

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**

Rapport 2023:9

Atypisk arbeid som hovedtilknytning i arbeidslivet 1995–2021

Omfang, arbeidsvilkår og
overganger til fast arbeid

Sara Cools, Maria Forthun Hoen og Marte Strøm

© Institutt for samfunnsforskning 2023
Rapport 2023:9

Institutt for samfunnsforskning

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo

ISBN (digital): 978-82-7763-796-9

ISSN (digital): 1891-4314

Innhold

Sammendrag	7
English summary	9
1 Innledning	11
1.1 Litteratur	14
2 Data og definisjoner	17
3 Omfang av atypisk arbeid	26
3.1 Hele befolkningen	26
3.2 Omfang av atypisk arbeid i ulike deler av økonomien	31
Omfang i ulike næringer	31
Omfang i ulike yrker	35
Omfang etter alder	38
Omfang i ulike grupper av befolkningen	40
Oppsummering kapittel 3	48
4 Inntekt, arbeidsforhold og levekår	50
4.1 Inntekt	51
4.2 Arbeidsforhold	65
4.3 Levekår	70
Oppsummering kapittel 4	72
5 Overganger mellom ulike tilknytningsformer	74
5.1 Overgangsandeler etter tilknytningsform	75
5.2 Overgangsandeler etter alder	79
5.3 Overgangsandeler i ulike befolkningsgrupper	83
Oppsummering kapittel 5	87
6 Appendiks	90
Litteratur	92

Figurer

Figur 3.1: Tilknytningsform i hovedarbeidsforhold, andel av befolkningen. 1995–2021.	27
Figur 3.2: Tilknytningsform i hovedarbeidsforhold, andel av sysselsatte. 1995–2021.	28
Figur 3.3: Utgifter til ekstern arbeidskraft, andel av totale arbeidskraftskostnader. 2005–2021.	31
Figur 3.4: Midlertidig ansatte etter næring, andel av sysselsatte i næringen. 2002–2021.	33
Figur 3.5: Selvstendige oppdragstakere etter næring, andel av sysselsatte i næringen. 2002–2021.	33
Figur 3.6: Fast ansatte etter næring, andel av sysselsatte i næringen. 2002–2021.	34
Figur 3.7: Midlertidig ansatte etter yrke, andel av sysselsatte i yrkesgruppen. 2003–2021.	36
Figur 3.8: Ansatte i vikarbyrå etter yrke, andel av sysselsatte i yrkesgruppen. 2003–2021.	36
Figur 3.9: Fast ansatte etter yrke, andel av sysselsatte i yrkesgruppen. 2003–2021.	37
Figur 3.10: Tilknytningsform i hovedarbeidsforhold etter alder, andel av sysselsatte. 2018.	39
Figur 3.11: Midlertidig ansatte etter alder, andel av sysselsatte. To ulike mål. 2021.	40
Figur 3.12: Midlertidig ansatte i ulike deler av befolkningen, andel av sysselsatte i befolkningsgruppen. 1995–2021.	42
Figur 3.13: Selvstendige oppdragstakere i ulike deler av befolkningen, andel av sysselsatte i befolkningsgruppen. 2002–2021.	44
Figur 3.14: Ansatte i vikarbyrå i ulike deler av befolkningen, andel av sysselsatte i befolkningsgruppen. 1995–2021.	47
Figur 4.1: Yrkesinntekt etter tilknytningsform, gjennomsnitt (panel A) og median (panel B). 1995–2021.	53
Figur 4.2: Samlet inntekt etter tilknytningsform, gjennomsnitt (panel A) og median (panel B). 1995–2021.	54
Figur 4.3: Yrkesinntekt etter tilknytningsform, målt på ulike punkter i fordelingen. 1995–2021.	55
Figur 4.4: Tilknytningsform etter plassering i yrkesinntektsfordelingen, andel av sysselsatte. 1995–2021.	58
Figur 4.5: Gjennomsnittlige overføringer etter tilknytningsform, som andel av samlet inntekt. 1995–2021.	62
Figur 4.6: Ulike typer overføringer etter tilknytningsform, gjennomsnitt. 2006–2021.	63
Figur 4.7: Avtalt ukentlig arbeidstid etter tilknytningsform, gjennomsnitt. 1995–2021.	66
Figur 4.8: Beregnet timelønn etter tilknytningsform, gjennomsnitt (panel A) og median (panel B). 1995–2021.	67
Figur 4.9: Andel med flere enn ett registrert arbeidsforhold etter tilknytningsform. 1995–2021.	69
Figur 4.10: Andel med fagforeningsmedlemskap etter tilknytningsform. 1995–2021.	70
Figur 4.11: Andel som eier egen bolig etter tilknytningsform. 2015–2021.	71
Figur 4.12: Andel som bor trangt etter tilknytningsform. 2015–2021.	72
Figur 5.1: Andel som går fra å være fast ansatt til hver av de ulike tilknytningsformene. 1995–2020.	76
Figur 5.2: Andel som går fra å være midlertidig ansatt til hver av de ulike tilknytningsformene. 1995–2020.	76
Figur 5.3: Andel som går fra å være ansatt i vikarbyrå til hver av de ulike tilknytningsformene. 1995–2020.	77
Figur 5.4: Andel som går fra å være selvstendig oppdragstaker til hver av de ulike tilknytningsformene. 2002–2020.	78
Figur 5.5: Andel som går fra å være ikke sysselsatt til hver av de ulike tilknytningsformene. 1995–2020.	78

Figur 5.6: Andel som går fra å være fast ansatt til hver av de ulike tilknytningsformene, etter alder. 2018.	80
Figur 5.7: Andel som går fra å være midlertidig ansatt til hver av de ulike tilknytningsformene, etter alder. 2018.	81
Figur 5.8: Andel som går fra å være ansatt i vikarbyrå til hver av de ulike tilknytningsformene, etter alder. 2018.	81
Figur 5.9: Andel som går fra å være selvstendig oppdragstaker til hver av de ulike tilknytningsformene, etter alder. 2018.	82
Figur 5.10: Andel som går fra å ikke være sysselsatt til hver av de ulike tilknytningsformene, etter alder. 2018.	82
Figur 5.11: Andel som går fra å være midlertidig til fast ansatt i ulike befolkningsgrupper. 1995–2020.	83
Figur 5.12: Andel som går fra å være midlertidig ansatt til ikke å være sysselsatt i ulike befolkningsgrupper. 1995–2020.	84
Figur 5.13: Andel som går fra å være selvstendig oppdragstaker til fast ansatt i ulike befolkningsgrupper. 2002–2020.	84
Figur 5.14: Andel som går fra å være selvstendig oppdragstaker til ikke å være sysselsatt i ulike befolkningsgrupper. 2002–2020.	85
Figur 5.15: Andel som går fra å være ansatt i vikarbyrå til å være fast ansatt i ulike befolkningsgrupper. 1995–2020.	86
Figur 5.16: Andel som går fra å være ansatt i vikarbyrå til ikke å være sysselsatt i ulike befolkningsgrupper. 1995–2020.	87

Sammendrag

Forfatter Sara Cools, Maria Forthun Hoen og Marte Strøm

Tittel Atypisk arbeid som hovedtilknytning i arbeidslivet 1995–2021.
Omfang, arbeidsvilkår og overganger til fast arbeid.

Sammendrag Rapporten viser tall for utviklingen i alternative tilknytningsformer i arbeidslivet, midlertidig ansettelse, ansettelse i vikarbyrå og selvstendig oppdrags-takere, slik de er målt i registerdata i perioden 1995–2021. Omfanget av midlertidig ansatte (korte jobber under ett år) er omtrent 4 prosent i 2021, mens 3,2 prosent er selvstendige, og 1,3 prosent er ansatt i et vikarbyrå. Fra 2021 ble midlertidige jobber målt direkte i A-ordningen, og med dette målet er andelen midlertidig ansatte 8 prosent i 2021. Om vi legger dette direkte målet på midlertidig ansatte til grunn, er derfor andelen med en atypisk tilknytningsform i sitt hovedarbeidsforhold totalt rundt 12,5 prosent.

Andelene vi har beregnet i denne rapporten kan skille seg fra studier med andre utvalgsriterier. Et viktig skille mellom vår studie og for eksempel SSBs statistikk, er at vi ser på ett arbeidsforhold per person (hovedarbeidsforholdet), og ikke alle jobber i økonomien. I tillegg begrenser vi utvalget til personer i alderen 20–66 år, for å undersøke omfanget av atypisk arbeid som hovedtilknytning i arbeidslivet i den alderen det er vanligst å jobbe. Vi ser dermed bort fra yngre aldersgrupper i skolealder (under 20 år) og eldre aldersgrupper i pensjonsalder (over 66 år).

Utviklingen har vært forskjellig mellom de tre tilknytningsformene. Andelen selvstendige sank jevnt i perioden. Midlertidige ansettelser svinger mye med konjunktorene, men nivået holdt seg overordnet stabilt fra 1995 til 2021. Andelen ansatte i vikarbyrå vokste gjennom perioden, spesielt etter EU-utvidelsen i 2004, men har holdt seg stabil etter det og utgjør fortsatt en liten del av økonomien.

Andelene og utviklingen varierer mye mellom næringsgrupper, yrker, aldersgrupper og befolkningsgrupper. For eksempel er midlertidige jobber vanligst i alderen 20–25 år, mens det å være selvstendig er vanligere senere i karrieren. Utsatte grupper på arbeidsmarkedet har i snitt høyere sannsynlighet for å være i en atypisk ansettelse, og veksten i andelen ansatte i vikarbyrå i perioden drives av innvandrere fra Øst-Europa.

Inntekt og arbeidsvilkår er forskjellige mellom de ulike tilknytningsformene. Selvstendige er de som likner fast ansatte mest i snitt, med omtrent like høye inntekter. Bak gjennomsnittene er det likevel stor heterogenitet. Når vi ser på hvor i inntektsfordelingen selvstendige befinner seg, er det todelt. Det er flest selvstendige i øverste og i nederste fjerdedel av inntektsfordelingen. I løpet av perioden har det vært tydeligst nedgang i selvstendige

med høye inntekter. Mot slutten av perioden er dermed andelen av alle selvstendige som har lave inntekter, høyere enn på starten.

Midlertidig ansatte har lavest inntekt av de tre atypiske tilknytningsformene. Dette skyldes i stor grad at midlertidig ansatte jobber færre timer, men også at de har lavere timelønn enn fast ansatte. De fleste midlertidig ansatte befinner seg også i nedre del av inntektsfordelingen, hvor andelen er økende over perioden.

I inntekt ligger ansatte i vikarbyrå omtrent midt mellom fast ansatte og midlertidig ansatte. Selv om målet på arbeidstimer er usikkert, kan det se ut som om ansatte i vikarbyrå jobber omtrent like mange arbeidstimer som fast ansatte – om ikke flere. De fleste vikarer befinner seg i den nedre delen av inntektsfordelingen, og det er her veksten har vært størst.

Fast ansettelse og det å være selvstendig er de mest stabile tilknytningsformene, her er det svært høy sannsynlighet for at arbeidstakerne fortsatt er i samme tilknytningsform året etter og overgang ut av arbeid er i underkant av 10 prosent. Sannsynligheten for overgang til fast arbeid fra midlertidig ansettelse er ca. 40–50 prosent i snitt og stigende over perioden. For vikarbyråansatte er sannsynligheten for overgang til fast arbeid rundt 30 prosent og stigende etter 2015. Forskjellen mellom midlertidig ansatte og vikarbyråansatte reflekterer delvis at vikarbyråansatte fortsetter å være vikarer året etter. Samlet er det en høyere overgang ut av arbeid fra midlertidig arbeid (30 prosent) enn fra vikarbyråarbeid (i underkant av 20 prosent).

Emneord

Atypisk arbeid, omfang, inntekt, arbeidsvilkår, overgangsandeler

English summary

Author Sara Cools, Maria Forthun Hoen og Marte Strøm

Title Atypical work as main employment relationship 1995–2021.
Scope, working conditions and transitions into permanent work.

Summary This report shows the development of alternative work arrangements in the Norwegian labour market over the period 1995–2021 measured in register data: temporary employment, employment in a temporary employment agency, and independent contractors. We look at the main employment relationship of all resident persons in the age group 20–66 years. The extent of temporary employment (short-term employment of less than one year) is approximately 4 per cent in 2021, 3.2 per cent are self-employed, and 1.3 per cent are employed by a temp agency. From 2021, temporary jobs were measured directly in the employer-employee register, and with this measure the proportion of temporary employees is 8 per cent in 2021. If we use this direct measure on temporary employees, the proportion with an atypical form of attachment as their main work relationship is a total of around 12.5 per cent.

The development has been different between the three forms of attachment. The proportion of self-employed people fell steadily during the period. Temporary employment fluctuates with the economic cycle, but the level remained generally stable from 1995 to 2021. The proportion of employees in temporary agencies grew throughout the period, especially after the EU enlargement in 2004, but has remained stable after that and still makes up a small part of the economy.

The shares of – and development over time in – alternative work arrangements vary between industries, professions, age groups and population groups. For example, temporary jobs are most common between the ages of 20–25, while being self-employed is more common later in the career. Disadvantaged groups in the labour market have, on average, a higher probability of being in atypical employment, and the increase in the proportion of temporary agency employees during the period is driven by immigrants from Eastern Europe.

Income and working conditions differ between the various forms of attachment. The self-employed are those who are most similar to permanent employees on average, with roughly the same income. Behind the averages there is still great heterogeneity. There are most self-employed people in the top and bottom quarters of the income distribution. During the period, the most obvious decline is found among self-employed people with high incomes. Towards the end of the period, the proportion of all self-employed people with low incomes is higher than at the start.

Temporary employees have the lowest income of the three alternative work arrangements. This is largely because temporary employees work fewer hours, but also that they have a lower hourly wage than permanent employees. Most temporary employees are also in the lower part of the income distribution, and the proportion is increasing over the period.

In terms of income, temporary agency workers are roughly in the middle, between permanent employees and temporary employees. Although the measure of working hours is uncertain, temporary agency workers work roughly the same number of working hours as permanent employees – if not more. Most temporary workers are in the lower part of the income distribution, and this is where the increase of the proportion of temporary agency workers has been greatest.

Permanent employment and self-employment are the most stable forms of attachment, here there is a very high probability that the employees will still be in the same form of attachment the following year and the transition out of work is under 10 per cent. The probability of transition to permanent work from temporary employment is approx. 40–50 per cent on average and rising over the period. For temporary agency employees, the probability of transitioning to permanent work is around 30 per cent and increasing since 2015. The difference between temporary employees and temporary agency employees partly reflects that temporary agency employees continue to be temporary employees the following year. Overall, there is a higher transition out of work from temporary work (30 per cent) than from temporary agency work (just under 20 per cent).

Index terms

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

1 Innledning

Denne rapporten er den siste av tre rapporter om omfanget av ulike tilknytningsformer i norsk arbeidsliv, skrevet av Institutt for samfunnsforskning på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. De to første rapportene så på henholdsvis arbeidstakere og foretak, og i denne sluttrapporten ser vi igjen på arbeidstakere. De fire tilknytningsformene vi undersøker er *fast ansatte, selvstendige oppdragstakere, innleide fra vikarbyrå og midlertidig ansatte*. Som i tidligere rapporter bruker vi registerdata som viktigste datakilde, noe som gir oss en detaljert oversikt over utbredelsen av tilknytningsformer i de ulike delene av økonomien. Det gir oss også en detaljert oversikt over utviklingen, både i kvaliteten på jobbene – ved hjelp av ulike mål på inntekts- og arbeidsvilkår – og i andelen arbeidstakere som beveger seg fra én tilknytningsform til en annen.

Rapporten er tredelt. I kapittel 1 viser vi utviklingen i gjennomsnittlige andeler av de sysselsatte som er i de fire tilknytningsformene, i økonomien som helhet og innad i bransjer og yrker. I kapittel 2 viser vi utviklingen i inntekt, arbeidsforhold og levekår innad i de ulike tilknytningsformene og utviklingen i inntekt, arbeidstimer, timelønn, sannsynlighet for å ha flere jobber samtidig, fagforeningsmedlemskap og sannsynlighet for å eie egen bolig. I kapittel 3 viser vi utviklingen i overgangssannsynligheter mellom ulike arbeidsmarkedsstatuser, mellom fast arbeid, atypisk arbeid og det å være utenfor arbeidsstyrken. I alle tre deler viser vi forskjeller mellom befolkningsgrupper og deler av økonomien. Vi studerer blant annet ulike fødselskohorter, personer med ulikt utdanningsnivå, personer med lavinntektsbakgrunn, ulike innvandrergupper og menn og kvinner.

