten sidestykke etter 2004

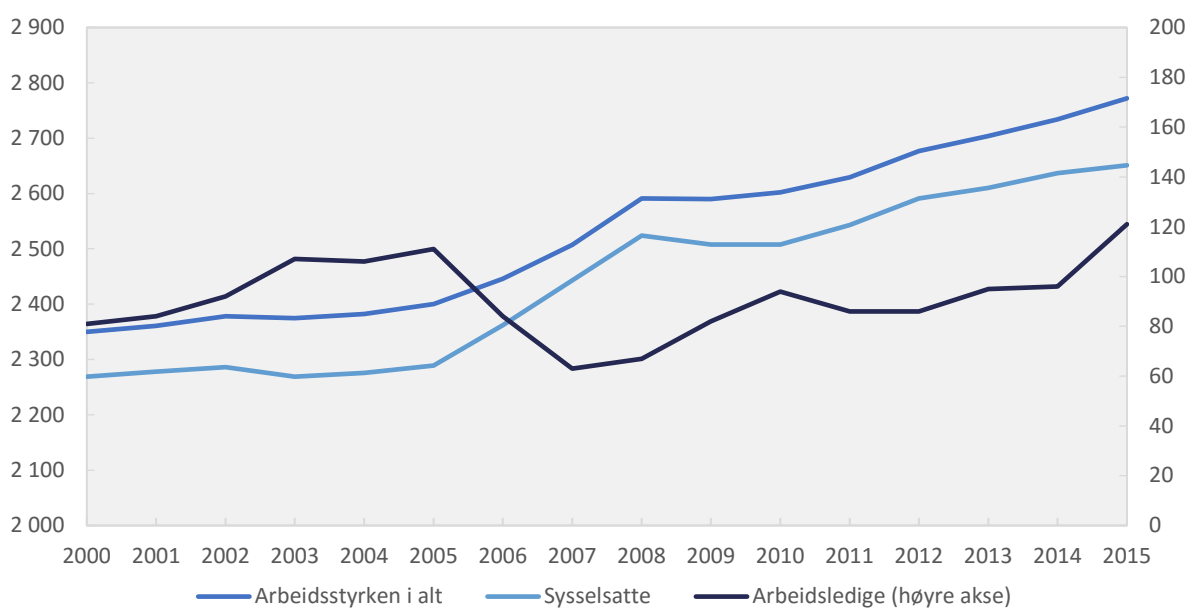
Siden 2003 har sysselsettingen i Norge økt med formidable 450 000 personer (se figur 1-1). Den norske arbeidsstokken har med dette vokst med 20 prosent. Med oljebremsen har de gode tidene for norsk økonomi snudd og ledigheten øker. Likevel har sysselsettingsveksten fortsatt.

De nye arbeidsplassene har kun kommet blant innvandrere (jf. figur 1-2 og figur 1-3). Innvandringen viser således hvordan sysselsettingsveksten har vært mulig, men ikke hvordan arbeidsplassene har blitt skapt. Jobbskapingen kan ha tre kilder:

1. Økt etterspørsel i økonomien. For å klare å levere til den økte etterspørselen, må virksomhetene sysselsette flere arbeidstakere.
2. Arbeidskraft har erstattet annen produktinnsats, som innkjøp av halvfabrikata eller investeringer i kapitalutstyr. For at dette skal kunne ha skjedd, må prisen på arbeidskraft ha gått ned sammenlignet med andre innsatsfaktorer.
3. Lavere produktivitet fra arbeidskraften. Dersom arbeidskraften produserer færre varer og tjenester til samme innsats som før, faller produktiviteten. Da må sysselsettingen øke for å opprettholde produksjonen. Det kan være vanskelig å tenke seg at den samme arbeidskraften som før blir mindre produktiv, men samlet sett kan dette skyldes at høy produktiv arbeidskraft blir erstattet med lavproduktiv arbeidskraft – kanskje som følge av at den lavproduktive arbeidskraften relativt sett er billigere.

Senter for lønnsdannelse (2015) viser at innvandringen har hatt en klart dempende effekt på lønnsveksten i typiske lavlønnsyrker i privat sektor. Denne studien så på betydningen av innvandringen i bygg- og anlegg, vakt og eiendomsdrift og verftsindustri. Lavere lønnsvekst kan forklare punkt 2 og 3 over. Studien dokumenterte i tråd med dette at innvandringen til Norge siden 2004 har forårsaket lavere produktivitet og mindre investeringer i kapital. Dette forklarer altså noe av sysselsettingsveksten siden da.

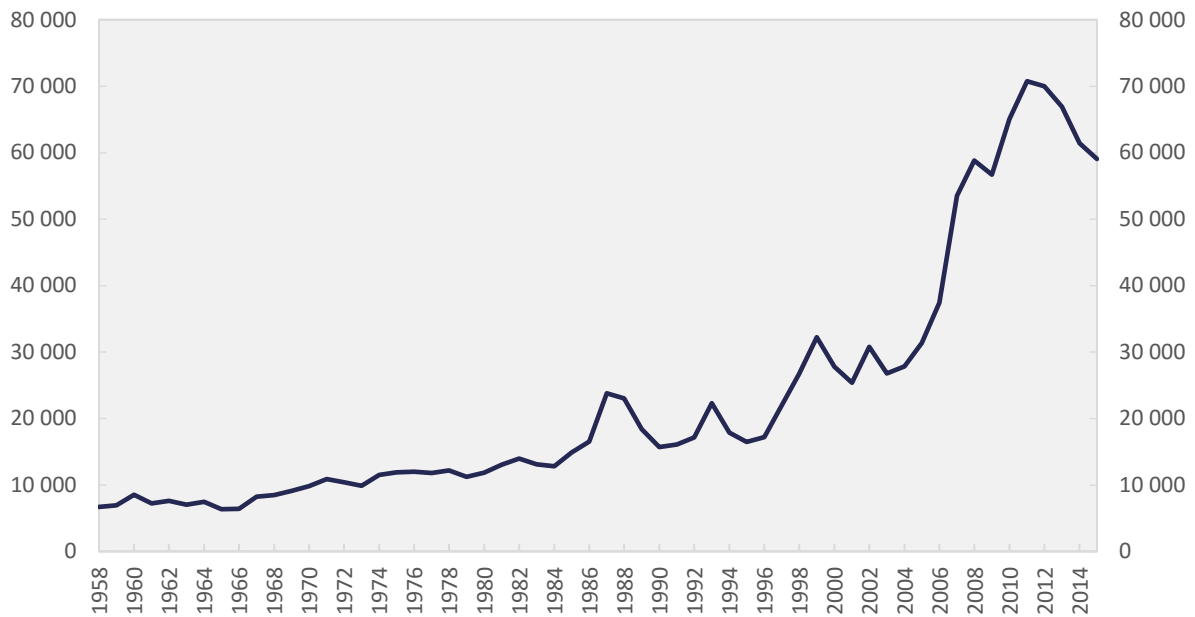
**Figur 1-1 Arbeidsstyrken, sysselsatte og arbeidsledige. 1 000 personer. 2000-2015**



Kilde: Statistisk sentralbyrå og Samfunnsøkonomisk analyse

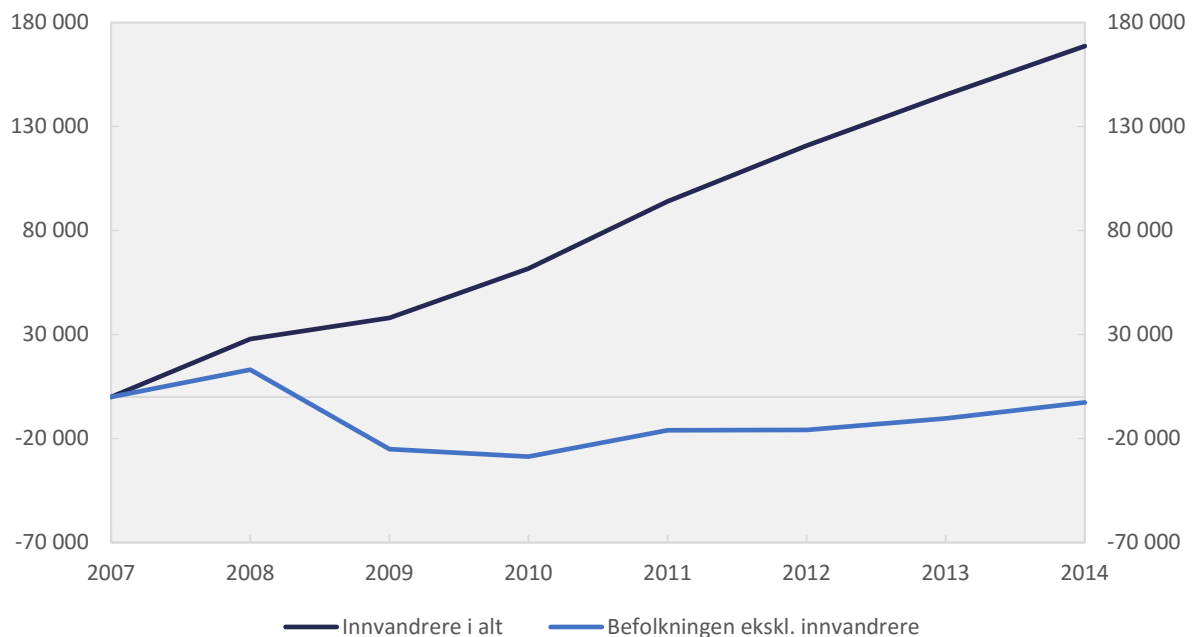
Den samlede sysselsetningsveksten må imidlertid i størst grad tilskrives punkt 1, økt etterspørsel i økonomien. Antar vi at normal veksttakt i norsk økonomi er 1,5 prosent per år uten økt sysselsetting, noe som om lag tilsvarer den historisk sett underliggende produktivitetsveksten, ville den vært 20 prosent høyere i 2015 enn i 2003. I virkeligheten har økonomien vokst med det dobbelte – 3 prosent årlig. Den sterke veksten har kommet fra både økt konsum og investeringer i offentlig og privat sektor. Av figur 1-4 ser vi at det særlig er husholdningenes konsum og investeringer i petroleum, annen næringsvirksomhet og boliger som har vokst mye. Importveksten har dempet utslaget.

**Figur 1-2 Innvandring til Norge. 1958-2015**



Kilde: Statistisk sentralbyrå og Samfunnsøkonomisk analyse

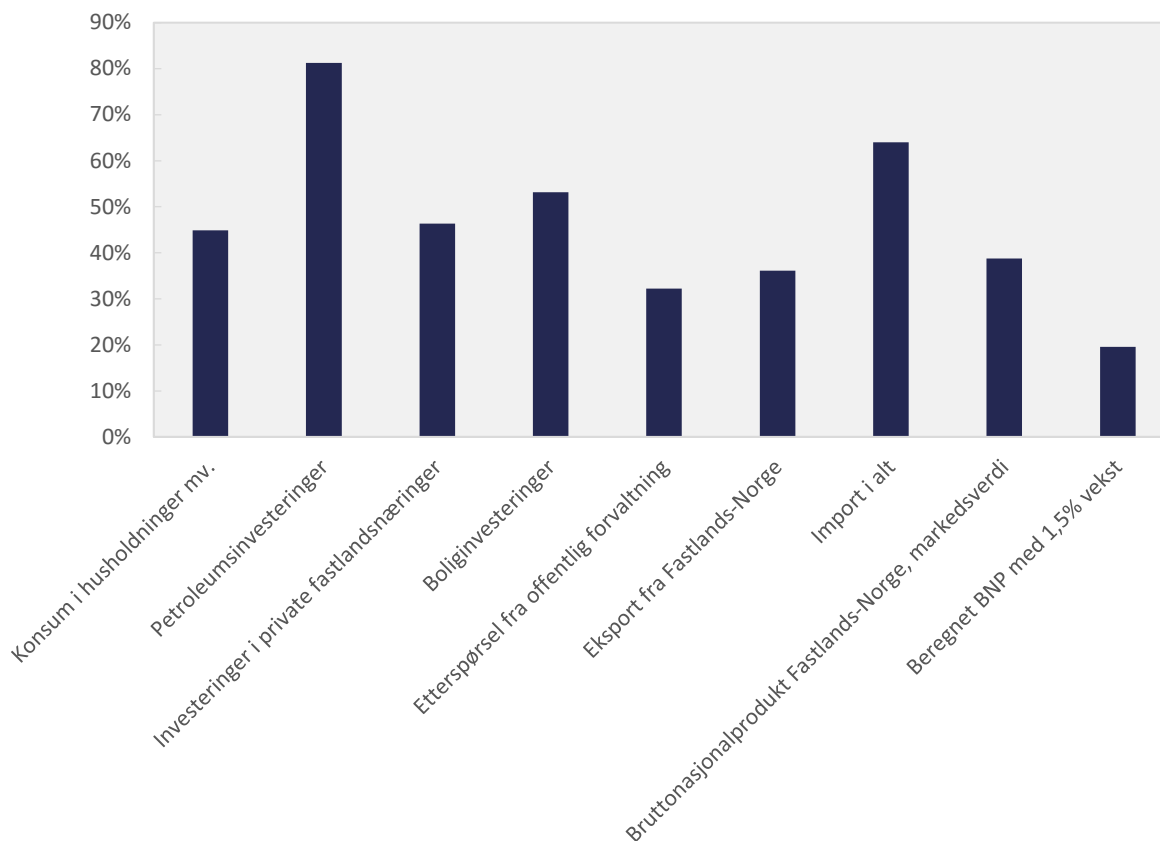
**Figur 1-3 Sysselsetting etter landbakgrunn. Endring (2007=0). 1 000 personer. 2007-2014<sup>1)</sup>**



Kilde: Statistisk sentralbyrå og Samfunnsøkonomisk analyse

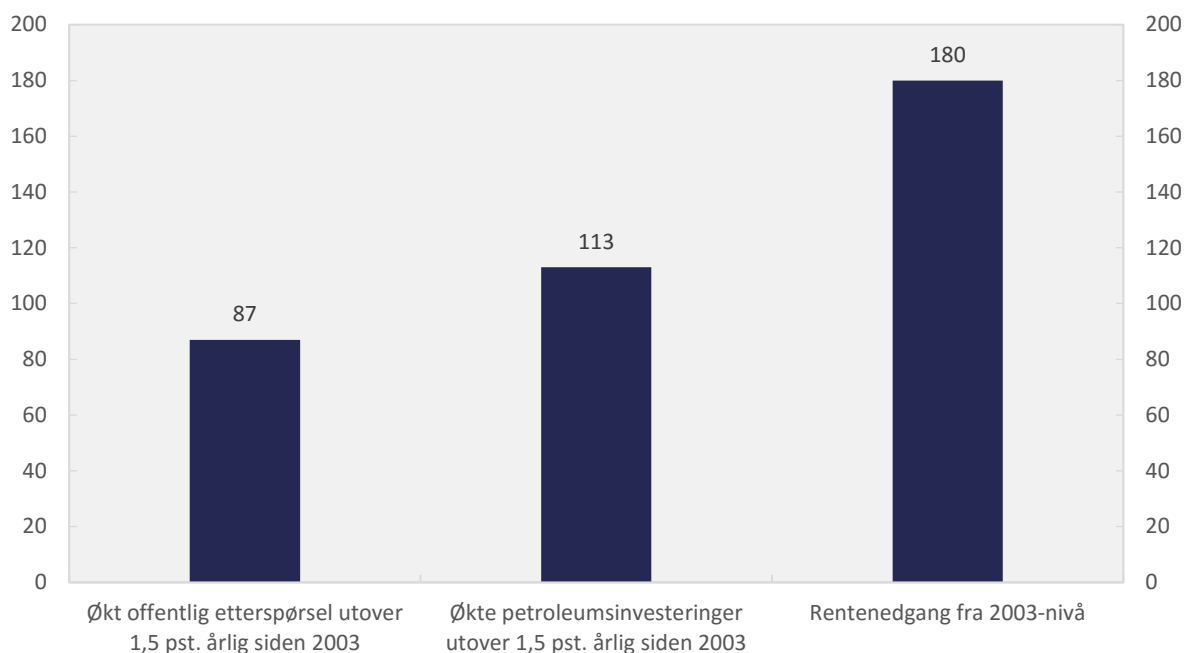
1) Fra og med 2015 bygger statistikken på nye datakilder. Tall for 2015 er derfor utelatt

**Figur 1-4 Volumvekst i ulike etterspørselskomponenter i norsk økonomi. 2003-2015**



Kilder: Statistisk sentralbyrå og Samfunnsøkonomisk analyse

Mye av veksten i norsk økonomi kan med dette tilskrives enten petroleumsinvesteringene, økt offentlig etterspørsel eller rentenedgangen. Betydningen av disse forholdene kan vi spørre den makroøkonomiske modellen NAM om. Figur 1-5 oppsummerer resultatet. Mens økningen i offentlig konsum og investeringer har gitt 87 000 ekstra sysselsatte, kommer 113 000 fra økte petroleumsinvesteringer og hele 180 000 som følge av de lave rentene. Til sammen er dette nesten hele sysselsettingsveksten. Det er «kun» 70 000 arbeidsplasser som gjenstår å forklare.

**Figur 1-5 Sysselsettingseffekter fra NAM.<sup>1)</sup> 1 000 personer. 2015**

Kilde: Samfunnsøkonomisk analyse og Samfunnsøkonomisk analyse  
 1) Norwegian Aggregate Model (NAM) er en makroøkonomisk prognosemodell for Norge

Mange kan, etter å ha observert den sterke etterspørselsveksten i norsk økonomi, hatt en oppfatning om at vi har vært avhengig av den økte innvandringen. Dette er ikke nødvendigvis tilfelle. Innvandrerne kjøper nemlig selv klær, matvarer og frisørtjenester. De skal ha utdanning og blir syke. Deres forbruk skaper i seg selv mange arbeidsplasser. Innvandringen innebærer også trengsler. Det er behov for flere boliger, veier og flyplasser. Vel så mye etterspørsel skaper de altså når det skal bygges infrastruktur til den økende befolkningen. Det ligger nemlig mye infrastruktur bak hver innbygger i Norge.

Det er ikke lett å tallfeste hvor mye av etterspørselsveksten som kommer fra innvandrerne selv. SSB har imidlertid i Økonomisk analyse nr. 1/2013 beregnet at en økning i tjenestene fra realkapital med én krone, krever investeringer på 11 kroner. Hvis en innvandrerfamilie på fire bruker fem år på å komme seg opp på samme realkapitalnivå som nordmenn, kreves det ett årsverk i hvert av årene for å bygge denne infrastrukturen.

Innvandringen har, i tillegg til å ha generert egen etterspørsel, også gjort det mulig å øke produksjonen i norsk økonomi uten sterkere lønns- og prispress. Renta har kunnet bli satt kraftig ned og offentlig utgifter og petroleumsinvesteringene har kunnet øke uten mangel på arbeidskraft. Men dette har ikke vært nødvendig.

For å oppsummere innledningen så langt, er utgangspunktet vårt at jobbveksten i Norge er skapt gjennom økt etterspørsel fra innvandrerne selv og offentlige virkemidler, redusert investeringsvekst og lavere produktivitsvekst – altså alle punktene 1-3 i listen over.

I denne rapporten skal vi imidlertid utforske punkt 2 i listen litt nærmere. Vi har delt lønnstakerne i tre grupper:

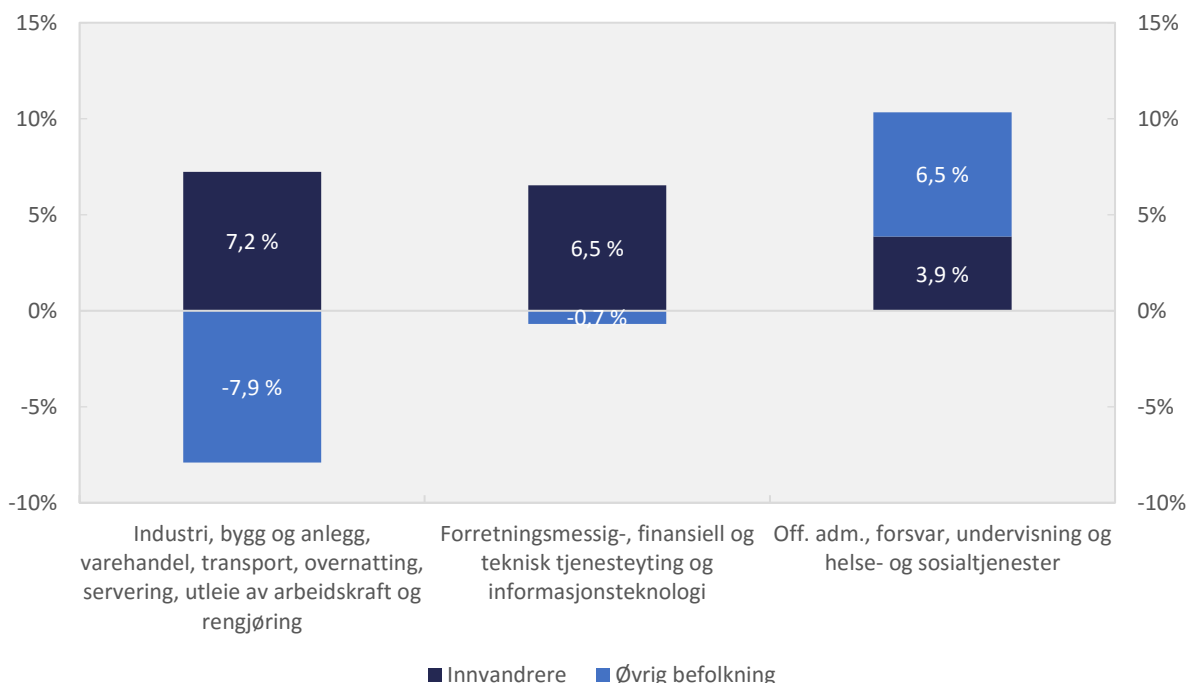
- Landgruppe 1: De som er født i Norge, Europa utenom EU-land i Øst-Europa (EU10), Russland og Eks-Jugoslavia, Nord-Amerika og Oceania.
- Landgruppe 2: De som er født i Afrika, Asia, Sør- og Mellom-Amerika, EU10, Russland, Eks-Jugoslavia.
- De som er innleide fra bemanningsforetak uavhengig av landbakgrunn.

Hvis vi betrakter dette som ulike typer innsatsfaktorer, kan vi – som i punkt 2 – spørre oss selv om den sterke veksten i innvandring fra landgruppe 2 også har gått på bekostning av øvrige arbeidstakere. Mekanismen er den samme som vi anga der, nemlig at lønningene til innvandrere fra landgruppe 2 har vært lavere og derigjennom gjort at norske virksomheter har engasjert disse snarere enn for eksempel norskfødt arbeidskraft.

Utgangspunktet vårt er å finne i statistikken i Figur 1-6. Denne fordeler sysselsettingsveksten på innvandrere og norskfødte. Tallene eksisterer kun for perioden 2008-2014. I denne perioden viser statistikken en tredelt utvikling i arbeidsmarkedet:

1. Utskifting av norsk arbeidskraft med innvandrere i private næringer som industri, bygg, anlegg, transport, varehandel, servering og overnatting.
2. Sterk vekst i innvandrersyssetningen uten at denne har erstattet norskfødte i næringer som forretningsmessig-, finansiell- og teknisk tjenesteyting.
3. Sterk sysselsettingsvekst både blant norskfødte og innvandrere i typiske offentlige næringer.

**Figur 1-6 Sysselsettingsvekst blant innvandrere og øvrig befolkning (15-74 år). Prosent. 2008-2014**



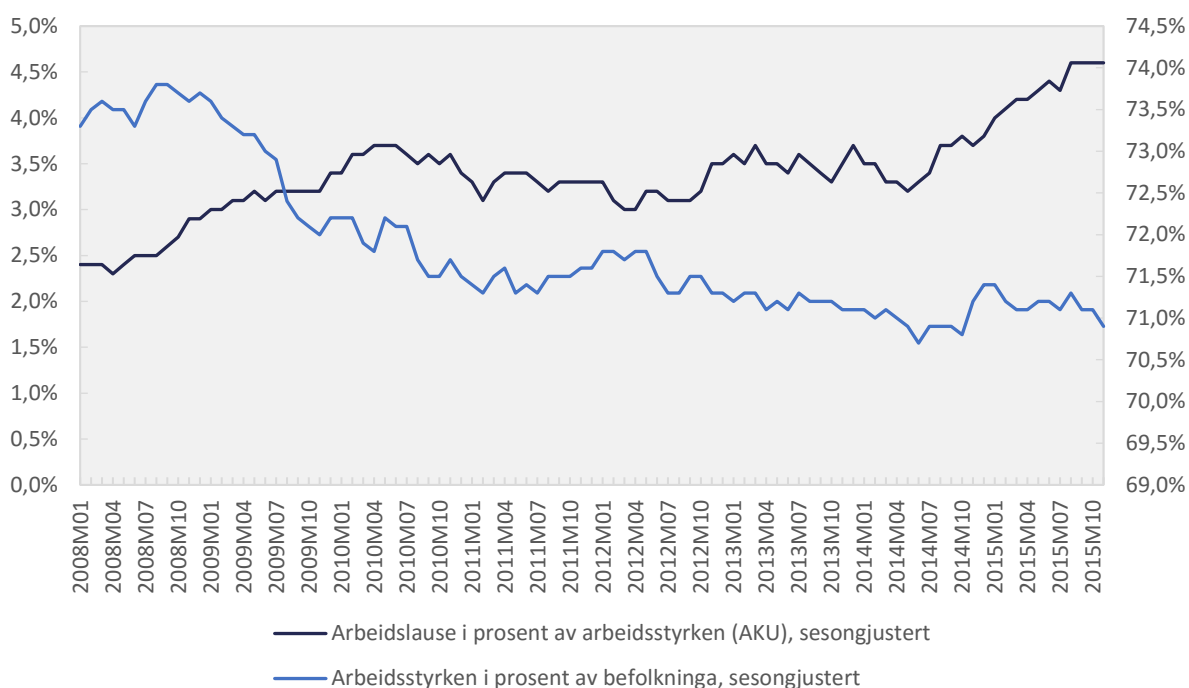
Kilder: Statistisk sentralbyrå og Samfunnsøkonomisk analyse

Lavlønnspresset i deler av privat sektor ser altså ikke ut til å ha skapt økt sysselsetting der. Billige innvandrere ser snarere ut til å ha erstattet kostbare norskfødte. Hadde det ikke vært for veksten i offentlig sektor,

hadde sysselsettingen av norskfødte falt markant gjennom perioden. Dette tyder på at det norske arbeidsmarkedet ikke er fullstendig todelt ved at innvandrerne har gått inn i jobber som ellers ikke ville vært der, men også at de har gått inn i jobber som tidligere ble besatt av norskfødte. Todelingen har i så fall en betydelig overlappende del.

Ser vi på arbeidsledigheten og yrkesdeltakelsen, slik vi gjør i Figur 1-7, støtter dette antakelsen om at den økte innvandrersysselsettingen har presset ut norsk arbeidskraft, og at denne ikke har klart å få jobb andre steder. Selv om vi har vært gjennom to konjunkturtilbakefall i perioden – først etter finanskrisen i 2008 og så gjennom oljebremsen vi nå er inne i – har ikke ledigheten og yrkesdeltakelsen klart å vende tilbake til nivåene de lå på før, slik en skulle forvente tatt i betraktning oppgangskonjunktorene i den mellomliggende perioden. Senter for lønnsdannelse (2015) viste at lavlønnskonkurransen fra innvandrerne smittet over på lønningene til norskfødte i typiske bransjer der innvandrerne nå jobber. Figur 1-6 viste at dette har presset norsk arbeidskraft ut av næringene, og Figur 1-7 tyder på at de også er presset ut av jobb og ut av arbeidslivet.