Hovedvekten i rapporten ligger på atypisk arbeid, og fast ansettelse er hovedsakelig med som sammenlikningsgruppe. Fast, direkte ansettelse er hovedregelen i arbeidsmiljøloven, og å ansette i en annen tilknytningsform krever unntak fra denne. Midlertidig ansettelse og arbeid gjennom vikarbyrå er regulert av unntaksbestemmelser til hovedregelen om fast ansettelse. Selvstendige er regulert som næringsdrivende. I norsk sammenheng skiller man ofte mellom fem hovedformer for tilknytning (NOU 2021:9):

1. fast ansettelse (topartsforhold)
2. midlertidig ansettelse (topartsforhold)

3. innleie av arbeidstakere fra annen virksomhet eller bemanningsforetak (trepartsforhold)
4. bruk av selvstendig oppdragstakere/frilanser
5. kjøp av tjenester fra andre virksomheter (entrepriser)

I denne rapporten ser vi på utviklingen i alle fem, men hovedvekten er på fast ansettelse, midlertidig ansettelse, innleie fra vikarbyrå og bruk av selvstendige oppdragstakere. Kjøp av tjenester fra andre virksomheter kan ikke skilles ut i registerdataene, men inngår sammen med annen innleie og kjøp av tjenester fra andre virksomheter i regnskapsposter for AS. Vi sier derfor noe overordnet også om utviklingen på dette punktet, som er et mål på generell bruk av ekstern arbeidskraft.

Regulering av tilknytningsformer i arbeidslivet er ulik mellom land, men det er en felles bekymring på tvers av land at atypisk arbeid blir stadig mer utbredt (OECD, 2019). Definisjonen av atypisk arbeid kan variere, men den vanligste definisjonen er et arbeidsforhold som ikke er «fast», «typisk» eller «tradisjonelt». Abraham et al. (2018) definerer en tradisjonell (typisk) jobb som en jobb som har en varig arbeidskontrakt, forutsigbar arbeidstid/timeplan («work schedule») og lønn, og som samtidig er underordnet bedriften som betaler lønnen. Selv om de tre tilknytningsformene vi ser på skiller seg tydelig fra fast ansettelse, kan det allikevel være elementer av «atypiskhet» også i faste ansettelser, for eksempel uforutsigbar bruk av overtid.

Utover de tre atypiske tilknytningsformene vi studerer i denne rapporten, altså selvstendige oppdragstakere, midlertidig ansatte og innleide fra vikarbyrå, fins det ulike typer arbeid som befinner seg i en gråsoner. For eksempel har utviklingen av digitale plattformer og såkalt «gig»-arbeid ofte basert seg på selvstendige oppdragstakere i stedet for fast arbeid (Weil, 2019). I mange tilfeller er disse arbeiderne i praksis ansatte, men oppdragsgiveren organiserer dem som selvstendige oppdragstakere for å unngå regulering av arbeidsforholdene. Denne typen «uekte» selvstendighet kan være et problem man må følge med på (OECD, 2019), og etter Fougner-utvalget (NOU 2021:9) pågår det et arbeid med å klargjøre de juridiske grensene mellom arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere. I denne rapporten tar vi ikke opp denne typen problemstillinger. Vi følger utviklingen i andelen selvstendige oppdragstakere, uten å ta stilling til graden av «uekte» selvstendighet.

En grunn til å følge med på utviklingen i atypiske utviklingsformer er nettopp det at de er atypiske. På den ene siden har man ofte mer frihet og selvbestemmelse i en atypisk jobb, kanskje særlig som selvstendig oppdragstaker. Som vi

viser i litteraturoversikter nedenfor, er imidlertid atypisk arbeid i snitt dårligere betalt, med dårligere inntektsutvikling på lengre sikt og dårligere arbeidsvilkår (ugunstige arbeidstider, uforutsigbar timeplan osv.). Med fast ansettelse følger ikke bare et stabilt og langsiktig jobbforhold, men også diverse sosiale og økonomiske rettigheter samt retten til å forhandle kollektivt og ordninger for etter- og videreutdanning. I atypiske tilknytningsformer er slike rettigheter og goder til stede i ulik grad. En atypisk jobb er derfor på mange måter en jobb med lavere kvalitet, og omfanget av atypisk arbeid kan i seg selv være en indikator på den generelle kvaliteten på jobber i økonomien (OECD, 2019).

I perioden vi studerer, har det vært flere endringer i reguleringene av arbeidslivet, endringer som påvirker mulighetene til å ansette i en atypisk tilknytningsform. For innleie fra vikarbyrå er de viktigste endringene at innleie av arbeidstakere har vært tillatt på generell basis fra 1. juli 2000, og at Vikarbyrådirektivet – som skulle sikre vikarer samme lønns- og arbeidsvilkår som de hadde hatt om de var fast ansatt – ble innlemmet i norsk lov 1. januar 2013. 1. januar 2019 ble reglene for innleie fra bemanningsforetak endret. De viktigste endringene var at fast arbeid (vikarer er fast ansatt i vikarbyrået) ble presisert som løpende og tidsbegrenset og med et reelt stillingsomfang, og at arbeidsavtalen skal fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres. I tillegg ble muligheten til å avtale innleie utover maksgrensen med lokal fagforening innskrenket til å gjelde fagforeninger med innstillingsrett.¹ Endringene skulle begrense bruken av innleie og gi ansatte i vikarbyråer mer forutsigbarhet.

Den viktigste endringen i reguleringen av midlertidige ansettelser kom da arbeidsmiljøloven ble endret 15. juli 2015, og midlertidig ansettelse ble tillatt på generelt grunnlag. Denne reformen ble reversert 1. juli 2022. Av endringer med betydning for selvstendige oppdragstakere kom den viktigste 16. desember 2011, da egenkapitalkravet for å opprette aksjeselskap ble senket fra 100 000 til 30 000 kroner. Denne endringen hadde som mål å få flere selvstendige til å danne et aksjeselskap i stedet for et enkeltpersonsforetak, med begrunnelsen at man som ansatt i eget aksjeselskap har tilgang til flere velferdsytelser og dermed løper lavere økonomisk risiko.

En annen viktig utvikling i perioden vi studerer, er den store økningen i arbeidsinnvandrere som kom etter den østlige utvidelsen av EU i 2004/2005, da Estland, Latvia, Litauen, Polen, Tsjekkia, Slovakia, Ungarn, Slovenia, Malta og Kypros ble medlem av EU. Mange av arbeidsinnvandrerne fra de nye EU-landene kom inn på arbeidsmarkedet i en atypisk tilknytningsform.

1 I praksis er dette virksomheter som er bundet av tariffavtale med fagforeninger som har minst 10 000 medlemmer.

I denne rapporten kommenterer vi disse endringene og EU-utvidelsen i 2004 der det er spesielt viktig for utviklingen, men de overordnede kartleggingene vi presenterer er ikke egnet til å si noe presist om virkningen av lovendringene. Tidligere i forskningsprosjektet har vi evaluert innføringen av vikarbyrådirektivet i 2013 (Hoen et al., 2023) og endringene i innleiereguleringen i 2019 (Strøm & Wentzel, 2022) i egne arbeider. Vi viser også til vår tidligere evaluering av midlertidigreformen (Strøm, von Simson & Østbakken 2018, 2023).

1.1 Litteratur

Utbredelsen av atypiske tilknytningsformer har økt i arbeidsmarkedene i mange OECD-land de siste tiårene (OECD, 2019). Det har vært en vekst i andelen midlertidige jobber i halvparten av alle OECD-land, særlig i land som Frankrike, Italia, Luxembourg, Nederland, Polen, Portugal, Slovakia og Spania. Bruk av vikarbyråer og selvstendige oppdragstakere og såkalt gig-arbeid (arbeidsoppdrag som formidles gjennom digitale plattformer) har også økt, men sakte og fra lave nivåer (Katz & Krueger, 2016, 2019a, 2019b; Mas & Pallais, 2020; Rasmussen et al., 2019). Økningen i atypiske tilknytningsformer har ikke vært like tydelig i Norge som i andre land (Boeri et al., 2020; Nergaard, 2018; OECD, 2019; Strøm & von Simson, 2020), men i noen sektorer – som i bygg- og anleggssektoren – har det likevel vært sterk vekst. Det har også vært en endring i *hvem* som utgjør arbeidstakerne i sektorer med stort innslag av atypisk arbeid, og spesielt tydelig er økningen i andelen innvandrere (Strøm & von Simson, 2020). I dette avsnittet går vi gjennom litteraturen som ser på arbeidstakerne i atypiske tilknytningsformer. Hvilken rolle atypisk arbeid spiller for virksomheter, skriver vi mer om i Flaarønning et al. (2021).

Parallelt med økende bruk av atypiske tilknytningsformer er det også en økende tendens til å sette ut arbeid til eksterne oppdragstakere / underentreprenører, såkalt «domestic outsourcing». Arbeidstakere på underentreprise har ofte lavere lønn og dårligere arbeidsvilkår (Dube & Kaplan, 2010; Weil 2014, 2019), og økende utsetting av arbeid til eksterne kan potensielt forklare noe av økningen i inntektsulikhet som har funnet sted i flere europeiske land (Goldschmidt & Schmieder (2017) viser dette for Tyskland). Å sette ut arbeid på underentreprise er et alternativ til å hente inn arbeidstakere gjennom en atypisk tilknytningsform. I Norge er dette tydelig i for eksempel bygg- og anleggssektoren, der både underentreprise og bruk av vikarer fra vikarbyråer er vanlig (Flaarønning et al., 2021).

Det er mange studier som viser at atypiske jobber i snitt har lavere kvalitet, i den forstand at arbeidstakere i atypiske tilknytningsformer har lavere inntekt og dårligere arbeidsvilkår enn sammenlignbare fast ansatte (Drenik et al., 2023; Forde & Slater, 2005; Jahn, 2010; Jahn & Rosholm, 2014; Nienhüser & Matiaske, 2006; Rasmussen et al., 2019). Midlertidige jobber og vikarbyråjobber er per definisjon kortvarige, og arbeidsoppgavene er ofte enkle, slik at arbeidstakeren i mindre grad opparbeider seg kvalifikasjoner vedkommende kan ta med seg videre i andre jobber. Inntektsmulighetene på lengre sikt kan derfor påvirkes negativt av atypisk arbeid. Adermon og Hensvik (2022) finner at arbeidstakere med arbeidserfaring fra gig-arbeid ikke har større sjanse for å bli kalt inn til jobbintervju enn personer uten jobberfaring. Jackson (2019) finner at gig-arbeid erstatter normalt arbeid, og at selv om slikt arbeid kan gi økt inntekt på kort sikt, gir det dårligere inntektsutvikling på lang sikt. Flere studier av atypisk arbeid nevner at fleksibel arbeidstid og/eller arbeidssted kan bedre balansen mellom jobb og fritid og kanskje redusere kjønnsforskjeller i lønn og arbeidsmarkedsdeltakelse (Olivetti & Petrongolo, 2017). En nylig kunnskapsoppsummering viser imidlertid at det motsatte oftest er tilfellet: Arbeidstakere med mer fleksibilitet opplever også mer stress og flere jobbavbrytelser på fritiden, i tillegg til at de ofte jobber lange arbeidsdager og sene kvelder (Mas & Pallais, 2020).

Atypisk arbeid kan anses som mindre negativt for arbeidstakernes velferd hvis det er forbigående og dermed bare utgjør en kort periode av den totale arbeidsmarkedskarrieren, for eksempel hvis slike jobber fungerer som et springbrett til fast arbeid. Det er vanligere å ha en atypisk jobb i begynnelsen av arbeidskarrieren, og det er uansett typisk for startjobber at de har dårligere vilkår enn jobber man får senere i karrieren. Flere studier undersøker sannsynligheten for overgang mellom midlertidig arbeid og fast ansettelse (se f.eks. Booth et al., 2002; Engebretsen et al., 2012; Kahn, 2007; Kugler et al., 2003). De finner at det er høye overgangsrater fra midlertidig arbeid til fast arbeid, og at det å starte i midlertidig jobb heller ikke trenger å bety dårligere karriereutvikling over tid (Booth et al., 2002). Noen studier undersøker overgangsrater mellom vikarbyråer og fast arbeid (Hveem, 2013; Jahn & Rosholm, 2012; von Simson 2009, 2012, 2016). Disse finner stort sett positive virkninger av vikarbyråarbeid, men effekten ser ut til å være begrenset til utsatte grupper i samfunnet, som ikke-vestlige innvandrere og ungdom uten fullført videregående skole. Det er også noen studier som viser det motsatte. Autor og Houseman (2010) finner i en eksperimentell studie at vikarbyråarbeid som arbeidsmarkedstiltak gir lavere inntekt på lengre sikt enn direkte ansettelser. Studien viser at det er avgjørende hvilken gruppe man sammenlikner med, noe som også er relevant for studiene ovenfor. Amuedo-Dorantes et al. (2008) finner for eksempel at ansatte i vikar-

byråer i Spania hadde lavere sannsynlighet for å bli ansatt fast enn direkte ansatte med midlertidige kontrakter. Få studier undersøker overgangssannsynligheten for selvstendige oppdragstakere (Boeri et al., 2020). Videre har det vært få systematiske studier av endringer i overgangssannsynlighet over tid, av lengre arbeidsmarkedssekvenser eller av hvordan atypisk arbeid påvirker kvaliteten på senere arbeidsmarkedskarrierer ulikt for ulike grupper (Bachman et al., 2018).

Selv om forholdsvis mange går fra midlertidig arbeid eller vikarbyråarbeid i ett år til fast arbeid året etter, er det langt høyere sannsynlighet for å fortsette i fast ansettelse om man var fast ansatt i perioden før. Hvis atypiske jobber fortrenger faste jobber, kan det føre til at flere arbeidstakere kan oppleve perioder med arbeidsledighet (Blanchard & Landier, 2002; Cahuc & Postel Vinay, 2002; Boeri & Garibaldi, 2007). På den andre siden kan det være slik at flere atypiske jobber i en økonomi gir jobbmuligheter til flere grupper. Spesielt kan det være positivt for utsatte grupper i arbeidsmarkedet at arbeidsgivere har mulighet til å prøve dem, dersom arbeidsgiver av ulike grunner er usikker på produktiviteten deres, for eksempel fordi de mangler (relevant) utdanning eller har helsemessige utfordringer. Tidligere empiriske studier av reformer som øker adgangen til å ansette atypisk, gir imidlertid ikke støtte til at en økning i bruken av atypiske ansettelser gir flere jobbmuligheter. De viser snarere at liberaliseringen av midlertidige ansettelser i EU-land de siste tiårene har økt andelen arbeidstakere i midlertidige stillinger, men ikke det totale antallet jobber (effekten av slike reformer i ni europeiske land i perioden 1996–2001 er omtalt i Kahn, 2010). Strøm et al. (2018; 2023) gjorde tilsvarende funn: I Norge ble arbeidsmiljøloven (§14-9 første ledd) endret i juli 2015, slik at det fra nå av var tillatt med ubetinget midlertidig ansettelse i en periode på inntil ett år, og forfatterne fant at endringene økte andelen midlertidige jobber, men ikke det totale antallet jobber. Andelen midlertidig ansatte økte og andelen fast ansatte gikk ned blant utsatte grupper i arbeidsmarkedet: innvandrere, personer med lite utdanning og tidligere lavtlønte. I land som har hatt en sterk vekst i andelen midlertidige ansettelser, er tendensen at det har gått mot en todeling av arbeidsmarkedet, der den ene delen består av stabile jobber med god inntekt og gode karrieremuligheter, mens den andre delen består av ustabile og dårlig betalte jobber (se f.eks. Dolado et al. (2002) for Spania og Holmlund & Storrie (2002) for Sverige), og der arbeidstakerne i liten grad beveger seg mellom den «gode» og «dårlige» delen av arbeidsmarkedet.

2 Data og definisjoner

Til analysene benytter vi data fra administrative registre i årene 1995–2022. Opplysningene for 2022 bruker vi til å fastsette lengden på jobber for å kunne si om de er midlertidige eller faste, så 2021 er siste år for disse to statusene. I analyseutvalget inkluderer vi alle personer i alderen 20–66 år som er bosatt i Norge per 1. januar hvert år. Unike aidentifiserte løpenumre på person og virksomhet gjør at vi kan koble informasjon på tvers av registre.