**Figur 1-7 Arbeidsledige i prosent av arbeidsstyrken (venstre akse) og arbeidsstyrken i prosent av befolkningen (høyre akse). 15-74 år. Jan. 2008-okt.2015**

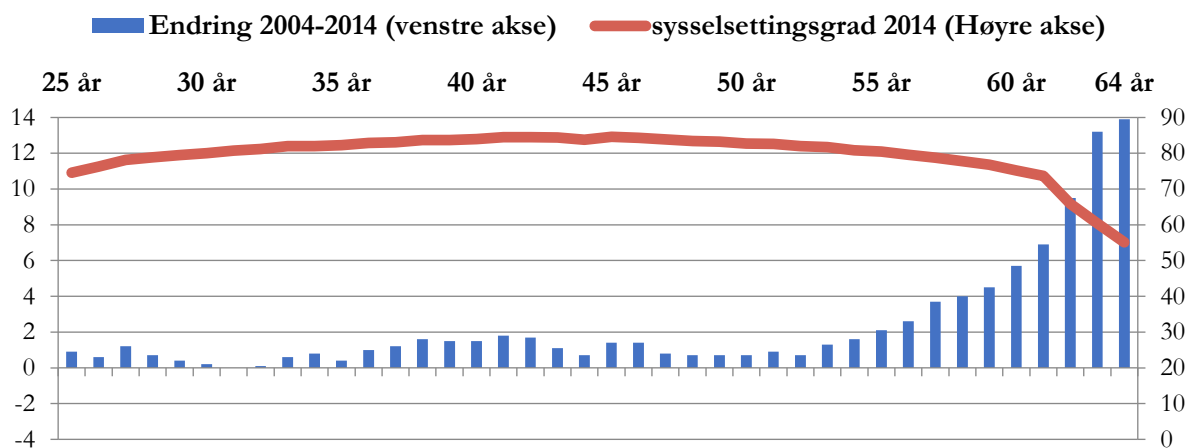


Kilde: Statistisk sentralbyrå og Samfunnsøkonomisk analyse

Tar man for seg perioden etter EU-utvidelsen i 2004, har det vært en oppgangskonjunktur i Norge fram til 2008 da 71,6 prosent av befolkningen mellom 15 og 74 år var sysselsatt. I 2014 hadde andelen falt til 68,5 prosent – det samme nivået som i 2005. Legger man hele tiårsperspektivet til grunn, har sysselsettingsandelen altså vært om lag uendret. Figur 1-8 viser sysselsettingsandelen for dem fra 25 til og med 64 år i 2014, og endringen fra 2004. Vi ser at sysselsettingsgraden lå 1-2 prosentpoeng høyere i 2014 enn i 2004, for arbeidstakere opp til midt i femtiårene. Derimot har sysselsettingsgraden blant 55-64 åringene økt markant. Sysselsettingsandelen for de eldste var mer enn ti prosentpoeng høyere enn i 2014 enn i 2004. Dette må

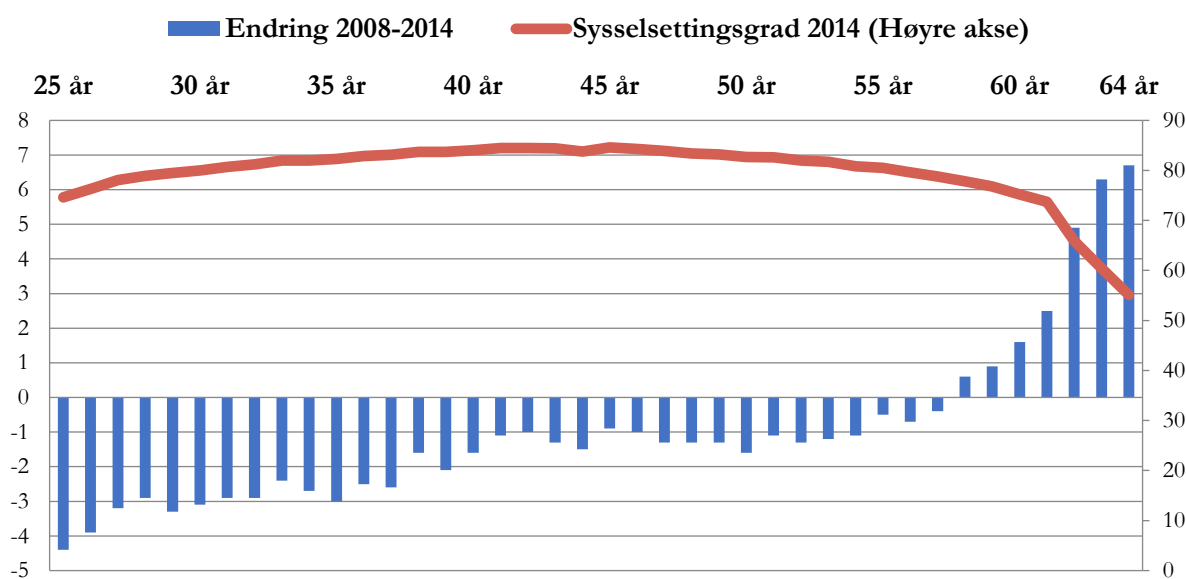
ses i sammenheng med endringene i pensjonsordningene som blant annet har styrket incentivene for å stå lenger i jobb og gjort det mulig for mange å arbeide samtidig som de hever pensjon.

**Figur 1-8 Kjernearbeidsstokken 25-64 år. Sysselsettingsgrad i 2014 etter alder. Endring i sysselsettingsgrad 2004-2014.**



Kilde: Registerbasert sysselsetting SSB

**Figur 1-9 Kjernearbeidsstokken 25-64 år. Sysselsettingsgrader i 2014 etter alder. Endring i sysselsettingsgrad 2008-2014.**



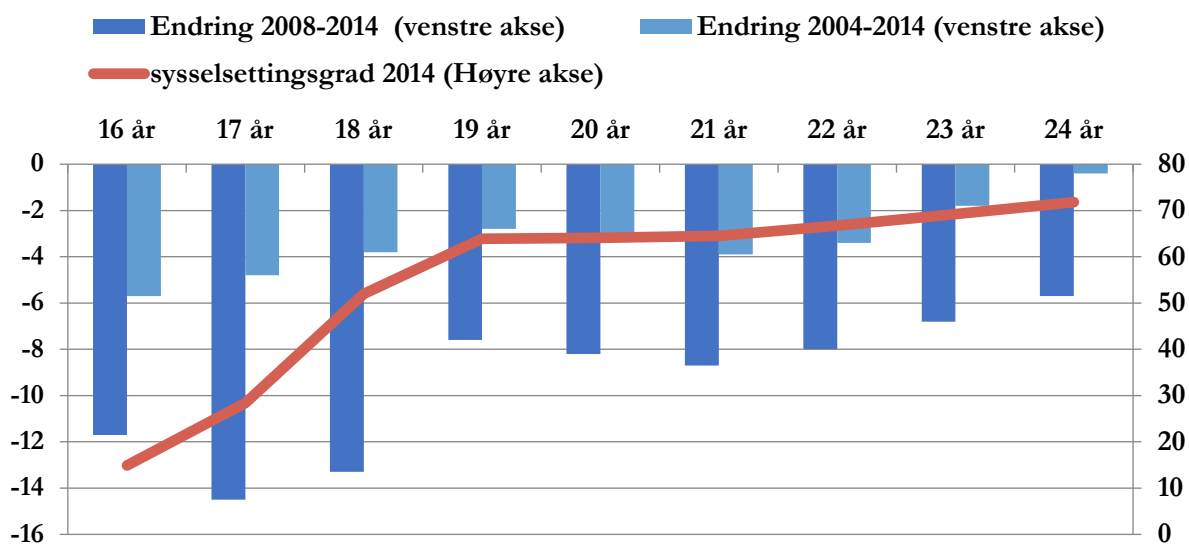
Kilde: Registerbasert sysselsetting SSB

Tar man derimot utgangspunkt i 2008, som i Figur 1-9, har det vært nedgang i sysselsettingsandelen for de opp til og med 57-år. Nedgangen var på mellom 2 og 4 prosentpoeng opp til og med 37-åringene, mens det for 40- og 50-åringene var en nedgang 1-1,5 prosent. Derimot øker sysselsettingsandelen for dem i slutten av femtiårene og de i sekstiårene. Arbeidsmarkedet ser altså ut til å ha blitt vanskeligere desto yngre arbeidstakerne har vært. Hva har så skjedd med de yngste arbeidstakerne, som ikke er med i disse to figurene?



Figur 1-10 viser hvordan utviklingen har vært for 16-24-åringene fra 2004 og fram til 2014 – og fra 2008 og fram til 2014. For de yngste er det en nedgang i sysselsettingsandelen i 2014 både sammenliknet med 2004 og, ikke minst, sammenliknet med 2008. For dem under 20 år har sysselsettingsandelen fra 2008 og fram til 2014 gått ned med 12-15 prosentpoeng. Det er også sterk nedgang i andelen sysselsatte blant 20-24-åringene fra 2008. For denne aldersgruppa lå andelen i 2014 på 67 prosent, mot 75 prosent i 2008.

**Figur 1-10 Andel sysselsatte i befolkningen 16-24 år i 2014. Endring i sysselsettingsgrad 2004 og 2014. Endring i sysselsettingsgrad 2008 og 2014.**

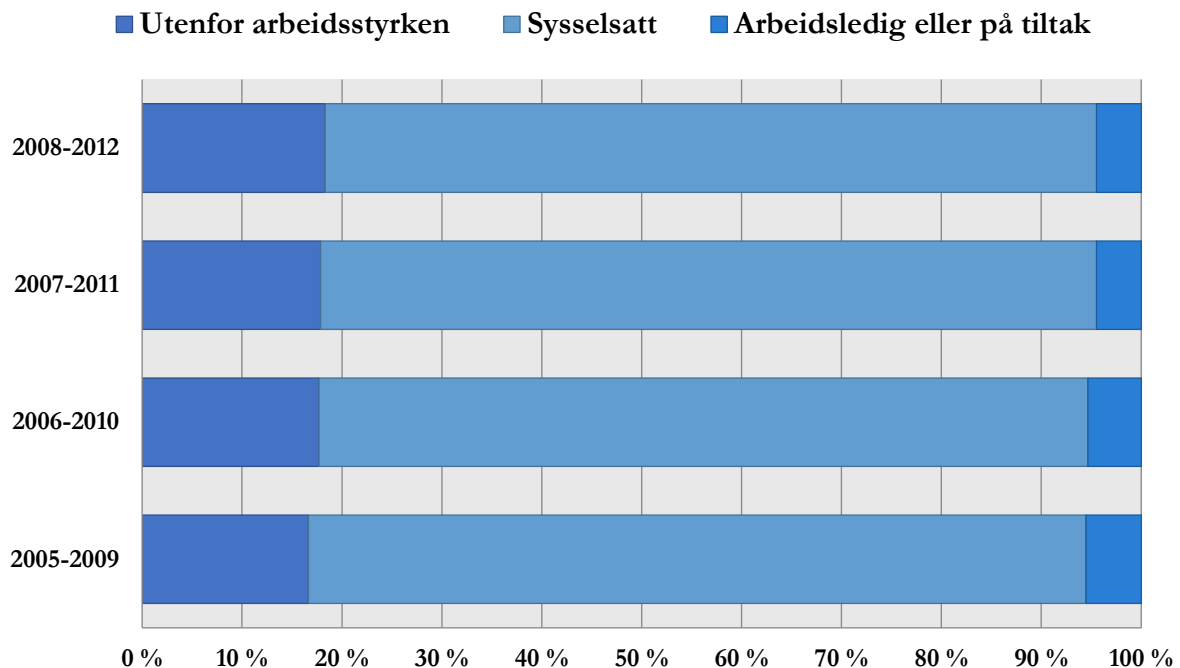


Kilde: Registerbasert sysselsetting SSB

I den yngste alderskategorien er det mange skoleelever, studenter eller andre som er underveis i et utdanningsløp. Samtidig er kravet for å bli definert som sysselsatt at man hadde utførte inntektsgivende arbeid av minst én times varighet i undersøkelsesuken (referanseuken). Om skoleeleven/studenten jobbet den uka eller ei, kan slik sett være retningsgivende for om man blir definert som sysselsatt eller utenfor arbeidsstyrken. For eksempel kan bedre studiefinansiering være med å forklare fallende sysselsettingsgrad for denne gruppa. På den andre siden kan man heller ikke se bort fra at ettervirkningene av finanskrisen og økt arbeidsmarkedskonkurranse fra innvandrere innenfor yrker og næringer som de yngste tradisjonelt har arbeidet i.

Ettersom de yngste er preget av såpass mange som er i et utdanningsløp, er en strengere tilnærming å se på dem som var under 25 år i ett observasjonsår og som var over 25 år tre til fire år seinere. Da har de fleste blitt ferdige med, eller være i sluttfasen av en eventuell høyere utdanning. Videre er det en del som går inn og ut av det norske arbeidsmarkedet. Særlig er det grunn til å anta at dette gjelder de med nordisk landbakgrunn (primært svensker), men også dem med annen landbakgrunn kan forlate landet for studier eller arbeid andre steder. De som er med i Figur 1-11 er registrert å være i Norge i 4. kvartal for begge årene som sammenliknes.

Figur 1-11 20-24 åringers arbeidsmarkedsstatus fire år etter



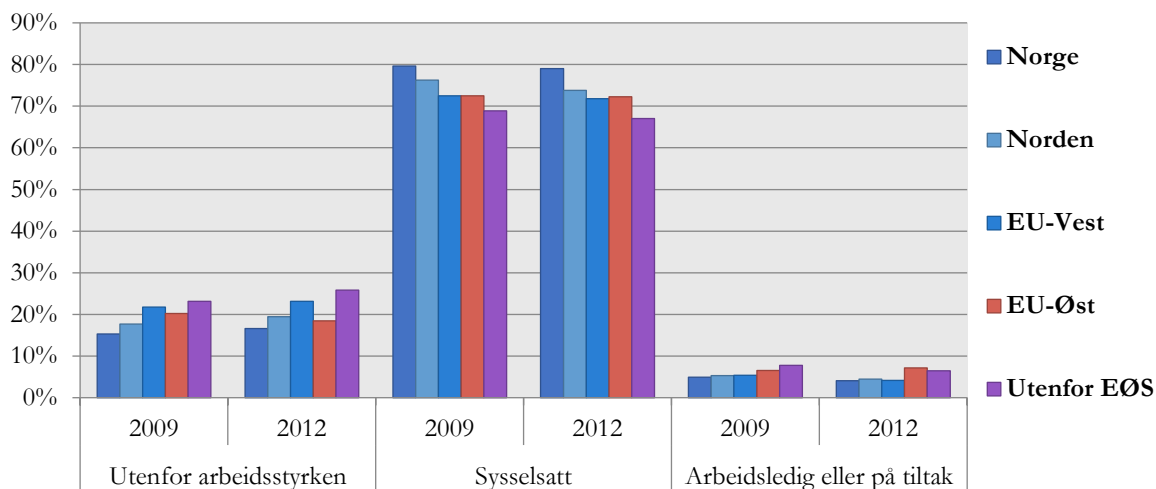
Kilde: Tabellnotat strategisk instituttprogram Fafo

For det første ser man at arbeidsmarkedstilknytningen var ganske lik for de fire årskullene. 77-78 prosent av de unge var sysselsatte fire år etter. Dersom man strekker perioden til fem år eller mer øker sysselsetningsraten med et par prosentpoeng (ikke vist). Blant dem som var unge i 2005 var for eksempel 79 prosent sysselsatte i 2011 og 2012. Det er heller ikke store forskjeller mellom andelen som er ledige eller på tiltak blant de unge. Tilsvarende viser det seg at omtrent fem ganger så mange (17-18 prosent) av de unge var å finne utenfor arbeidsstyrken fire år etterpå.

Figur 1-12 viser de som var unge i 2005 og 2008, og deres arbeidsmarkedsstatus i henholdsvis 2009 og 2012 brutt ned etter landbakgrunn. For dem med norsk landbakgrunn var 80 prosent av de unge i 2005 sysselsatte i 2009. Laveste andel sysselsatt hadde dem som var født utenfor EØS, hvor 69 prosent var sysselsatte i 2009. Sammenlikner man 2009 med 2012 går andelen ned med ett prosentpoeng, fra 80 til 79 prosent for dem med norsk landbakgrunn – og to prosentpoeng for dem som var født utenfor EØS. For de som var født i EU-land i Øst-Europa var andelen lik for 2009 og 2012 – 72 prosent.

Samlet sett kan det se ut til at dem som er født utenfor EØS, sliter mest med å komme inn i arbeidsmarkedet. For dem går andelen som ikke er sysselsatt fra 31 til 33 prosent i løpet av fireårsperioden. Norskfødte har de høyeste andelen som er sysselsatte, mens unge fra EU Øst har samme andel sysselsatte i 2009 som i 2012.

**Figur 1-12 20-24 åringene – hvilken arbeidsmarkedsstatus har de fire år etter? Unge i 2005 og 2008 - Endring status fire år etter. Etter landbakgrunn.**



Kilde: Tabellnotat strategisk instituttprogram Fafo

I denne rapporten utforsker vi sammenhengen mellom sysselsettingen blant norskfødte og innvandrere videre. I kapittel 2 tester vi gjennom økonomiske metoder formelt om innvandrere fra det vi kaller landgruppe 2 (Afrika, Asia, Sør- og Mellom-Amerika, EU10 (EU-land i Øst-Europa), Russland, Eks-Jugoslavia) er substitutt til øvrig arbeidskraft i ulike næringer. Vi finner at den såkalte substitusjonselastisiteten er negativ i typiske lavlønnsnæringer med høy andel innvandrere fra disse landene. Det innebærer at et økt lønnsgap mellom blant annet norsk og innvandet arbeidskraft fra disse landene har presset ut norskfødte fra disse næringene. Vi tester også om bruken av bemanningsforetak for å sysselsette midlertidig har samme virkning. Det har det. Lavere lønninger for de som leies inn fra bemanningsbransjen, relativt til direkte sysselsatte, har ført til at faste ansatte erstattes med midlertidige fra bemanningsforetak. Effekten er imidlertid kun kortvarig. Over tid gjenetableres ansettelsesmønsteret ifølge estimeringsresultatene.

I 3 kapittel skal vi se nærmere på hvordan sysselsettingen har utviklet seg i fire viktige næringer for innvandrere; bygg og anlegg, renhold, hotell og restaurant og helse- og sosialtjenester. Gjennom å følge dem som var sysselsatt i disse næringene, kan vi se hvilken arbeidsmarkedsstatus de hadde fire år senere.

Til slutt, i kapittel 4, ser vi på utviklingen i bruken av midlertidig ansettelser og fra innleie fra bemanningsforetak. Mens midlertidige stillinger har vært stabilt siden begynnelsen på 2000-tallet, har innleie fra bemanningsforetak økt markert etter 2004. Vi går gjennom litteratur på området, og diskuterer hvorvidt økt adgang til midlertidig ansettelser øker samlet sysselsetting eller om det kun øker graden av midlertidighet. Til slutt i dette kapitlet diskuterer vi de videre konsekvensene av midlertidighet, og viser hvordan dette er negativt for kompetanseheving, inntektsutvikling og en rekke sosiale forhold.

## 2 Etterspørsel etter ulike typer arbeidskraft

Økt tilgang til arbeidskraft, som følge av arbeidsinnvandring, øker velferden til den typiske forbruker, men kan også skape uheldige fordelingsvirkninger blant arbeidstakere med kompetanse som konkurrerer med innvandrernes (LaLonde og Topel 1991). Selv om teori om kompetitive arbeidsmarkeder tilsier at økt innvandring vil redusere lønnen til konkurrerende arbeidskraft og øke lønnen til komplementær arbeidskraft, er den empiriske litteraturen full av motstridende resultater (Borjas 2013). Effekten av innvandringen på økonomien avhenger av deres utdannings sammensetning og integrering på arbeidsmarkedet. Effekten på økonomien er mindre når økningen i tilbudet av arbeidskraft har en utdanningsfordeling som likner vertslandet. Når innvandrerne har samme utdanningsfordeling som vertslandet, vil hver utdanningsgruppe oppleve en reduksjon i arbeidsledigheten. Når innvandrerne har en skjev utdanningsfordeling vil utdanningsgruppen som er direkte berørt oppleve en økning i arbeidsledigheten (Haraldsen, Hammersland og Sparrman 2015).

Analysen av virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler viser blant annet at etterspørselen etter arbeidskraft, for gitt bruttoprodukt og faktorprisforhold, i bygge- og anleggsnæringene og vakt- og eiendomstjenester (som blant annet inneholder renholdsbransjen) har økt betraktelig som følge av den samlede økningen i arbeidsinnvandringen fra 2004 til 2012 (Senter for lønnsdannelse 2015). Dette innebærer en kraftig redusert produktivtetsvekst. I tillegg har lønnsveksten blitt redusert og skapt en ytterligere vekst i sysselsettingen, men også ytterligere redusert produktivtetsvekst. Analysen ser imidlertid ikke på hvordan etterspørselen fordeler seg mellom arbeidsinnvandrerne og øvrige arbeidstakere. Vi ønsker derfor med dette kapitlet å se nærmere på næringers etterspørsel etter ulike typer arbeidskraft, hvor vi deler arbeidsstokken i tre typer:

- Landgruppe 1: De som er født i Norge, Europa utenom EU-land i Øst-Europa (EU10), Russland og Eks-Jugoslavia, Nord-Amerika og Oceania.
- Landgruppe 2: De som er født i Afrika, Asia, Sør- og Mellom-Amerika, EU10, Russland, Eks-Jugoslavia.
- De som er innleide fra bemanningsforetak uavhengig av landbakgrunn.

Etterspørselen betinges på et gitt nivå på næringenes verdiskaping, og vi rendyrker dermed substitusjonen som har skjedd mellom de tre arbeidskrafttypene.

### 2.1 Teoretisk tilnærming

I standard mikroøkonomisk teori bestemmes etterspørselen etter arbeidskraft, for et gitt produksjonsnivå, av relative priser på innsatsfaktorene i produksjonen og den marginale tekniske substitusjonsbrøk. Sistnevnte sier hvor mye man kan frigjøre av en innsatsfaktor ved å øke bruken av en annen, for et gitt produksjonsnivå. Vi antar at produksjonsprosessene i næringene vi studerer lar seg representere ved følgende CES-produktfunksjon<sup>1</sup> der vi for enkelthetsskyld kun ser på to typer arbeidskraft:

$$Y_{i,t} = A_{i,t} [aL_{N,i,t}^{\delta} + (1-a)L_{U,i,t}^{\delta}]^{1/\delta} \quad (1)$$

<sup>1</sup> CES står for constant elasticity of substitution, eller konstant substitusjonselastisitet. Vi antar med andre ord at produksjonsteknologien er slik at den prosentvise endringen i faktorforholdet ved en endring i faktorprisforholdet er uavhengig av nivået på faktorinnsatsen og produksjonen. CES-funksjonen er en generalisering av Cobb-Douglas-funksjonen.

Der  $Y_{i,t}$  er produksjonen i næring  $i$  og år  $t$ ,  $A_{i,t}$  er total faktorproduktivitet,  $L_{N,i,t}$  er innsatsen av arbeidskraft fra landgruppe 1 og  $L_{U,i,t}$  er arbeidskraft fra landgruppe 2. Ved kostnadsminimering, for et gitt produksjonsnivå, følger det at relativ, betinget faktoretterspørsel er lik:

$$\frac{L_{U,i,t}}{L_{N,i,t}} = \left(\frac{1-a}{a}\right)^\sigma \left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)^{-\sigma} \quad (2)$$

Der  $\sigma = 1/(1-\delta)$ ,  $w_{U,i,t}$  er timelønn for de fra landgruppe 2 i næring  $i$  og år  $t$ , mens og  $w_{N,i,t}$  er timelønn for de fra landgruppe 1 i samme næring og år.

På logaritmisk form blir ligningen:

$$\ln\left(\frac{L_{U,i,t}}{L_{N,i,t}}\right) = \sigma \ln\left(\frac{1-a}{a}\right) - \sigma \ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right) \quad (3)$$

Vi er interessert i endringen i den relative faktoretterspørselen av en endring i relative lønninger (relative faktorpriser). Den deriverte av ovenstående uttrykk er:

$$\frac{d \ln\left(\frac{L_{U,i,t}}{L_{N,i,t}}\right)}{d \ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)} = -\sigma$$

$-\sigma$  måler substitusjonselastisiteten, som sier oss at en én prosents endring i relativ pris på innsatsfaktorene (i dette tilfellet lønn), fører til en  $-\sigma$  prosents endring i relativ faktoretterspørsel.

## 2.2 Økonometrisk modellering

I den økonometriske spesifikasjonen kontrollerer vi for næringens verdiskaping, siden vi betrakter bruken av de to arbeidskrafttypene for et gitt produksjonsnivå. Dessuten tester vi om andelen arbeidstakere med tariffavtale, andelen kvinner og andelen deltidsansatte påvirker resultatet. For å fange opp ulik utvikling i næringene over tid, har vi inkludert næringsspesifikke effekter. Forskjeller i næringenes utvikling kan for eksempel skyldes utvikling i salgspriser og kapitalkostnader. For å kontrollere for utelatte, makroøkonomiske variable, har vi tatt med tidsfaste effekter, og for å kontrollere for om disse kan ha påvirket næringene forskjellig, har vi også inkludert interaksjoner mellom de næringsspesifikke og de tidsfaste effektene. I tillegg ønsker vi å tillate tregheter i tilpasningene, samt at utviklingen i relativ faktoretterspørsel og effekten av endring i relativ lønn på relativ faktoretterspørsel kan variere mellom næringer.<sup>2</sup> Vår foretrukne spesifikasjon blir da:

$$\ln\left(\frac{L_{U,i,t}}{L_{N,i,t}}\right) = \omega_i + \varphi_i \ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right) + \rho_i \ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)_{t-1} + \beta \ln\left(\frac{L_{U,i,t}}{L_{N,i,t}}\right)_{t-1} + \gamma \ln(X_{i,t}) + \mu D_{i,t} + \theta F_{i,t} + \pi T_{i,t} + \tau_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (4)$$

<sup>2</sup> Vi tillater heterogene koeffisienter for relativ lønn og de tidsfaste effektene

der  $X_{i,t}$  er verdiskaping i faste priser,  $D_{i,t}$  deltidsandelen,  $F_{i,t}$  kvinneandelen og  $T_{i,t}$  andelen arbeidstakere med tariffdekning. De næringsspesifikke tidsfaste effektene er gitt ved  $\tau_{i,t}$  og  $\varepsilon_{i,t}$  er feilledet. Næringsspesifikke substitusjonselastisiteter er gitt ved  $\varphi_i$  og  $\rho_i$ , nærmere bestemt er  $\frac{\varphi_i + \rho_i}{1 - \beta} = \sigma$ . Spesifikasjonen over antar at disse er konstante over tid.

Tregheter i tilpasningen til endring i relative faktorpriser, som er svært relevant for et arbeidsmarked preget av rigiditeter og lange kontrakter, er tatt høyde for ved å inkludere relativ lønn i forrige periode. Det er også hensiktsmessig å ta med forrige periodes relative faktoreterspørsel (den avhengige variabelen), for å gjøre den dynamiske spesifikasjonen komplett.

Å tilføre modellen dynamikk gjennom å inkludere siste periodes observasjon i relativ faktoreterspørsel og lønn, innebærer noen økonometriske problemstillinger. Det er blitt foreslått mange løsninger på hvordan man kan estimere slike dynamiske paneldatamodeller med forventningsrette og konsistente estimatorer i situasjoner der tidshorizonten er endelig. Anderson-Hsiao (Anderson og Hsiao 1981) og Arellano-Bond (Arellano og Bond 1991) er to veletablerte estimatorer som er konsistente når antall individer går mot uendelig. Gitt vår relativt korte tidsserie, benytter vi oss av sistnevnte estimator, som anses som god når tidshorizonten er begrenset.

## 2.3 Datagrunnlag

---

I dette prosjektet har vi koblet aggregerte tabeller fra lønnsstatistikken med Samfunnsøkonomisk analyses egen regnskapsdatabase. Lønnsstatistikken er aggregert over personers landbakgrunn (grupper) og næring. Kobling til regnskapsstatistikken gjøres ved hjelp av næringskodene.

### 2.3.1 Samfunnsøkonomisk analyses regnskapsdatabase

Samfunnsøkonomisk analyse har etablert en database med alle innleverte årsregnskap for regnskapspliktige foretak i perioden 2003-2014. Regnskapsinformasjon er hentet fra Foretaksregisteret (Brønnøysundregistrene), og inneholder blant annet foretakenes salgsinntekter (omsetning), lønnskostnader og antall ansatte.<sup>3</sup> I tilfeller hvor informasjon om antall ansatte mangler i Foretaksregisteret, har vi hentet dette fra Enhetsregisteret.

Alle næringsdrivende foretak, både med begrenset og ubegrenset ansvar, plikter å registrere seg i Foretaksregisteret. Det samme gjelder enkeltpersonforetak som bedriver handel med innkjøpte varer eller har mer enn fem ansatte. Databasen inneholder i dag i underkant av 2,7 millioner årsregnskap. Årlige observasjoner varierer mellom 150 000 og 270 000 unike foretak.

Regnskapsdatabasen brukes i dette prosjektet til å få data på årlig verdiskaping per næring. Verdiskaping er i regnskapsdatabasen beregnet per foretak, og aggregeres til samlet verdiskaping per næring.

---

<sup>3</sup> Se vedlegg for en fullstendig oversikt over hvilke variabler som inngår i regnskapsdatabasen.

**Verdiskaping**

Verdiskaping, eller bruttoprodukt, er et mål på økonomisk merverdi som et foretak, en næring eller et land skaper i løpet av et år. Verdiskaping er definert som produksjon minus produktinnsats (varer og tjenester), men kan også beregnes som:

Driftsresultat  
 + Av- og nedskrivninger  
 = EBITDA  
 + Lønnskostnader  
 = Verdiskaping

En nærings verdiskaping er summen av foretakenes lønnskostnader og EBITDA.

**2.3.2 Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk**

Lønnsstatistikken er en utvalgsbasert statistikk som har eksistert siden 1997. Statistikken er en fulltelling av foretak over en viss størrelse (antall ansatte), men kun et utvalg for små foretak. Alle næringer i privat sektor er med, unntatt primærnæringene. Månedslønn er hovedbegrepet i statistikken, men timelønn kan beregnes basert på månedslønn og statistikk for arbeidstid, som inngår i statistikken. Vi har i denne analysen data fra lønnsstatistikken for perioden 2003-2012, aggregert på næringsnivå etter Standard for næringsgruppering (SN2007).

I statistikken blir ansatte med en arbeidstid på mindre enn 33 timer per uke, eller med stillingsandel på mindre enn 100 prosent, definert som deltidsansatte. For å kunne sammenligne lønn mellom hel- og deltidsansatte omregnes lønn til deltidsansatte til hva den ville vært hvis de jobbet heltid. Dette gjøres ved å benytte forholdet mellom den avtalte arbeidstiden til hver enkelt deltidsansatt og gjennomsnittlig arbeidstid for heltidsansatte i næringen som omregningsfaktor.

For utvalgsdelen av lønnsstatistikken, bruker man vektorer for å «blåse opp» innrapporterte tall til å stemme med aggregerte tall. Blant annet brukes Virksomhets- og Foretaksregisteret (VoF) som sammenligningsgrunnlag. Dette medfører at landbakgrunn er gjenstand for en slik «oppvekting», som innebærer at dersom utenlandskfødte arbeidstakere er innrapportert fra en bedrift, vil dette antallet blåses opp med samme vekten som benyttes for næringen. Oppvektingen «genererer» dermed utenlandskfødt arbeidskraft, og vi risikerer at slik arbeidskraft overestimeres i statistikken. Når vi benytter relativt aggregerte tall omgår vi derimot dette problemet.

Vi har delt arbeidskraften i to grupper etter landbakgrunn; landgruppe 1 og 2 (jf. tabell 2-1). Landgruppe 1 er personer født i Norge, Europa (ekskl. EU10 (EU-land i Øst-Europa), Russland og Eks-Jugoslavia), Nord-Amerika og Oceania. Landgruppe 2 er personer født i Afrika, Asia, Sør- og Mellom-Amerika, EU10, Russland, Eks-Jugoslavia. Det er store variasjoner i kvalifikasjoner og kjennetegn mellom ulike innvandregrupper.<sup>4</sup> Vårt skille er gjort for å i størst mulig grad reflektere disse forskjellene.