Vi benytter seks gjensidig utelukkende arbeidsmarkedsstatuser som er definert likt over hele perioden. En konsistent definisjon over tid gjør at vi har meningsfulle mål på overgangssannsynligheter fra år til år. De seks statusene er

1. fast ansatt
2. midlertidig ansatt
3. ansatt i vikarbyrå
4. selvstendig oppdragstaker
5. annet
6. jobb i primærnæringene

Analyseenheten i hele rapporten er individer og ikke jobber. En person kan være i mange ulike arbeidsmarkedsstatuser i løpet av et år. Vi begrenser oss til aktive arbeidsforhold per 1.oktober² hvert år og velger deretter et hovedarbeidsforhold. Det er tilknytningsformen i dette hovedarbeidsforholdet som bestemmer i hvilken av de seks kategoriene personen plasseres dette året. De tre atypiske tilknytningsformene, midlertidig ansatt, ansatt i vikarbyrå og selvstendig oppdragstaker, er nærmere definert nedenfor.

Hvis en person har flere arbeidsforhold per 1.oktober, velger vi det forholdet som har størst lønnsutbetaling. Studenter som jobber ved siden av studiene, vil telle med i andelene av de andre tilknytningsformene, og studenter uten jobb faller inn under «annet». Personer som jobber i primærnæringene er holdt utenfor analysene våre fordi sysselsetting der i stor grad er basert på selvstendig næringsvirksomhet – en av de atypiske tilknytningsformene vi undersøker. Sysselsettingen i primærnæringene er raskt fallende over perioden, og denne utviklingen vil dermed dominere utviklingen i andelen selvstendige. Utviklingen

2 Oktober er en egnet måned fordi den er utenom sesonger med uvanlig mye atypisk arbeid, som sommersesongen og juletider. Videre er utdanningsinformasjonen vi har per 1. oktober.

i disse næringene er imidlertid på siden av problemstillingene i dette prosjektet, så vi ser ikke på dem separat. Vi teller likevel personer i primærnæringene som sysselsatte, slik at de er med i nevneren når vi regner ut andeler i ulike tilknytningsformer.

AATLTO/A-ordningen: Vi henter informasjon om jobber fra Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret (AA-registeret) koblet sammen med lønns- og trekkoppgaverregisteret til og med 2014 (AATLTO) og fra A-ordningen fra og med 2015. AA-registeret inneholder (krypterte) koblinger mellom arbeidstakers personnummer og arbeidsgivers virksomhetsnummer. Det inkluderer alle ansettelsesforhold i løpet av et kalenderår med en varighet på over fem dager og avtalt ukentlig arbeidstid på minst fire timer. Fra AATLTO/A-ordningen får vi blant annet start- og stoppdato for arbeidsforhold, lønnsutbetaling, arbeidstid, næring og yrke. Vi beregner lengden på arbeidsforhold ved hjelp av start- og stoppdatoer, og slår sammen forhold med under fem ukers opphold mellom for en person innad i en virksomhet.

I 2015 ble innrapporteringsrutinene lagt om slik at arbeidsgiverne nå rapporterer alle lønns- og ansettelsesforhold samlet og digitalt i A-ordningen hver måned. Med innføringen av A-ordningen blir dermed flere jobber registrert (spesielt små jobber), og registreringen av aktive arbeidsforhold er av høyere kvalitet. For å få mest mulig sammenliknbare tidsserier benytter vi kun arbeidsforhold på over fire timer og fem dager etter 2015 også. Med A-ordningen økte særlig kvaliteten på start- og stoppdatoer, arbeidstid og yrke. På grunn av den forbedrede kvaliteten er ikke tidsseriene før og etter 2015 direkte sammenliknbare. Vi markerer derfor bruddet i tidsseriene med et brudd i alle linjeplott mellom 2014 og 2015. I enkelte figurer tar vi også ut 2014 fordi det er vanskelig å måle endring i tilknytningsform fra AA-registeret til A-ordningen.

Midlertidig ansatte: Frem til 2021 inneholder ikke AA-registeret/A-ordningen informasjon om hvorvidt en ansettelse er fast eller midlertidig. Vi bruker derfor jobber med en varighet på under 12 måneder som en tilnærming til midlertidige ansettelser. Vi ser altså egentlig på «korte» jobber, som er det nærmeste vi kan komme «midlertidige jobber» i registerdataene.³ 12 måneder er grensen for en midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9. I statsansattloven (tidligere tjenestemannsloven) og universitets- og høyskoleloven er det andre grenser, og en midlertidig ansettelse kan vare i opptil tre år. Andelen midlertidige jobber i disse sektorene vil derfor underdrives med vårt mål.

3 I rapporten Strøm og von Simson (2020) inkluderer de også tall for midlertidige fra SSBs arbeidskraftundersøkelse (AKU) og sammenlikner de to målene på midlertidighet.

Fra 2021 inneholder A-ordningen informasjon om ansettelsesform, altså om hvorvidt arbeidsforholdet er fast eller midlertidig. I en del figurer viser vi derfor andelen av og kjennetegn ved midlertidig ansatte registrert i A-ordningen, i tillegg til vårt beregnede mål. Ved å sammenlikne de to målene ser vi at vi underdriver den registrerte andelen midlertidige ansettelser. I 2021 var andelen registrerte midlertidige på 8,1 prosent, mens vi beregner en andel på 4,0 prosent.

Ansatte i vikarbyrå: Vikarer definerer vi som alle ansatte i vikarbyråer, det vil si virksomheter som er registrert i næringen «utleie av arbeidskraft» (næringskode 74.502 og 78.200 henholdsvis før og etter 2008). Dette omfatter også administrativt ansatte i vikarbyråene (med egen yrkeskode), men disse utgjør en liten andel (rundt 5–10 prosent gjennom perioden). Vikarer kan være både fast og midlertidig ansatt, men teller likevel kun i kategorien «ansatt i vikarbyrå» fordi vi har gjensidig utelukkende kategorier.

Selvstendige oppdragstakere: Selvstendige oppdragstakere er hovedsakelig definert ut fra næringsinntekt. Hvis en person mottar både lønnsinntekt og næringsinntekt i et år, sier vi at personen er selvstendig oppdragstaker hvis næringsinntekten overstiger lønnsinntekten og i tillegg overstiger ett grunnbeløp i folketrygden. Dette vil overkjøre et aktivt jobbforhold i arbeidstakerregisteret (fast, midlertidig eller vikar) dersom næringsinntekten overstiger utbetalt kontantlønn fra hovedarbeidsforholdet, og dette forholdet ikke er fulltid (over 30 timer per uke). Omtrent 10 prosent av de selvstendige i vårt utvalg har et arbeidsforhold i tillegg til å være selvstendig (hvorav 90 prosent er fast ansatt), men teller likevel bare med i gruppen av selvstendige.

For å ta ut selvstendige i primærnæringene (som ikke er en del av analysene) fra resten av de selvstendige oppdragstakerne, trenger vi næringsopplysninger. Vi henter informasjon om næring for selvstendige oppdragstakere som er organisert som enkeltpersonforetak fra Virksomhets- og foretaksregisteret, tilgjengelig fra 2002. Alle figurer med selvstendige oppdragstakere starter derfor i 2002. Andelen selvstendige vi mangler næringsinformasjon om faller jevnt fra 30 prosent til 15 prosent over perioden 2002–2021.

Timelønn og arbeidstid: Vi har ikke data om faktisk timelønn eller arbeidstid, men beregner timelønn ut fra lengden på arbeidsforholdet, avtalte ukentlige arbeidstimer og total lønnsutbetaling (kontantlønn) for hovedarbeidsforholdet. Faktisk arbeidstid kan avvike en del fra avtalt arbeidstid, særlig for de atypiske tilknytningsformene vi ser på. I årene 1995–1999 er arbeidstid kun angitt ved tre verdier (liten eller stor deltid eller heltid). Vi angir da ukentlige arbeidstimer som gjennomsnittlig arbeidstid i de tre kategoriene (12,5 timer, 25 timer og 37,5

timer). I årene 2000–2002 får gradvis flere arbeidsforhold registrert arbeidstid, og fra 2003 har vi ukentlige timer for alle. Dette gjør at målet på timelønn inneholder en del støy i begynnelsen av perioden, noe som gjenspeiles i figurene.

Timelønnsmålet inneholder imidlertid også støy etter 2003 på grunn av avvik mellom faktiske og avtalte ukentlige arbeidstimer og varierende kvalitet på start- og stoppdatoene. De registrerte datoene kan være upresise med hensyn til faktisk start og stopp på arbeidsforholdet, og mange arbeidsforhold mangler stoppdato og får da tildelt 31.12 som siste dag. Alt dette kan ha relativt stor påvirkning på den beregnede timelønnen, særlig for korte forhold, som de midlertidige jobbene vi ser på i analysene. Problemene med måling av arbeidsforholdets lengde og avvik mellom faktisk og kontraktsfestet arbeidstid er spesielt store for ansatte i vikarbyråer. Den økte kvaliteten på registreringen ved overgangen til månedlig og digital rapportering i A-ordningen gjør at vi i større grad kan stole på målene for arbeidstid og timelønn fra 2015.

Yrke: Fra 2003 inneholder AA-registeret informasjon om yrke for en del arbeidsforhold, hovedsakelig i store virksomheter i privat sektor. I offentlig sektor fikk arbeidstakerne registrert stillingskode i stedet for yrkeskode. Stillingskoder sier noe om ansiennitet eller type ansettelse (f.eks. rådgiver, førstekonsulent), og er ikke direkte oversettbare til yrker, som sier noe om selve oppgavene i jobben (f.eks. lærer, rørlegger). Vi koder likevel stillinger om til yrker der det lar seg gjøre. I årene frem til 2014 øker gradvis andelen med yrkesdata, men de fleste statlige ansatte fortsetter å få registrert stillingskode. Kvaliteten på yrkesvariabelen er dermed varierende i AA-registeret, særlig de første årene. Dette medfører en del svingninger i figurene der vi ser på yrker. Særlig gjelder dette ansatte i vikarbyråer, hvor det ikke er en uniform standard for registrering av yrke og det heller ikke alltid er entydig hvilket yrke en ansatt har. Vikarer kan leies ut på ulike type oppdrag (yrker) i løpet av samme ansettelsesforhold. Figurene inneholder også administrativt ansatte i vikarbyråene, som faller inn i gruppen «høyskoleyrker» og utgjør hovedandelen der.

Inntekt: Inntektsdata henter vi fra skatteregisteret. Vi bruker både yrkesinntekt, som er summen av næringsinntekt og lønnsinntekt, og samlet inntekt, som i tillegg til yrkesinntekt inkluderer overføringer og kapitalinntekter. Vi bruker også opplysninger om ulike type overføringer, som pensjoner, sykepenger, foreldrepenger, arbeidsledighetstrygd, osv. Pensjoner er summen av alderspensjon og tjenstepensjon. Videre får vi informasjon om fratrekk for fagforeningskontingent, som vi benytter vi til å definere om en person er fagorganisert. Fordi ikke alle får fratrekk for kontingenten, vil vårt mål på fagforeningsgrad trolig

underdrive den faktiske graden. Data om boforhold, altså om hvorvidt personene eier sin egen bolig og om de er trangbodde, har vi fra 2015.

Overgangsandeler: Krypterte koblinger mellom arbeidstakere og arbeidsgivere gjør det mulig å følge hver enkelt persons bevegelser mellom ulike bedrifter og mellom ulike arbeidsmarkedsstatuser over perioden. Vi kan imidlertid bare beregne overganger for personer som er i utvalget i to etterfølgende år. Årlig forsvinner omtrent to prosent ut av utvalget (passerer aldersgrensen, flytter ut eller dør), med en svak økning siste halvdel, trolig på grunn av økt antall innvandrere som flytter ut igjen.

Befolkningsgrupper: I de fleste analysene skiller vi mellom ulike grupper i arbeidslivet. Vi ser på fem hovedgrupper: menn, kvinner, innvandrere, personer med lav utdanning og personer med lavinntektsbakgrunn. Innvandrere er definert som utenlandskfødte av to utenlandskfødte foreldre (første generasjon). Vi deler denne gruppen videre inn i fem fødelandsregioner:

1. *Norge*
2. *Norden:* de nordiske landene utenom Norge
3. *Øst- og Sentral-Europa (ØSE):* de tidligere «Østblokk-landene» i Øst- og Sentral-Europa (inkludert de nye EU-landene) og Russland
4. *Afrika, Asia og Latin-Amerika (AAL-A)*
5. *Andre rike land (ARL):* resten av OECD-landene, med unntak av Mexico og Tyrkia

Lav utdanning defineres ved at en person har grunnskole som høyeste fullførte utdanning. Personer med ukjent utdanningsnivå (hovedsakelig innvandrere) er også plassert i denne gruppen. I enkelte analyser deler vi befolkningen inn etter høyeste fullførte utdanningsnivå: grunnskole, videregående skole og høyere utdanning (universitet og høyskole). En person har lavinntektsbakgrunn dersom den gjennomsnittlige inntekten til personens far da han var mellom 42 og 48 år, var blant de 20 prosent laveste for farens fødselskull.⁴ Inntektsdata er tilgjengelig fra 1967, slik at vi mangler informasjon om fars inntekt for personer med en far som var eldre enn 48 i 1967. Denne informasjonen vil også mangle for de fleste innvandrene, med mindre far også flyttet til Norge og hadde inntekt (skattet) her i alderen 42–48 år.

Mange personer vil være i flere befolkningsgrupper samtidig – gruppene er ikke gjensidig utelukkende slik som arbeidsmarkedsstatusene. Tabell 1 og 2 viser

⁴ Haider og Solon (2006) viser at inntekt målt rundt 40 års alder er mest representativt for en persons livsløpsinntekt. Vi velger aldrene 42–48 for å maksimere antallet observasjoner av fars inntekt i vår populasjon.

overlapp mellom gruppene i henholdsvis første og siste år av analyseperioden. Hver kolonne viser en gruppe, og hver rad viser kolonnegruppens andel av gruppene i radene. Tabell 1 viser for eksempel at 28,1 prosent av alle menn i utvalget i 1995 var i gruppen med kun grunnskole (inkludert 1,7 prosent med ukjent utdanning), 49 prosent i gruppen med fullført videregående opplæring og 22,8 prosent i gruppen med høyere utdanning. I 2021 hadde det endret seg til henholdsvis 24,1 prosent (inkludert 3,9 prosent med ukjent utdanning), 43,1 prosent og 32,8 prosent.

Befolkningen og sammensetningen av gruppene endrer seg over tid, noe som kan bidra til å påvirke utviklingen i atypiske tilknytningsformer. For eksempel øker utdanningsnivået i omtrent alle grupper over perioden, særlig for kvinner og ARL-innvandrere. Menn fra ØSE har noe lavere utdanning i 2021 enn i 1995, men dette skyldes i hovedsak at det er en større andel uten utdanningsinformasjon. Vi mangler utdanningsopplysninger for omtrent en femtedel av ØSE-innvandrerne. Noen av endringene vi ser i tilknytningsformer i gruppene over tid, kan derfor henge sammen med endringer i kjennetegn ved personer i disse gruppene. Gruppen med lavinntektsbakgrunn er en spesielt selektert gruppe. Vi mangler informasjon om fars inntekt for rundt 9 av 10 innvandrere og en fjerdedel av norskfødte, og får dermed ikke tildelt dem inntektsbakgrunn. Vi ser at 98 prosent av dem med lavinntektsbakgrunn i 1995 er født i Norge, og 93 prosent i 2021. Personer med informasjon om lavinntektsbakgrunn har altså bodd lenger i Norge enn gjennomsnittet.

Tabell 1: Overlapp mellom grupper, alle bosatte. 1995.

	Mann	Kvinne	Grunn- skole	VGS	Uni./ HS	Norge	Norden	ØSE	ARL	AAL- A	Lav- inntekt
Mann	100	-	48,2	52,5	50,5	50,7	44,4	48,5	52,4	55,8	51,8
Kvinne	-	100	51,8	47,5	49,5	49,3	55,6	51,5	47,6	44,2	48,2
Grunn- skole	28,1	31,2	100	-	-	28,8	31,4	34,5	36,6	53,8	37,2
VGS	49,0	45,8	-	100	-	48,5	35,8	35,4	25,9	26,0	48,6
Uni./HS	22,8	23,0	-	-	100	22,7	32,8	30,0	37,5	20,2	14,3
Norge	94,3	94,5	91,9	96,6	93,3	100	-	-	-	-	98,4
Norden	1,0	1,3	1,3	0,9	1,7	-	100	-	-	-	0,1
ØSE	0,7	0,8	0,9	0,5	1,0	-	-	100	-	-	0,1
ARL	1,1	1,1	1,3	0,6	1,8	-	-	-	100	-	0,1
AAL-A	2,8	2,3	4,7	1,4	2,3	-	-	-	-	100	1,4
Lav- inntekt	10,4	10,0	12,8	10,5	6,4	10,6	0,8	1,7	0,6	5,4	100
N	1336142	1294998	779521	1248162	603457	2484187	31110	19362	28684	67797	268895

Note. Tabellen viser andelen av hver gruppe angitt øverst i kolonnene som tilhører gruppene angitt nedover i radene. Utvalget består av alle bosatte i Norge i alderen 20–66 år i 1995. Utdanningsgruppene viser andelen som har det angitte nivået (grunnskole, videregående skole og universitet/høyskole) som høyeste fullførte utdanningsnivå pr 1. oktober. Landbakgrunn viser andelen som er født i et land i en av landgruppene av to utenlandskfødte foreldre (førstegenerasjons innvandrere). Se hovedtekst for definisjon av landgruppene. Lavinntekt er definert ved at farens inntekt da han var mellom 42 og 48 år var blant de 20 prosent laveste for farens fødselskull. Nederste rad viser antallet i hver gruppe.

Tabell 2: Overlapp mellom grupper, alle bosatte. 2021.

	Mann	Kvinne	Grunn- skole	VGS	Uni./HS	Norge	Norden	ØSE	ARL	AAL- A	Lav- inntekt
Mann	100	-	56,2	58,0	41,9	50,9	51,8	56,6	57,1	47,9	51,2
Kvinne	-	100	43,8	42,0	58,1	49,1	48,2	43,4	42,9	52,1	48,8
Grunn- skole	24,1	19,7	100	-	-	17,5	24,4	36,1	29,3	47,3	27,0
VGS	43,1	32,7	-	100	-	41,0	32,5	32,7	17,3	22,5	43,2
Uni./HS	32,8	47,6	-	-	100	41,5	43,1	31,2	53,3	30,3	29,8
Norge	79,6	80,4	63,8	86,2	82,9	100	-	-	-	-	93,2
Norden	1,6	1,6	1,8	1,4	1,7	-	100	-	-	-	0,2
ØSE	7,6	6,1	11,3	5,9	5,4	-	-	100	-	-	1,4
ARL	2,4	1,9	2,9	1,0	2,9	-	-	-	100	-	0,2
AAL-A	8,8	10,0	20,2	5,5	7,1	-	-	-	-	100	5,0
Lav- inntekt	14,4	14,4	17,7	16,3	10,8	16,8	1,8	2,9	1,6	7,6	100
N	1688820	1611738	724305	1256338	1319915	2639678	52626	227009	72074	309171	475848

Note. Tabellen viser andelen av hver gruppe angitt øverst i kolonnene som tilhører gruppene angitt nedover i radene. Utvalget består av alle bosatte i Norge i alderen 20–66 år i 2021. Se note til tabell 1 for definisjoner av gruppene.

Tabell 3 viser gjennomsnittlige kjennetegn i de ulike tilknytningsformene. Vi ser at en stor andel av vikarene er innvandrere fra østeuropeiske land (16 prosent). Vi ser også at andelen unge under 30 år er høyest i midlertidige ansettelse (49 prosent) og lavest blant selvstendige (9 prosent). Det er også spesielt mange selvstendige som er over 45 år. Det er klart flest fagorganiserte blant fast ansatte (56 prosent) og færrest blant selvstendige (13 prosent). Andelen studenter er omtrent lik i alle gruppene av sysselsatte (12-13 prosent), men noe høyere i gruppen «annet» (15 prosent).

Forskjeller i gjennomsnittlige kjennetegn viser at tilknytningsformer er ulikt fordelt mellom befolkningsgrupper og aldersgrupper. Dette vil vi komme tilbake til senere i rapporten.

Tabell 3: Kjennetegn ved arbeidstakere i de ulike atypiske tilknytningsformene, gjennomsnitt over alle år 1995–2021.

	Annet	Fast	Midlertidig	Vikar	Selvstendig
Mann	45,1	52,0	48,0	59,0	69,0
Grunnskole	38,6	18,0	23,8	24,2	25,5
VGS	40,1	44,9	39,8	45,4	47,2
Uni/HS	21,3	37,1	36,3	30,4	27,2
Norge	82,5	90,0	85,1	72,9	89,3
Norden	1,6	1,5	1,7	2,1	1,8
ØSE	4,3	3,0	4,1	15,8	2,8
ARL	1,9	1,4	1,4	1,9	1,7
AAL-A	9,7	4,0	7,6	7,4	4,4
<30 år	27,4	17,9	48,7	38,2	8,9
30-45 år	28,4	41,0	34,9	39,5	40,3
45+ år	44,2	41,1	16,4	22,3	50,8
Fagorganisert	13,2	56,8	34,9	22,4	13,1
Lav-inntekt	15,3	7,2	20,4	11,7	2,4
Student	13,1	12,7	15,2	12,0	13,4

Note. Tabellen viser andelen av hver tilknytningsform (radene) som tilhører gruppene angitt bortover i kolonnene, i gjennomsnitt over årene 1995–2021. Utvalget består av alle bosatte i Norge i alderen 20–66 år hvert år i perioden. Se note til tabell 1 for definisjoner av gruppene. Andelen fagorganiserte er målt som andelen med fratrukk for fagforeningskontingent i skattemeldingen. Studenter er personer som er registrert i utdanning pr 1. oktober hvert år.

3 Omfang av atypisk arbeid

3.1 Hele befolkningen

I dette kapitlet kartlegger vi utviklingen i omfanget av atypisk arbeid over tid. Vi ser på både utviklingen i hele økonomien og utviklingen innenfor ulike næringer, yrkesgrupper og deler av befolkningen. Ved å sammenlikne utviklingen slik kan vi se om det er systematiske forskjeller i omfanget av atypisk arbeid mellom ulike lag av økonomien. I tillegg kan vi avdekke mulige tendenser som foreløpig kun gjør seg gjeldende i mindre deler av økonomien, og som dermed er vanskelig å få øye på når man ser utviklingen under ett.

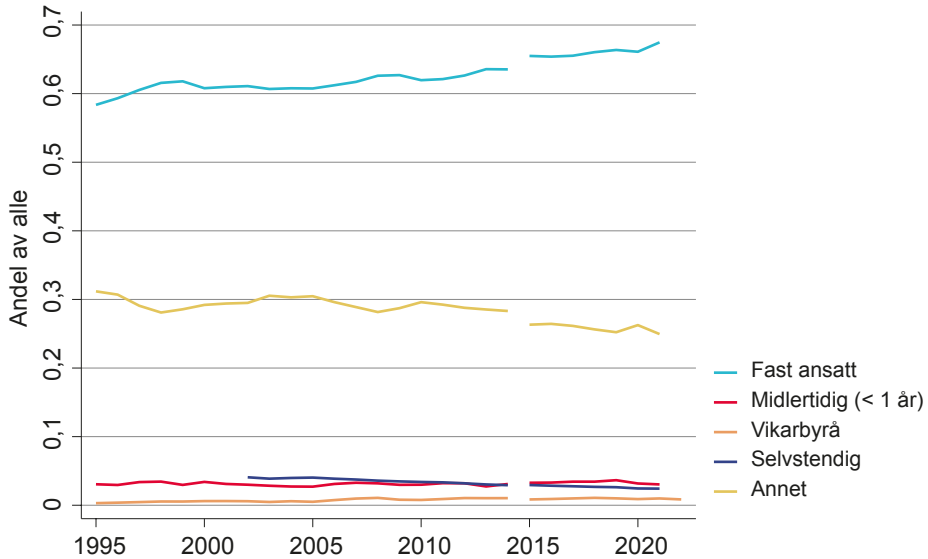
Hovedvekten i denne rapporten ligger på de tre atypiske tilknytningsformene midlertidig ansatte, selvstendige oppdragstakere og ansatte i vikarbyrå. Figurene i dette kapitlet vil i hovedsak vise utviklingen i andelen blant alle sysselsatte som har slike tilknytningsformer i sitt hovedarbeidsforhold. Tallene vi viser, er tverrsnitt av befolkningen i det gjeldende året. Sammensetningen av befolkningen har naturlig nok endret seg i løpet av perioden vi studerer. Særlig har det vært en kraftig økning i andelen innvandrere etter utvidelsen av EU mot øst i 2004/2005. I takt med at stadig flere tar høyere utdanning, har for eksempel gruppen med lav utdanning endret seg. Gruppen er mindre, smalere sammensatt og mer utsatt på slutten av perioden enn i starten (Markussen & Røed, 2020). Når vi observerer endringer i tilknytningsformer over tid, kan disse endringene skyldes at

- befolkningssammensetningen endrer seg – noen grupper kan vokse, for eksempel grupper hvor atypisk arbeid er mer utbredt
- tilknytningsformer innad i befolkningsgrupper endrer seg

I figur 3.1 tar vi først et skritt tilbake og ser på sysselsettingen som helhet. Figuren viser årlige andeler av hele den bosatte befolkningen i alderen 20–66 år som har sitt hovedarbeidsforhold i hver av seks arbeidsmarkedsstatuser, slik de er definert i kapittel 2. Grunnlagstallene for tabellen er i tabell A1 i appendikset. Bruddet i tidsserien i registerdataene, som skyldes overgangen fra AA-registeret til A-ordningen, har vi markert med et opphold i de heltrukne linjene.

Figuren viser tydelig – og ikke uventet – at den vanligste tilknytningsformen er fast ansettelse. Godt over 65 prosent av befolkningen i alderen 20–66 år har hatt fast arbeid de siste årene, og det har vært en jevn økning over perioden.

Figur 3.1: Tilknytningsform i hovedarbeidsforhold, andel av befolkningen. 1995–2021.



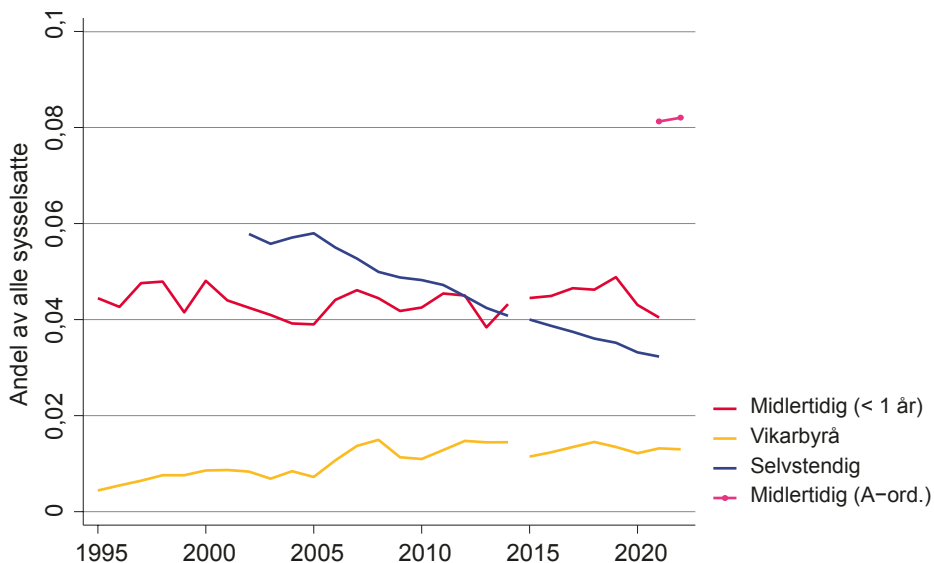
Note. Figuren viser andeler med hovedarbeidsforhold i hver tilknytningsform i perioden 1995–2021/22. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, inkludert arbeidstakere i primærnæringene. Primærnæringene holdes likevel utenfor hver av tilknytningsformene (hovedsakelig selvstendige oppdragstakere), og andelenes sum merer seg derfor ikke til 1. Selvstendige oppdragstakere har næringsinntekter høyere enn både lønnsinntekter og ett grunnbeløp i folketrygden, og er ikke fulltidsansatt (over 30 timer per uke) pr 1. oktober. Midlertidig ansatte har et arbeidsforhold med varighet under 12 måneder i sin best betalte jobb pr 1. oktober hvert år. Fast ansatte har et arbeidsforhold med varighet over 12 måneder i sin best betalte jobb pr 1. oktober hvert år. Ansatte i vikarbyråer er alle som i sin best betalte jobb pr 1. oktober hvert år er ansatt i virksomheter som er registrert i næringen «utleie av arbeidskraft». Gruppen «annet» inkluderer studenter, pensjonister og andre uten tilknytning til arbeidsmarkedet.

Den nest største gruppen i figur 3.1 er de som har statusen «annet». Denne gruppen regner vi ikke blant de sysselsatte, og den er ikke med i resten av kapitlet. Til sammen utgjør den rundt 30 prosent i starten, og i overkant av 25 prosent mot slutten av perioden. Omtrent 13 prosent av gruppen er studenter som ikke har arbeid ved siden av studiene som faller i en av de andre kategoriene.

Hovedbildet fra figur 3.1 er altså at de atypiske tilknytningsformene – midlertidig ansatte, selvstendige oppdragstakere og ansatte i vikarbyrå – ikke ser ut til å dominere økonomien. Andelenes i disse ansettelsesformene er forholdsvis små sammenliknet med dem som er i fast jobb, men blant de sysselsatte utgjør de likevel til sammen rundt 10 prosent i våre data.

I figur 3.2 går vi så over til å vise andelene blant alle *sysselsatte* som er i de ulike atypiske tilknytningsformene. Grunnlagstallene er gjengitt i tabell A.2 i appendikset. Her er altså gruppen «annet» holdt helt utenfor, men alle de andre gruppene har vi beholdt. Arbeidstakere i primærnæringene er i med gruppen «sysselsatte» og teller dermed med i nevneren i brøken, men vi viser ikke utviklingen for dem separat, jf. beskrivelsen i kapittel 2. For selvstendige oppdragstakere starter tidsserien i 2002 fordi det ikke fins data for næringskoder for enkeltpersonforetak tidligere, og vi kan dermed ikke skille mellom selvstendige i primærnæringene og andre næringer.

Figur 3.2: Tilknytningsform i hovedarbeidsforhold, andel av sysselsatte. 1995–2021.



Note. Figuren viser andelene i hver atypiske tilknytningsform i perioden 1995–2021/22. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år i en av de fire tilknytningsformene: fast ansatt, midlertidig ansatt, ansatt i vikarbyrå og selvstendig oppdragstaker, i tillegg til arbeidstakere i primærnæringene. Selvstendige oppdragstakere har næringsinntekter høyere enn både lønnsinntekter og ett grunnbeløp i folketrygden, og er ikke fulltidsansatt (over 30 timer per uke) pr 1. oktober. Midlertidig ansatte har et arbeidsforhold med varighet under 12 måneder i sin best betalte jobb pr 1. oktober hvert år. Ansatte i vikarbyråer er alle som i sin best betalte jobb pr 1. oktober hvert år er ansatt i virksomheter som er registrert i næringen «utleie av arbeidskraft». Figuren viser i tillegg andelen som er registrert med en midlertidig ansettelse i A-ordningen og som ikke er ansatt i et vikarbyrå eller er selvstendig oppdragstaker.

Blant de atypiske tilknytningsformene er det mest utbredt å være selvstendig oppdragstaker i 2002, når vi først kan beregne andeler for alle tilknytningsformer, men andelen faller gjennom hele perioden, fra i underkant av 6 prosent til 3,2 prosent. Nedgangen tyder på at økning i selvstendig oppdragstakere i plattformøkonomien og liknende ny virksomhet foreløpig ikke slår ut i den

overordnede utviklingen. Vi ser nærmere på hvordan utviklingen ser ut i ulike deler av inntektsfordelingen i kapittel 4 (figur 4.4).

Til sammenlikning svinger andelen midlertidig ansatte opp og ned gjennom perioden, med antydning til en svak vekst frem til pandemien. Mot slutten av perioden er det flere midlertidig ansatte enn selvstendige oppdragstakere, i overkant av fire prosent.