<sup>4</sup> <https://www.ssb.no/innvregsys>

**Tabell 2-1 Oversikt over inndeling i landgrupper**

Landgruppe	Land
<b>Landgruppe 1</b>	Norge, Europa (ekskl. EU10, Russland og Eks-Jugoslavia), Nord-Amerika og Oceania
<b>Landgruppe 12</b>	Afrika, Asia, Sør- og Mellom-Amerika, EU10, Russland, Eks-Jugoslavia

Kilde: Samfunnsøkonomisk analyse

Vi definerer sysselsetting som antall timeverk per år. Dette finner vi ved å multiplisere antall sysselsatte med arbeidstimer per uke og 46 uker.<sup>5</sup> Figurene under viser utviklingen i relativ sysselsetting ( $L_{U,i,t}/L_{N,i,t}$ ) og relativ lønn ( $w_{U,i,t}/w_{N,i,t}$ ) i årene 2003-2012 for utvalgte næringer.

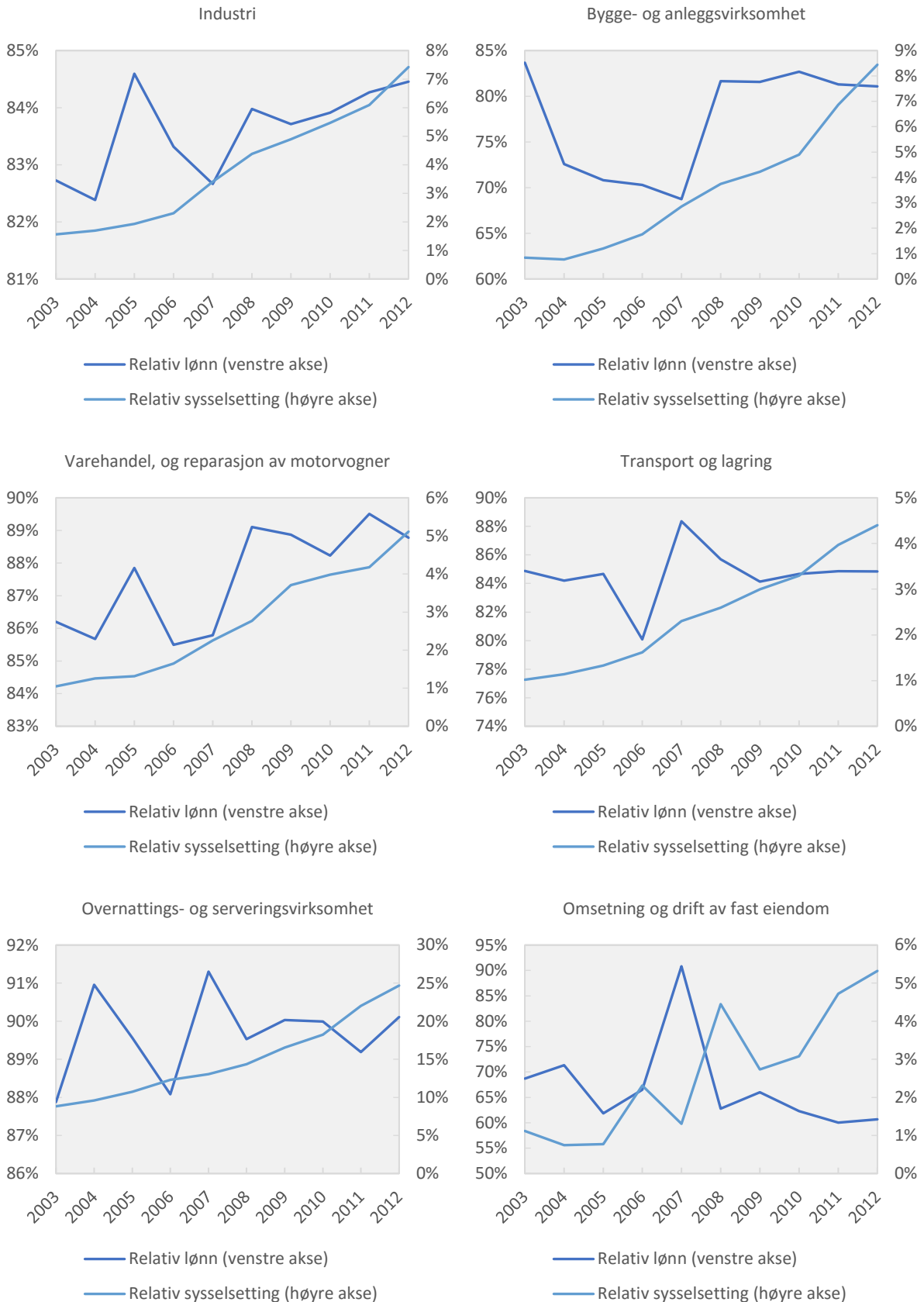
Gjennomsnittslønnen til innvandrere fra landgruppe 2 har vært lavere enn gjennomsnittslønnen til norskfødte og innvandrere fra landgruppe 1 for alle år i dataperioden. For de fleste næringer har den vært omtrent 85 prosent av timelønnen til arbeidstakere fra landgruppe 1. Andelen sysselsatte innvandrere fra landgruppe 2 har hatt en økning i alle næringene i samme periode. For bygge- og anleggsvirksomheten har den gått fra 0,8 prosent i 2003 til 8,4 prosent i 2012.

---

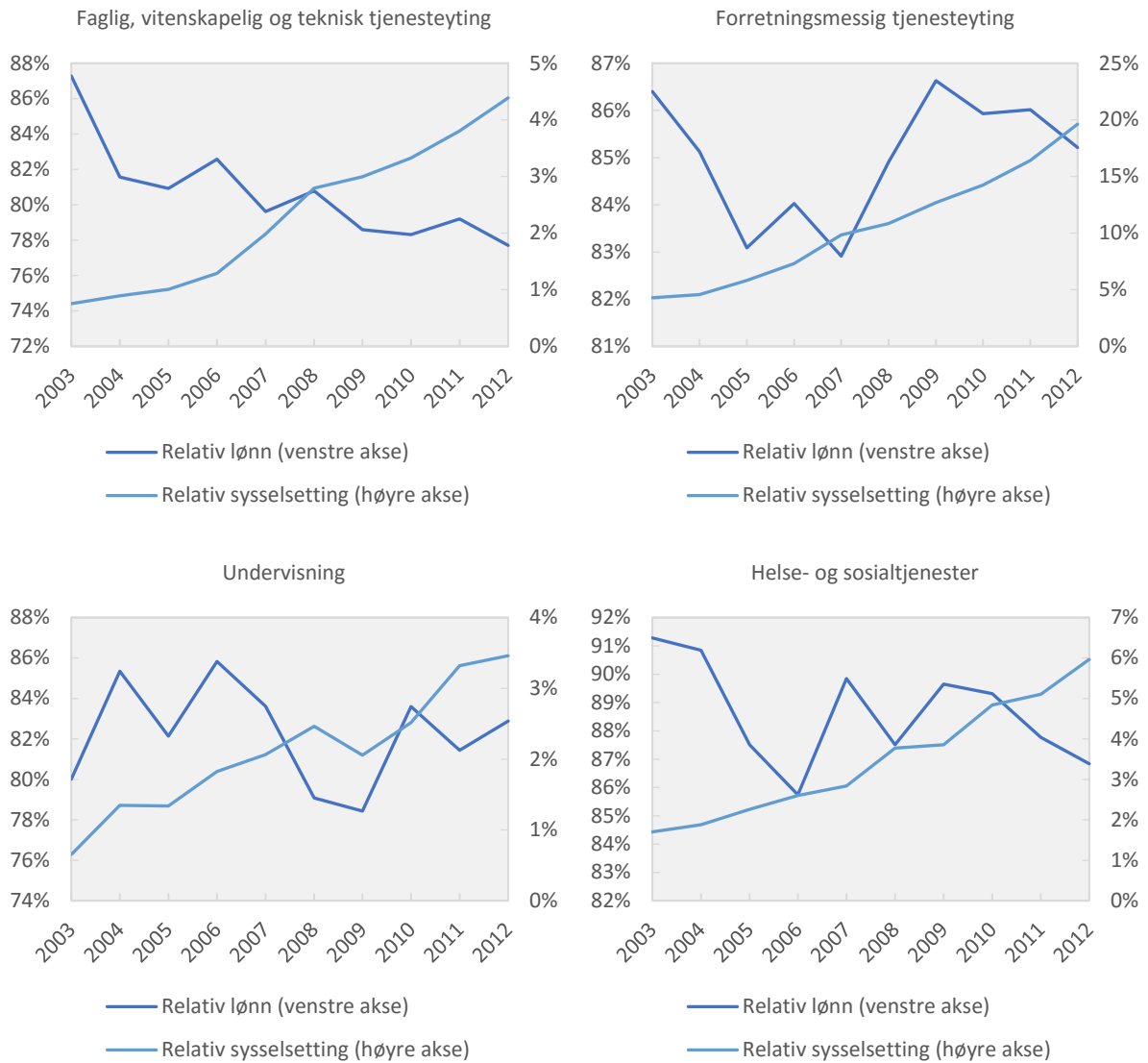
<sup>5</sup> Ved fulltidarbeid regnes normalt 230 arbeidsdager i året, som utgjør 46 arbeidsuker.



**Figur 2-1 Relativ lønn og sysselsetting (landgruppe 2 relativt til landgruppe 1) i utvalgte næringer. Løpende priser. Prosent. 2003-2012**



## Senter for lønnsdannelse R5-2016



Kilder: Statistisk sentralbyrå, Fafo og Samfunnsøkonomisk analyse

## 2.4 Resultater

Estimeringene viser en signifikant og negativ substitusjonselastisitet mellom innvandrere fra landgruppe 2 og arbeidstakere fra landgruppe 1, når vi bruker et datasett for alle næringer og antar lik substitusjonselastisitet for alle næringer. Det betyr at en nedgang i relativ lønn mellom innvandrere fra landgruppe 2 og øvrige, enten gjennom en reduksjon i de fra landgruppe 2 sin lønn eller en økning i de fra landgruppe 1 sin lønn, fører til økt etterspørsel etter arbeidskraft fra landgruppe 2 framfor de fra landgruppe 1 (substitusjon vekk fra norskfødte og innvandrere fra landgruppe 1). Tillater vi derimot at substitusjonen varierer mellom næringer, finner vi at en nedgang i den relative lønnen til innvandrere fra landgruppe 2 gir en særlig sterk substitusjon vekk fra norskfødte og innvandrere fra landgruppe 1 i bygg og anlegg, varehandel og overnatting.

Estimeringene er utført på (i) hele utvalget (alle næringer) og (ii) et utvalg bestående av 10 næringer med stor andel sysselsatte innvandrere fra landgruppe 2.<sup>6</sup> Vi har data for en begrenset tidsperiode og få observasjoner innenfor hver næringsgruppe. Dette betyr at vi har få observasjoner til å fastsette næringsvise forskjeller med særlig grad av sikkerhet. Dette innebærer at vi må tolke resultatene der vi ikke antar lik substitusjonselastisitet mellom næringer med større forsiktighet. Når vi antar lik substitusjonselastisitet mellom næringer er resultatene sikrere, men altså ikke egnet til å se på variasjonen mellom næringer. Dette er avveiningen vi står overfor.

### 2.4.1 Lik substitusjonselastisitet for alle næringer

Vi pålegger først lik substitusjonselastisitet for alle næringene og antar samtidig lik utvikling over tid (jf. tabell 2-2). Det vil si at vi estimerer en noe enklere ligning enn i (4) over, og bruker datasettet på en måte som styrker forklaringskraften til resultatene uten at vi blir i stand til å se på variasjoner over næringer. Vi finner en signifikant negativ substitusjonselastisitet i inneværende periode, men ikke i forrige periode. Når vi kun tallfester for de typiske «innvandrernæringene», finner vi at relativ lønn i forrige periode er signifikant, men ikke i den inneværende perioden. Utover det er ingen av de andre variablene signifikante. Estimaten på substitusjonselastisiteten påvirkes for øvrig ikke av at de ikke-signifikante variablene ekskluderes fra modellen (se (II) og (IV) i tabell 2-2).

Resultatene innebærer altså at økt sysselsetting av innvandrere fra landgruppe 2 til en viss grad har skjedd på bekostning av norskfødte og innvandrere fra landgruppe 2, gjennom økt lavlønnskonkurranse. Bruker vi estimeringsresultatene i likning (IV), finner vi en substitusjonselastisitet (se avsnitt 2.1 og 2.2) på  $-0,35$  ( $\sigma = 0,35$ ). Det innebærer at 1 prosent lavere lønn til innvandrere fra landgruppe 2 i forhold til norskfødte og andre arbeidstakere fra landgruppe 1, vil redusere den relative bruken av arbeidskraft fra landgruppe 1 med 0,35 prosent. Ifølge disse resultatene kommer effekten først året etter sysselsettingsøkningen. Dette tyder på at mekanismene virker gjennom dynamiske prosesser snarere enn å være et direkte ansettelsesfenomen, eller at norskfødte og andre arbeidstakere fra landgruppe 1 mister jobben i det en innvandrere fra landgruppe 2 blir ansatt.

La oss benytte modellen i kolonne IV i Tabell 2-2 til å anskueliggjøre hvor mye av sysselsettingsendringene i disse ti «innvandrernæringene» som skyldes lønnskonkurranse og substitusjon mellom arbeidskraft fra landgruppe 1 og 2. Resultatet er oppsummert i øverste rad i Tabell 2-4. I 2012 utgjorde innvandrerne fra

<sup>6</sup> Se vedlegg B for oversikt over næringene i utvalget.

landgruppe 2 9,7 prosent av antallet fra landgruppe 1. I gjennomsnitt over perioden 2003-2012 var lønnsnivået 15 prosent lavere. En substitusjonselastisitet på -0,35, tilsier dermed en sysselsetting av innvandrere fra landgruppe 2 på 6 prosent – knapt 4 prosentpoeng lavere enn faktisk i 2012.

Det kan være flere grunner til at substitusjon ikke forklarer all sysselsettingsvekst av innvandrere fra landgruppe 2. Resten kan forklares med at disse etterspørres på grunn av sin kompetanse, eller at det har vært mangel på visse typer arbeidskraft. Avviket kan imidlertid også skyldes at resultatene er usikre.

**Tabell 2-2 Estimerte effekter for relativ faktoretterspørsel (innvandrere fra landgruppe 2 som andel av norskfødte og andre arbeidstakere fra landgruppe 1). Lik substitusjonselastisitet i alle næringer og like tidseffekter. 2004-2012**

$\ln\left(\frac{L_{U,i,t}}{L_{N,i,t}}\right)$	(I) Alle næringer	(II) Alle næringer	(III) 10 innvandrernæringer	(IV) 10 innvandrernæringer
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)$	-0,285**	-0,143	-0,183	
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)_{t-1}$	-0,149		-0,352***	-0,346***
$\ln(X_{i,t})$ (verdiskaping)	0,019		0,034	
$D_{i,t}$ (deltidsandel)	0,017		0,090	
$F_{i,t}$ (kvinneandel)	-0,633		-0,832	
$T_{i,t}$ (tariffandel)	0,032		-0,006	
$\ln\left(\frac{L_{U,i,t}}{L_{N,i,t}}\right)_{t-1}$	0,072		0,064	
Konstant	-4,196***	-4,460***	-4,281***	-4,346***
Dummy for 2005	0,123**	0,172***	0,125**	0,099**
Dummy for 2006	0,327***	0,375***	0,321***	0,320***
Dummy for 2007	0,637***	0,687***	0,655***	0,632***
Dummy for 2008	0,863***	0,904***	0,878***	0,905***
Dummy for 2009	0,928***	1,010***	0,937***	0,972***
Dummy for 2010	1,005***	1,100***	1,018***	1,063***
Dummy for 2011	1,179***	1,296***	1,207***	1,248***
Dummy for 2012	1,296***	1,415***	1,332***	1,394***

Noter: \* p<.1; \*\* p<.05; \*\*\* p<.01. Robuste standardfeil

### 2.4.2 Næringsspesifikk substitusjonselastisitet

Vi vil nå undersøke om effekten av en endring i relativ lønn varierer mellom næringer. Vi estimerer dermed (4), og tillater ulik substitusjonselastisitet mellom næringene og forskjeller i utviklingen over tid (ulike tidsfaste effekter). Vi har bare estimert ligningen på de ti næringene med en høy andel sysselsatte fra landgruppe 2. Resultatene vil være mer usikre, siden vi nå får langt færre dataobservasjoner bak hver nærings-spesifikk substitusjonselastisitet. Vi er derfor forsiktige med å tolke resultatene.

Vi finner en signifikant negativ substitusjonselastisitet for bygge- og anleggsnæringen, varehandelen og overnattings- og serveringsnæringen (kolonnene V i Tabell 2-3). Resultatene tyder dermed på at der har skjedd en viss utskifting av norsk og annen arbeidskraft fra landgruppe 1 med innvandrere fra landgruppe 2 i de tre næringene som følge av lønnsforskjellene mellom de to gruppene arbeidskraft.

Effekten av relativt høy kvinneandel i næringer er signifikant og negativ. Dette tyder på at næringer med høy kvinneandel generelt ikke har særlig høy innvandrerandel.

Selv om usikkerheten i disse estimeringene er stor, kan vi se hvor mye av den faktiske sysselsettingen av innvandrere fra landgruppe 2 i 2012 resultatene viser kan knyttes til lønnsforskjellene. Tabell 2-4 oppsummerer dette. Timelønningene til disse innvandrere ligger i perioden 2003-2012 mellom 81 og 88 prosent av øvriges timelønninger. Resultatene fra Tabell 2-3 indikerer at det skulle vært en langt høyere sysselsetting av innvandrere fra landgruppe 2 i bygg og anlegg og varehandel hvis lønnsforskjellene alene skulle forklare alt. Innen overnatting og servering ser lønnsforskjellene derimot ut til å forklare om lag all sysselsetting. Med usikkerheten i resultatene klart i minne, kan avviket mellom faktisk og predikert sysselsetting av innvandrere fra landgruppe 2 i bygg og anlegg og varehandel også forklares med andre forhold. For eksempel kan det være formelle og ikke-formelle hindringer for virksomhetene i å justere arbeidsstokken sin til å reflektere lønnsforskjellene, men avviket kan også skyldes at kompetansenivået til innvandrerne fra landgruppe 2 i disse næringene er såpass mye lavere enn til norskfødte og andre arbeidstakere fra landgruppe 1 at virksomhetene likevel ikke ønsker en så sterk utskifting av arbeidsstokken.

**Tabell 2-3 Estimerte effekter for relativ faktoreterspørsel (innvandrere fra landgruppe 2 som andel av norskfødte og andre arbeidstakere fra landgruppe 1). Korrigert utvalg og ulike tidseffekter. 2004-2012**

$\ln\left(\frac{L_{U,i,t}}{L_{N,i,t}}\right)$	(V)
$\ln\left(\frac{L_{U,i,t}}{L_{N,i,t}}\right)_{t-1}$	0,088**
$\ln(X_{i,t})$ (verdiskaping)	0,046
$D_{i,t}$ (deltidsandel)	0,050
$F_{i,t}$ (kvinneandel)	-0,878*
$T_{i,t}$ (tariffandel)	-0,026
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)$ [Bygg og anlegg]	-2,418**
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)$ [Industri]	-0,332
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)$ [Varehandel]	0,007
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)$ [Transport og lagring]	0,207
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)$ [Overnatting og servering]	-0,426
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)$ [L og M <sup>1</sup> ]	0,617
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)$ [Forr.messig tjenesteyting]	0,296
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)$ [Undervisning]	-0,795
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)$ [Helse- og sosialtjenester]	0,395
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)_{t-1}$ [Bygg og anlegg]	0,149
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)_{t-1}$ [Industri]	-0,169
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)_{t-1}$ [Varehandel]	-1,117***
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)_{t-1}$ [Transport og lagring]	-0,263
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)_{t-1}$ [Overnatting og servering]	-0,929***
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)_{t-1}$ [L og M <sup>1</sup> ]	0,796
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)_{t-1}$ [Forr.messig tjenesteyting]	0,073
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)_{t-1}$ [Undervisning]	-0,150
$\ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{N,i,t}}\right)_{t-1}$ [Helse- og sosialtjenester]	-0,290

Noter: \* p<0,1; \*\* p<0,05; \*\*\* p<0,01. Robuste standardfeil

1) Omsetning og drift av fast eiendom og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting

**Tabell 2-4 Lønnsforskjeller og sysselsetting i næringer med signifikant negativ substitusjonselastisitet mellom arbeidstakere fra landgruppe 1 og 2**

Næring	Timelønn til de fra landgruppe 2 i % av timelønn til øvrige, gj. snitt 2003-2012	Sysselsatte innvandrere fra landgruppe 2 i % av øvrige i 2012	Sysselsettingsprosent som følge av estimert substitusjon mellom arbeidstakere fra landgruppe 1 og 2
Ti typiske «innvandrer-næringer», modell IV i Tabell 2-2	82,7%	9,7%	6,0%
Bygg og anlegg, modell V i Tabell 2-3	77,4%	8,4%	57,8%
Varehandel, modell V i Tabell 2-3	87,6%	5,1%	21,3%
Overnatting og servering, modell V i Tabell 2-3	89,7%	24,7%	21,5%

### 2.4.3 Bemanningstjenester

Midlertidige ansettelser og bruk av bemanningstjenester har økt de siste årene (se nærmere omtale i kapittel 4). Et interessant spørsmål, som relaterer seg til problemstillingen vi utforsker i estimeringene ovenfor, er hvorvidt og hvordan etterspørselen etter bemanningstjenester påvirkes av lønn til arbeidstakere i bemanningstjenester i forhold til avlønningen av direkte sysselsatte. Prisen på bemanningstjenester tilsvare ikke lønnen til innleid personell. Bemanningsforetakene får en fortjeneste for formidlingen som de som leier arbeidstakere må betale. Hvis vi antar at den fortjenesten er et konstant påslag på lønnen til arbeidstakerne i bemanningsforetakene, blir det likevel relevant å estimere etterspørselen etter innleid personell ved å se på deres lønn relativt til direkte sysselsatte.

For å undersøke sammenhengen mellom etterspørsel etter bemanningstjenester og lønn til den innleide arbeidskraften har vi utnyttet data fra kryssløpstabeller fra Nasjonalregnskapet, som viser transaksjoner mellom næringer. Ved å finne transaksjoner mellom bemanningsbransjen og andre næringer kan vi konstruere data for hvor mye innleid arbeidskraft det er i de andre næringene, gjennom å deflatere disse transaksjonene med lønn i bemanningsbransjen, som vi har fra lønnsstatistikken. Dette gir dermed et mål på sysselsettingen av innleid arbeidskraft i de ulike næringene.

Vi har i denne delen av analysen estimert følgende ligning:

$$\ln(B_{i,t}) = a + b \ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{B,i,t}}\right) + c \ln\left(\frac{w_{U,i,t}}{w_{B,i,t}}\right)_{t-1} + d \ln\left(\frac{w_{N,i,t}}{w_{B,i,t}}\right) + e \ln\left(\frac{w_{N,i,t}}{w_{B,i,t}}\right)_{t-1} + f \ln(B_{i,t})_{t-1} + \gamma \ln(X_{i,t}) + \mu D_{i,t} + \theta F_{i,t} + \pi T_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (5)$$

hvor  $B_{i,t}$  er innleid arbeidskraft i næring i og år  $t$ ,  $w_{B,i,t}$  er gjennomsnittlig timelønn i næringen «utleie av arbeidskraft» og  $\epsilon_{i,t}$  er et feilledd. På grunn av få år med data og generelt et svakt datagrunnlag for næringers bruk av innleid arbeidskraft<sup>7</sup>, har vi valgt å pålegge like (homogene) koeffisienter i estimeringene under.

Estimering av (5) viser at deltidsandelen, kvinneandelen og tariffandelen i næringene ikke gir signifikante effekter på etterspørselen etter bemanningstjenester. Heller ikke verdiskapingen gir signifikante effekter. Dette skyldes egenskaper ved dataproduksjonen. Innleie av arbeidskraft defineres som produktinnsats og trekkes fra produksjonen når verdiskaping beregnes. Mer innleie går dermed sammen med økt produksjon, men ikke nødvendigvis økt verdiskaping. En viktig forklaringsfaktor er imidlertid bruken av innleid arbeidskraft året før. Dette tyder på at det er de samme næringene som benytter seg av innleid arbeidskraft år etter år.

**Tabell 2-5 Estimerte effekter for (betinget) etterspørsel etter innleid arbeidskraft. Lik substitusjonselastisitet i alle næringer og like tidseffekter. 2004-2012**

$\ln(B_{i,t})$	(VIII)	(IX)
$\Delta \ln \left( \frac{w_{U,i,t}}{w_{B,i,t}} \right)$	0,139*	0,139*
$\ln \left( \frac{w_{U,i,t}}{w_{B,i,t}} \right)_{t-1}$	0,015	0,015
$\Delta \ln \left( \frac{w_{N,i,t}}{w_{B,i,t}} \right)$	0,441***	0,441***
$\ln \left( \frac{w_{N,i,t}}{w_{B,i,t}} \right)_{t-1}$	0,104	-0,104
$\ln(B_{i,t})_{t-1}$	0,583***	0,586***
$\ln(X_{i,t})$	-0,040	
$D_{i,t}$ (deltidsandel)	0,056	
$F_{i,t}$ (kvinneandel)	-0,263	
$T_{i,t}$ (tariffandel)	-0,012	

Noter: \*  $p > 0,1$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,01$ . Robuste standardfeil

Resultatene viser at en nedgang i lønnen til innleid arbeidskraft, relativt til både innvandrere fra landgruppe 2 og arbeidstakere fra landgruppe 1, kun har signifikante kortsiktige konsekvenser for bruken av innleid arbeidskraft (jf. tabell 2-5). Dette tyder på at det ikke er bevis for at økt lavlønnspress gjennom bemanningsbyråer på sikt vil erstatte direkte sysselsatte i næringene. På kort sikt, derimot, gir dette en klar fortegning av direkte sysselsatte. Kortsiktseffekten er relativt stor og svært signifikant for norskfødte og andre arbeidstakere fra landgruppe 1. Dersom deres lønn øker 1 prosent mer enn de innleides, øker antall innleide med 0,44 prosent samme år. Det tar noe tid før effekten av lavlønnskonkurransen ebber ut. Året etter har det fortsatt økt sysselsettingen med 0,26 prosent. To år senere er effekten 0,15 prosent.

<sup>7</sup> Transaksjonene i kryssløpstabellene er kun på hovednæringer (i noen tilfeller «to-siffernivå»). Vi klarer derfor ikke fordele bruken av innleid arbeidskraft på samme detaljeringsnivå som øvrig data i datasettet.

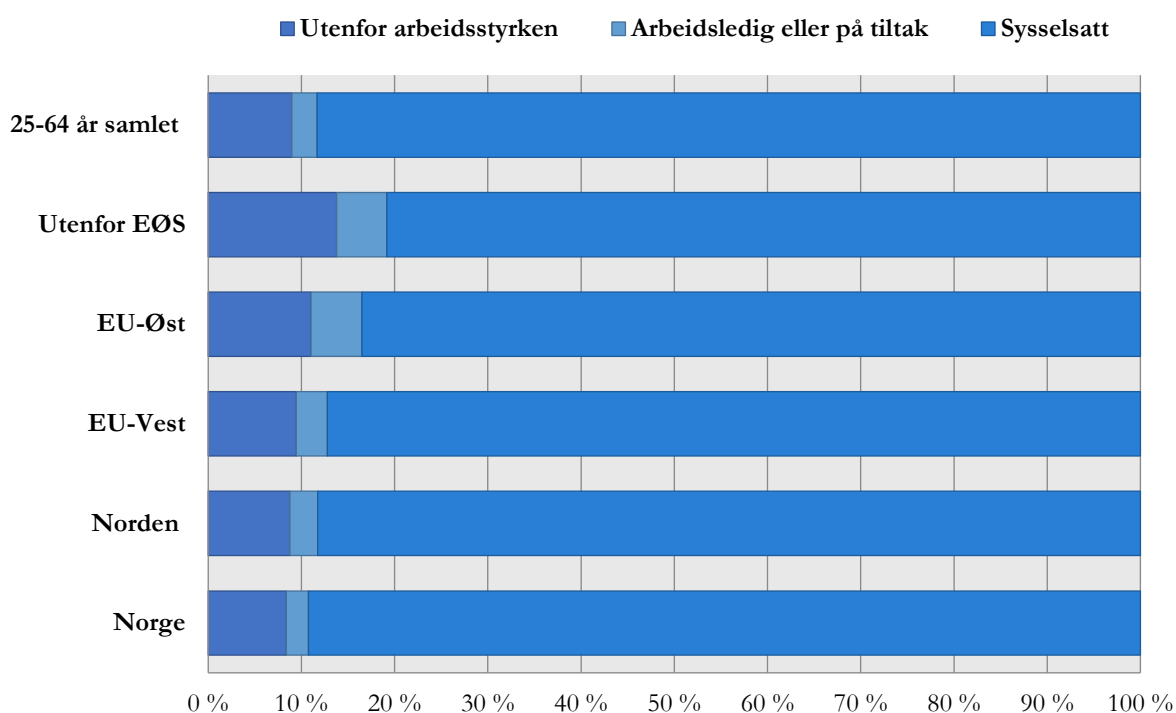


### 3 Sysselsatte i fire næringer fra 2008 til 2012

I dette kapittelet vil vi bruke registerbaserte tall for å se hvilken tilknytning<sup>8</sup> dem som var sysselsatte<sup>9</sup> i 2008 hadde i arbeidsmarkedet fire år etterpå. Det dreier seg om de fortsatt er sysselsatte, og om de er det i samme eller i en annen næring, eller om de er blitt ledige eller går på arbeidsmarkedstiltak – eller om de er gått ut av arbeidsstyrken. Dette er først gjort for de ti mest innvandrertunge næringene samlet. Deretter er dette gjort i tre næringer som har endret seg kraftig de siste årene: renhold, bygg og anlegg og hotell og restaurant. I tillegg er det gjennomført en tilsvarende analyse for næringen som sysselsetter flest utenlandskfødte; helse og sosialtjenester.

Figur 3-1 viser dem som var sysselsatt i de ti næringene med flest utenlandskfødte i 2008, og hvilken status de samme personene hadde på arbeidsmarkedet fire år senere. Ettersom det også vil være naturlig aldersmessig avgang, er det kun dem som var innenfor alderskategorien 25-64 år i 2012 som er med i figur 3-1.

**Figur 3-1 Registrert som sysselsatt i de ti næringene med flest utenlandskfødte i 2008. Etter landbakgrunn og status på arbeidsmarkedet i 2012. 25-64 år i 2012.**



Kilde: Tabellnotat strategisk instituttprogram Faf0

<sup>8</sup> Grunnlaget for definering av arbeidsmarkedstatus er hentet fra en rekke administrative register. Lønnstakere er i hovedsak klassifisert ut fra Arbeidstakerregisteret og Lønns- og trekkoppgave-registeret. Klassifisering av selvstendige bygger på informasjon fra Selvangivelsesregisteret (opplysninger fra år t-1). Informasjon om ledighet og personer på arbeidsmarkedstiltak er hentet fra NAV sitt arbeidssøkerregister, ARENA (tidligere SOFA-søker). Totalnivå på antall sysselsatte, fordelt på lønnstakere og selvstendige, samsvarer med tilsvarende tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) på samme tidspunkt. For sysselsatte med flere arbeidsforhold i referanseuka, fastsettes ett som det viktigste.

<sup>9</sup> Sysselsatte er definert som personer som utførte inntektsgivende arbeid av minst én times varighet i referanseuken, samt personer som har et slikt arbeid, men som var midlertidig fraværende pga. sykdom, ferie, lønnet permisjon e.l. Personer som er inne til førstegangs militær- eller siviltjeneste, regnes som sysselsatte. Personer på sysselsettingstiltak med lønn fra arbeidsgiver klassifiseres også som sysselsatte.

Til sammen var det 1 550 000 personer som var sysselsatt i disse ti næringene i 2008. Av disse igjen var 9 prosent eller 139 000 personer utenfor arbeidsstyrken i 2012. 42 000 eller 3 prosent av dem var blitt ledige eller var på tiltak i 2012. Enkelte av disse næringene er blant de største i norsk økonomi. Ser vi på økonomien samlet, skiller ikke den seg nevneverdig fra disse ti næringene. Mens altså 12 prosent av de som var sysselsatt i disse ti næringene i 2008 ikke var sysselsatt i 2012, er tilsvarende tall for det totale norske arbeidsmarkedet 11 prosent.

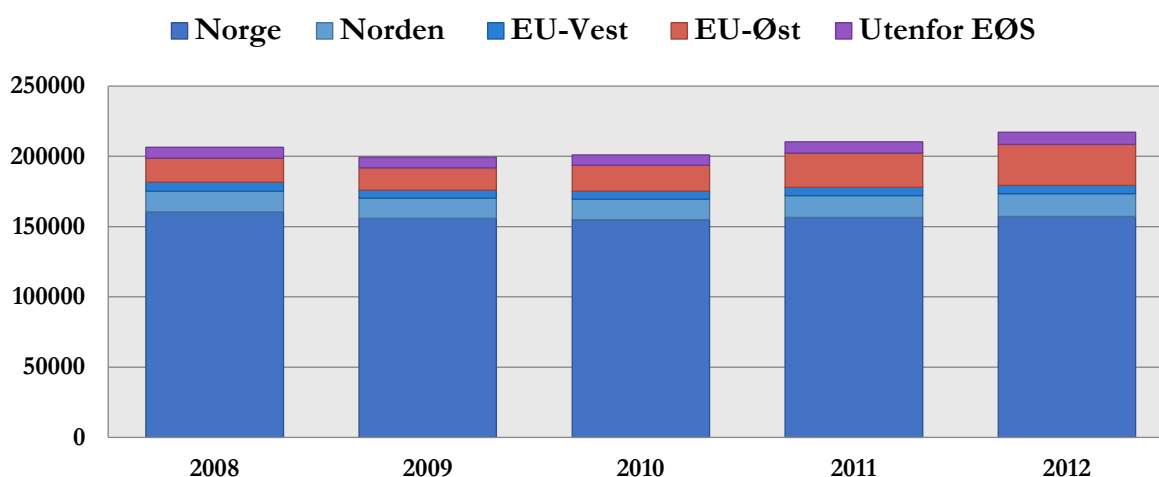
Etter landbakgrunn varierer andelen som også var sysselsatt i 2012. Mens 89 prosent av de norskfødte var sysselsatte i 2012, var andelen nede i 81 prosent for dem som var født utenfor EØS-området. Videre ser man at ledighetsnivået blant dem som var født utenfor EØS og i EU-Øst lå på 5 prosent, mot 2-3 prosent for de andre landbakgrunnene. Hvordan er så bildet i de tre næringene med høyest andel utenlandskfødte og den næringen som sysselsetter flest – helse og sosial?

### 3.1 Bygg og anlegg

Sysselsettingen innen bygge- og anleggsbransjen økte med nesten 11 000 personer, eller 5 prosent, fra 2008 til 2012. Andelen med norsk landbakgrunn går ned fra 78 til 72 prosent i perioden. Det er særlig arbeidstakere fra EU-Øst som det blir flere av, fra 17 100 personer i 2008 til 29 200 i 2012. Dette tallet dekker ikke innleide fra norske bemanningsbyråer eller utstasjonerte arbeidstakere sysselsatt i utenlandske foretak, kun dem som var sysselsatt i norske virksomheter. Derimot er arbeidstakere på korttidsopphold med i tallgrunnlaget.

I tillegg til EU-Øst øker det med 1000 som er født utenfor EØS-området. Deres andel av arbeidsstokken lå derimot stabilt på rundt fire prosent. Det samme gjelder for sysselsatte med bakgrunn fra andre nordiske land. Andelen herfra lå på 7 prosent både i 2008 og i 2012. Det samlede bildet er færre norskfødte – og flere fra EU-Øst i næringen.

**Figur 3-2 Sysselsatte (15-74 år) innenfor bygge- og anleggsvirksomhet. 2008-2012**

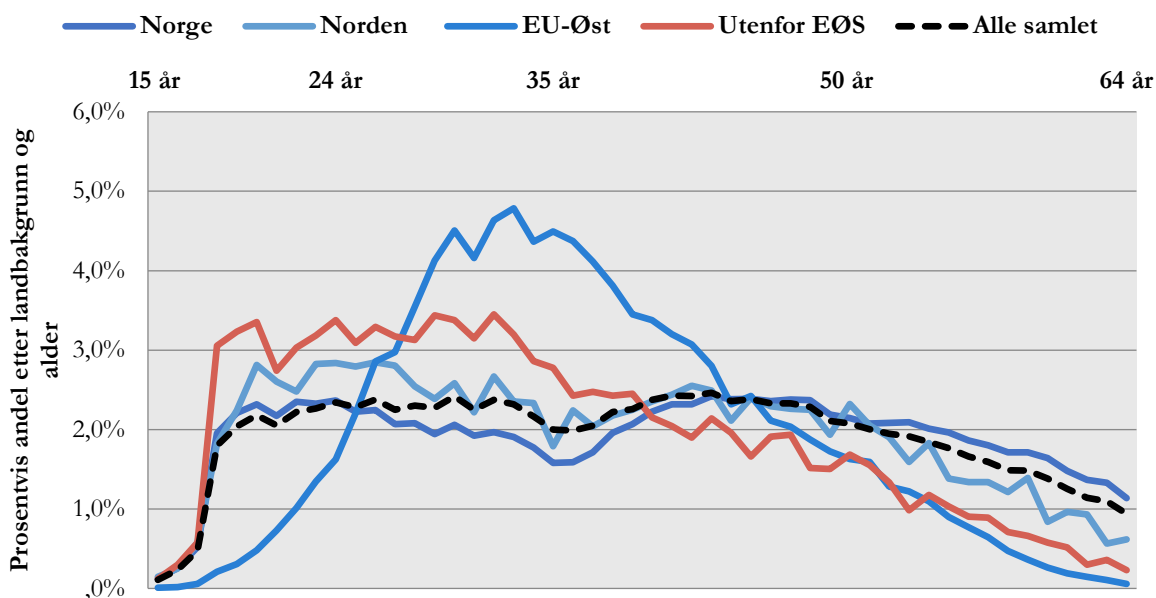


Kilde: Tabellnotat strategisk instituttprogram Fafo

I Figur 3-3 er den aldersmessige fordelingen for landgruppene vist. I hele bygg og anlegg utgjorde 15-24 åringen 16 prosent, 25-49 år utgjorde 57 prosent, mens 50-64 år utgjorde 24 prosent av de sysselsatte. Den

svartstiplede linja i figuren viser aldersfordelingen for samtlige lønnstakere. Aldersfordelingen blant de sysselsatte fra EU--Øst skiller seg fra de øvrige. Disse er i størst grad representert innenfor aldersintervallet 25-45 år. Aldersfordelingen blant de øvrige er jevnere fordelt, men født utenfor EØS har noe høyere andeler opp til midt i trettiårene.

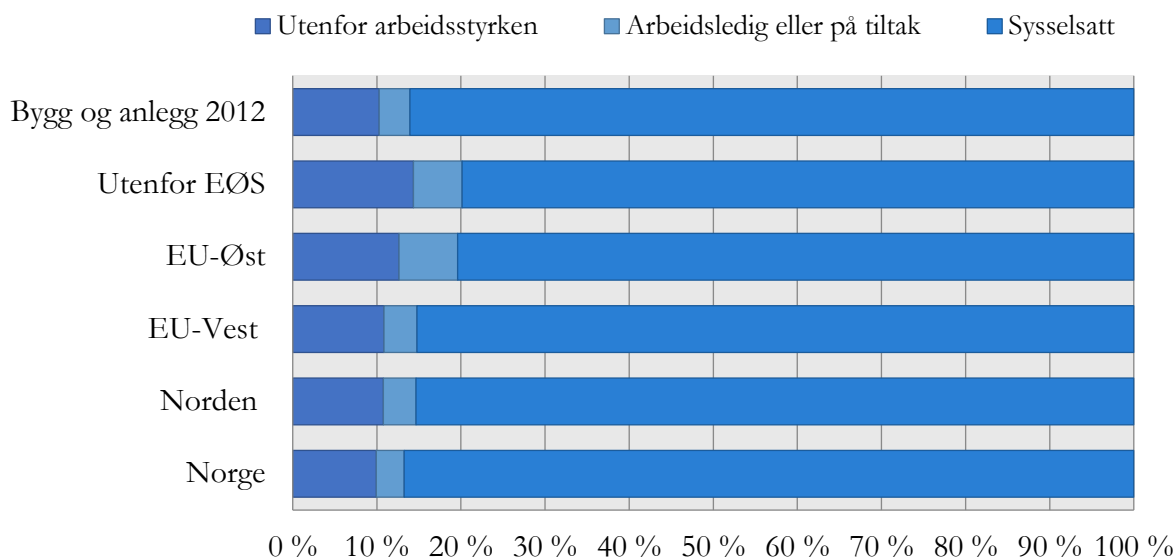
**Figur 3-3 Sysselsatte innenfor bygge- og anleggsvirksomhet etter alder og landbakgrunn. Prosent. 2012.**



Kilde: Tabellnotat strategisk instituttprogram Fafo

Blant dem som var sysselsatt i bygg og anlegg i 2008, viser det seg at 86 prosent også var sysselsatte i 2012. 10 prosent av dem var utenfor arbeidsstyrken og ytterligere 4 prosent var enten ledige eller på tiltak. Fordelt etter landbakgrunn viser det seg at de som er norskfødte har en sysselsetningsgrad på 87 prosent, mens de med nordisk eller EU-vest bakgrunn ligger noen prosentpoeng lavere. Lavest andel av dem som var sysselsatt i næringen i 2008 var de som var født utenfor EØS og i EU-Øst hvor 80 prosent av disse fortsatt var sysselsatte.

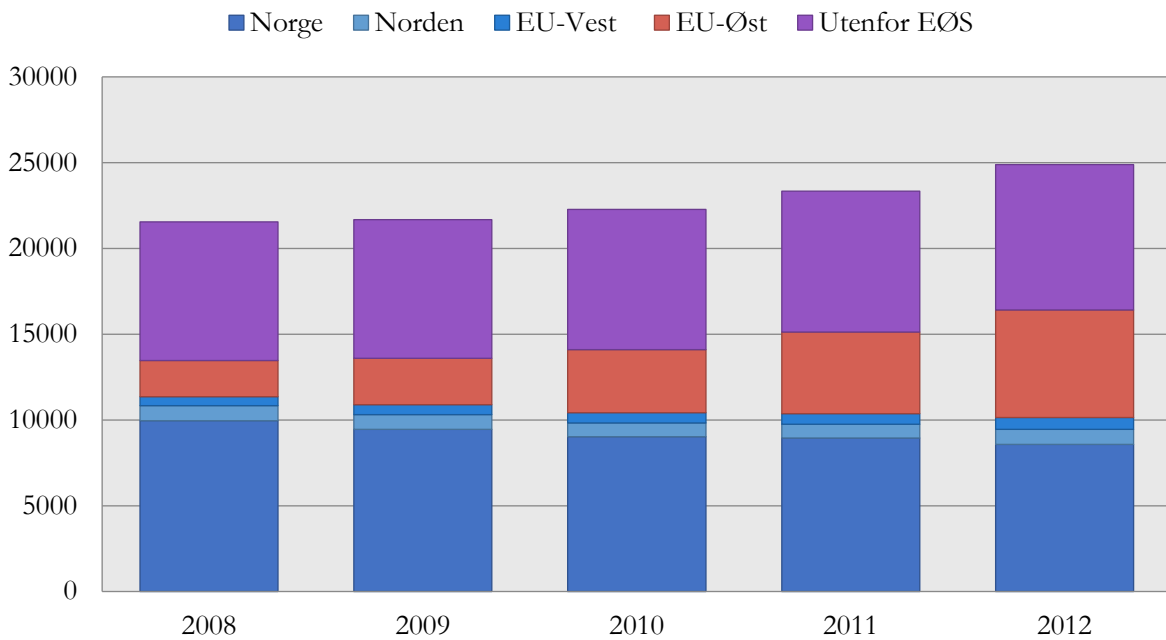
Blant de som var 2012-sysselsatte viser det seg at 81 prosent av de norskfødte fortsatt var i bygg og anlegg. Tilsvarende andel for EU-Øst lå på 81 prosent, mens de med nordisk bakgrunn hadde en andel på 76 prosent. Lavest andel av de sysselsatte som fortsatt var innenfor bygg og anlegg, var blant dem som var født utenfor EØS med 72 prosent. Fem prosent av disse var i 2012 i varehandel, mens 4 prosent befant seg da innenfor industrien.

**Figur 3-4 Registrert sysselsatte innenfor bygge- og anleggsvirksomhet i 2008. Status på arbeidsmarkedet i 2012, etter landbakgrunn.**

Kilde: Kilde: Tabellnotat strategisk instituttprogram Fafo

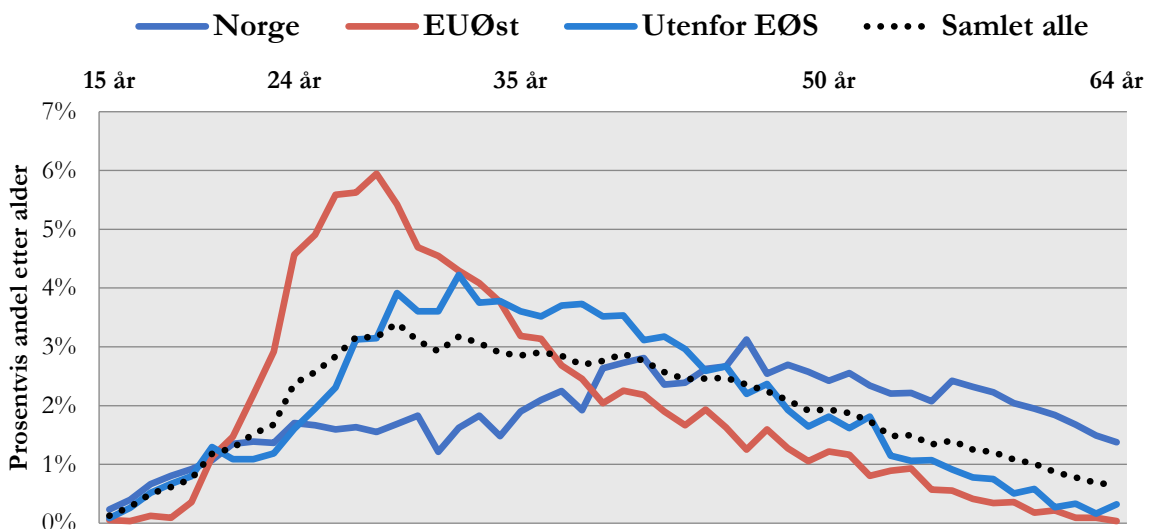
### 3.2 Rengjøringsvirksomhet

Siden 2008 har det vært en betydelig sysselsettingsvekst innenfor renhold. Fra 2008 og fram til 2012 økte sysselsettingen med 16 prosent eller 3300 personer. Samtidig gikk andelen med norsk landbakgrunn ned fra 46 til 34 prosent. Det er særlig arbeidstakere fra EU-Øst som det blir flere av. Antallet personer herfra tredobles fra 2008 til 2012, og andelen av arbeidsstokken går fra 10 til 25 prosent i løpet av få år. Videre er det en vekst i om lag 400 personer som er født utenfor EØS-området, men fordi veksten er lav er det også en relativ nedgang for denne landgruppa. Mens 37 prosent var født utenfor EØS i 2008, var 34 prosent det i 2012. Som det også kommer fram av figur 3-5 er det en marginal andel innenfor renhold, som kommer fra Norden og Vest-Europa.

**Figur 3-5 Antall personer i renhold etter landbakgrunn 2008-2012.**

Kilde: Tabellnotat strategisk instituttprogram Fafo

I figur 3-6 er den aldersmessige fordelingen for tre største landbakgrunnene vist. Den svartstiplede linja i figuren viser aldersfordelingen for samtlige lønnstakere. I hele næringen utgjorde 15-24 åringsen 10 prosent, 25-49 år utgjorde 68 prosent, mens 50-64 år utgjorde 18 prosent av de sysselsatte. Relativt sett er det få svært unge arbeidstakere – og heller ikke så mange over 50 år. Derimot er aldersfordelingen ulik etter landbakgrunn. Figur 3.6 viser aldersmessig over eller underrepresentasjon, hvor de heltrukne linjene viser årskullets andel etter landbakgrunn. For eksempel var 6 prosent av fra EU Øst 28 år, mens 1,6 prosent av dem med norsk landbakgrunn var 28 år, og for alle i renhold samlet utgjorde 28 åringsene drøyt tre prosent av arbeidsstokken.

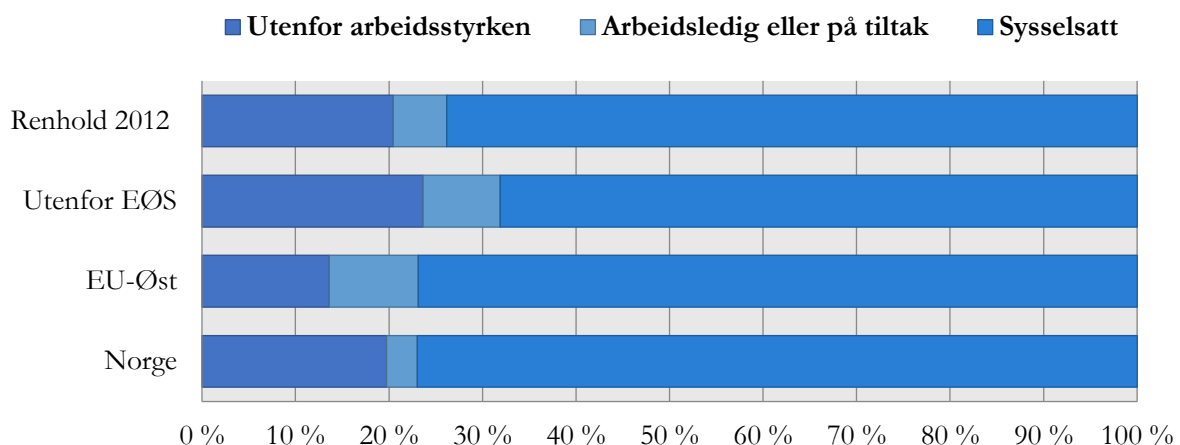
**Figur 3-6 Renholdere etter alder og landbakgrunn. Prosentvis andel. 2012.**

Kilde: Tabellnotat strategisk instituttprogram Fafo

To tredeler av dem som kommer fra EU Øst var i aldersintervallet 20-35 år. Kun åtte prosent var over 50 år. EU Øst var overrepresentert blant 20-35 åringene, og medianalder for dem herfra var 32 år i 2012. Dem som var født utenfor EØS området utgjorde en drøy tredel av renholderne. 47 prosent av dem igjen var i aldersintervallet 20-35 år, og ti prosent av dem var i aldersintervallet 50-64 år. Landgruppa har den høyeste andelen i intervallet 35-45 år. Medianalderen for dem som kom herfra var på 37 år i 2012. De med norsk landbakgrunn utgjør en drøy tredel av renholderne. Hver fjerde av dem var i aldersintervallet 20-35 år. Tre av ti var i aldersintervallet 50-64 år. Som det også kommer fram av figur 3-6 var de norskfødte overrepresentert i aldersintervallet fra 47 åringene og oppover, og medianalderen deres var på 45 år i 2012. For dem over 50 år hadde nesten to tredeler norsk landbakgrunn, og for sekstiåringene som fortsatt var i næringen hadde tre av fire norsk landbakgrunn.

Blant dem som var sysselsatte innenfor renhold i 2008, viser det seg at 20 prosent befant seg utenfor arbeidsstyrken i 2012. Av disse hadde 48 prosent norsk landbakgrunn, 42 prosent kom fra utenfor EØS, mens EU Øst utgjorde seks prosent. Seks prosent av de 2008-sysselsatte var registrert som ledige eller på tiltak i 2012. Samlet betyr dette at av de som var sysselsatte innenfor renhold i 2008 – var 73 prosent det fortsatt i 2012.

**Figur 3-7 Sysselsatt i renhold i 2008 – etter landbakgrunn. Registrert i Norge i 2008 og i 2012, status på arbeidsmarkedet i 2012, etter landbakgrunn.**



Kilde: Tabellnotat strategisk instituttprogram Fafo

Blant de snaut 9 000 med norsk landbakgrunn som var sysselsatte innenfor renhold i 2008, var en av fem utenfor arbeidsstyrken i 2012. Medianalderen for disse var på 52 år. Andelen ledige i 2012 utgjør 3 prosent. Blant de snaut 6900 som var sysselsatte i 2012 viser det seg at seks av ti fortsatt var i renhold, mens de fire andre var å finne i andre næringer i 2012. Flest hadde gått inn i helse og sosialtjenester (8 prosent) eller til varehandelen (seks prosent). For dem med norsk landbakgrunn sysselsatt i renhold i 2008, var 77 prosent av dem sysselsatte i Norge i 2012.

Snaut 1500 fra EU Øst var sysselsatte innenfor renhold i 2008, og var registrert i Norge i 2012. Av disse igjen var 9 prosent ledige i 2012 og 13 prosent var utenfor arbeidsstyrken. Medianalder for dem utenfor arbeidsstyrken var 36 år. Blant dem som var sysselsatt i 2012, viser det seg at 55 prosent fortsatt var innenfor

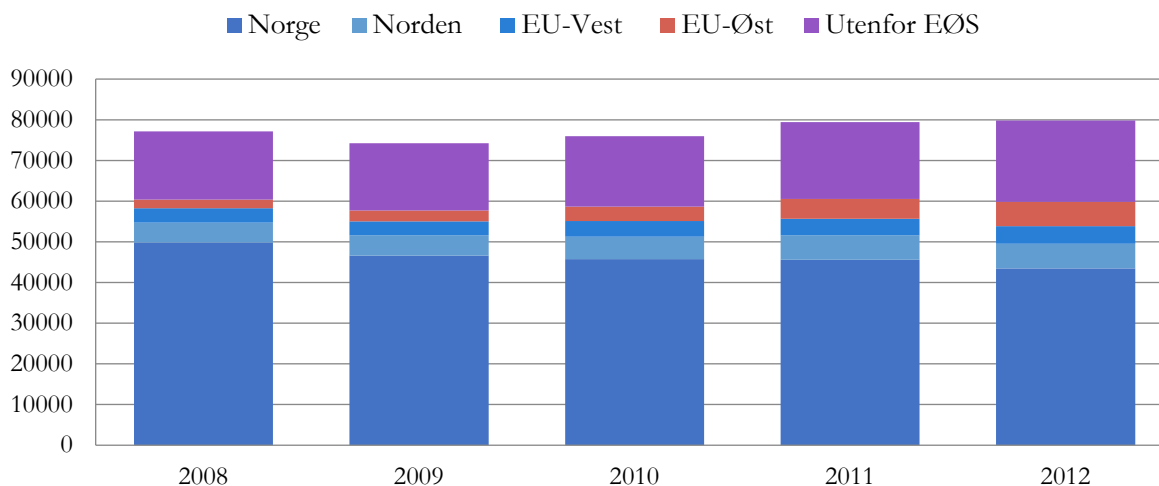
renhold, mens de resterende 45 prosent var å finne i næringer. For EU Øst som også var i Norge i 2012, var 77 prosent sysselsatte i 2012.

Blant de 6600 som kom fra utenfor EØS som var sysselsatte i 2008, og var registrert i Norge i 2012 var nesten hver fjerde (24 prosent) utenfor arbeidsstyrken fire år senere, i tillegg var åtte prosent av dem registrert som ledige eller på tiltak. Medianalder for dem utenfor arbeidsstyrken var 40 år. Blant de snaut 4500 sysselsatte i 2012, viser det seg at 57 prosent fortsatt var sysselsatt innenfor renhold. Samlet for de som var født utenfor EØS og som var å finne i renhold i 2008, var kun 68 prosent av dem sysselsatte i Norge i 2012. Forskjellen mot dem med norsk eller EU10 landbakgrunn var på godt over ti prosentpoeng.

### 3.3 Overnattings- og serveringsvirksomhet

Som i renhold er det en betydelig økning i sysselsetting fra 2008 til 2012 innenfor hotell og restaurant. I alt blir det 2700 flere personer, eller en samlet vekst på 3,5 prosent. Videre var det betydelige endringer i sammensetning etter landbakgrunn. Fra 2008 til 2012 reduseres andelen med norsk landbakgrunn fra 64 til 54 prosent- og antallet norskfødte som jobber går ned med 6400 personer. EU Øst er også den gruppa vokser mest i denne næringen. Antall personer herfra nesten tredobler seg i løpet av de fire årene og øker med 3900 personer. Andelen av arbeidsstokken går tre til åtte prosent. Videre er det vekst for dem som er født utenfor EØS, som det blir 3200 personer flere av i løpet av perioden. Den relative andelen for disse går fra 22 til 25 prosent. Mens det var få med nordisk landbakgrunn innenfor renhold, er innslaget betydelig høyere innenfor hotell og restaurant. Andelen (primært svensker) med nordisk bakgrunn går fra 6 til 8 prosent, og det var 1200 flere herfra i 2012 enn i 2008.

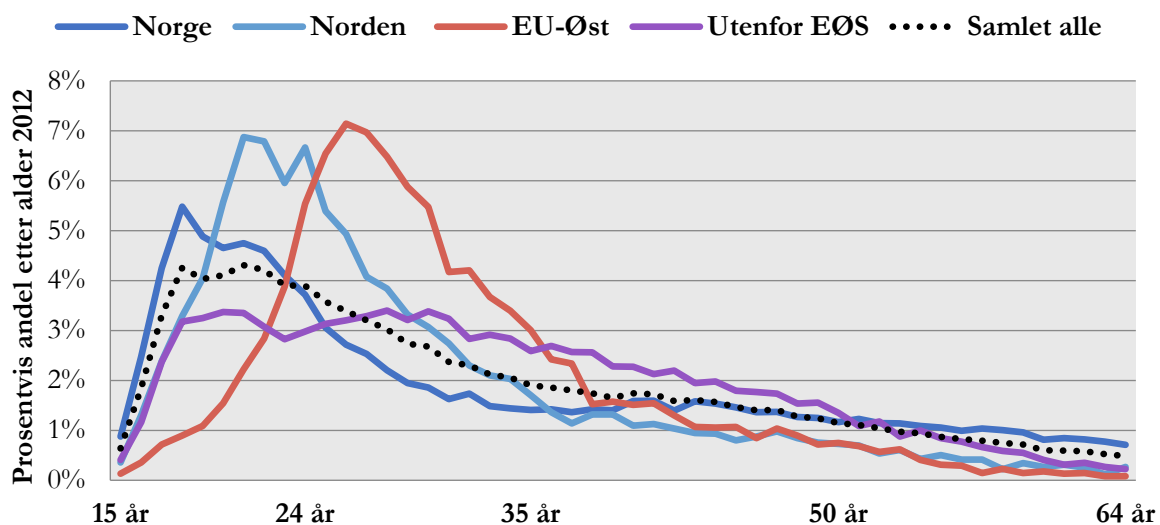
**Figur 3-8 Antall personer i Hotell og restaurant etter landbakgrunn 2008-2012.**



Kilde: Tabellnotat strategisk instituttprogram Fafo

Næringen er preget av en ung arbeidstokk. Aldersmessig var drøyt en tredel av de sysselsatte å finne i den yngste kategorien; 15-24 år. Drøyt halvparten av de sysselsatte var i alderen 25-49 år, mens kun 12 prosent var 50 år eller eldre.