Midlertidige jobber er svært konjunkturfølsomme (Holmlund & Storrie, 2002), noe som kan være årsaken til at andelen fluktuerer. I 2015 ble det lov på generelt grunnlag å ansette i midlertidige stillinger. Regelendringen sammenfaller med tidsseriebruddet, men vi ser en svak oppadgående trend, med vekst i andelen midlertidige jobber fra regelendringen og frem til pandemien. Endringene er dog ikke store i forhold til vanlige konjunktursvingninger.

De midlertidige jobbene vi fanger opp i registerdataene, nemlig jobber innad i en bedrift som opphører innen 12 måneder, er en undergruppe av alle midlertidige jobber. Slik de er definert, er de mest presist beskrevet som «korte jobber», men vi omtaler dem som midlertidige jobber for ikke å skifte mellom for mange begreper. Mange midlertidige jobber varer lenger enn et år og/eller går over i en fast ansettelse i samme bedrift, og disse vil da ikke fanges opp i registerdata før i 2021, da A-ordningen innførte registrering av ansettelsesform. Gitt denne tilnærmingen til å identifisere midlertidige jobber kan toppen vi ser i 2019, skyldes at ekstra mange nyansatte fikk sine arbeidsforhold avsluttet i 2020 på grunn av koronapandemien. I den grad oppsigelse skjer før ansettelsen har vart et år, vil ansettelsen altså regnes som midlertidig i våre data.

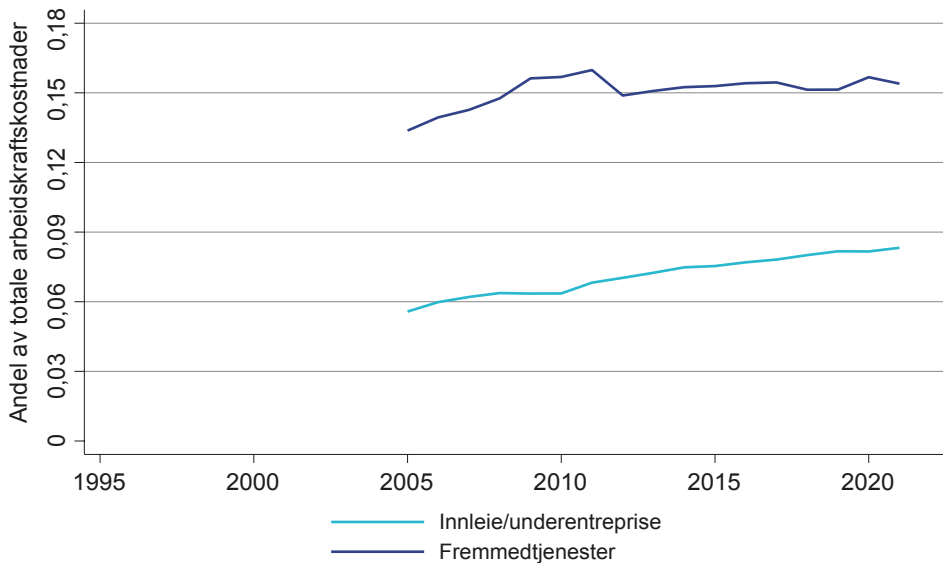
I figur 3.2 har vi også tatt med andelen som er registrert med midlertidig ansettelse i A-ordningen for 2021 og 2022. Som vi ser av figuren, ligger denne andelen langt over andelen som er identifisert ved hjelp av korte arbeidsforhold. Forskjellen skyldes formodentlig usikkerheten i variablene som angir start og stopp for et arbeidsforhold i A-ordningen, samt at en god del midlertidige jobber varer lenger enn ett år. Senere i rapporten viser vi utfall også for dem som er identifisert direkte som midlertidig ansatte. I mange tilfeller er utfallene deres påfallende like som for dem som er målt med korte jobber. Det er likevel verdt å merke seg at atypisk arbeid er betydelig mer utbredt når vi får direkte mål på midlertidige ansettelser.

Andelen som er ansatt i vikarbyrå er liten i forhold til de to andre atypiske tilknytningsformene, men den tredobles i løpet av perioden, fra 0,4 prosent til 1,3 prosent. Det meste av denne økningen finner sted i første halvdel av perioden.

Innleie, altså bruk av ansatte i vikarbyrå, ble lovlig på generelt grunnlag i 2000, men den sterkeste veksten skjedde etter EU-utvidelsene i 2004 og 2005.

Til slutt i dette avsnittet viser vi tall fra regnskapsdata på foretaksnivå for den overordnede bruken av ekstern arbeidskraft i norske AS. I figur 3.3 viser vi gjennomsnittlig andel av arbeidskraftkostnader som går til ekstern arbeidskraft i norske foretak over perioden. Bruken av ekstern arbeidskraft, på engelsk kjent som «domestic outsourcing», diskuteres ofte i forbindelse med atypisk arbeid. Det å sette ut arbeid til eksterne underentreprenører eller liknende er gjerne et alternativ til å ansette fast eller i en atypisk tilknytningsform. Skillet mellom for eksempel innleie og underentreprise er heller ikke alltid tydelig, som diskutert i Fougner-utvalgets NOU (2021:9). Ekstern arbeidskraft omfatter all type arbeidskraft som ikke er direkte ansatte, altså både selvstendige oppdragstakere, innleie fra andre produksjonsbedrifter, innleie fra vikarbyråer og kjøp av tjenester fra underentreprenører. Postene der disse føres, er post 6700: *Fremmedtjeneste* og post 4500: *Fremmedytelse og underentreprise*. Post 6700 dekker utgifter til bruk av eksterne i driften av foretaket, slik som regnskapsføring, revisjon, rådgivning og liknende. Post 4500 dekker utgifter til ekstern arbeidskraft som inngår i produksjonen av produktene og/eller tjenestene som foretaket selger. Vi ser at det er en økning i begge disse over perioden. Selv om atypiske ansettelser samlet sett ikke har blitt mer vanlig i det norske arbeidsmarkedet, har det altså blitt mer vanlig å sette ut arbeid til eksterne. I rapporten Flaarønning et al. (2021) ser vi nærmere på hvordan bruken av ekstern arbeidskraft henger sammen med bruken av direkte ansettelser og lønnsomhet.

Figur 3.3: Utgifter til ekstern arbeidskraft, andel av totale arbeidskraftskostnader. 2005–2021.



Note. Figuren viser gjennomsnittlig andel utgifter til ekstern arbeidskraft av totale arbeidskraftskostnader (utgifter til egne og eksterne ansatte) blant alle aksjeselskaper i Norge i perioden 2005–2021. Ekstern arbeidskraft måles ved de to postene fremmedtjeneste og underentreprise (post 4500) og fremmedtjenester (post 6700) i regnskapsdata.

3.2 Omfang av atypisk arbeid i ulike deler av økonomien

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

Omfang i ulike næringer

I dette avsnittet undersøker vi i hvilke næringer midlertidig ansatte og selvstendige oppdragstakere er mest utbredt. Vikarer er ansatte i vikarbyråer, som alle tilhører samme næring («utleie av arbeidskraft», med næringskode 78.200). Dataene sier dermed ingenting om hvilke næringer som bruker innleid arbeidskraft (altså *hvor* vikarene jobber). De registerbaserte figurene for næring inklud-

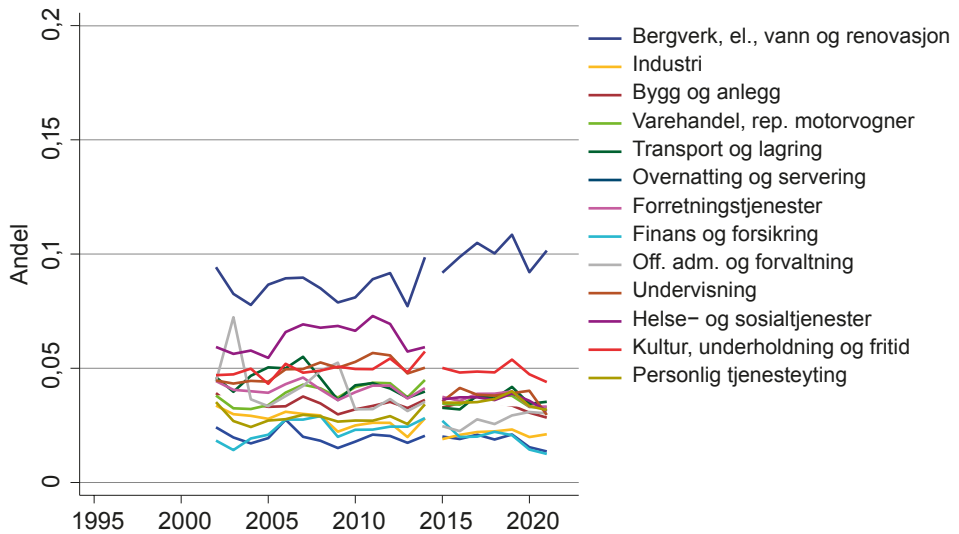
derer derfor kun midlertidig ansatte og selvstendige oppdragstakere. Ansatte i vikarbyråer står imidlertid registrert med yrke, som vi ser på i neste avsnitt.

Figur 3.4 viser utviklingen i andelen sysselsatte i midlertidig jobb i ulike grupper av næringer. Det er stor forskjell mellom næringer i bruken av midlertidige ansettelser. «Overnatting og servering» har den klart høyeste andelen midlertidig ansatte gjennom hele perioden, på rundt 10 prosent etter 2015. Frem til tidsseriebruddet i 2015 ligger også andelen midlertidig ansatte innen «helse- og sosialtjenester» høyere enn i de andre næringsgruppene. Omleggingen fra AA-registeret til de månedlige A-meldingene i 2015 gir imidlertid store utslag, noe som tyder på at det antakeligvis var særlig mange feilregistreringer av korte jobber innen «helse- og sosialtjenester». Etter omleggingen til A-ordningen har «helse- og sosialtjenester» en estimert andel midlertidig ansatte på rundt 4 prosent. Sammenliknet med både registermålet fra 2021 og målet på midlertidig ansatte i AKU er dette en lav andel i «helse- og sosialtjenester». Dette skyldes sannsynligvis at midlertidig ansettelse med varighet over ett år er vanligere i offentlig sektor, som er underlagt tjenestemannsloven. Dermed blir de ikke fanget opp i vårt mål. «Kultur, underholdning og fritid» – som har en svak vekst i andelen midlertidig ansatte gjennom perioden før tidsseriebruddet – har nest høyest andel etter 2015, på rundt 5 prosent.

I flere av næringsgruppene gjenfinner vi samme mønster for hele økonomien (vist i figur 3.2). Andelen midlertidig ansatte vokste i årene etter 2005, før de falt i 2014. Dette kan tyde på at andelene i enkelt næringer drives av forhold som gjelder i hele økonomien, for eksempel konjunktorendringer.

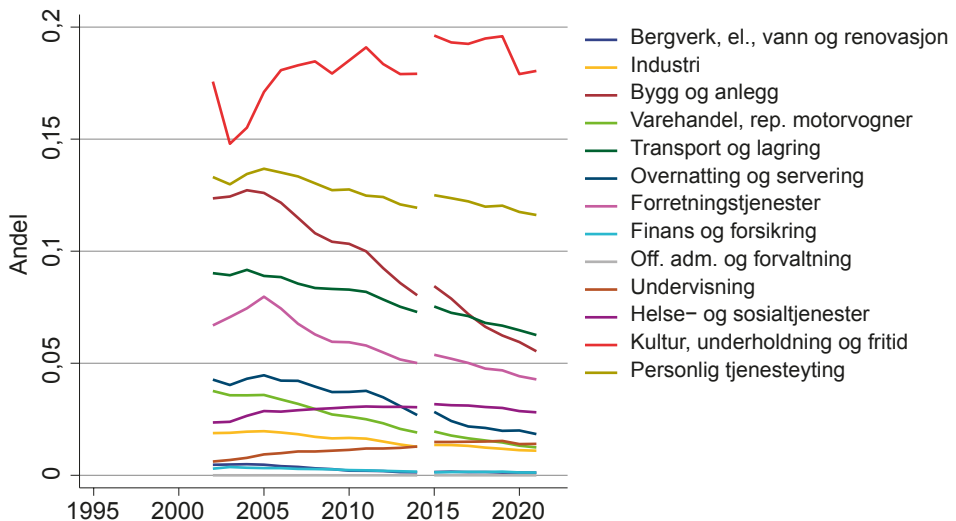
I figur 3.5 viser vi utviklingen i andelen som er selvstendige oppdragstakere i de ulike næringsgruppene. Vi ser at selvstendige oppdragstakere er mest utbredt i litt andre næringer enn næringene med flest midlertidig ansatte. Næringsgruppen med høyest andel selvstendige oppdragstakere er «Kultur, underholdning og fritid» (nesten 20 prosent før pandemien), etterfulgt av «Personlig tjenesteyting» (rundt 12 prosent).

Figur 3.4: Midlertidig ansatte etter næring, andel av sysselsatte i næringen. 2002–2021.



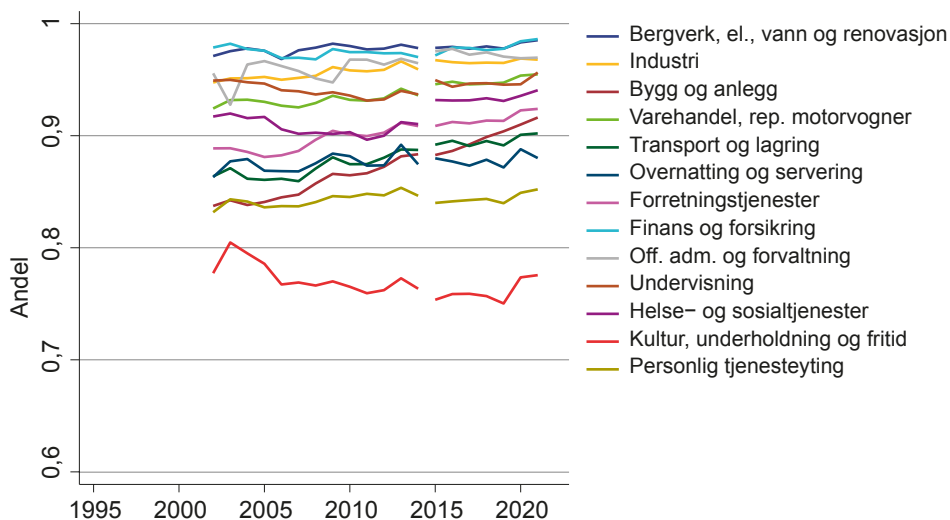
Note. Figuren viser andelen midlertidig ansatte i perioden 2002–2021, per næringsgruppe. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år i en av de tre tilknytningsformene: fast ansatt, midlertidig ansatt og selvstendig oppdragstaker. Midlertidig ansatte har et arbeidsforhold med varighet under 12 måneder i sin best betalte jobb pr 1. oktober hvert år.

Figur 3.5: Selvstendige oppdragstakere etter næring, andel av sysselsatte i næringen. 2002–2021.



Note. Figuren viser andelen selvstendige oppdragstakere i perioden 2002–2021, per næringsgruppe. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år i en av de tre tilknytningsformene: fast ansatt, midlertidig ansatt og selvstendig oppdragstaker. Selvstendige oppdragstakere er alle som har næringsinntekter høyere enn både lønnsinntekter og ett grunnbeløp i folketrygden, og ikke er fulltidsansatt (over 30 timer per uke) pr 1. oktober.

Figur 3.6: Fast ansatte etter næring, andel av sysselsatte i næringen. 2002–2021.



Note. Figuren viser andelen fast ansatte i perioden 2002–2021, per næringsgruppe. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år i en av de tre tilknytningsformene: fast ansatt, midlertidig ansatt og selvstendig oppdragstaker. Fast ansatte har et arbeidsforhold med varighet over 12 måneder i sin best betalte jobb pr 1. oktober hvert år.