Figur 3-9 Hotell og restaurant etter alder og landbakgrunn. Prosentvis andel. 2012.



Kilde: Tabellnotat strategisk instituttprogram Fafo

Som figur 3-9 viser er det forskjell i aldersmessige sammensettingene etter landbakgrunn. For tre av de fire landgrupper, danner det seg topper nederst i aldersintervallet. Høyest andel for dem med norsk landbakgrunn var blant 18-19 åringene, for de som er født i Norden ellers (svenskene) ligger andelen høyest for 21-24 åringene, mens EU-Øst har de høyeste andelene innenfor aldersgruppa 27-30 år. Derimot er det ingen aldersmessige topper for dem som er født utenfor EØS-området.

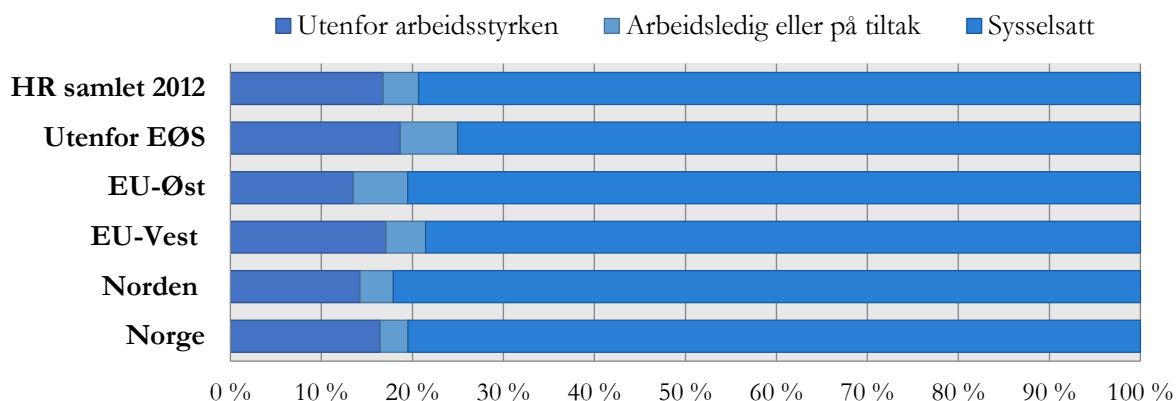
To tredeler av dem som kom fra EU Øst er i aldersintervallet 23-35 år, og kun fem prosent var over 50 år. Medianalderen for EU-Øst lå på 29 år i 2012. Norden ellers (svensker) har svært mange unge. 43 prosent av dem var under 25 år – og tre av fire var under 35 år. Kun seks prosent var over 50 år. Svenskenes medianalderen lå på 26 år i 2012.

Norsk landbakgrunn, utgjorde halvparten av de sysselsatte. Blant dem var fire av ti under 25 år og seks av ti var under 35 år. 15 prosent var i alderskategorien 50-64 år, og medianalderen lå på 28 år. Utenfor EØS er den eneste landgruppa uten noen topp blant tyveåringene. De har høyest andeler innenfor aldersintervallet 35-50 år. Hver fjerde herfra var under 25 år og seks av ti var 35 år eller yngre. En av ti var over 50 år og medianalderen lå på 32 år.

Blant dem som var sysselsatt i hotell og restaurant i 2008, og var i Norge i 2012 viser det seg at 79 prosent også var sysselsatte i 2012. 17 prosent av dem var utenfor arbeidsstyrken i 2012. Av disse igjen hadde 65 prosent norsk landbakgrunn, mens 24 prosent kom fra utenfor EØS, fem prosent fra Norden og to prosent fra EU-Øst. Tilsvarende var fire prosent av dem som var sysselsatte i 2008, registrert som ledige eller på tiltak i 2012. Fordelingen etter landbakgrunn er vist i figur 3-10.



**Figur 3-10 Registrert innenfor hotell og restaurant i 2008 – etter landbakgrunn. Registrert i Norge i 2008 og i 2012, status på arbeidsmarkedet i 2012. Etter landbakgrunn.**



Kilde: Tabellnotat strategisk instituttprogram Fafo

Av de drøyt 49 000 med norsk landbakgrunn som var sysselsatt i hotell og restaurant i 2008, var 16 prosent eller 8100 personer utenfor arbeidsstyrken i 2012. Medianalderen for dem lå på 29 år. Videre var 1500 eller tre prosent av dem ledige eller på tiltak i 2012. For dem som var ledige eller på tiltak lå medianalderen noe høyere, eller på 34 år. For norskfødte som var å finne innenfor hotell og restaurant i 2008, var 80 prosent av dem sysselsatte i Norge i 2012. Blant de sysselsatte jobbet fortsatt snaut halvparten i næringen, mens 52 prosent hadde byttet næring. 13 prosent var da å finne i varehandel mens 12 prosent var å finne i helse og sosialtjenester.

Av de 2000 fra EU Øst som var sysselsatt i hotell og restaurant i 2008 og som var registrert i landet i 2012, var 13 prosent utenfor arbeidsstyrken, mens seks prosent av dem var registrert som ledige. Blant de 1600 som var sysselsatt i 2012 jobbet 57 prosent av dem i næringen. I likhet med de de norskfødte som hadde forlatt næringen, var det i helse og sosialtjenester og varehandel flest jobbet i 2012. samlet sett for dem fra EU-Øst var 80 prosent av dem sysselsatte i Norge i 2012.

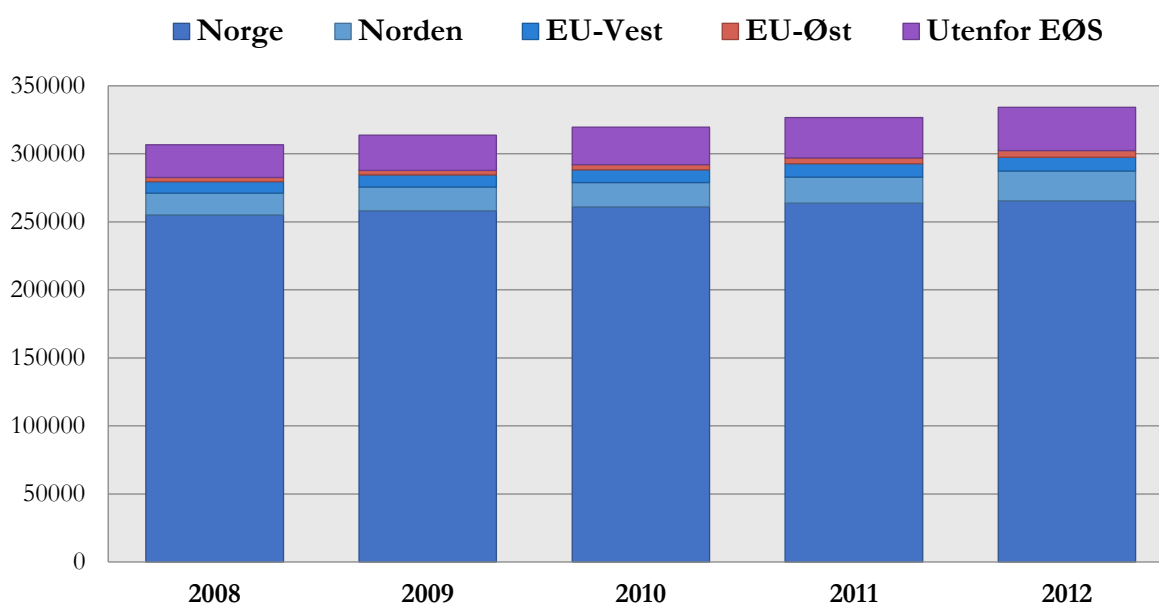
Blant de 16 000 som kom fra utenfor EØS, viser det seg at 19 prosent var utenfor arbeidsstyrken fire år etter at de var sysselsatt i hotell og restaurant. Tilsvarende var seks prosent av dem ledige i 2012. Medianalderen for dem utenfor arbeidsstyrken eller som var ledige eller på tiltak lå på henholdsvis 34 og 35 år. Av de som var sysselsatt i 2008 var 75 prosent også sysselsatte i 2012. Seks av ti av disse igjen, var fortsatt i hotell og restaurant- mens de fire andre var da å finne i andre næringer. Flest var i varehandel (9 prosent) og helse og sosial (8 prosent), - men det var også et betydelig innslag som befant seg innenfor renholdstjenester (4 prosent). Samlet sett er bildet som for bygg og anlegg og renhold – de som er født utenfor EØS hadde de laveste andelene som var sysselsatt fire år etter.

Mens det var snaut 5 000 med nordisk bakgrunn innenfor næringen i 2008, var det snaut 4 400 som også var her i 2012. Kort sagt kan det se ut til at mange (12 prosent) har dratt tilbake. Blant dem som var her i 2012 var 14 prosent utenfor arbeidsstyrken og fire prosent var ledig eller på tiltak. For dem som var sysselsatte i 2012 jobbet drøyt halvparten fortsatt i samme næring.

### 3.4 Helse- og sosialtjenester

Helse- og sosialtjenester omfatter en rekke virksomheter, som helseforetakene (sykehusene), eldreomsorg, omsorgstjenester i institusjon og utenfor institusjon. Den store majoriteten av de sysselsatte er ansatt i offentlig sektor. Helse- og sosialtjenester er også den næringen som har flest utenlandskfødte, med litt over 65 000 personer i 2012. Selv om antallet er høyt, er næringen stor og den domineres av personer med norsk landbakgrunn. Andelen med norsk landbakgrunn har imidlertid gått fra 83 i 2008 til 79 prosent i 2012. Mellom 2008 og 2012 økte antall sysselsatte med 27 600 personer, og det var vekst for alle landbakgrunner. Sysselsatte fra EU-land i Øst-Europa opplevde den høyeste veksten (65 prosent økning).

**Figur 3-11 Sysselsatte i helse- og sosialtjenester etter landbakgrunn. 2008-2012**

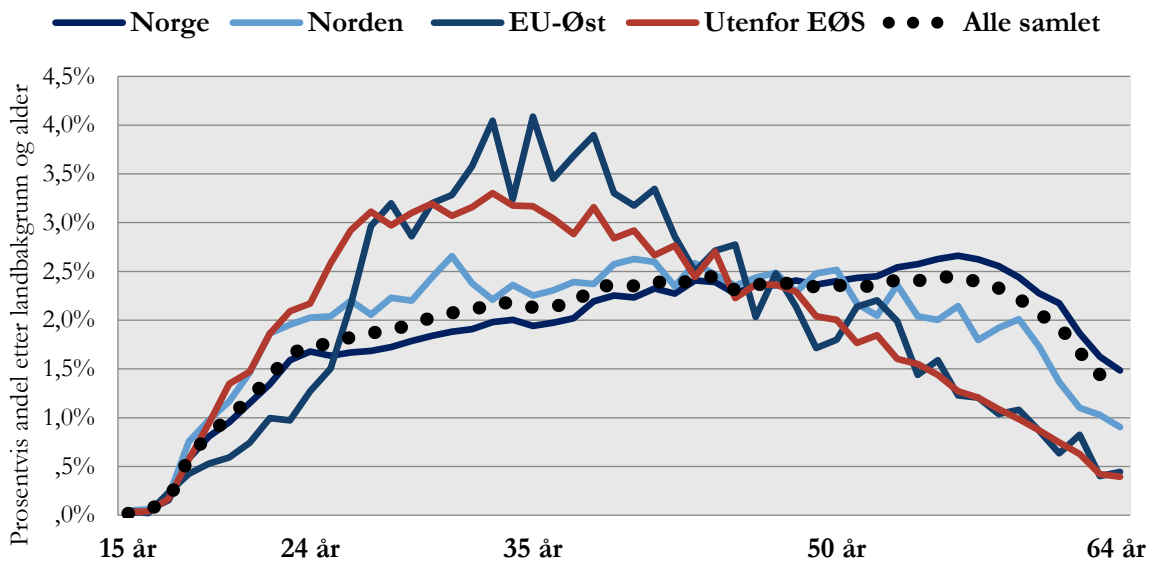


Kilde: Tabellnotat strategisk instituttprogram Fafo

Alderssammensetningen innenfor helse og sosial, skiller seg fra renhold og hotell og restaurant. Bare ni prosent er i aldersintervallet 15-24 år, godt over halvparten er 25-49 år, mens nesten en tredel er over 50 år. Sysselsatte fra Norge og Norden ellers har en relativt lik alderssammensetning. Tar man utgangspunkt i den stiplede linja som viser fordelingen for alle (Figur 3-12), er den nokså jevnt fordelt fra midt i tjuårene opp til i begynnelsen av sekstiårene. Deretter går andelen noe ned.

Den store majoriteten, eller norskfødte – er noe underrepresentert i aldersintervallet 25-45 år, og overrepresentert i aldersgruppene over det. Norden ellers er omtrent motsatt, med svak overrepresentasjon fram til 45 år og noe lavere andeler etter dette. For dem som er født utenfor EØS er det betydelig overrepresentasjon fram til 40 årene – og deretter betydelig lavere andel etter dette. EU-Øst har på mange måter den samme aldersfordelingen som ble vist for hotell og restaurant og renhold – nesten samtlige er å finne i aldersintervallet 25 til 40 år.

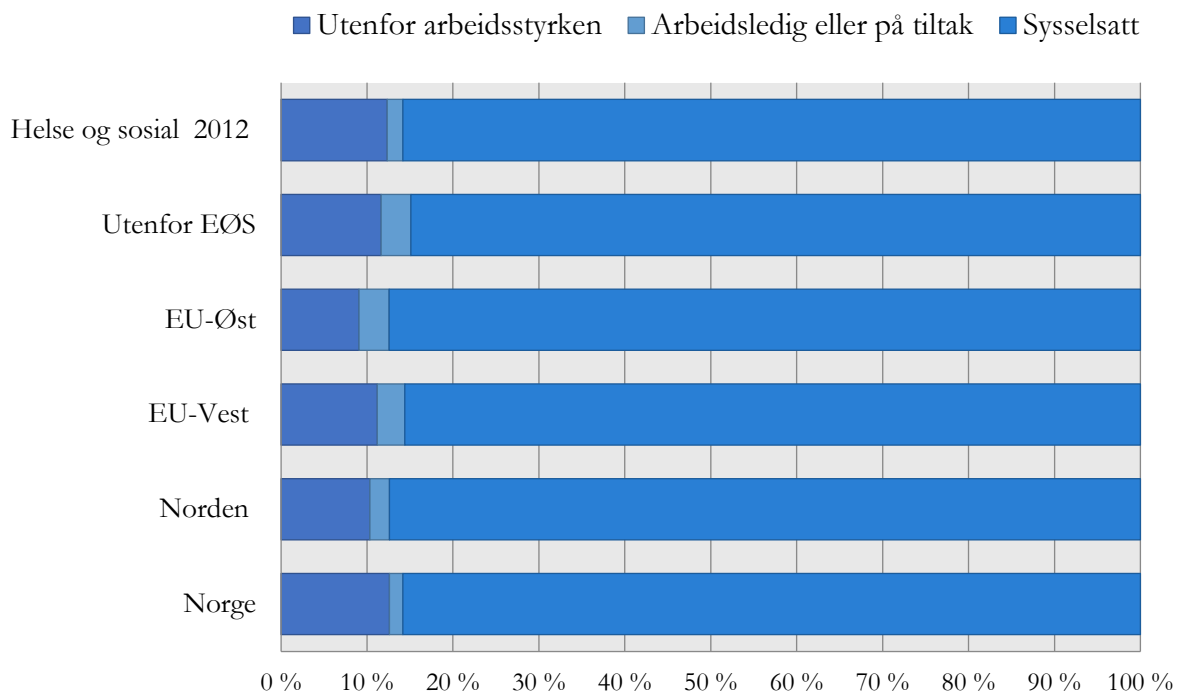
**Figur 3-12 Sysselsatte i helse- og sosialtjenester etter alder og landbakgrunn. Prosent. 2012**



Kilde: Tabellnotat strategisk instituttprogram Fafo

Blant dem som var sysselsatte innenfor helse og sosialtjenester i 2008, viser det seg at 86 prosent av dem var sysselsatte i 2012. To prosent av dem var ledige eller på tiltak, mens tolv prosent var utenfor arbeidsstyrken i 2012. Blant de snaut 36 000 utenfor arbeidsstyrken, hadde 86 prosent norsk landbakgrunn, 7 prosent kom fra utenfor EØS – mens fire prosent kom fra Norden og kun en prosent kom fra EU Øst. Fordelingen etter landbakgrunn er vist i figur 3-13.

**Figur 3-13 Registrert innenfor helse og sosialtjenester i 2008 – etter landbakgrunn. Registrert i Norge i 2008 og i 2012, status på arbeidsmarkedet i 2012, etter landbakgrunn.**



Kilde: Tabellnotat strategisk instituttprogram Fafo

Av de snaut 240 000 med norsk bakgrunn og som var sysselsatte i 2008, var drøyt 30 000 eller 13 prosent utenfor arbeidsstyrken i 2012. Medianalder for dem lå på 62 år, noe som kan tyde på at mange av disse kan ha gått av med avtalefestet pensjon (AFP). Andelen ledige eller på tiltak utgjorde 2 prosent i 2012. De som var på tiltak eller var ledige hadde en medianalder på 51 år. Blant de 206 000 som var sysselsatt i 2012, var ni av ti det fortsatt innenfor helse og sosialtjenester. Av de 240 000 som jobbet her i 2008, var 86 prosent sysselsatte i Norge i 2012.

Tilnærmet samtlige 2600 fra EU Øst som var registrert i næringen i 2008, var også registrert i Norge i 2012. Disse arbeidstakerne har lavest andel, ni prosent, som står utenfor arbeidsstyrken i 2012. Andelen ledige eller på tiltak utgjorde tre prosent i 2012. Ni av ti av de som var sysselsatte i 2008, var fortsatt å finne innenfor helse og sosialtjenester i 2012. Samlet var sysselsettingsandelen for disse på 87 prosent i 2012.

Tilnærmet samtlige 22 400 som var født utenfor EØS, var også registrert i Norge i 2012. Av disse igjen var 12 prosent utenfor arbeidsstyrken, og medianalderen for disse igjen lå på 40 år. Andelen ledige eller på tiltak i 2012 lå på 3 prosent. Blant de 2008 sysselsatte var da 85 prosent av dem sysselsatte i Norge i 2012. Og som for de andre var ni av ti fortsatt å finne innenfor helse og sosialtjenester.

Mens det var relativt stor nedgang blant de med nordisk bakgrunn fra 2008 til 2012 innenfor hotell og restaurant, er bildet stabilt innenfor helse og sosialtjenester. Av dem som var sysselsatt i næringen i 2008, var 10 prosent utenfor arbeidsstyrken og 2 prosent var ledige eller på tiltak.

## 4 Midlertidig ansettelse

Over de siste tiårene har globalisering ført til store endringer i vestlige arbeidsmarkeder. For det første har globaliseringen ført til at virksomheter opplever en hardere konkurranse enn tidligere, som gir økt behov for fleksibilitet og omstillingsevne. For det andre har globaliseringen ført til økt mobilitet i arbeidskraften på tvers av landegrensene (Sterud, et al. 2014). I Norge har sysselsettingsveksten de siste årene kommet blant arbeidsinnvandrere, og hovedsakelig arbeidsinnvandrere fra EU-land i Øst-Europa. Sysselsettingen i befolkningen for øvrig har vært tilnærmet uendret i samme periode.

Vi har sett i tidligere kapitler hvordan innvandrerne særlig har blitt sysselsatt i en del tjenestenæring, og dermed økt lavlønnskonkurransen der. Kapittel 2 viste hvordan lavere lønn til innvandrere fra blant annet EU-land i Øst-Europa (relativt til blant annet norskfødte arbeidstakere) har ført til en viss utskifting av arbeidsstokken. Dette har skjedd til tross for at Norge har bekjempet sosial dumping, blant annet ved å allmenngjøre tariffavtaler der hvor slike effekter har gjort seg gjeldende. I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvordan lavlønnskonkurransen likevel har vært mulig gjennom bruk av midlertidig ansettelse og bemanningsforetak.

Konsekvensene av innvandringen som har skjedd avhenger av hvor godt og raskt innvandrerne integreres, og god integrering skjer særlig gjennom deltakelse i utdanning og arbeid. Enklere adgang til midlertidig ansettelse kan gjøre det lettere for grupper med svak tilknytning til arbeidsmarkedet å komme inn i arbeidslivet. Dette er særlig aktuelt for nykommere i arbeidsmarkedet og som kan ha problemer med å dokumentere sin kompetanse (Prop. 39 L (2014-2015)). Samtidig vet vi, på bakgrunn av eksisterende litteratur, at det er relevant å stille spørsmål ved hvilke konsekvenser bruk av midlertidige stillinger, herunder innleid arbeidskraft, kan få – for arbeidstakerne i midlertidige stillinger, norsk arbeidsliv og samfunnet for øvrig. Et sentralt spørsmål er om man klarer å ivareta de midlertid ansattes rettigheter og posisjon på arbeidsmarkedet, på linje med fast ansatte, eller om man står i fare for å få et delt arbeidsmarked hvor enkeltgrupper i befolkningen rammes særlig hardt og hvor dette gjennom konkurransen i arbeidsmarkedet «smitter» over på liknende grupper med fast ansettelse.

Vi vil i det følgende se nærmere på arbeidslivets bruk av midlertidig stillinger og innleid arbeidskraft, samt hva som kjennetegner arbeidstakerne. På bakgrunn av dette vil vi komme nærmere inn på hvilke konsekvenser midlertidig ansettelse kan få for den enkelte arbeidstaker og utvalgte grupper, særlig med tanke på integrering i arbeidslivet og deres levekår.

For å få et bedre innblikk i arbeidslivets bruk av midlertidige ansettelse, har vi gjennomført fem intervju med ansvarlige for rekruttering i utvalgte virksomheter (bygg og anlegg og renhold) og rekrutteringsansvarlige i bemanningsbyrå (til bygg og anlegg og servering). Deres svar er ikke nødvendigvis representative, men det gir like fullt et supplement til den eksisterende statistikken. Intervjuene belyser hovedsakelig mulige konsekvenser for arbeidstakere i midlertidige stillinger.

### 4.1 Innleid arbeidskraft i midlertidige stillinger

---

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er fast ansettelse, men arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven åpner for at midlertidig ansettelse kan brukes i en del tilfeller (Nergaard 2016). Arbeidsmiljøloven åpner for midler-

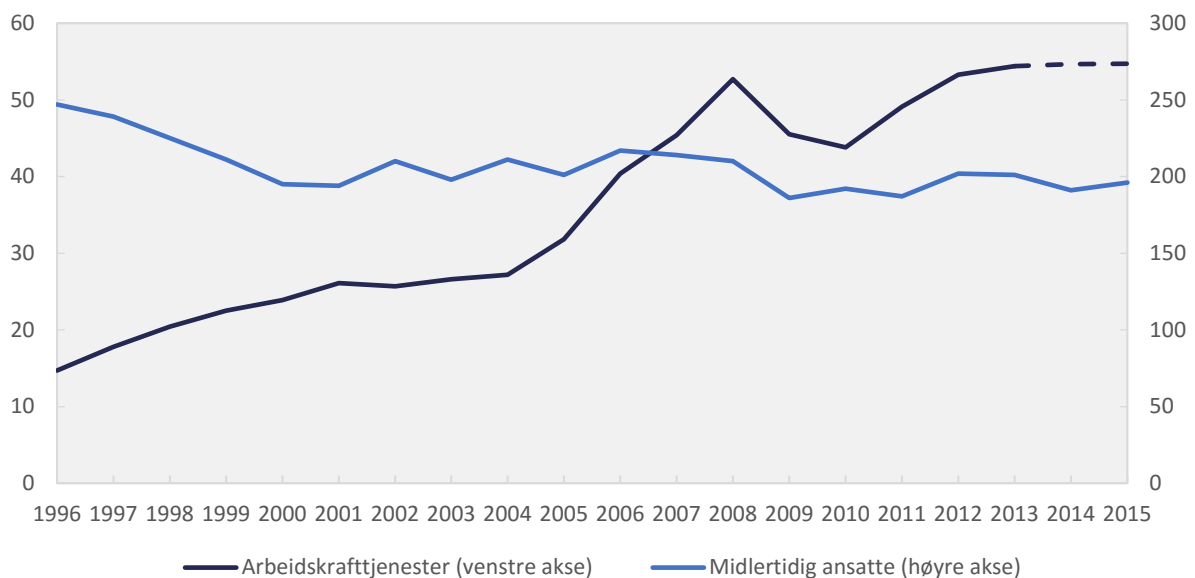
tidig ansettelse blant annet i forbindelse med praksisarbeid (opplæring eller kvalifisering innen et fagområde), i forbindelse med vikariat og når arbeidet er av midlertidig karakter. Med midlertidig ansettelser menes arbeidsavtaler som spesifiserer at arbeidsforholdet opphører enten en bestemt dato, når en bestemt oppgave er gjort eller når en bestemt hendelse inntreffer (Bergene, et al. 2015).

Stortinget vedtok i 2015 endringer i arbeidsmiljøloven som gir generell adgang til midlertidig ansettelse (uten vilkår) i inntil tolv måneder.<sup>10</sup> Bakgrunnen for vedtaket er antakelsen om at økt adgang til midlertidig ansettelse vil gi arbeidsgivere økt fleksibilitet, og dermed at de raskere kan tilpasse seg endringer i etter-spørsele. Det kan argumenteres for at utvidet adgang til midlertidige ansettelser øker tilbudet av jobber ved å redusere arbeidsgivers opplevde risiko knyttet til ansettelser av personer med usikker produktivitet, over konjunkturer, ved oppstart eller omstrukturering (Prop. 39 L (2014-2015)).

Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter aml. § 14-9 første ledd bokstav a til e (jf. aml. § 14-12). Fram til 2000 hadde imidlertid sysselsettingsloven et generelt forbud mot utleie av arbeidstakere.<sup>11</sup>

I perioden mellom 2000 og fram til implementeringen av det såkalte Vikarbyrådirektivet i 2013 var det betydelige forskjeller i lønns- og arbeidsvilkårene for vikarbyråansatte og øvrige ansatte. Bemannings- eller vikarbyråer er virksomheter som har til formål å drive utleie av arbeidskraft. Typisk for slik virksomhet, er at det ikke finnes noen egenaktivitet utover arbeidsutleie.

**Figur 4-1 Sysselsatte personer innenfor arbeidskrafttjenester (lønnstakere) og midlertidig ansatte. 1 000 personer. 1996-2015<sup>1)</sup>**



Kilde: Statistisk sentralbyrå og Samfunnsøkonomisk analyse

1) Sysselsetting i arbeidskrafttjenester er beregnet for 2014 og 2015 på bakgrunn av antatt samme vekst som i sysselsettingen innenfor forretningsmessig tjenesteyting (tilhørende hovednæring). Midlertidig ansatte er tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)

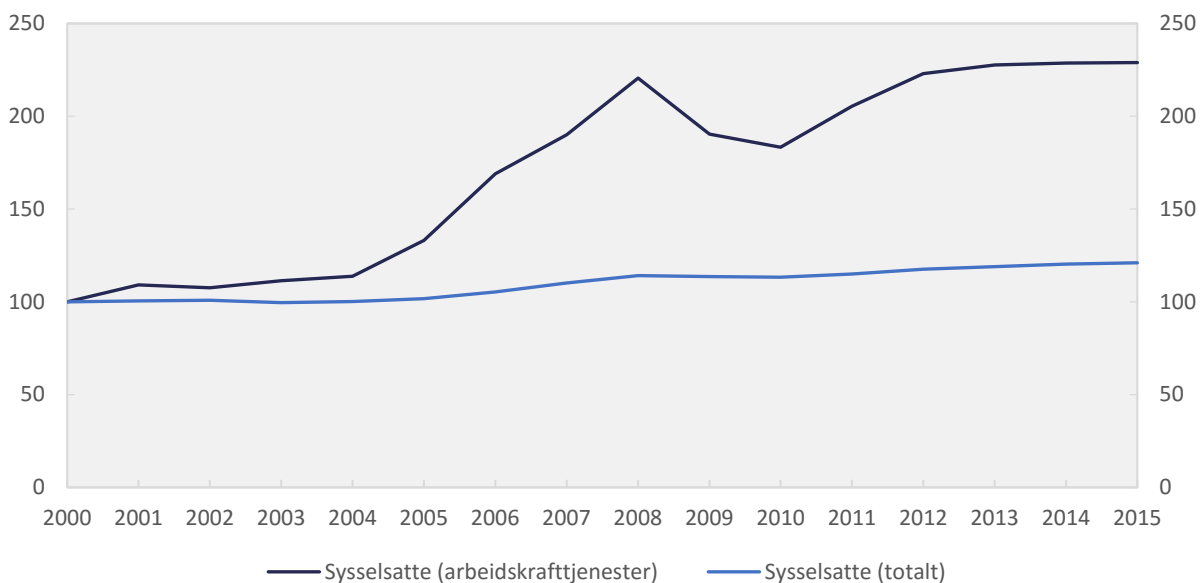
<sup>10</sup> Innst. 208 L (2014-2015), jf. Prop. 39 L (2014-2015)

<sup>11</sup> LOV-1947-06-27-9 (Opphevet)

Bruken av bemanningsbyråer har økt, samtidig som det siden 2000 har vært uendret bruk av midlertidige stillinger i Norge (jf. figur 4-1).<sup>12</sup> Sysselsettingen i Norge har imidlertid også økt, men veksten i sysselsettingen gjennom bemanningsbyråer har vært langt sterkere (jf. figur 4-2). Dette kan tyde på at dersom virksomheter ønsker å ansette i midlertidige stillinger, så rekrutteres arbeidstakerne nå i større grad via bemanningsbyråer enn tidligere. Innleie av arbeidskraft skaper et trepartsforhold, som i praksis kan få uheldige konsekvenser for arbeidstakeres arbeidsvilkår (Smestad 2012). Innleier kan blant annet avslutte kontrakten med bemannings- eller vikarbyrået, uten begrunnelse, dersom det ikke er behov for arbeidskraften lenger. Det er dermed betydelig lavere risiko forbundet med innleie av arbeidskraft, for innleier, enn ved å ansette direkte, og det er større risiko for den innleide.

Ifølge Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse (AKU), har både antall og andelen midlertidige ansettelser i Norge falt de siste 20 årene. I 1996 oppga om lag 13 prosent at ansettelsen var midlertidig, mens tilsvarende andel var litt under 8 prosent i 2015. Antallet har imidlertid holdt seg relativt stabilt siden begynnelsen av 2000-tallet. Hovedkilden for AKU er kvartalsvise, representative utvalgsundersøkelser basert på intervju per telefon. Undersøkelsen inkluderer personer i alderen 15-74 år som er bosatt i Norge, og utelukker dermed sysselsatte som pendler inn fra utlandet eller sysselsatte med opphold i landet på mindre enn et halvt år. Vi vet også at frafallet (blant respondentene) ofte er størst blant personer som typisk har svak tilknytning til arbeidsmarkedet, og som kanskje er ansatt i midlertidige stillinger.

**Figur 4-2 Utviklingen i sysselsetting i Norge totalt og i næringen arbeidskrafttjenester. Indeks (2000=100). 2000-2015**



Kilde: Statistisk sentralbyrå og Samfunnsøkonomisk analyse

Hvis en arbeidstaker er utleid for å gjennomføre en midlertidig jobb for en annen arbeidsgiver, er arbeidstakeren fortsatt ansatt hos sin opprinnelige arbeidsgiver, som gjerne er et bemanningsbyrå. Hvorvidt arbeidstakeren har krav på fast eller midlertidig ansettelse hos sin opprinnelige arbeidsgiver følger de vanlige

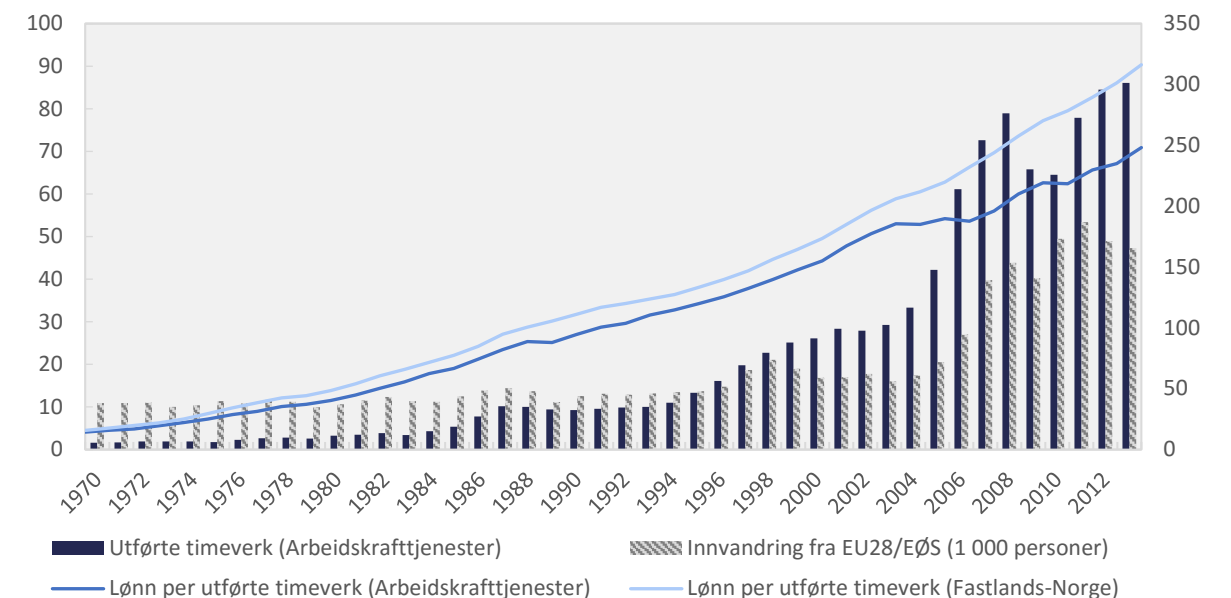
<sup>12</sup> Utleie av arbeidskraft (bemanningsbyråer) utgjør nesten 95 prosent av arbeidskrafttjenester.

reglene for midlertidig ansettelse.<sup>13</sup> Om respondentene i AKU svarer at stillingen er midlertidig eller ikke, avhenger derfor trolig av om de har fast eller midlertidig stilling hos sin opprinnelige arbeidsgiver, uavhengig av om arbeidstakeren er utleid eller ikke. Gitt at bemannings- eller vikarbyråene har som formål å leie ut arbeidskraft til midlertidige jobber, må imidlertid sysselsetting i disse virksomhetene også anses som midlertidige ansettelser. Det er stor grunn til å tro at AKU dermed undervurderer omfanget av midlertidig ansettelser, og at undervurderingen har økt i takt med innvandringen og bruken av bemanningsbyråer.

At arbeidskraftsutleie har økt, må ses i sammenheng med EU-utvidelsen østover i 2004 og den økte arbeidsinnvandringen som fulgte av dette (jf. figur 4-3). Med økt innvandring har også bransjen endret karakter i henhold til hvem som rekrutteres, og både antall og andel arbeidstakere med innvandrerbakgrunn (både bosatte og ikke-bosatte) har økt (Nergaard 2016). Samtidig ser vi også hvordan lønnsnivået i bemanningsforetakene ikke lenger holder tritt med resten av arbeidslivet. Lavlønnskonkurransen fra arbeidsinnvandringen har dermed gått gjennom bemanningsbransjen i denne perioden.

I underkant av halvparten av de som svarer i AKU at stillingen er midlertidig, svarer at de er ansatt i et vikariat, mens resten hovedsakelig er ekstrahjelp eller ansatt i et engasjement (jf. figur 4-4). Til tross for at vikariater i svært stor grad forklarer midlertidige ansettelser, er det relativt få som oppgir at de er ansatt gjennom et vikar- eller bemanningsbyrå. I 2014 oppga 10 prosent av de som deltok i AKU-undersøkelsen, og som var i et midlertidig ansettelsesforhold, at de var ansatt gjennom et vikarbyrå eller bemanningselskap. Det tilsvarer rundt 17 000 personer i gjennomsnitt per uke (Nergaard 2016). Til sammenlikning var det anslagsvis 54 000 sysselsatte i næringen utleie av arbeidskraft samme år (jf. figur 4-1).

**Figur 4-3 Utførte timeverk (mill. timeverk) innenfor arbeidskrafttjenester og innvandring fra EU28/EØS (venstre akse). Lønn per timeverk (høyre akse). Lønnstakere. 1970-2013**



Kilde: Statistisk sentralbyrå og Samfunnsøkonomisk analyse

<sup>13</sup> <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=220966>



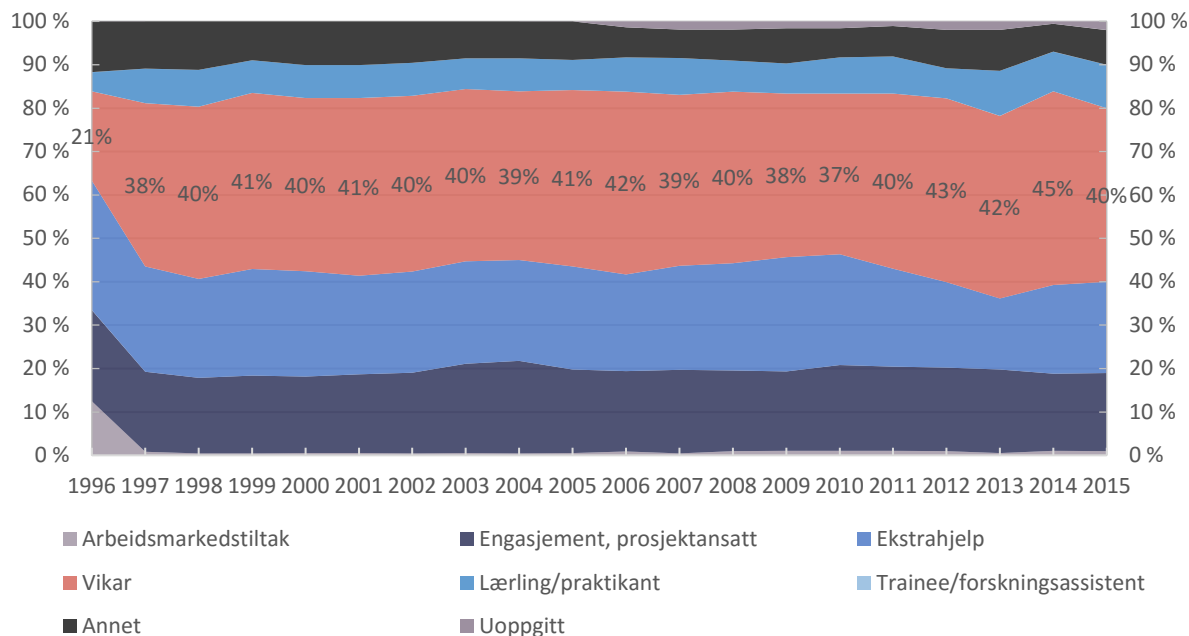
Sammenligner vi de rene AKU-tallene, som ser bort fra det meste av innleid arbeidskraft og trolig under- vurderer antall midlertidig ansatte, er andelen midlertidig ansatte i Norge relativt lavt i internasjonal sammenheng. Andelen midlertidig ansatte har holdt seg relativt stabil i OECD de siste ti årene (jf. figur 4-5), og Norge er blant et mindretall av europeiske land med en nedgang i andel midlertidig ansatte (OECD 2015, Nergaard 2016).<sup>14</sup>

#### 4.1.1 Midlertidige ansettelser og samlet sysselsetting

Enklere adgang til midlertidig ansettelser har blitt brukt i en rekke land som et virkemiddel i forsøk på å generere flere stillinger, som trolig ellers ikke ville blitt opprettet, og dermed redusere arbeidsledigheten (Kahn 2005). Det er imidlertid ikke gitt at den økte fleksibiliteten det argumenteres for at midlertidig ansettelser gir, faktisk øker sysselsettingen. Økt adgang til midlertidig ansettelser kan snarere gi arbeidsgivere insentiver til å kun å erstatte faste stillinger med midlertidige. En mulig effekt av dette er høyere turnover, som igjen kan gi høyere ledighet framfor lavere (Blanchard og Landier 2001).

Internasjonale studier tyder faktisk ikke på at enklere tilgang til bruk av midlertidige stillinger øker den totale sysselsettingen, men heller bruken av midlertidige ansettelser (Boeri og Garibaldi 2007; Kahn 2010; OECD 2013). Det er likevel mulig å tenke seg at det påvirker hvilke grupper i samfunnet som er sysselsatt, og hvilke som står utenfor, eller risikerer å stå utenfor. Internasjonal forskning på forholdet mellom styrken på det totale stillingsvernet<sup>15</sup> og ledighetsrater for spesifikke grupper i arbeidsmarkedet tyder på at et sterkt stillingsvern kan øke ledigheten blant unge, innvandrere og kvinner (Bertola m.fl. 2007; Feldmann 2003; Heckman og Pages 2000; OECD 2004, 2008).

**Figur 4-4 Midlertidig ansatte etter ansettelsestype. Prosent. 1996-2015**



Kilde: Statistisk sentralbyrå (AKU) og Samfunnsøkonomisk analyse

<sup>14</sup> Med nedgang menes minst 1,5 prosentpoeng nedgang.

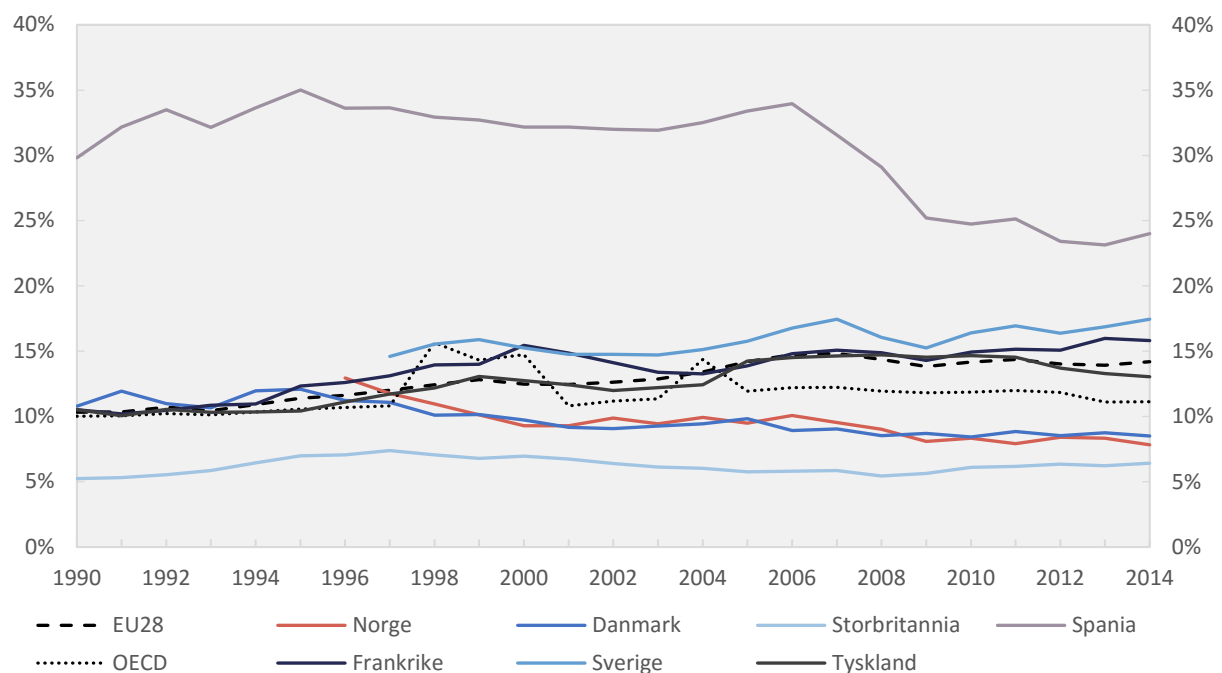
<sup>15</sup> Den totale styrken på reguleringer av faste og midlertidige stillinger, kollektive nedbemanninger og bruk av bemanningsbyrå.

På bakgrunn av dette er det grunn til å tro at liberalisering av reglene for bruk av midlertidige stillinger kan bidra til at unge, innvandrere, personer med nedsatt funksjonsevne og andre med svak tilknytning til arbeidsmarkedet, i større grad kommer inn i arbeidslivet. Holdt opp mot studier som ikke viser økt sysselsetting totalt sett, tyder det i så fall på at disse presser ut andre. Gitt at lovendringene i Norge kun har vært i kraft i relativt kort tid, er det for tidlig å gi klare svar på hvilke implikasjoner lovendringene eventuelt har for sysselsettingen og ansettelsesforholdene, lønnsforholdene og arbeidsvilkårene i norsk arbeidsliv.

Internasjonalt finner man en gjennomsnittlig høyere grad av midlertidige ansettelser enn i Norge, og andelen har holdt seg stabil over de siste ti årene (jf. figur 4-5). Det har vært en svak økning i gjennomsnittlig sysselsetting i OECD-området, men den vokser fortsatt for sakte til å lukke gapene som har oppstått etter den siste økonomiske krisen, og det er stor variasjon mellom landene (OECD 2015). Mye av ulikhetene mellom land skyldes trolig ulike reguleringsregimer for midlertidig ansettelser. Det kan imidlertid også tyde på at arbeidsgivere velger å erstatte fast ansatte med midlertidig stillinger i perioder med svake konjunkturer, noe som er logisk dersom det er svak etterspørsel i økonomien og ledig produksjonskapasitet i virksomhetene, samtidig som det er visse gevinster for arbeidsgiver å ha midlertidig ansatte framfor faste.

Dersom man får et arbeidsmarked der faste ansettelser erstattes av midlertidige stillinger, vil dette også kunne endre konkurransen om arbeidsplassene. For det første vil det bli færre faste stillinger tilgjengelig – noe som i seg selv vil gi økt konkurranse om disse stillingene. For det andre kan det også bli økt konkurranse om de midlertidige stillingene, da arbeidstakere som normalt har vært fast ansatt må konkurrere om midlertidig stillinger. Den økte konkurransen vil trolig innebære at mange vil måtte gå ned i lønn. Dette vil også gjøre det vanskeligere for de som søker midlertidig stillinger, siden disse har lavere utdanning og mindre arbeidserfaring. Dermed må også de gå ned på krav til lønn og andre arbeidsrelaterte forhold for å opprettholde sin konkurransevne og mulighet til å få jobb.

**Figur 4-5 Andel midlertidig ansatte.<sup>1)</sup> Årlig gjennomsnitt. Prosent. 1994-2015**



Kilder: OECD Labour Market Statistics og Statistisk sentralbyrå (AKU) og Samfunnsøkonomisk analyse  
1) Som andel av alle sysselsatte

I så tilfelle kan man se konturene av et tredelt arbeidsmarked, bestående av en gruppe med fast ansatte, midlertidig ansatte med utdanning og arbeidserfaring og midlertidig ansatte uten særlig utdanning og erfaring.

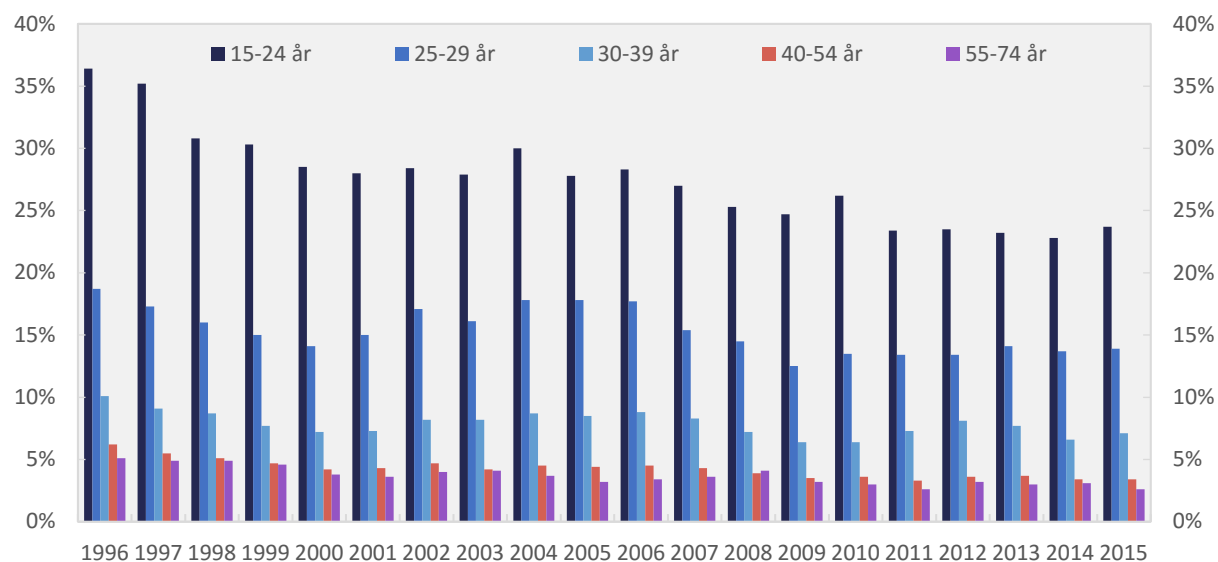
#### 4.1.2 Kjennetegn ved midlertidige ansatte

Unge, kvinner, etniske minoriteter, innvandrere og ufaglærte er overrepresentert blant midlertidig ansatte (Svalund 2013). I tillegg viser tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) at personer med grunnskole som høyeste fullførte utdanning har en høyere sannsynlighet for å være ansatt midlertidig, enn personer med høyere utdanning. Det er relativt lite variasjon i andelen midlertidig ansatte i de øvrige utdanningskategoriene (Nergaard 2016).<sup>16</sup>

Kjønnsforskjellene blant midlertidig ansatte kan i hovedsak forklares ved at næringer som har en høy andel midlertidige ansatte, også er næringer hvor mange kvinner arbeider. Dette inkluderer blant annet helse- og sosialtjenester og undervisning. Her skiller Norge seg i noen tilfeller fra andre land, for eksempel Tyskland, Spania og Frankrike, der det er flest menn som inngår i midlertidige stillinger.<sup>17</sup> En forklaring på dette er at næringene og yrkene med en stor andel midlertidige ansatte i disse landene ofte krever ufaglært manuell arbeidskraft og er mannsdominerte, slik det for eksempel er i bygg og anlegg eller landbruk (OECD 2002).

Andelen midlertidig ansettelse er høyest for aldersgruppen 15-24 år (jf. figur 4-6). De yngste i denne aldersgruppen vil hovedsakelig være i videregående opplæring på tidspunktet de ble spurt om sitt ansettelsesforhold. Sammenlignet med øvrige aldersgrupper, er også andelen i aldersgruppen 25-29 år relativt høy. For mange i disse aldersgruppen er dette trolig en ønsket tilpasning i form av for eksempel feriejobber. Mer problematisk kan det være dersom personer i en årrekke kun får midlertidige stillinger (se avsnitt 4.2).

**Figur 4-6 Andel midlertidig ansatte etter alder.<sup>1)</sup> Årlig gjennomsnitt. Prosent. 1996-2015**

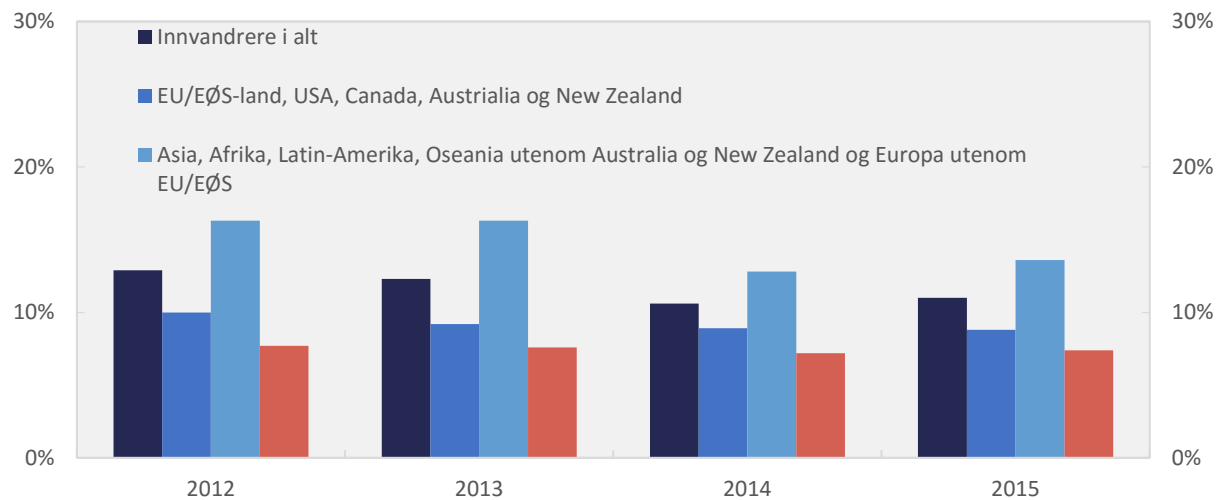


Kilde: Statistisk sentralbyrå (AKU) og Samfunnsøkonomisk analyse  
1) Som andel av alle sysselsatte i aldersgruppen

<sup>16</sup> Andelen midlertidige ansatte med kun grunnskole har vært i overkant av 14 prosent mellom 2009 og 2014, mens andelen med videregående opplæring eller grad fra universitet/høgskole er om lag 8 prosent

<sup>17</sup> Se Storrie (2002) *Temporary agency work in the European Union* for en mer detaljert oversikt over næringer hvor ulike land i stor grad benytter midlertidige ansatte.

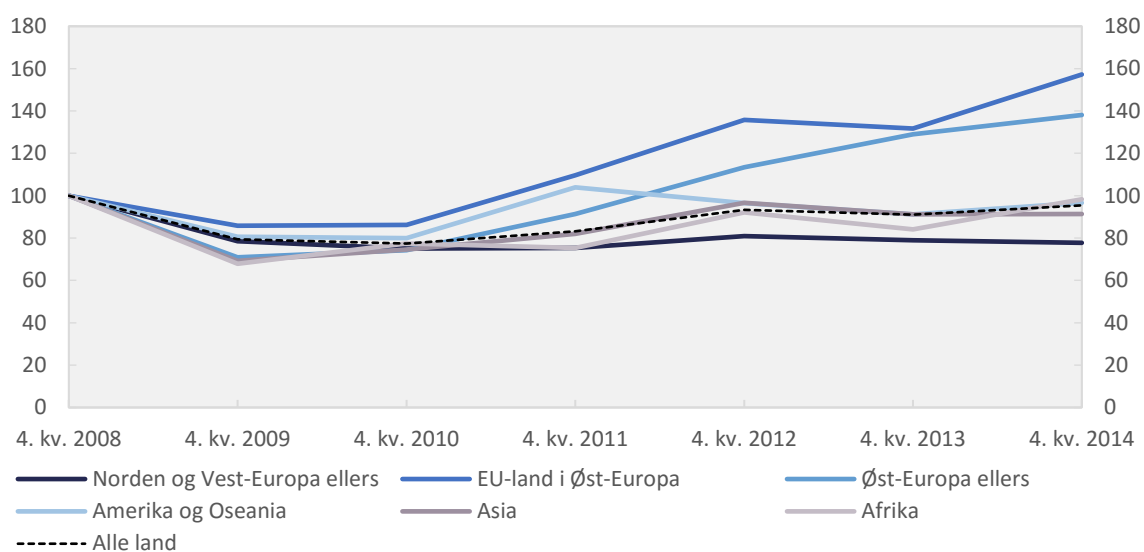
**Figur 4-7 Andel midlertidig ansatte som andel av alle sysselsatte i innvandregruppen etter landbakgrunn. Årlig gjennomsnitt. Prosent. 2012-2015**



Kilde: Statistisk sentralbyrå (AKU) og Samfunnsøkonomisk analyse  
1) Som andel av alle sysselsatte i innvandringsgruppen

Andelen innvandrere i midlertidig stillinger er betydelig høyere enn andelen midlertidige ansettelser i befolkningen ellers (jf. figur 4-7). Det er innvandrere fra landgruppen Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zealand og Europa utenom EU/EØS som har den høyeste andelen midlertidig ansatte. Innvandrere fra øvrige land blir derimot oftere ansatt i faste stillinger. Dette kommer blant annet av at mange innvandrere fra landene den første landgruppen ankommer Norge med relativt lav eller udokumentert utdannelse, og arbeidserfaringen fra hjemlandet er ikke nødvendigvis hverken dokumentert eller overførbart til norske forhold. I tillegg mangler mange innvandrere de rette forbindelsene, referansene og et sosialt nettverk (von Simson 2009). Samlet gjør dette at det kan være vanskelig for innvandrere, og spesielt innvandrere fra land med annen kultur, å signalisere sin kompetanse, utdanning, arbeidserfaring. Det er for øvrig innvandrere fra Øst-Europa (både i og utenfor EU) som har hatt høyest vekst i sysselsetting via bemanningsbyråer de siste årene (jf. Figur 4-8).

**Figur 4-8 Sysselsatte i utleie av arbeidskraft etter landbakgrunn.<sup>1)</sup> Indeks (2008=100). 2008-2014**



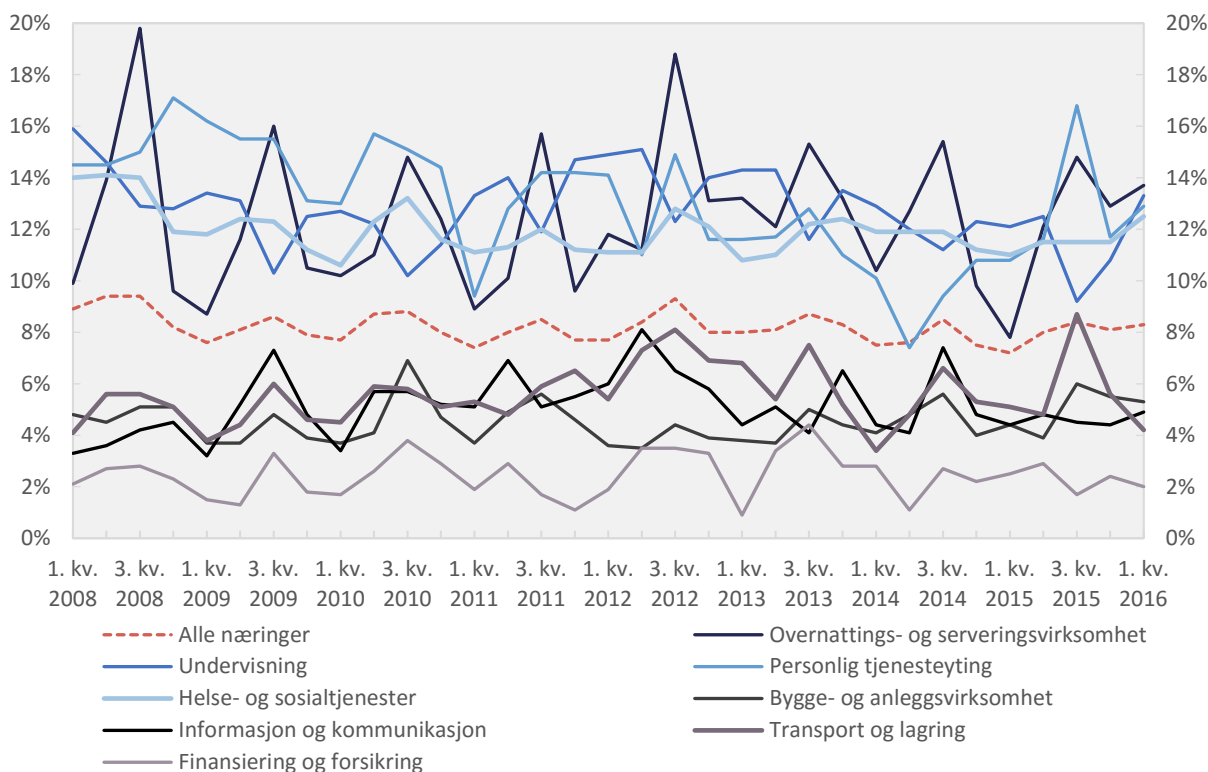
Kilde: Statistisk sentralbyrå og Samfunnsøkonomisk analyse  
1) Landbakgrunn er eget, eventuelt mors eller fars utenlandske fødeland

Det er ansett som svært viktig at innvandrere kommer i arbeid. På den måten blir de økonomisk uavhengige, og de vil ha lettere for å bli integrert i samfunnet og kan dermed delta på flere samfunnsarenaer. Det er imidlertid ikke ønskelig å øke andelen midlertidige ansettelser eller å skape flere jobber ved at lønns- og arbeidsvilkårene i arbeidslivet blir svekket (sosial dumping). Det vil si at innvandrere helst bør bli ansatt med vilkår som tilsvarer norske arbeidere, altså norsk lønn og tilknytning til arbeidsmarkedet. Det er imidlertid ikke bare i Norge at innvandrere i større grad enn den øvrige befolkningen er ansatt midlertidig. Andersson og Wadensjö (2004) finner at det de kaller ikke-vestlige innvandrere også er overrepresentert blant midlertidige stillinger i Sverige. Lechner et al. (2000) finner at dette også er tilfelle i Nederland og Tyskland.