Om vi til sist slår sammen utviklingen i midlertidig ansatte og selvstendige oppdragstakere og ser på motstykket (hvordan andelen fast ansatte har utviklet seg innenfor disse næringsgruppene), får vi bildet i figur 3.6. Her vises altså andelen med fast ansettelse blant sysselsatte i de tre tilknytningsformene fast, midlertidig og selvstendig. Vikarbyråer tilhører næringsgruppen «forretningstjenester», men er trukket ut av utvalget fordi deres ansatte i hovedsak utfører arbeid i (leies ut til) andre næringer. «Kultur, underholdning og fritid» utmerker seg som næringsgruppen med lavest andel fast ansatte, deretter kommer «personlig tjenesteyting». I de andre næringsgruppene er andelen god over 85 prosent, og de ser ut til å ha økt gjennom perioden, særlig i «bygg og anlegg», som mot slutten av perioden ligger på over 90 prosent. Innleide fra vikarbyrå vil imidlertid ikke synes i disse andelenene, siden alle ansatte i vikarbyrå per definisjon hører til næringen «forretningstjenester». I neste avsnitt ser vi nærmere på endringen i andelen som er vikarer innenfor de forskjellige yrkene. Det er verdt å merke seg den tydelige nedgangen i andelen selvstendige innen «bygg og anlegg», mens utviklingen i andelen midlertidig ansatte har vært flat.

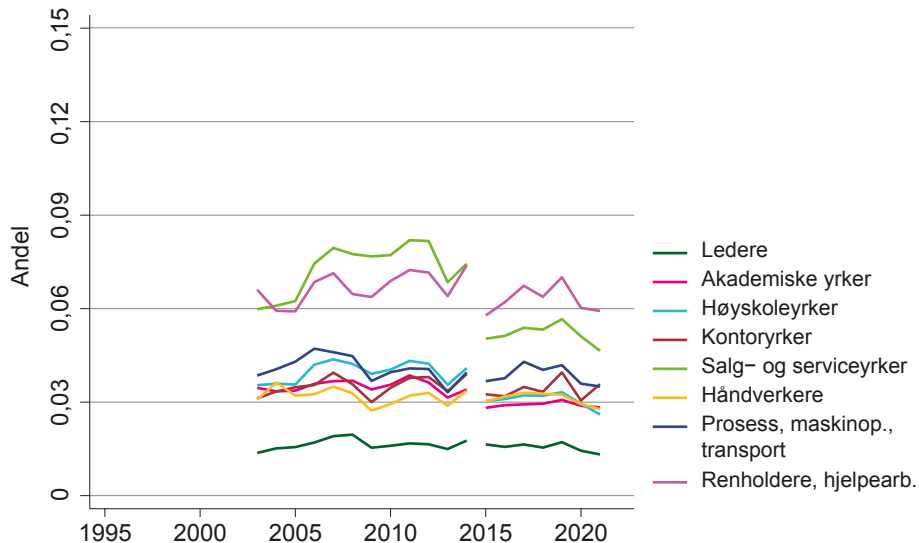
Omfang i ulike yrker

I dette avsnittet ser vi på andelen av atypisk arbeid innad i yrkesgrupper i økonomien. Yrke er registrert i registerdataene fra 2003 og utover, men ikke for selvstendige oppdragstakere. Selvstendige er derfor holdt utenfor i disse figurene. Figurene viser andelen midlertidig ansatte og vikarer blant alle sysselsatte i hver yrkesgruppe. Som omtalt i kapittel 2, er det mangelfull og/eller feilaktig registrering av yrke i dataene frem til 2014, særlig i begynnelsen av perioden. Dette forårsaker trolig en del av svingningene over tid. Videre er det grunn til å tro at yrkesdataene for ansatte i vikarbyrå inneholder spesielt mye støy på grunn av manglende standard for registrering av yrke i vikarbyråene og ansatte som utfører arbeid innenfor flere yrker i samme ansettelsesforhold.

I figur 3.7 viser vi andelen midlertidig ansatte innad i hver yrkesgruppe. Det er tydelige forskjeller mellom yrker. «Salgs- og serviceyrker» og «renholdere og hjelpearbeidere» har langt høyere andel midlertidig ansatte enn de andre yrkesgruppene. Omleggingen til A-ordningen påvirker hvilke jobber som fanges opp, noe som er tydelig for salgs- og serviceyrker. Bedre registrering i A-ordningen, med sikrere tall på månedsnivå, gjør at vi bedre fanger opp langvarig tilknytning til samme arbeidssted, og det gir seg utslag i betydelig lavere estimert andel midlertidig ansatte i salgs- og serviceyrker etter tidsseriebruddet i 2015. For de akademiske yrkene er det grunn til å tro at vi estimerer for lave andeler midlertidig ansatte. Dette er fordi midlertidige ansettelser i staten og innenfor akademia ofte varer lenger enn ett år og dermed ikke fanges opp av målet vårt.

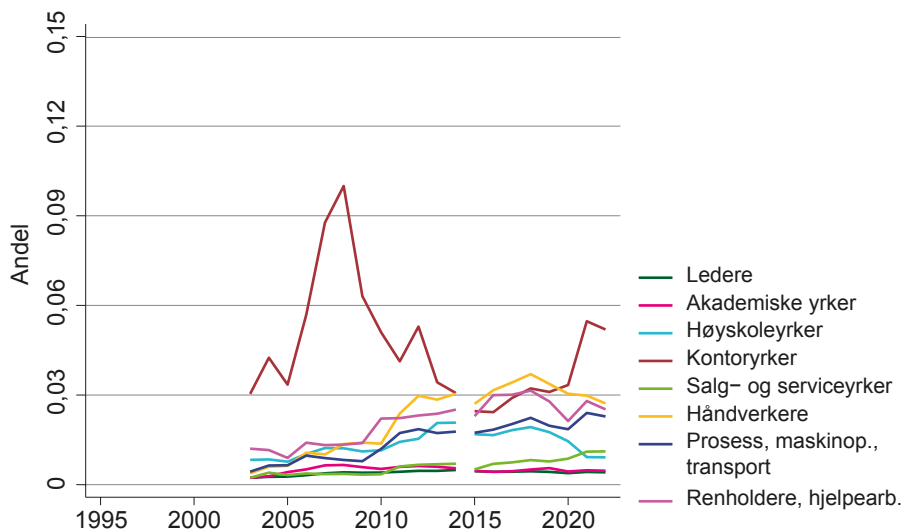
I de fleste yrkesgruppene svinger andelen midlertidig ansatte gjennom hele perioden, men det er altså grunn til å tro at særlig i begynnelsen av perioden kan disse svingningene ha med kvaliteten på yrkesregistreringen å gjøre; den har mer å si enn konjunkturer. Etter tidsseriebruddet er det en økning i andelen midlertidig ansatte i de fleste yrkesgruppene frem til pandemien. Som vi så for bygg- og anleggsnæringen (i figur 3.4) ligger andelen midlertidig ansatte i håndverkeryrker nokså stabilt.

Figur 3.7: Midlertidig ansatte etter yrke, andel av sysselsatte i yrkesgruppen. 2003–2021.



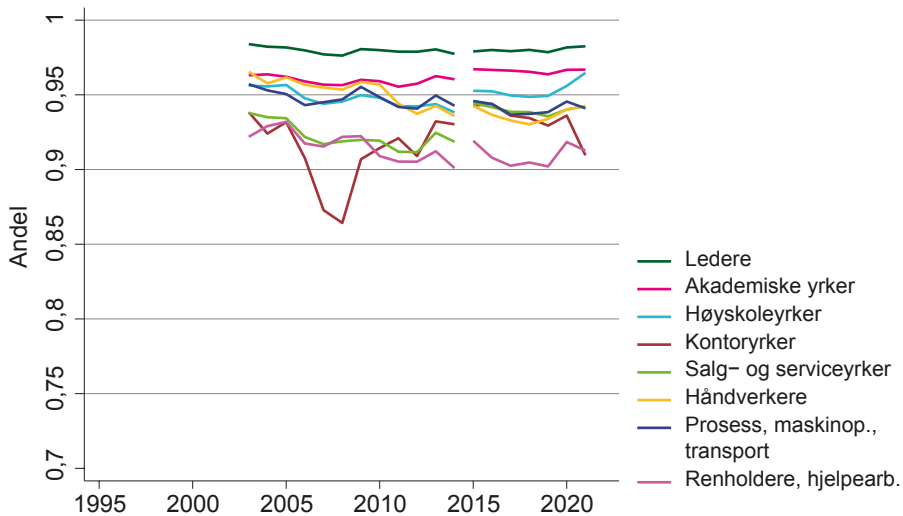
Note. Figuren viser andelen midlertidig ansatte i perioden 2003–2021, per yrkesgruppe. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år i en av de tre tilknytningsformene: fast ansatt, midlertidig ansatt og ansatt i vikarbyrå. Midlertidig ansatte har et arbeidsforhold med varighet under 12 måneder i sin best betalte jobb pr 1. oktober hvert år.

Figur 3.8: Ansatte i vikarbyrå etter yrke, andel av sysselsatte i yrkesgruppen. 2003–2021.



Note. Figuren viser andelen ansatte i vikarbyrå i perioden 2003–2022, per yrkesgruppe. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år i en av de tre tilknytningsformene: fast ansatt, midlertidig ansatt og ansatt i vikarbyrå. Ansatte i vikarbyråer er alle ansatte i virksomheter som er registrert i næringen «utleie av arbeidskraft», og inkluderer administrativt ansatte, som tilhører yrkesgruppen «høyskoleyrker».

Figur 3.9: Fast ansatte etter yrke, andel av sysselsatte i yrkesgruppen. 2003–2021.



Note. Figuren viser andelen fast ansatte i perioden 1995–2021, per yrkesgruppe. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år i en av de tre tilknytningsformene: fast ansatt, midlertidig ansatt og ansatt i vikarbyrå. Fast ansatte har et arbeidsforhold med varighet over 12 måneder i sin best betalte jobb pr 1. oktober hvert år.

I figur 3.8 viser vi andelen per yrkesfelt blant de sysselsatte som er ansatt i et vikarbyrå. Som nevnt ovenfor er det ikke en entydig standard for registrering av yrke for ansatte i vikarbyråer. Med dette i mente vil vi ikke tolke for mye ut av de særlig høye andelen vikaner i kontoryrker i årene 2006–2009. Videre inneholder «høyskoleyrker» de administrativt ansatte i vikarbyråene, som utgjør en stor og varierende andel av yrkesgruppen, fra 22 prosent i begynnelsen av perioden til 60 prosent i årene rundt 2017.

Veksten i andelen som er ansatt i vikarbyrå, ser ut til å gjelde innen de fleste yrkesgruppene frem til og med 2018, med unntak av akademiske yrker og ledere, hvor andelen er lav gjennom hele perioden. Blant håndverkere, renholdere og hjelpearbeidere og i høyskoleyrkene har andelen falt etter 2018. Dette må ses i sammenheng med endringene i innleiereguleringen i 2019 som skulle begrense bruken av innleie og gi ansatte i vikarbyråer mer forutsigbarhet (se også Strøm & Wentzel, 2022).

I figur 3.9 ser vi på hvordan andelen fast ansatte har utviklet seg per yrkesgruppe. Siden vi ikke har yrker for de selvstendige oppdragstakerne, holdes de utenfor, og andelen gjelder blant de øvrige sysselsatte (fast ansatte, midlertidig ansatte og ansatte i vikarbyrå). Om vi ser bort fra de store svingningene for kontoryrker, som skyldes variasjon i registreringen av yrke blant vikarer, skiller renholdere og hjelpearbeidere seg ut som yrket med lavest andel fast ansatte. Andelen fast ansatte blant håndverkere faller gjennom perioden, men den øker mot slutten av perioden, i tråd med innstramningen i bruk av vikarer i bygg- og anleggsnæringen.

I figurene 3.4–3.9 tegner det seg et mønster av en viss omorganisering av arbeidet i bygg- og anleggsnæringen (hvor håndverkeryrkene er konsentrert), et mønster hvor andelen selvstendige oppdragstakere faller gjennom hele perioden, mens andelen som er ansatt gjennom vikarbyrå økte frem til innstramningen i innleiereguleringen i 2019. Denne vridningen fra én atypisk tilknytningsform til en annen kan ha sammenheng med den forholdsvis store andelen arbeidsinnvandrere i håndverkeryrkene og i bygg- og anleggsnæringen, men også med tiltakende konsentrasjon – hvor små aktører som tidligere opererte som enkeltpersonforetak, samler seg i bedrifter. I tillegg til en slik vridning ser vi foreløpig tegn til at andelen fast ansatte vokser. Vi ser noe av det samme mønsteret i næringene industri, transport og lagring (hvor yrkene «prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere, mv.» er konsentrert).

Omfang etter alder

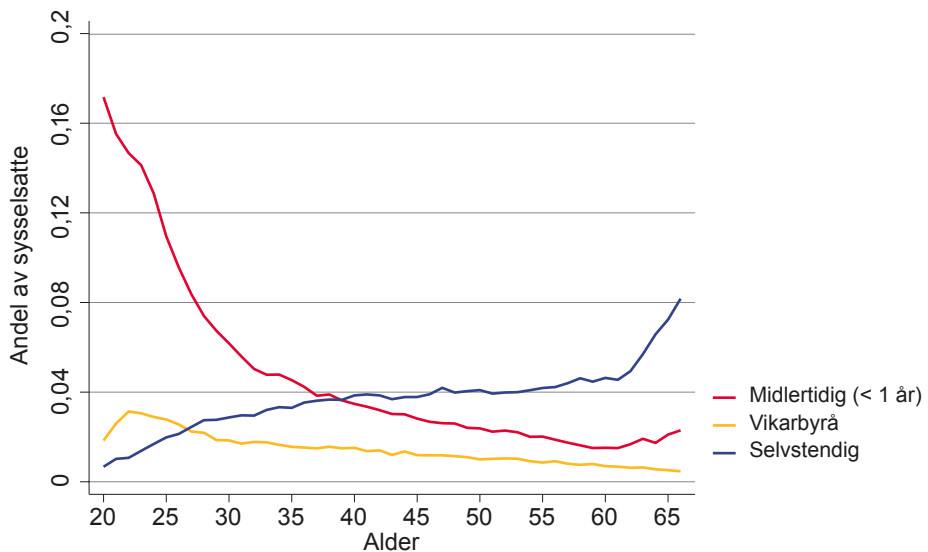
I dette avsnittet ser vi på når i karrieren det er mest vanlig å ha de ulike tilknytningsformene. Vi tar utgangspunkt i ett enkeltår, 2018, for å illustrere aldersfordelingen. I kapittel 5 tar vi utgangspunkt i det samme året når vi ser på overgangssannsynlighet etter alder.

I figur 3.10 viser vi hvordan de tre atypiske tilknytningsformene er fordelt på aldersgrupper. Det er et tydelig at det er mest vanlig å ha en midlertidig jobb – målt som arbeidsforhold som varer under ett år – i yngre alder. Andelen er over 17 prosent blant 20-åringene, og den ligger mellom 11 og 17 prosent i aldersgruppen 20–25 år. Dette er konsistent med at en høy andel (13 prosent) midlertidig ansatte er studenter, som vist i tabell 3 i kapittel 2, og det tyder på at mange midlertidige jobber er ekstrajobber ved siden av studier. Det er fortsatt rundt 6 prosent som har midlertidig jobb som sin hovedarbeidsmarkedstilknytning ved 30 års alder, og denne synker jevnt til under 2 prosent ved 60 års alder.

Det er også mer vanlig å være vikar i yngre alder, men ikke like vanlig som å være midlertidig ansatt. Den høyeste andelen er rundt 3 prosent, i starten av 20-årene. For 30-åring er andelen rundt 2 prosent og den faller svakt – men jevnt – over alder. Blant 60-åring er den under 1 prosent. Til slutt ser vi at det å være selvstendig er mer vanlig senere i karrieren. Sannsynligheten øker jevnt til rundt 4 prosent ved 40 års alder og holder seg på det nivået for høyere aldersgrupper, frem til den igjen øker bratt fra 62 års alder.