Det er betydelige forskjeller i bruken av midlertidige ansettelser mellom næringer (jf. figur 4-9). Næringene overnattings- og serveringsvirksomhet, undervisning, personlig tjenesteyting og helse- og sosialtjenester har høyest andel midlertidige. Andelen midlertidige i overnattings- og serveringsvirksomhet øker betraktelig tredje kvartal hvert år, som henger sammen med næringenes aktivitet i sommermånedene. Den relativt høye andelen i undervisningsnæringen skyldes i stor grad tidsavgrensede stillinger i universitets- og høyskolesektoren (Bergene, et al. 2015). Personlig tjenesteyting inkluderer kunstnerisk virksomhet og underholdningsvirksomhet, som i likhet med forskningsarbeid, er særskilt nevnt i aml. § 14-9.

Næringer som etterspør arbeidskrafttjenester (bruker innleid arbeidskraft) skiller seg noe fra næringene som i størst grad benytter midlertidige ansatte. Bygge- og anleggsvirksomhet etterspør nesten 20 prosent av leveransene fra bemanningsbransjen (arbeidskrafttjenester), mens varehandelen (både detaljhandel og agentur- og engroshandel) etterspør i overkant av 12 prosent (jf. figur 4-10).

**Figur 4-9 Andel midlertidig ansatte etter næring.<sup>1)</sup> Prosent. 1. kv. 2008-1. kv. 2016**



Kilde: Statistisk sentralbyrå og Samfunnsøkonomisk analyse

1) Som andel av alle sysselsatte i næringen

Note: Figuren inkluderer de fire næringene med høyeste og laveste andel midlertidige ansettelser i perioden

Andelen midlertidig ansatte som til enhver tid er på arbeidsmarkedet vil påvirkes av bruken av vikarbyråer, arbeidslivets kompetansebehov og i hvilken grad den etterspurte arbeidskraften er substituerbar. På den ene siden vil arbeidsgiveres økte behov for rask omstillingsevne og for å skifte ut arbeidsstyrken kunne imøtekommes ved å i større grad bruke innleid arbeidskraft som jobber på midlertidige arbeidskontrakter. På den andre siden vil dette måtte veies opp mot hvor substituerbar de ansattes kompetanse er. Generelt er det lavere sannsynlighet for at virksomheter som ansetter høyt utdannet arbeidskraft benytter midlertidige ansettelser, enn virksomheter som retter seg mot arbeidskraft med lavere utdanning, som da i større grad er lette å substituere (Portugal og Varejao 2009). Arbeidskraft med høy kompetanse har altså større muligheter til å stille krav til arbeidsforholdet, siden arbeidsgiver ikke ønsker å risikere å kunne miste dem.

## 4.2 Mulige konsekvenser for arbeidstakere i midlertidige ansettelser

I dette avsnittet vil vi se nærmere på hvilke konsekvenser det kan ha for arbeidstakere å være midlertidig ansatt, sammenlignet med det å være fast ansatt. Vi vil særlig peke på forhold som relaterer seg til tilknytning og integrering i norsk arbeidsliv og arbeidstakeres levekår. Det er flere problemstillinger eller konfliktlinjer som knytter seg til bruk av midlertidige stillinger og vikarbyråer. På den ene siden kan man se på midlertidig ansettelser som en døråpner til arbeidslivet for personer som ellers kanskje ville ha stått uten arbeid, samt at det skaper en fleksibilitet for arbeidsgiver. På den andre siden har midlertidig ansettelse alternativkostnader for arbeidstakerne, både hva angår lønn, lønnsutvikling og pensjonsrettigheter, tilfredshet, økonomisk sikkerhet og muligheten for videreutvikling av kompetanse (Bergene, et al. 2015).

**Figur 4-10 Bruk av arbeidskrafttjenester etter næring.<sup>1)</sup> Sysselsettingen i bemanningsbransjen fordelt på næringer de er utleid til. Prosent. 2013**



Kilder: Statistisk sentralbyrå og Samfunnsøkonomisk analyse

1) Anvendelsestabellene (utarbeidet som en del av Nasjonalregnskapet) angir ulike næringers anvendelse av produkter fra andre næringer. Tabellene angir dermed hvor mye som leveres av arbeidskrafttjenester til andre næringer. Verdiene er i innkjøpspriser. Vi har her delt innkjøpspris på gjennomsnittlig lønn i næringen tjenesten anvendes for å estimere etterspurt sysselsetting. Rangeringen i tabellen endres ikke nevneverdig om vi bare ser på andeler av total leveranse i kroner

Dersom midlertidige stillinger fungerer som et springbrett inn i arbeidslivet, og fører til fast stilling, kan alternativkostnadene framstå som et mindre problem, både fra individets og samfunnets ståsted. Omfanget av de negative konsekvensene vil dermed avhenge av om midlertidige ansettelsesforhold på sikt bidrar til å styrke eller opprettholde de ansattes status på arbeidsmarkedet eller om det brukes som smutthull for å få tilgang til billigere arbeidskraft.

#### 4.2.1 Midlertidig ansettelse; veien til integrering ...

Utover 2000-tallet er det gjennomført en rekke endringer i arbeidsmiljøloven, som på mange måter har gjort det enklere for arbeidsgivere å ansette midlertidig og som i større grad enn tidligere regulerer ansettelser via vikarbyråer. En overbyggende målsetting med regelendringene har vært at man gjennom å redusere arbeidsgivers opplevde risiko ved nyansettelser, skal legge til rette for at flere kommer seg inn på arbeidsmarkedet, og kanskje særlig de som ellers ville ha stått utenfor arbeidslivet. Mulighetene arbeidsgivere har til å ansette midlertidig kan dermed fremme integrering i det norske arbeidsmarkedet, ved at arbeidsgivere i større grad tør å gi arbeidstakere som står uten arbeid en «sjanse».

I 2000 ble det gitt adgang for virksomheter i alle bransjer til å dekke midlertidig arbeidskraftbehov gjennom innleid arbeidskraft (Alsos og Jensen 2013). Videre vedtok Stortinget i 2015 endringer i arbeidsmiljøloven som gir generell adgang til midlertidig ansettelse (uten vilkår) i inntil tolv måneder. I arbeidsmiljøloven presiseres det imidlertid, på samme måte som i den gamle loven, at fast arbeid fortsatt skal være hovedregelen. Sistnevnte endring må ses i kombinasjon med tre begrensninger som er ment å forhindre misbruk og å beskytte den midlertidig ansatte (arbeidsmiljøloven § 14-9). For det første er det innført en karantene. Dette betyr at dersom den som er ansatt midlertidig på generelt grunnlag ikke får fortsette i fast stilling eller i midlertidig ansettelse som er gitt på annet grunnlag, er det forbud mot å ansette en ny person på generelt grunnlag i tolv måneder for å utføre arbeidsoppgaver av samme art som ble utført under ansettelsen som ble avsluttet. For det andre kan ikke antallet som er ansatt midlertidig på generelt grunnlag overstige 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten. For det tredje er det en begrensning på arbeidstid og adgang til å inngå individuelle avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for arbeidstakere ansatt på generelt grunnlag. Arbeidstakere som har vært ansatt midlertidig sammenhengende i over fire år og ansatte som har vært ansatt i vikariat eller midlertidig på generelt grunnlag i over tre år, har krav på fast ansettelse.

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF om vikararbeid, det såkalte vikarbyrådirektivet, er et annet sentralt punkt, og som er ment å ivareta arbeidsvilkårene til personer som ansettes via bemanningsbyråer. Stortinget vedtok i 2012 en lovendring i arbeidsmiljøloven for å gjennomføre direktivet i Norge, og i 2013 ble vikarbyrådirektivet gjennomført i norsk rett.<sup>18</sup> Direktivet har to hovedformål. For det første er innføringen av likebehandlingsprinsippet for utleide arbeidstakere sentralt. Prinsippet innebærer at innleid arbeidskraft som et minimum skal ha like gode vilkår som dersom arbeidstaker hadde vært ansatt direkte av innleier for å utføre samme arbeid. Det som er viktig å merke seg er at den innleide skal likebehandles med seg selv som direkte ansatt i innleievirksomheten, enten som midlertidig eller fast ansatt. Likebehandlingen omfatter arbeidstid, overtid, pauser og hvileperioder, ferie, fridager, lønn og utgiftsdekning. Likebehand-

<sup>18</sup> Direktivet ble vedtatt i 2008 og fristen for EU-landene til å gjennomføre direktivet var desember 2011. EØS-komiteen vedtok at direktivet skulle innlemmes i EØS-avtalen og at direktivet skulle tre i kraft for EFTA-landene fra 2013.

lingsprinsippet gjelder også arbeidstakere fra andre land. For det andre skulle direktivet fjerne unødige restriksjoner på utleie av arbeidskraft, og slik bidra til å skape arbeidsplasser og skape fleksibilitet i arbeidsmarkedet (Alos 2010).

De tiltenkte effektene av lovendringene beskrevet over blir også fremmet i begge intervjuene vi har gjennomført med personer som jobber i vikarbyråer, der den ene jobber med bemanning av ingeniører og prosjektledere inn mot olje og gass og bygg og anlegg, mens den andre jobber med rekruttering til serveringsnæringen. I intervjuene pekes det på at mulighetene til å ansette midlertidig, bidrar til at deler av arbeidslivet som jobber prosjektbasert har tilgang til relevant arbeidskraft i prosjektperioden og kan drive lønnsomt. Eksempelvis kan dette gjelde store entreprenører som jobber i tidsavgrensede veiprosjekter. Innen serveringsnæringen brukes midlertidige ansettelser til å dekke bemanningsbehovet i pressperioder, som om sommeren, ved avvikling av festivaler eller dersom en fast ansatt blir syk.

I begge intervjuene pekes det samtidig på at noen arbeidstakere som oppsøker vikarbyråer, ønsker å ha en fleksibel tilknytning til arbeidslivet og jobber derfor selvvalgt midlertidig. Dette kan både være personer som for eksempel jobber med prosjektledelse og som har eget firma på si, eller det kan eksempelvis være svensker og studenter som jobber i ulike deler av servicenæringen. Samtidig pekes det på at mange arbeidssøkere som registrerer seg hos bemanningsbyråer har en løs tilknytning til arbeidslivet, og ønsker seg fast jobb. Eksempelvis kan dette gjelde voksne innvandrere.

#### 4.2.2 ... eller et delt arbeidsmarked?

Den største utfordringen med midlertidig ansettelser er at personer i slike ansettelsesforhold ofte stiller svakere enn fast ansatte i forhandlinger om arbeidstid, lønn, pensjon, tilgang til kompetansehevede tiltak mv., og de har også ofte svakere ansettelsesvern enn det fast ansatte har. Selv om vikarbyrådirektivet er ment å sikre likebehandling, kan innleier avslutte arbeidsforholdet når behovet opphører. Kortere arbeidsforhold svekker også muligheten for den enkelte til å styrke sin posisjon på arbeidsmarkedet gjennom å tilegne seg norskkunnskaper, økt kompetanse, arbeidserfaring og arbeidsmarkedsinformasjon og tilhørighet til kolleger.

En mulig forklaring på hvorfor midlertidig ansatte stiller svakere enn fast ansatte, er at de har mindre forhandlingsmakt. Langt færre midlertidig ansatte er fagorganiserte enn faste ansatte. En studie gjennomført av Statens arbeidsmiljøinstitutt viser at kun 43 prosent av midlertidig ansatte er fagorganisert, mot 58 prosent blant fast ansatte, og midlertidig ansatte vet også i langt mindre grad om virksomheten har tillitsvalgt, verneombud, arbeidsmiljøutvalg og bedriftshelsetjeneste (Statens arbeidsmiljøinstitutt 2015). De med midlertidige stillinger kan også oppleve å ha et svakere ansettelsesvern, og dermed ikke tørre å gå i forhandlinger med arbeidsgiver, fordi de er redd for å miste jobben sin eller for å ikke få forlengelse av kontrakt. Dette momentet har kanskje særlig gjort seg gjeldende med innføringen av muligheten til å ansette midlertidig uten vilkår. En motvekt til dette kan det være at man gjennom vikarbyrådirektivet ivaretar likebehandlingsprinsippet for innleid arbeidskraft, som innebærer at den innleide skal ha minst like gode lønns- og arbeidsvilkår som vedkommende ville fått ved direkte ansettelse i innleievirksomheten. Fra intervjuene med ansatte i rekrutteringsbyråene framkommer det også at disse er svært opptatt av å følge opp dette punktet overfor virksomheten som leier inn arbeidskraft.

Forhandlingsposisjonen til de midlertidig ansatte kan for øvrig tenkes å være svekket av at mange i utgangspunktet har en løs tilknytning til arbeidslivet. Jo færre og dårligere alternativer arbeidstakere har til å få seg



jobb, jo mindre trolig er det at de vil de slutte i jobben, selv om lønnen er lav eller dersom lønnen reduseres (Dale-Olsen, Røed og Schøne 2014).

En konsekvens av at midlertidige ansatte ikke får styrket sin posisjon på arbeidsmarkedet gjennom midlertidige ansettelsesforhold, er at de kan forbli i en situasjon der yrkeskarrieren består av mange korte arbeidsforhold og man får en etablering av en «underklasse» av arbeidstakere, der midlertidige stillinger og svake rettigheter står i kontrast til faste ansettelser og sikre vilkår. Integreringen kan ytterligere svekkes ved at fast ansatte og ledelsen får en oppfatning av at det finnes et «A- og B-lag» på arbeidsplassen, som videre påvirker hvordan den midlertidig ansatte og øvrige ansatte forholder seg til hverandre, hvordan den midlertidig ansatte forholder seg til arbeidsplassen, samt hvordan arbeidsgiver forholder seg til den midlertidig ansatte. I så tilfelle vil det også være slik at implikasjonene særlig treffer de gruppene i arbeidslivet som er overrepresentert i midlertidige ansettelser og som allerede har en svak arbeidsmarkedstilknytning (Mortensen 1986).

Fra et intervju med en HR-ansvarlig gis det et eksempel på hvordan det ikke legges til rette for integrering av midlertidig ansatte i noen deler av arbeidslivet, hvor det pekes på den delen av bygge- og anleggsbransjen som i utstrakt grad benytter seg av utenlandsk arbeidskraft, og der manglende norskkunnskaper løses ved å ha en norsktalende base på arbeidsplassen.

Det finnes per i dag ikke kunnskap som tilsier at arbeidsforholdene har blitt svekket som resultat av de ovennevnte lovendringene, og her kan det vises til Eriksen og Nesheim (2016) som kommenterer på en studie av Bergene og Ewing (2015). Sistnevnte har sett på virkningen av vikarbyrådirektivet i Norge og Storbritannia og konkluderer med at prinsippet om «labour is not a commodity» forlates med implementeringen av vikarbyrådirektivet gjennom en styrket legitimering av markedsutsetting av ansettelsesforhold. Dette tilbakevises av Eriksen og Nesheim for Norges del (2016, s 163):

*«Vårt anliggende er at påstanden om legitimering av markedsutsetting er høyst misvisende for regulering av innleie/utleie knyttet til bemanningsforetak i Norge. (...) Det skal ikke underslås at det er en rekke forhold som trekker i retning av markedsretting av arbeid og større press mot opparbeidete rettigheter i arbeidslivet også i Norge. Så langt er det imidlertid ikke grunnlag for å hevde at implementeringen av vikarbyrådirektivet har bidratt til dette.»*

#### **4.2.3 Midlertidige ansatte har mindre tilgang på kompetansehevede tiltak**

Utdanning og kompetanse er en av de viktigste faktorene for å sikre enkeltindividets tilknytning til arbeidslivet og motvirker utenforskap og legger til rette for integrering i arbeidslivet og samfunnet for øvrig (Meld. St. 16 (2015-2016)). Utdanning og kompetanse er også viktig for det som i OECD-sammenheng<sup>19</sup> blir kalt jobbkvalitet, som består av lønnskvalitet (gjennomsnittlig lønn og ulikhet), arbeidsmarkedssikkerhet (risiko for arbeidsledighet og risiko for ekstremt lavt lønn) og kvaliteten på arbeidsmiljøet (jobb-belastning/svært lang arbeidsdag). Derfor er det viktig at kompetansehevingen i arbeidslivet tilfaller alle ansatte, også de med svak arbeidslivstilknytning og lav utdanning og kompetanse. Dersom sistnevnte gruppe faller utenom denne kompetansehevingen kan det føre til en ytterligere svekkelse av deres posisjon på arbeidsmarkedet.

---

<sup>19</sup> OECD (2015)

Norske arbeidsgivere investerer generelt mye i kompetanseheving av egne ansatte (Samfunnsøkonomisk analyse 2013, Bore, et al. 2012, Haakestad og Sterri 2015). Samtidig er det veldokumentert at deltakelse i etter- og videreutdanning ikke fordeler seg jevnt i arbeidslivet, og at det er mindre vilje hos arbeidsgivere til å investere i midlertidig ansattes kompetanse enn i fast ansattes kompetanse, og enda mindre i deltidsansattes kompetanse (Bråthen, Nyen og Hagen 2007, Dæhlen og Nyen 2009, Haakestad og Sterri 2015, OECD 2014, Wiborg, Sandven og Skule 2011). I tillegg er det høyest deltakelse i kompetansehevende tiltak blant dem med utdanning fra før (Dæhlen og Nyen 2009).

Ved at de med lavest kompetanse og utdanning ikke styrker sin kompetansemessige posisjon gjennom yrkesdeltakelse, fører til en segmentering og innlåselse i en serie av midlertidige stillinger, og man snakker i denne sammenheng om «dead-end-jobs» (Nergaard 2016, Bergene, et al. 2015). I tillegg vet vi at ansatte i midlertidige stillinger omfatter særlige grupper i samfunnet. I et intervju vi har gjort med HR-ansvarlig i en virksomhet med stor andel utenlandske ansatte, framkommer det at arbeidsgiver gir de ansatte faglig opplæring, men også opplæring i norsk og i arbeidslivs- og samfunnskunnskap. Dette ses på som en del av samfunnsansvaret virksomhetene opplever å ha i kraft av å være arbeidsgiver.

I Haakestad og Sterri (2015 s. 31-32) oppsummeres ansattes deltakelse i kompetansehevende tiltak som følgende:

*«Kartleggingen av deltakelse i etter- og videreutdanning har vist at læring i arbeidslivet ikke kompenserer for ulikhet fra utdanningssystemet, men at det snarere bidrar til å forsterke disse. (...) Vi ser tegn til en form for matteuseffekt: De som har, skal få. (...) Lett forenklet kan vi si at den typiske deltaker i etter- og videreutdanning er en høyt utdannet heltidsansatt i fast stilling i offentlig sektor. I den andre delen av skalaen finner vi en lavt utdannet deltidsansatt på midlertidig engasjement i privat sektor.»*

Det er flere forhold som kan forklare hvorfor midlertidig ansatte kommer dårlig ut når det kommer til deltakelse i kompetansehevende tiltak. Et mulig forhold kan være at midlertidig ansatte i mindre grad er organisert enn fast ansatte og at tillitsvalgte kan ha en rolle i å sikre ansattes kompetanseheving (Statens arbeidsmiljøinstitutt 2015, Haakestad og Sterri 2015). Tillitsvalgtes rolle går både på å kartlegge og synliggjøre ansattes kompetansebehov overfor arbeidsgiver, samt på å fremme konkrete ønsker om kompetansehevingstiltak (Haakestad og Sterri 2015). Det er også et faktum at der tillitsvalgte involveres i kompetansevurderingsspørsmål, finansieres kompetanseutviklingen, herunder lønnskompensasjon, i større grad av arbeidsgiver enn der tillitsvalgte ikke er involvert.

En annen forklaring kan være at for arbeidsgiver er kompetanseheving av ansatte hele tiden et spørsmål om kostnader versus nytte, der å gi ansatte kompetanseheving anses som en investering som skal gi avkastning over tid, i form av økt konkurranseevne, produktivitet og lønnsomhet (Samfunnsøkonomisk analyse, 2015). I lys av dette, ses det derfor på som lite hensiktsmessig å investere i opplæring av ansatte som kun skal jobbe i virksomheten for en kortere periode. En annen side av samme sak er at arbeidsgivere generelt har mindre vilje til å investere i opplæring dersom kompetansen anses for å være overførbart på arbeidsmarkedet (Haakestad og Sterri 2015), og effekten vil trolig forsterkes når det er snakk om å investere i midlertidig ansattes kompetanse da man vet at dette er arbeidskraft som vil forsvinne innen kort tid. Ved å gi midlertidig ansatte kompetanse risikerer man som arbeidsgiver å bruke ressurser på noe man som virksomhet ikke drar nytte av selv, men som både kan føre til at den enkelte arbeidstaker styrker posisjonen sin på arbeidsmarkedet og som gir konkurrerende virksomheter tilgang til kompetent arbeidskraft uten å

ha bidratt til dette selv. At man som midlertidig ansatt ikke får tilgang til kompetanseheving på samme måte som fast ansatte, bidrar til å opprettholde denne gruppen av arbeidstakeres svake og ustabile deltakelse i arbeidslivet.

Forholdene nevnt over støttes av intervjuene vi har gjennomført med HR-ansvarlige, der det framgår at utvelgelse av hvem som får delta på kompetansehevende tiltak blant annet avhenger av hvor lenge man tenker at de ansatte vil være i virksomheten og om det er ansatte virksomhetene tenker at de skal bygge videre på, samt om de har tilstrekkelig grunnkompetanse til å dra nytte av å delta i kompetansehevingstiltak. Eksempelvis framgår det av et av intervjuene vi har gjort, at bruken av midlertidige kontrakter innen servering normalt strekker seg fra en dag til tre måneder, og da ses det som lite hensiktsmessig å iverksette mye opplæring. Vikarbyråene vi har intervjuet, skiller imidlertid mellom arbeidstakere med og uten utdanning og kompetanse fra før. Utgangspunktet for virksomheter som rekrutterer gjennom vikarbyrå er ofte at de ønsker noen som vil være operativ fra første stund. Samtidig er dette mer vanlig ved rekruttering til stillinger som forutsetter at arbeidstaker har høy utdanning og kompetanse fra før, eksempel ved rekruttering av prosjektledere til store veiprojekter. Ved rekruttering til arbeidsoppgaver som krever lavere kompetanse og utdanning, hvor det er mer snakk om kapasitet enn kompetanse, kan det oftere inngå noe opplæring ved oppstart. Et eksempel er for eksempel ved innleie av butikkansatte.

Noen av intervjuene våre er gjort med HR-ansvarlige i virksomheter som ikke anvender midlertidige ansatte. Virksomhetene har imidlertid en stor andel fast ansatte som jobber deltid. På disse arbeidsplassene får de som jobber redusert i hovedsak den samme opplæringen som de i full stilling. En HR-ansvarlig så det nesten som enda viktigere at de som jobber deltid fikk opplæring, for å holde seg faglig oppdatert. For fast ansatte, uavhengig av stillingsbrøk, virker det derfor å være behovet for faglig kompetanseheving eller ikke som avgjør deltakelsen i kompetansehevende tiltak, og som en av de HR-ansvarlige pekte på, så tilbyr arbeidsplassen den faglige opplæringen som kreves for å gjøre jobben på en god måte.

Midlertidig ansattes mulighet til å delta i kompetansehevingstiltak avhenger for øvrig av organiseringen og innretningen av opplæringstiltakene (Samfunnsøkonomisk analyse, 2015). Eksempelvis vet vi at e-læringsopplegg eller lignende øker muligheten for at midlertidig ansatte får delta i opplæring, sammenlignet med dersom opplæringen for eksempel skjer som klasseromsundervisning. Dette har å gjøre med kostnadene som er forbundet med å gjennomføre opplæringen, der kostandene ved e-opplæring ikke er forbundet med hvor mange som tar opplæringen, fasilitering rundt opplæringen mv., samtidig som opplæringen kan skje utenom arbeidstid. Dette kan også ha å gjøre med at klasseromsundervisning ofte tilfaller arbeidstakere som er på jobb akkurat når opplæringen finner sted, og mange midlertidig ansatte jobber på kvelds-/nattestid og i helger.

#### 4.2.4 Midlertidig ansattes inntekt og levekår

Utdanning og kompetanse har betydning for den enkeltes arbeidslivstilknytning, og arbeidslivstilknytningen påvirker den enkeltes inntektsgrunnlag, både gjennom lønn og pensjonsutbetaling senere. Videre er det mange forhold som tilsier at svak arbeidslivstilknytning kan ha negative følger for individets levekår og livskvalitet, og dette vil til slutt kunne få store følger i et samfunnsøkonomisk perspektiv.

Det er sammenheng mellom kronisk arbeidsledighet, atypiske arbeidsforhold, virksomheter med lav produktivitet, lavt kognitivt nivå og lave lønninger (OECD 2015). Arbeidstakere i atypiske arbeidsforhold nyter også i mindre grad godt av ulike velferdsordninger og dette påvirkes av flere faktorer (Bergene, et al. 2015).

En faktor som spiller inn er at ansatte i midlertidige stillinger har lavere og mer ustabil inntekt og lavere lønnsvekst enn fast ansatte. Dette gjelder særlig for arbeidstakere som kommer inn i arbeidslivet fra arbeidsledighet. At ansatte i atypiske stillinger har lavere og mer ustabil lønn, medfører videre at arbeidstakerne ofte faller utenom velferdsordninger, siden dette er knyttet til arbeidsinntekt. En annen sentral faktor er at arbeidstakere i atypiske arbeidsforhold ofte har svake pensjonsordninger, men at dette varierer mye fra land til land og fra arbeidsforhold til arbeidsforhold.

Hvordan lønnsforskjeller på ett tidspunkt gir utslag i langsiktig ulikhet i arbeidsinntekter, avhenger av graden av lønnsmobilitet, definert som å bevege seg opp og ned på lønnsstigen og inn og ut av arbeidslivet (OECD 2015). I et simulert eksperiment for 24 OECD-land, viser resultatene at i gjennomsnitt er tre fjerdedeler av ulikheten i et gitt år permanent, mens resterende jevner seg ut gjennom livsløpet som følge av mobilitet. Det ser imidlertid ikke ut til at mobiliteten er høyere i land med større ulikheter.

I Norge har lønnsforskjellene økt moderat utover 2000-tallet, og ulikheten vokser mest på toppen, men også på bunnen av lønns- og inntektsfordelingen (Dale-Olsen og Østbakken 2016). I forlengelsen av dette er det også veldokumentert at det er lønnsforskjeller mellom grupper som har sterk og svak arbeidslivstilknypning, herunder de som jobber midlertidig. Samtidig er det ikke entydig dokumentert at det er sammenheng mellom arbeidstakeres markeds- og maktposisjon og lønn (Lunde og Rogstad 2016, Dale-Olsen, Røed og Schøne 2014).

Når det kommer til pensjon er hovedregelen i Norge at alle personer som er bosatt i landet er pliktige medlemmer i folketrygden (folketrygdloven § 2-1). Man kan også være medlem som arbeidstaker og under opphold i utlandet. Folketrygden er en trygdeordning som gir økonomisk hjelp i ulike livsfaser, og herunder er alderspensjon en sentral ordning. Alderspensjon fra folketrygden er en livslang ordning som sikrer at man har inntekt fra den dagen man blir pensjonist.<sup>20</sup> Pensjonen skal stå i rimelig forhold til det man har hatt i arbeidsinntekt, og sikrer også et minstepensjonsnivå for dem som ikke har vært yrkesaktive. Uttak av alderspensjon kan tidligst starte når man fyller 62 år og er en livslang ytelse, og kan fritt kombineres med arbeid uten at pensjonen blir redusert. Folketrygden finansieres gjennom medlemsavgift sammen med øvrig skatt, arbeidsgiveravgift og tilskudd fra staten.

I tillegg til alderspensjon fra folketrygden, er alle arbeidsgivere pålagt å gi sine ansatte tjenestepensjon.<sup>21</sup> Offentlig tjenestepensjon, er pensjonsordninger for ansatte i offentlig sektor og for noen andre yrkesgrupper, og tjenestepensjonen samordnes med folketrygden. Den viktigste pensjonsordningen i privat sektor er obligatorisk tjenestepensjon (OTP-loven<sup>22</sup>). Tjenestepensjonen gis enten som ytelsespensjon<sup>23</sup>, innskuddspensjon eller tjenestepensjon<sup>24</sup>.

<sup>20</sup> <https://www.nav.no/no/Person/Pensjon/Alderspensjon/alderspensjon-for-deg-f%C3%B8dt-mellom-1954-og-1962>

<sup>21</sup> <https://www.nav.no/no/Person/Pensjon/Andre+pensjonsordninger/tjenestepensjon>

<sup>22</sup> Lov om obligatorisk tjenestepensjon. LOV-2015-05-22-31.