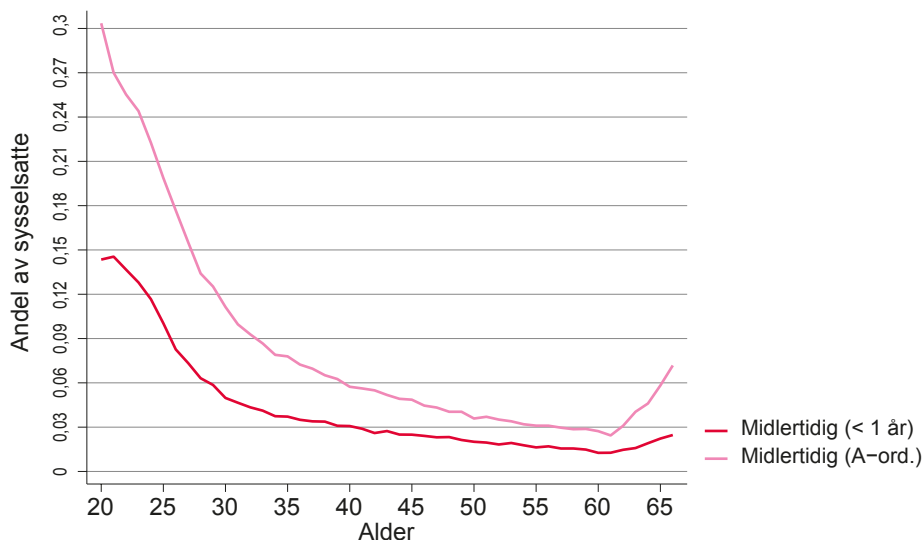
I figur 3.11 sammenlikner vi de to målene på midlertidig ansatte for ulike aldersgrupper i 2021, som er det eneste året vi har begge mål. Fordelingen viser andelen med ansettelse under ett år og andelen med midlertidig ansettelse slik de er registrert i A-ordningen. Vi ser at aldersfordelingen er relativt lik med de to målene, men at det er mer vanlig i alle aldre å være midlertidig ansatt når vi får direkte mål i A-ordningen, og særlig blant de yngre og de eldste sysselsatte.

Figur 3.10: Tilknyningsform i hovedarbeidsforhold etter alder, andel av sysselsatte. 2018.



Note. Figuren viser andelen i hver atypiske tilknyningsform i 2018, etter alder. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år i en av de fire tilknyningsformene: fast ansatt, midlertidig ansatt, ansatt i vikarbyrå og selvstendig oppdragstaker, i tillegg til arbeidstakere i primærnæringene. Selvstendige oppdragstakere har næringsinntekter høyere enn både lønnsinntekter og ett grunnbeløp i folketrygden, og er ikke fulltidsansatt (over 30 timer per uke) pr 1. oktober. Midlertidig ansatte har et arbeidsforhold med varighet under 12 måneder i sin best betalte jobb pr 1. oktober hvert år. Ansatte i vikarbyråer er alle ansatte i virksomheter som er registrert i næringen «utleie av arbeidskraft».

Figur 3.11: Midlertidig ansatte etter alder, andel av sysselsatte. To ulike mål. 2021.



Note. Figuren viser andelen som er midlertidig ansatt i 2021, etter alder, for de to ulike målene på midlertidig ansatte. Midlertidig ansatte (< 1 år) har et arbeidsforhold med varighet under 12 måneder i sin best betalte jobb pr 1. oktober. Midlertidig ansatte (A-ordningen) er direkte registrert som midlertidig ansatt i A-ordningen i sin best betalte jobb pr 1. oktober. Begge grupper ekskluderer ansatte i vikarbyrå og selvstendige oppdragstakere.

Omfang i ulike grupper av befolkningen

I dette avsnittet undersøker vi om atypisk arbeid er mer vanlig i noen befolkningsgrupper enn andre. Vi ser særlig på utsatte grupper i arbeidsmarkedet og på endringer over tid. For alle de tre tilknytningsformene viser vi først en figur med utviklingen i andeler for fem brede grupper: menn, kvinner, innvandrere, personer med grunnskole som høyeste fullførte utdanning («lav utdanning») og personer med «lavinntektsbakgrunn», definert som å ha en far som i alderen 42–48 år har inntekt i nederste femtedel av inntektsfordelingen. Deretter viser vi figurer med en finere inndeling av innvandrerbefolkningen og til slutt figurer med finere inndeling i utdanningsnivå.

I figur 3.12 viser vi resultatene for midlertidige ansettelses. Andelen midlertidig ansatte blant alle sysselsatte er gjengitt med stiplet linje («alle»). Det er tydelige forskjeller mellom gruppene vi ser på i panel A. En høyere andel blant kvinner enn blant menn er midlertidig ansatt. I de utsatte gruppene – innvandrere, personer med lav utdanning og personer med lavinntektsbakgrunn – er det også høyere andeler midlertidig ansatte enn blant alle sysselsatte. Aller høyest andeler har innvandrere og personer med lav utdanning. Etter overgangen til

A-ordningen, der målet vårt på midlertidig arbeid er mer presist, er det ikke lenger store kjønnsforskjeller eller spesielt høye andeler blant personer fra familier med lav inntekt. Dette skyldes blant annet at problemet med upresis måling av lengden på ansettelsesforhold er høyere i visse yrker (som i salg- og serviceyrker) og bransjer (som for helse- og sosialtjenester), som har høyere kvinneandel og høyere andel med lavinntektsbakgrunn. For innvandrere og personer med lav utdanning ligger imidlertid nivået langt høyere enn for de andre gruppene også etter tidsseriebruddet. Andelene varierer en del med konjunktorene over tid, men det har vært en synlig nedgang blant innvandrere og personer fra lavinntektsfamilier over perioden før bruddet i tidsserien. På den andre siden kan det se ut til å ha vært vekst i andelen midlertidig ansatte blant personer med lav utdanning. Andelen menn i midlertidig jobb er mer stabil gjennom perioden, noe som tyder på at menns midlertidige jobber påvirkes noe mindre av konjunkturer enn de andre gruppenes midlertidige jobber.

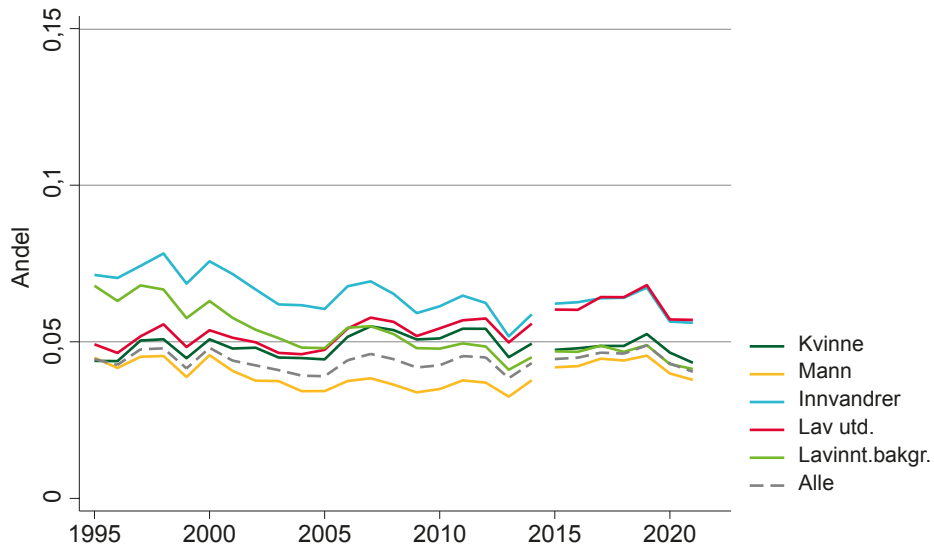
Når vi deler inn de sysselsatte etter landbakgrunn i panel B, ser vi også store forskjeller i andelen midlertidig ansatte mellom grupper av innvandrere. De høyeste andelenes midlertidige jobber er blant innvandrere fra Afrika, Asia og Latin-Amerika (AAL-A) og Øst- og Sentral-Europa (ØSE), men de har falt nokså jevnt gjennom perioden. Etter 2015 er det særlig innvandrere fra Afrika, Asia og Latin-Amerika som skiller seg ut med langt høyere andeler enn de andre innvandrergruppene.

Når vi så deler inn etter utdanningsnivå i panel C, ser vi at andelenes er omtrent like for personer med videregående skole eller universitets- og høyskoleutdanning. Det er gruppen med grunnskole som høyeste utdanning som skiller seg ut med høyere andel midlertidig ansatte, og også en viss vekst i denne andelen i perioden før 2015. Etter 2015 ligger andelen for gruppen med lavest utdanning stadig langt over andelen i de andre utdanningsgruppene, og den vokste også kraftig frem mot pandemien.

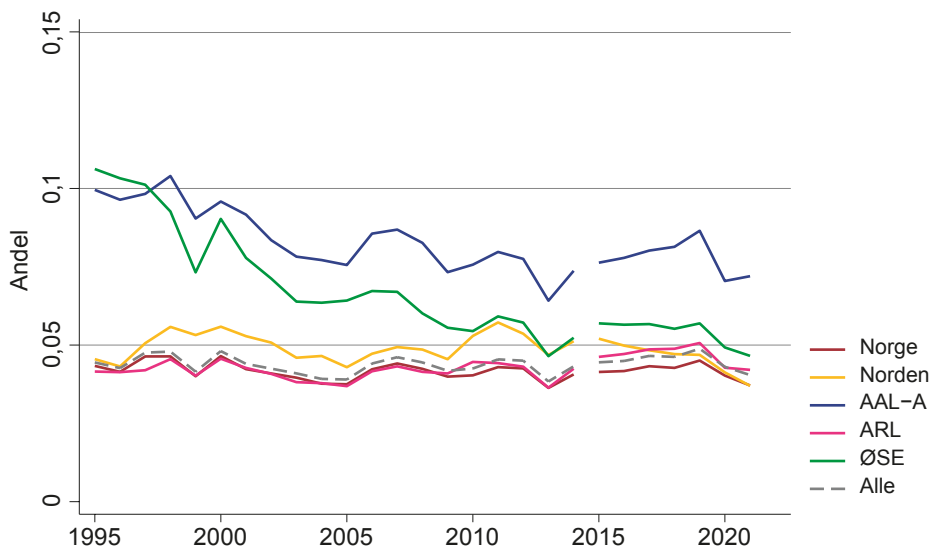
Oppsummert viser andelenes i figur 3.12 at det er mer vanlig i noen utsatte grupper å ha en midlertidig jobb enn i resten av befolkningen av sysselsatte, nærmere bestemt blant personer med lav utdanning og innvandrere fra Afrika, Asia og Latin-Amerika. Det er ikke lenger mer utbredt med midlertidig ansettelse blant personer fra familier med lav inntekt og heller ikke for andre innvandrergupper. Mot slutten av perioden ligger de nær andelen for resten av befolkningen.

Figur 3.12: Midlertidig ansatte i ulike deler av befolkningen, andel av sysselsatte i befolkningsgruppen. 1995–2021.

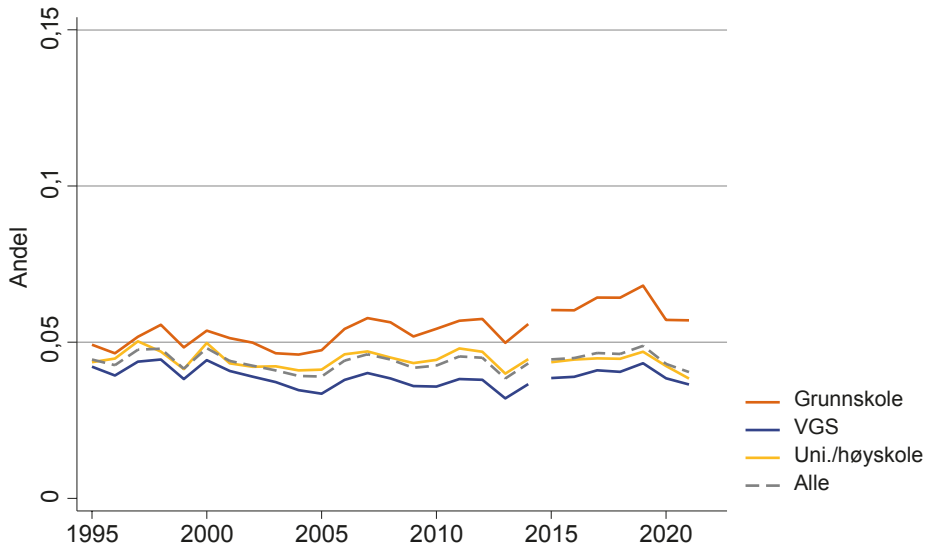
Panel A:



Panel B:



Panel C:



Note. Figuren viser andelen midlertidig ansatte i perioden 1995–2021, per befolkningsgruppe (panel A), landbakgrunn (panel B) og utdanningsnivå (panel C). Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år i en av de fire tilknytningsformene: fast ansatt, midlertidig ansatt, ansatt i vikarbyrå og selvstendig oppdragstaker, inkludert arbeidstakere i primærnæringene. Midlertidig ansatte har et arbeidsforhold med varighet under 12 måneder i sin best betalte jobb pr 1. oktober hvert år. Se kapittel 2 for definisjon av landgruppene. Utdanningsgruppene er definert ved høyeste fullførte utdanningsnivå per 1. oktober.

I figur 3.13 viser vi andelen av selvstendige oppdragstakere blant alle sysselsatte, innad i hver befolkningsgruppe. Den mest markante forskjellen i panel A er kjønnsforskjellen: I motsetning til blant midlertidig ansatte er det klart høyere andel selvstendige oppdragstakere blant menn enn blant kvinner. Andelen blant personer med lavinntektsbakgrunn ligger helt likt med andelen blant alle sysselsatte, men blant innvandrere og personer med lav utdanning er andelen selvstendige oppdragstakere høyere, på nivå med andelen blant menn. I samtlige grupper har det imidlertid vært en jevn nedgang gjennom perioden.

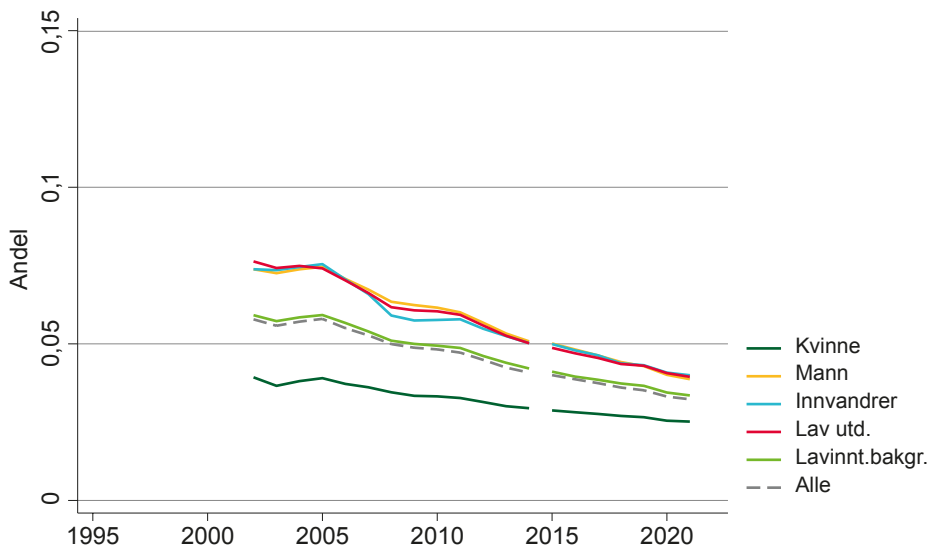
Når vi deler inn de sysselsatte etter landbakgrunn i panel B, ser vi at det også her er mindre forskjeller mot slutten av perioden enn i starten. Tidlig på 2000-tallet hadde innvandrere fra alle områder utenom Øst- og Sentral-Europa høyere andeler enn norskfødte, mens innvandrere fra Øst- og Sentral-Europa hadde lavere andel. Mot slutten av perioden er andelen selvstendige oppdragstakere høyere i alle innvandrergupper enn blant norskfødte, men forskjellene mellom innvandrerguppene etter landbakgrunn er borte.

Når vi deler inn etter utdanningsnivå i panel C, ser vi at andelen selvstendige oppdragstakere faller med utdanningsnivå, men også at forskjellene mellom utdanningsnivåer har blitt mindre i løpet av perioden.