<sup>23</sup> Ved ytelsespensjon betaler arbeidsgiver inn en årlig premie per ansatt, og satsen avhenger av alder, tjenestetid og lønnsnivå. Pensjonsutbetalingen bestemmes ut fra summen av en antatt folketrygd og utgjør en avtalt prosent av sluttlønnen innenfor gitte grenser (normalt 60-70 prosent). Utbetalingen skjer ved opptjeningsalder som normalt er 67 år. For å få full utbetaling kreves vanligvis normalt 30 års opptjening. Har man mer enn 30 år igjen som yrkesaktiv fram til 67 år, fordeles opptjening av full pensjon over flere år. Omlegging av pensjonssystemet i 2011 medførte at mange ville få mindre utbetalt enn det definerte nivået, og avviket øker jo flere år man har igjen til pensjonsalder.

<sup>24</sup> Ved innskuddspensjon og tjenestepensjon må arbeidsgiver som minimum sette av to prosent av ansattes lønn mellom 1 G og 12 G. Maksimumssatsen er sju prosent. Det er også mulig å ha tilleggspensjon på opptil 18,1 prosent av lønnen mellom 7,1 og 12 G, da lønn over 7,1 G ikke gir opptjening i folketrygden, samt ekstrapensjon for høytlønnede. Etter endringer i folketrygdens pensjonssystem fra 2011, har innskuddspensjon blitt den foretrukne ordningen.

Slik regelverket er lagt opp vil personer i korte midlertidige stillinger i privat sektor komme dårligere ut enn fast ansatte. Mer konkret er vil personer som er midlertidig ansatt i privat sektor i mindre enn ett år av gangen, ikke får med seg pengene som arbeidsgiver har betalt til pensjonsordningen. Dette betyr at personer som har en varig løst tilknytning til arbeidslivet og mange etterfølgende midlertidig stillinger i privat sektor, kan være yrkesaktive en hel yrkeskarriere uten å opparbeide seg rett til tjenestepensjon.

Reglene i offentlig sektor er til sammenligning slik at man får med seg opptjente pensjonsrettigheter dersom man til sammen har minimum tre år i samlet arbeidstid. Dette betyr at ved kortere ansettelsesforhold i offentlig sektor, tar man med seg oppsparte rettigheter fra arbeidsforhold til arbeidsforhold.

Trolig vil midlertidig ansatte i privat sektor som jobber på kontrakter utover 12 måneder, og som opparbeider seg rett til tjenestepensjon, likevel komme dårligere ut enn fast ansatte. Dette kan ses i sammenheng med at de midlertidige ansatte ofte vil ha lavere lønn enn fast ansatte, og ytelsespensjonen baserer seg blant annet på arbeidstakers lønnsnivå, mens innskuddspensjonen i tillegg avhenger av hvilken innbetalingsatts arbeidsgiver legger seg på, men denne er til gjengjeld lik for alle ansatte i en virksomhet.

Det er med andre ord flere forhold som gir grunn til å anta at midlertidige ansettelser påvirker den enkeltes levekår og livskvalitet negativt. Lav yrkesdeltakelse er den viktigste enkeltfaktoren som kan føre til lav inntekt og dårlige pensjonsvilkår, og dette påvirker i neste omgang folks levekår og behov for offentlige trygder og stønader (Kaur 2013). Personer med svak arbeidslivstilknytning har også oftere dårlig fysisk og psykisk helse og sosiale utfordringer som gjør at de er mer avhengig av ulike helsetjenester enn andre grupper. Videre er usikkerheten og uforutsigbarheten som svak arbeidslivstilknytning medfører med tanke på lønn, pensjon og helserelaterte stønader i seg selv faktorer som skaper stress hos den enkelte (Bergene, et al. 2015). Dette henger videre sammen med at arbeidslivet er en svært viktig arena for den enkeltes sosiale liv. For innvandrere har det å være i jobb også en viktig betydning for integrering, og bidrar til læring av norsk språk, å få venner og en sosial omgangskrets, opparbeidelse av arbeidslivskompetanse mv.

Inntekts- og levekårsutviklingen har vært svært god for de fleste innbyggerne i Norge (Kaur 2013). Samtidig er det grupper i samfunnet som i større grad faller utenfor utviklingen enn før, og de det gjelder er de som tradisjonelt har vært representert nederst i inntektsfordelingen. Gitt at inntekt og levekår henger sammen er det også lavlønnsgruppene som berøres negativt med tanke på levekår. Grupper som utpeker seg i lavlønnsjiktet er eksempelvis familier som kun har én forsørger, trygde- og stønadsmottakere – og da særlig unge aleneboende og aleneboende minstepensjonister, familier der hovedinntektstakeren har vært arbeidsledig i minst seks måneder eller der hovedinntektstakeren har nedsatt arbeidsevne og uten å motta Arbeidsavklaringspenger, samt innvandrere.

Den mest åpenbare konsekvensen av svak tilknytning til arbeidslivet er kanskje hvordan dette påvirker den enkeltes tilgang til materielle goder (Kaur 2013, Sandbæk og Pedersen 2010). Svak kjøpekraft påvirker eksempelvis både bostandard og boform, hvilke muligheter man har til å kjøpe mat og klær, til å delta i ulike aktiviteter på fritiden, til å dra på ferie mv.

En kanskje mindre synlig konsekvens av hvordan svak arbeidslivstilknytning påvirker den enkeltes levekår i negativ forstand, er de helsemessige følgene dette har, både når det kommer til fysiske, psykisk og sosiale utfordringer (Elstad 2008, Sandbæk og Pedersen 2010 (red.)). Når det konkret kommer til hvordan midler-

tidig ansettelse påvirker individenes helse i negativ forstand, knyttes dette ofte opp mot faktorer som usikkerheter i inntektsgrunnlaget, dårligere belønning i form av mindre sikkerhet og trygghet, dårligere opplærings- og forfremmelsesmuligheter, samt eksponering for andre og dårligere arbeidsbetingelser og arbeidsmiljøfaktorer enn i faste arbeidsforhold (Ferrie, et al. 2008, Virtanen, et al. 2005). Andre studier viser til at sammenhengene man finner mellom atypiske arbeidsforhold og helse henger sammen med bakenforliggende variabler.

Som vi har omtalt tidligere påvirkes imidlertid tilknytningen til arbeidslivet av utdanning og kompetanse. På hvilken måte utdanning påvirker den enkeltes fysiske, psykiske og psykososiale helse, henger sammen med en rekke forhold (Elstad 2008, Lleras-Muney 2005, Grossmann 2005, Currie, J. og E. Moretti 2004). For å synliggjøre dette kan vi vise til en figur fra Elstad (2008) som oppsummerer funnene i ulik forskning om forholdet mellom utdanning og helse. Samtidig kan det være vanskelig å si noe om kausaliteten, siden den enkeltes helse vil kunne være det som nettopp påvirker tilknytningen til arbeidslivet (Henriksen 2010, Virtanen, et al. 2005).

Innvandrere er en gruppe som stiller særlig svakt, både når det kommer til arbeidsledighet og inntekt, og innvandrere utgjør en av gruppene som kommer dårligst ut i statistikker om inntektsnivå og lønnsvekst. Gruppen har også vedvarende lav inntekt i større grad enn andre grupper (Kaur 2013, Sandbæk og Pedersen 2010). Det er flere årsaker til at innvandrere har svak tilknytning til arbeidslivet og lav inntekt. Hvor lenge den enkelte har vært i Norge spiller en rolle for integreringen og muligheten til å få seg jobb. En annen faktor er at mange kommer fra land der det ikke er vanlig at kvinner er yrkesaktive. Det er stor variasjon i omfanget av lavinntekt blant ulike innvandrergupper.

**Figur 4-11 En sammenfatning av sammenhenger mellom utdanning og helse**



Kilde: Elstad (2008), s. 60

## 5 Avsluttende kommentarer

Innvandringen til Norge det siste tiåret har vært like høy som den samlede innvandringen 30 år før EU-utvidelsen i 2004, og andelen innvandrere i arbeidsstyrken har økt fra 8,6 prosent i 2007 til 14,7 prosent i 2015. Antall sysselsatte innvandrere har i perioder økt, mens sysselsettingen av norskfødte har stått stille. Våre resultater fra kapittel 2 viser at det har vært substitusjon mellom innvandrere fra det vi kaller landgruppe 2 (blant annet EU-land i Øst-Europa) og de som er født i Norge eller andre land i landgruppe 1 i mange næringer i perioden 2003-2012. Det betyr at en nedgang i lønnen til innvandrere fra landgruppe 2 relativt til for eksempel norskfødte, fører til økt etterspørsel etter innvandrere fra disse landene på bekostning av norskfødte. Dette er særlig gjeldende i bygge- og anleggsbransjen, varehandel, samt overnatting og servering.

Innvandrere fra landgruppe 2 har i hele perioden 2003-2012 (vår dataperiode) hatt en betydelig lavere gjennomsnittlig timelønn sammenlignet med de fra Norge og andre land i landgruppe 1. Før allmenngjøringen av byggfagsoverenskomsten i 2007 (hele landet) var timelønnen til innvandrere fra landgruppe 2 i bygge- og anleggsnæringene bare 70 prosent av øvrige arbeidstakers lønn (se Figur 2-1). I 2012 var samme andel litt over 80 prosent, og var dermed tilbake på samme nivå som før EU-utvidelsen i 2004. Allmenngjøringen har hatt ønsket effekt. Veksten i sysselsettingen av innvandrere fortsatte, også relativt til øvrig sysselsetting i næringen. Kanskje skyldtes dette at kreftene til økt utskiftning av arbeidsstokken i næringen er langt sterkere enn den som ennå har fått materialisere seg, slik våre resultater også tyder på.

Parallelt med den massive arbeidsinnvandringen, har bruken av bemannings- og vikarbyråer økt betydelig. I kapittel 4 argumenterer vi for at ansettelser via innleid arbeidskraft må anses som å være midlertidige ansettelser, selv om midlertidige ansettelser i Arbeidskraftundersøkelsen viser om lag uendret midlertidighet.

Noe av lavlønnskonkurransen kan ha kommet gjennom bruk av innleid arbeidskraft, men vi finner kun en sterk kortsiktseffekt og ingen langsiktseffekt av deres lavere lønn sammenliknet med de som er direkte sysselsatte i næringene. Ansettelser via bemanningsbyrå har i økende grad vært innvandrere fra EU-land i Øst-Europa (se Figur 4-8). Totalt utgjør innvandrere om lag 37 prosent av de sysselsatte innenfor arbeidskrafttjenester. For øvrig er sysselsatte i denne næringen karakterisert ved at de har lavere utdanning enn arbeidslivet for øvrig, uavhengig av innvandringsbakgrunn.

Det er ansett som svært viktig å integrere innvandrere gjennom arbeid, men den relativt sett lavere kompetansen innebærer en stor utfordring å finne jobber til alle. Norge er blant landene i verden med høyest lønnsnivå og minst lønnsforskjeller. Det betyr at lønnsnivået til dem med lavest kompetanse er særskilt høyt i internasjonal sammenheng. Som følge av dette har både næringsliv og offentlig sektor i stor grad rasjonalisert bort lavkompetansearbeidsplasser. Når det ikke finnes nok arbeidsoppgaver for dem med lav kompetanse, får de heller ikke jobb. Dette skaper et press nedover på lønningene, noe som igjen bidrar til at virksomheter finner det lønnsomt å opprette flere lavkompetansearbeidsplasser – kanskje på bekostning av høykompetansearbeidsplasser eller investeringer i kapital og teknologi. Resultatet er lavere produktivitetsvekst og flere sysselsatte.

Vi kan med dette se for oss to veldig ulike løsninger på utfordringene som den økte tilgangen på innvandrere med relativt lav kompetanse gir:



1. Akseptere et todelt arbeidsmarked med større lønnsforskjeller og redusert produktivtetsvekst
2. Investere stortilt i økt kompetanse til alle med svak tilknytning til arbeidsmarkedet, noe som vil gi et mindre lavlønnspress mot den norske arbeidslivsmodellen.

For å få til en utvikling der midlertidig ansettelser er en døråpner til arbeidslivet og styrker den enkeltes posisjon på arbeidsmarkedet og således gi et mindre lavlønnspress, er deltakelse i kompetansehevingstiltak på arbeidsplassen viktig. Det er imidlertid slik at de med svakest tilknytning til arbeidslivet også er de som nyter minst av slike kompetansehevingstiltak. Dette kan resultere i en innlåsningsmekanisme eller sementering, ved at gruppene med svakest tilknytning til arbeidslivet forblir svakt tilknyttet. Det å sikre en fast og trygg arbeidsmarkedstilknytning har også stor betydning for den enkeltes inntektsgrunnlag, levekår og psykiske og fysiske helse.

I lys av funnene i denne rapporten blir det interessant å følge utviklingen framover. Når vi tross alt finner at flesteparten av arbeidsplassene som er skapt siden 2004 har kommet fra etterspørselsfaktorer i norsk økonomi som delvis er i ferd med å snu (petroleumsinvesteringene), delvis er uttømt (rentenedgangen) og delvis har uheldige langsiktige konsekvenser (økt bruk av oljepenger), så kan vi ikke regne med å opprettholde den sterke sysselsettingsveksten framover. Kanskje må vi belage oss på sysselsettingsnedgang. Trolig faller da innvandringen, og utvandringen øker. Men vil arbeidsplassene som nå besittes av innvandrere legges ned, eller vil en videre økning i arbeidsledigheten i enda større grad enn nå ramme norskfødte? Og, vil adgangen til flere midlertidig ansatte føre til at den sysselsettingen vi faktisk har i større grad enn før blir i midlertidige stillinger, eller kan dette hindre en ellers kraftigere sysselsettingsnedgang.



## 6 Referanser

- Alos, K. *Bemanningsdirektivet. Mulige konsekvenser for norsk rett*. Oslo: Fafo, 2010.
- Alsos, K., og R. S. Jensen. *Bemanningsbransjens gråsoner*. Oslo: Fafo, 2013.
- Anderson, P, og E Wadensjö. «Temporary Employment Agencies: A Route for Immigrants to Enter the Labour Market?» *IZA Discussion Paper No. 1090*, 2004.
- Anderson, T. W., og C. Hsiao. «Estimation of Dynamic Models with Error Components.» *Journal of the American Statistical Association*, 1981: 598-606.
- Arellano, M., og S. Bond. «Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations.» *The Review of Economic Studies*, 1991: 277-297.
- Bergene, A. C., og K. Ewing. «Vikarbyrådirektivet; liberalisering eller likebehandling?» *Søkelys på arbeidslivet*, 32 (1-2), 2015: 137-157.
- Bergene, A., C. Egeland, P. B. Hansen, og C. Wathne. *Når unntaket blir en del av regelen: En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelser*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet ved HIOA, 2015.
- Blanchard, Olivier, og Augustin Landier. «The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France.» *NBER Working Paper No. 8219*, 2001.
- Bore, L, T Nyen, K Reegård, og A Tønder. *Internopplæring i varehandelen*. Oslo: Fafo, 2012.
- Borjas, G. «The analytics of the wage effect of immigration.» *IZA Journal of Migration*, 2013: 2:22.
- Bråthen, M., T. Nyen, og A. Hagen. *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Fordeling, omfang og finansiering. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003-2006*. Oslo: Fafo, 2007.
- Card, David. «Immigration and Inequality.» *NBER Working Paper 14683*, 2009.
- Dale-Olsen, H, og K Østbakken. «Økende lønnsulikhet i Norge i perioden 2002–2012?» *Søkelys på arbeidslivet*, 2016: 122-142.
- Dale-Olsen, H., M. Røed, og P. Schøne. «Makt til å diskriminere?» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2014: 311-328.
- Dæhlen, M, og T Nyen. *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårmonitoren 2003-2008*. Oslo: Fafo, 2009.
- Eriksen, B, og T Nesheim. «Vikarbyrådirektivet: Trollet som sprakk.» *Søkelys på arbeidslivet*, 2016, s 163: 162-171.
- Ferrie, J, H Westerlund, M Virtanen, J Vahtera, og M Kivimki. «Flexible labor markets and employee health.» *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 2008, 6. utg.: 98-110.
- Haakestad, H, og E.B Sterri. *Lærevilkår i norsk arbeidsliv: Utjevning eller mot nye kompetansegap?* . Oslo: Fafo, 2015.
- Haraldsen, Kristine Wika, Roger Hammersland, og Victoria Sparrman. *Wage equations and labour demand by education*. Rapport 2015/49, Statistisk sentralbyrå, 2015.
- Kahn, Lawrence M. «The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence.» *IZA Discussion Paper No. 1548*, 2005.
- Kaur, R. *Økonomi og levkår for ulike lavinntektsgrupper*. Oslo: SSB, 2013.
- LaLonde, Robert J., og Robert H. Topel. «Labor Market Adjustments to Increased Immigration.» *Immigration, Trade and the Labor Market*, 1991: 167-199.
- Lechner, M, F Pfeiffer, H Spengler, og M Almus. «The Impact of Non-profit Temping Agencies on Individual Labour Market Success in the West Germany State of Rhineland-Palatinate.» *ZEW Discussion Paper No. 00-02*, 2000.

- LOV-1997-02-28-19. «Lov om folketrygd.» 1997.
- LOV-2005-06-17-62. «Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern.» 2005.
- Lunde, H, og J Rogstad. *Kunnskapsstatus om godkjenning av utenlandsk kompetanse og kunnskapsstatus om diskriminering i arbeidslivet*. Oslo: Fafo, 2016.
- «Meld. St. 16 (2015-2016).» *Fra utenforskap til ny sjanse - Samordnet innsats for voksnes læring*. Oslo: Kunnskapsdepartementet, (2015-2016).
- Mortensen, D. «Job Search and Labour Market Analysis.» I *Handbook of Labor Economics*, av O Ashenfelter og R Layard, 849-919. Amsterdam: Elsevier Science Publishers, 1986.
- Nergaard, K. *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv - Nullpunktsanalyse*. Oslo: Fafo, 2016.
- Njarga, B. «Du taper pensjon på å jobbe midlertidig midlertidig.» *Din side*, 2014.
- Nyen, T. *Livslang læring i norsk arbeidsliv II. Resultater fra Lærevilkårmonitoren 2003*. Oslo: Fafo, 2003.
- Nyen, T. *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårmonitoren 2003*. Oslo: Fafo, 2004.
- OECD. *Employment Outlook*. OECD, 2015.
- OECD. *Employment Outlook*. OECD, 2014.
- OECD. *Taking the measure of temporary employment*. OECD employment outlook, 2002.
- Portugal, P, og J Varejao. *Why do firms use fixed-term contracts?* IZA Discussion Papers No. 4380, 2009.
- Prop. 39 L. «Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår for stønad til livsopphold).» (2014-2015).
- Samfunnsøkonomisk analyse. *Ikke-formelle kvalifikasjoner i norsk handelsbransje*. Oslo: Virke, 2015.
- Samfunnsøkonomisk analyse. *Kompetanser utenfor det formelle utdanningssystemet; nesten det samme, men ikke helt?* Oslo: Kunnskapsdepartementet, 2013.
- Sandbæk, M, og A Pedersen. *Barn og unges levekår i lavinntektsfamilier: En panelstudie 2000–2009*. Oslo: NOVA, 2010.
- Senter for lønnsdannelse. *Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler*. Rapport nr. 2-2015, Oslo: Senter for lønnsdannelse, 2015.
- Smestad, M. *Innleide arbeidstakers verner mot kjønnsdiskriminering*. Masteroppgave, Oslo: Universitetet i Oslo, 2012.
- Statens arbeidsmiljøinstitutt. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse - Status og utviklingstrekk*. Oslo: Stami, 2015.
- Sterud, T, J Christensen, H Johannessen, og K Nordby. *Midlertidig ansettelsesformer og helse – en kunnskapsoversikt*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2014.
- Storrie, D. *Temporary agency work in the European Union*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.
- Svalund, J. *The impact of institutions on mobility, labour adjustments and cooperation in the Nordic countries*. Oslo: Fafo, 2013.
- Virtanen, M, M Kivimaki, M Joensuu, P Virtanen, M Elovainio, og J Vahtera. «Temporary employment and health - A review.» *International Journal of Epidemiology*, 2005, 3. utg.: 610-622.
- von Simson, Kristine. «Kan vikarbyråarbeid være et springbrett til arbeidsmarkedet for ikke-vestlige innvandrere?» *Søkelys på arbeidslivet*, 2009, 3. utg.: 341-351.
- Wiborg, Ø, T Sandven, og S Skule. *Livslang læring i norsk arbeidsliv 2003-2010: Trender og resultater fra Lærevilkårmonitoren*. NIFU, 2011.

## Vedlegg A Enhets- og Foretaksregisteret

Tabell A Variabelliste og beskrivelse av utvalgte variabler i foretaks- og enhetsregisteret

Variabel	Beskrivelse
<b>Kjennetegn ved virksomheten</b>	
Organisasjonsnummer	
Konsernrelasjoner	Underenhet og hovedenhet koblet med org.nr.
Næringstilhørighet	NACE-kode (SN2007)
Sektorkode	Privat, kommunalt, statlig aksjeselskap etc.
Firmanavn	
E-post	
Selskapsform	
Daglig leder	
Antall ansatte	
Verdiskaping	Beregnet av Samfunnsøkonomisk analyse
<b>Regnskapsposter</b>	
Avskrivning på varige driftsmidler og immaterielle eiende-	
Nedskrivning av andre finansielle omløpsmidler	
Nedskrivning av finansielle anleggsmidler	
Nedskrivning av varige driftsmidler og immaterielle eiende-	
Driftsresultat	
Goodwill	
Lønnskostnader	
Ordinært resultat etter skattekostnad	
Ordinært resultat før skattekostnad	
Resultatgrad	
Salgsinntekter	
Egenkapital	
Gjeld	
Investeringer	
Eiendeler	
Kortsiktig gjeld	
Langsiktig gjeld	
Opptjent egenkapital	
Varekostnad	
Årsresultat	
<b>Geografiske kjennetegn</b>	
Postnummer	
Kommune	
Bo- og arbeidsmarkedsregion	Definert av NIBR
Økonomisk region	Definert av SSB
Fylke	

Kilde: Samfunnsøkonomisk analyse

## Vedlegg B Nærings- og utvalgsoversikt

**Tabell B Antall undernæringer (femsiffer) per hovednæring i datasettet, per år.**

Fet skrift indikerer at næringen inngår i det korrigerte utvalget

Næring	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total
Akvakultur	1	2	2	2	2	2	3	4	4	5	27
Bergverksdrift og utvinning	6	5	6	6	7	10	10	10	11	11	82
<b>Industri</b>	133	138	137	144	152	168	174	168	174	164	1 552
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	39
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	4	3	3	4	4	5	7	9	8	9	56
<b>Bygge- og anleggsvirksomhet</b>	16	15	17	17	18	23	23	23	23	23	198
<b>Varehandel, reparasjon av motorvogner</b>	85	79	87	88	87	99	104	108	104	108	949
<b>Transport og lagring</b>	21	22	24	22	23	32	35	33	34	35	281
<b>Overnattings- og serveringsvirksomhet</b>	8	10	10	10	10	12	12	12	12	11	107
Informasjon og kommunikasjon	15	15	13	15	15	20	22	23	23	23	184
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	10	11	9	11	10	10	12	11	13	11	108
<b>Omsetning og drift av fast eiendom</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
<b>Faglig- vitenskapelig og teknisk tjenesteyting</b>	18	16	16	15	17	20	23	23	24	25	197
<b>Forretningsmessig tjenesteyting</b>	17	13	15	19	17	27	29	29	30	31	227
<b>Undervisning</b>	9	9	8	9	8	13	15	14	14	13	112
<b>Helse- og sosialtjenester</b>	28	28	32	32	34	40	38	41	39	40	352
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	11	13	13	13	13	18	17	20	18	19	155
Annen tjenesteyting	11	13	12	12	12	13	17	15	17	17	139
<b>Total</b>	402	400	412	426	436	520	549	551	557	553	4 806

Kilder: Samfunnsøkonomisk analyse og SSBs Standard for næringsgruppering (SN2007), NACE Rev.2

## Vedlegg C Innvandrede lønnstakere etter næring

Tabell 2.1 Innvandrede lønnstakere etter næring 2008-2014. Etter antall.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Endring 2014-08
<b>Lønnstakere – innvandrede</b>	227272	236625	259973	291468	316427	340291	363028	135756
<b>86-88 Helse- og sosialtjenester</b>	43016	47139	50853	54732	57658	61392	65167	22151
<b>41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet</b>	17765	17586	20188	25715	29562	33067	35570	17805
<b>45-47 Varehandel, motorvognreparasjoner</b>	25238	26629	29262	32107	34843	37515	40086	14848
<b>77-82 Forretningsmessig tjenesteyting</b>	28163	26862	29978	35249	39257	40169	42511	14348
<b>10-33 ... Industri</b>	26886	27154	28055	31160	33878	36755	38612	11726
<b>56 ... Serveringsvirksomhet</b>	12458	13322	14887	16884	18388	20427	22754	10296
<b>49-53 ... Transport og lagring</b>	12989	13487	15029	16406	17649	19049	20622	7633
<b>68-75 ... Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift</b>	12058	12485	13306	15188	16773	18456	19325	7267
<b>81.2 ... Rengjøringsvirksomhet</b>	9166	9777	10922	12257	13424	14606	15422	6256
<b>85 ... Undervisning</b>	14566	15498	16685	17472	18019	19087	20091	5525
<b>05-09 ... Bergverksdrift</b>	3120	3558	4764	5576	6746	7451	7693	4573

Senter for lønnsdannelse R5-2016

og utvin- ning								
55 ... Overnat- tings- virksom- het	6690	6599	7211	8574	9586	10243	10987	4297
90-99 ... Personlig tjeneste- yting	6480	6892	7658	8340	8807	9552	10453	3973
58-63 ... Informa- sjon og kommu- nikasjon	5717	5991	6632	7379	8016	8732	9656	3939
78.2 ... Utleie av arbeids- kraft	11884	9452	10383	12898	15034	14349	15217	3333
84 ... Of- fentlig admini- strasjon, forsvar, sosial- forsik- ring	5633	6303	6900	7339	7733	8373	8870	3237
49.3 ... Annen land- transport med pas- sajer	4641	5031	5406	5808	6191	6805	7394	2753
01-03 ... Jordbruk, skogbruk og fiske	2371	2825	3617	3903	3973	4188	4447	2076
35-39 ... Elektrisi- tet, vann og reno- vasjon	1093	1255	1558	1797	2012	2256	2407	1314
64-66 ... Finansie- ring og forsik- ring	1888	1987	2194	2338	2447	2440	2513	625
00 ... Uoppgitt	642	654	861	1005	868	956	1076	434

Tabell 2.2 Innvandrede lønnstakere etter næring 2008-2014. Etter prosentvis vekst.

NACE	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Endring 2014- 2008
81.2 ... Rengjø- rings- virksom- het	48	51	55	57	60	64	66	18
55 ... Overnat-	25	26	29	32	36	38	39	14

tings- virksom- het								
56 ... Serve- rings- virksom- het	24	27	29	32	34	37	39	14
78.2 ... Utleie av arbeids- kraft	26	27	30	34	36	36	38	12
77-82 ... Forret- nings- messig tjeneste- yting	23	23	26	29	31	32	33	10
49.3 ... Annen land- transport med pas- sajerer	20	22	23	24	26	27	29	9
01-03 ... Jordbruk, skogbruk og fiske	8	10	12	14	16	16	17	9
41-43 ... Bygge- og an- leggs- virksom- het	10	11	12	14	16	17	18	8
10-33 ... Industri	11	12	13	14	15	16	17	6
49-53 ... Trans- port og lagring	10	10	12	13	13	14	16	6
00-99 ... Alle næ- ringer	10	10	11	12	13	14	15	5
05-09 ... Berg- verksdrift og utvin- ning	7	8	9	10	11	11	12	4
45-47 ... Varehan- del, mo- torvogn- repara- sjoner	7	8	8	9	10	11	11	4
58-63 ... Informa- sjon og kommuni- kasjon	7	7	8	9	9	10	11	4
90-99 ... Personlig tjeneste- yting	9	9	10	10	11	12	13	4

Senter for lønnsdannelse R5-2016

35-39 ... Elektrisi- tet, vann og reno- vasjon	4	5	6	6	7	8	8	4
68-75 ... Teknisk tjeneste- yting, ei- endoms- drift	9	9	10	11	12	12	13	4
86-88 ... Helse- og so- sialtje- nester	9	10	11	11	12	12	13	3
85 ... Un- dervis- ning	8	8	8	9	9	9	10	2
00 ... Uoppgitt	45	42	41	33	42	43	47	2
64-66 ... Finansie- ring og forsik- ring	4	4	4	5	5	5	5	2
84 ... Of- fentlig admini- strasjon, forsvar, sosial- forsik- ring	4	4	5	5	5	5	5	1





# Senter for lønnsdannelse

## Rapport nr. 5-2016

Lønnsdannelsen og systemet for arbeidslivsregulering står sentralt i moderne samfunnsliv, ikke minst på grunn av betydningen for sosial rettferdighet. Lønnsutviklingen er samtidig en av de viktigste faktorene som påvirker aktivitetsnivået i økonomien. Lønnsdannelsen er således avgjørende for om samfunnets ressurser (arbeidstid, kapital og råstoff) blir fullt og effektivt aktivisert, eller om det blir arbeidsledighet og undersysselsetting.

Lønnsdannelsen innvirker dermed på den inntekten som blir disponibel til fordeling mellom samfunnets medlemmer. Systemet for lønnsdannelse inngår således på en betydningsfull måte i den kanskje viktigste av alle økonomiske prosesser.

Senter for lønnsdannelse har som formål å synliggjøre lønnsdannelsens betydning for sysselsetting, produktivitet, verdiskaping og fordeling, gjennom forskning, utredning og debatt.



Senter for lønnsdannelse

Telefon: +47 974 11 001

E-post: [post@samfunnsokonomisk-analyse.no](mailto:post@samfunnsokonomisk-analyse.no)

ISBN-nummer:

978-82-93320-50-0 (nett)