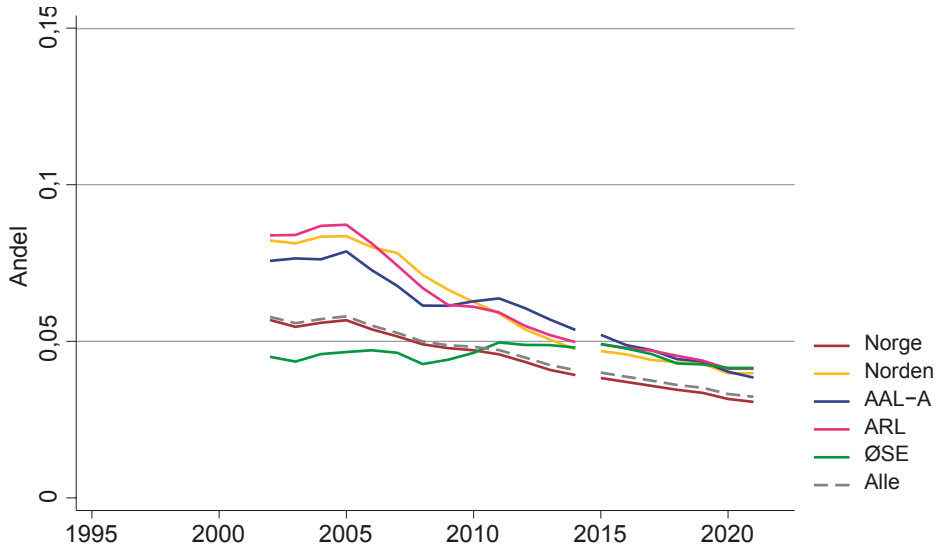
Oppsummert ser fallet i andelen selvstendige oppdragstakere ut til å gjelde på tvers av alle grupper. Menn, innvandrere og lavt utdannede – grupper som har en viss overlapp – har høyest andel selvstendige mot slutten av perioden, men det er ingen øvrige forskjeller mellom innvandrergupper eller mellom dem med høyere utdanning enn grunnskole.

Figur 3.13: Selvstendige oppdragstakere i ulike deler av befolkningen, andel av sysselsatte i befolkningsgruppen. 2002–2021.

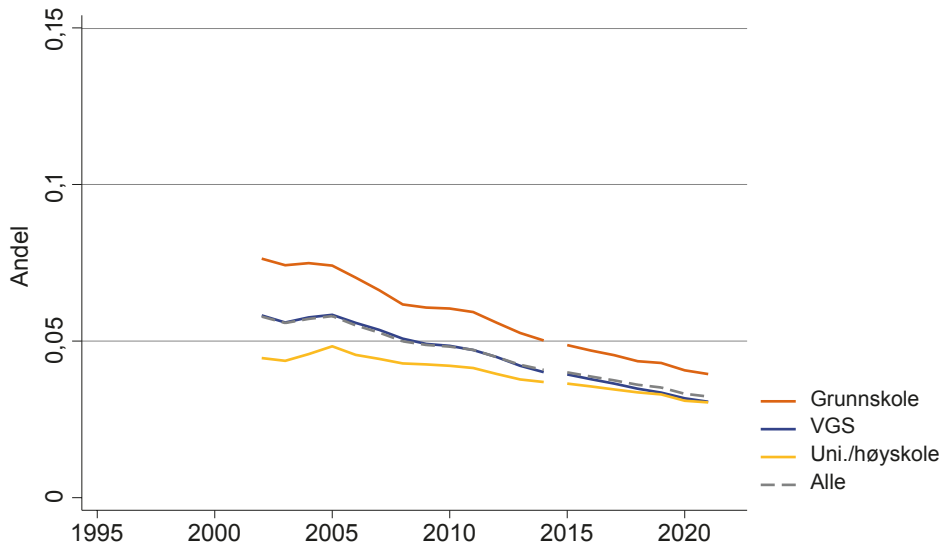
Panel A:



Panel B:



Panel C:



Note. Figuren viser andelen selvstendige oppdragstakere i perioden 2002–2021, per befolkningsgruppe (panel A), landbakgrunn (panel B) og utdanningsnivå (panel C). Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år i en av de fire tilknytningsformene: fast ansatt, midlertidig ansatt, ansatt i vikarbyrå og selvstendig oppdragstaker, inkludert arbeidstakere i primærnæringene. Selvstendige oppdragstakere har næringsinntekter høyere enn både lønnsinntekter og ett grunnbeløp i folketrygden, og er ikke fulltidsansatt (over 30 timer per uke) pr 1. oktober. Se kapittel 2 for definisjon av landgruppene. Utdanningsgruppene er definert ved høyeste fullførte utdanningsnivå per 1. oktober.

I figur 3.14 viser vi så andelen av alle sysselsatte som er ansatt i et vikarbyrå, innad i hver befolkningsgruppe. Her har det vært en vekst i løpet av perioden, med et tydelig hopp etter 2005, som er størst blant innvandrere (panel A). Gitt at det er høyere andeler menn og lavt utdannede blant innvandrere enn i befolkningen for øvrig, er det ikke overraskende at det også har vært en tydelig økning i andelen ansatte i vikarbyrå i disse gruppene. Blant kvinner og personer med lavinntektsbakgrunn har det vært en mindre økning, og mot slutten av perioden ligger andelen i disse gruppene lavere enn for alle sysselsatte.⁵

Når vi deler inn de sysselsatte etter landbakgrunn i panel B, ser vi at veksten i andelen ansatte i vikarbyrå blant innvandrere i stor grad er drevet av innvandrere fra Øst- og Sentral-Europa. Denne andelen gjorde et kraftig hopp i 2006 og falt deretter noe, men ble liggende langt over de andre gruppenes andeler. Det er altså tydelige endringer i bruken av vikarbyråer etter at de østeuropeiske landene ble innlemmet i EU. Majoriteten av østeuropeiske innvandrere har gått inn i håndverkeryrker, og som vist i figur 3.8 var det en vekst i andelen ansatte i vikarbyrå i disse yrkene. Blant innvandrere fra Afrika, Asia og Sør-Amerika har det derimot vært en jevnere vekst gjennom hele perioden.

Når vi til sist deler inn etter utdanningsnivå i panel C, ser vi omtrent det samme mønsteret som for selvstendige oppdragstakere: Det er lavere andeler ansatte i vikarbyrå blant dem med høyere utdanning, og litt høyere blant dem med kun grunnskole⁶ eller manglende utdanningsinformasjon.

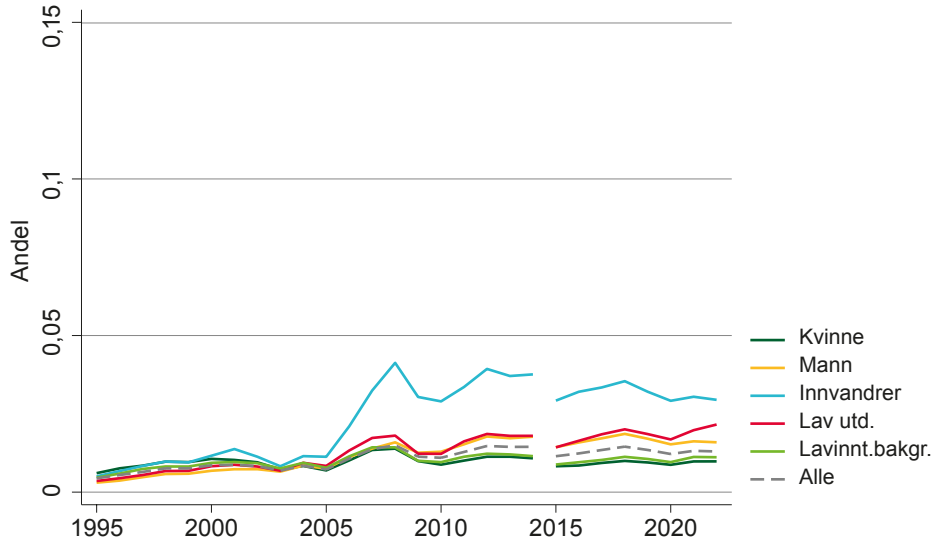
Oppsummert viser andelene i figur 3.14 et mønster som minner om det vi så i figur 3.12 for midlertidig ansatte og i figur 3.13 for selvstendige oppdragstakere: Det er mer vanlig i noen utsatte grupper å være ansatt i vikarbyrå enn for de sysselsatte for øvrig, og dette gjelder særlig blant personer med lav utdanning og innvandrere Øst- og Sentral-Europa og i økende grad innvandrere fra Afrika, Asia og Sør-Amerika. De andre innvandrergruppene har samme andel ansatte i vikarbyrå som befolkningen for øvrig, eller de har lavere andel ansatte i vikarbyrå enn befolkningen for øvrig. Dette gjelder også kvinner og personer fra familier med lav inntekt.

5 Dette har sammenheng med at vi ikke kan måle lavinntektsbakgrunn for de fleste innvandrere – vi mangler opplysning for fars inntekt for mer enn 90 prosent (mot 27 prosent blant innfødte). Dermed blir det automatisk lavere andel personer med lavinntektsbakgrunn når det blir flere innvandrere.

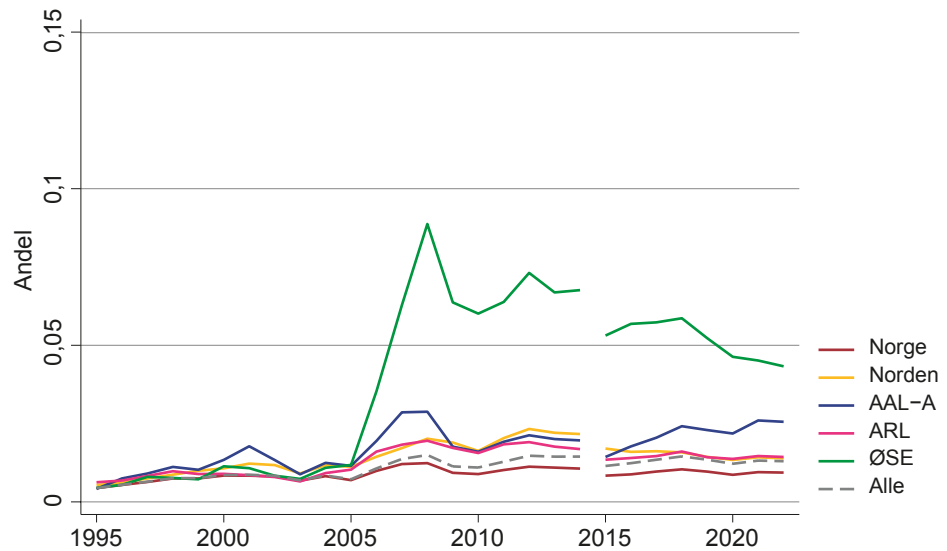
6 I denne gruppen har vi altså inkludert personer uten utdanningsinformasjon (som utgjør 15–20 prosent av innvandrerne).

Figur 3.14: Ansatte i vikarbyrå i ulike deler av befolkningen, andel av sysselsatte i befolkningsgruppen. 1995–2021.

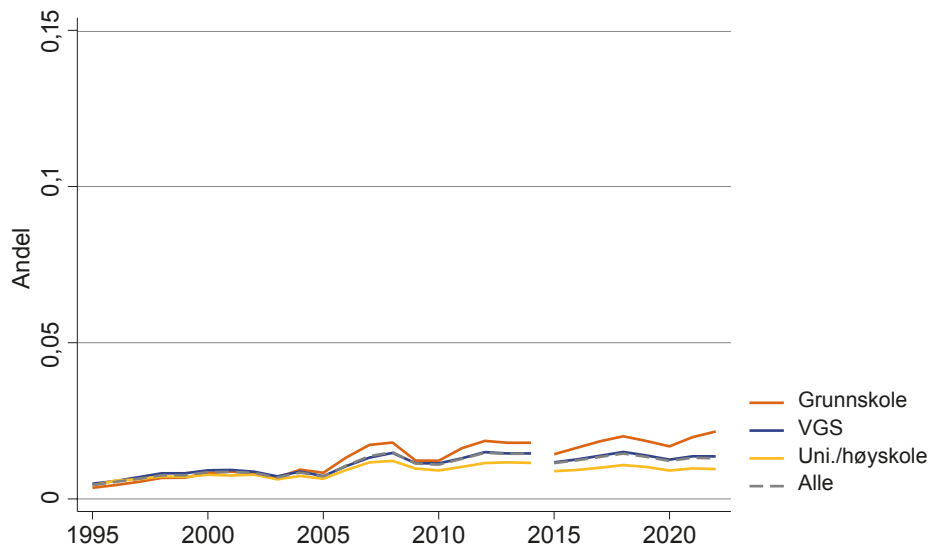
Panel A:



Panel B:



Panel C:



Note. Figuren viser andelen ansatt i vikarbyrå i perioden 1995–2021, per befolkningsgruppe (panel A), landbakgrunn (panel B) og utdanningsnivå (panel C). Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år i en av de fire tilknytningsformene: fast ansatt, midlertidig ansatt, ansatt i vikarbyrå og selvstendig oppdragstaker, inkludert arbeidstakere i primærnæringene. Ansatte i vikarbyråer er alle ansatte i virksomheter som er registrert i næringen «utleie av arbeidskraft». Se kapittel 2 for definisjon av landgruppene. Utdanningsgruppene er definert ved høyeste fullførte utdanningsnivå per 1. oktober.

Oppsummering kapittel 3

Vi har målt omfanget av atypiske tilknytningsformer i registerdata. Omfanget er beregnet for personers hovedarbeidsforhold per 1.oktober hvert år. Vi har videre avgrenset utvalget til aldersgruppen 20–66 år.

Vi finner ingen tegn til at totalt omfang av atypisk arbeid har økt i Norge i perioden 1995–2021. Det er en høyere andel av de sysselsatte som er i fast arbeid i 2021 enn i 1995. Omfanget av midlertidig ansatte, målt som andelen av alle sysselsatte som har et hovedarbeidsforhold som varer under ett år, er omtrent 4 prosent i 2021, 3,2 er selvstendige oppdragstakere, og 1,3 prosent er ansatt i et vikarbyrå. Fra 2021 ble midlertidige jobber målt direkte i A-ordningen, og med dette målet er andelen midlertidig ansatte 8 prosent i 2021. Om vi legger dette direkte målet på midlertidig ansatte til grunn, er derfor andelen med en atypisk tilknytningsform totalt rundt 12,5 prosent. Andre studier og statistikker kan ha andre utvalgs-kriterier og mål, og vil derfor kunne finne andre andeler i atypisk arbeid.

Utviklingen har vært forskjellig mellom de tre tilknytningsformene selvstendige oppdragstakere, midlertidig ansatte og ansatte i vikarbyrå. Andelen selvstendige sank jevnt over perioden. Midlertidige ansettelser svinger mye med konjunktorene,

men nivået holdt seg overordnet stabilt fra 1995 til 2021. Andelen ansatte i vikarbyrå vokste gjennom perioden, spesielt etter EU-utvidelsen i 2004, men har holdt seg stabil etter det og utgjør fortsatt en liten del av økonomien (1,5 prosent i 2021).

Andelene i atypisk arbeid varierer mellom næringsgrupper, men det er likevel likheter i utviklingen over tid. Midlertidig arbeid opptrer hyppigst i «Overnatting og servering», «Undervisning» og «Helse- og sosialtjenester». På tvers av næringer svinger utviklingen over tid i stor grad med konjunktorene. Selvstendige oppdragstakere er mest vanlig i «Kultur, underholdning og fritid», etterfulgt av «Personlig tjenesteyting». I alle næringer har imidlertid andelen selvstendige gått tydelig ned over tid, spesielt i «Bygg og anlegg». For vikarbyråansatte har vi ikke informasjon om næring.

Andelene i atypisk arbeid varierer også mellom yrker. Yrkene med høyest andel midlertidig ansatte er «salgs- og serviceyrker» og «renholdere og hjelpearbeidere». Dette er også yrkene som har størst konjunktursvingninger, den største veksten etter dereguleringen i 2015, og den største nedgangen i forbindelse med pandemien. Det har vært en tydelig vekst i andelen sysselsatte som jobber i vikarbyrå i flere yrker. Både «håndverkere», «renholdere, hjelpearbeidere», «prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere» og «høyskoleyrker» har hatt en økning. Yrkene med høyest andel mot slutten av perioden, er kontoryrker og håndverkeryrker. De siste par årene har det vært en nedgang i vikarer i håndverkeryrker, noe som kan henge sammen med innstramminger i 2019 i adgangen til å leie inn gjennom vikarbyrå. Til sammen ser vi at renholdere og hjelpearbeidere er yrkesgrupper med lavest andel faste ansatte. Andelen fast ansatte blant håndverkere falt gjennom det meste av perioden, men har økt igjen de siste par årene.

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

Det er også noen tydelige forskjeller mellom aldersgrupper når det gjelder atypisk arbeid. Det er mest vanlig å ha en midlertidig jobb en begrenset periode i begynnelsen av arbeidsmarkedskarrieren. Vikarbyråjobber er også mest vanlig i yngre år, men sammenliknet med midlertidig jobb strekker vikarbyråjobbene seg over lengre aldersspenn og utgjør en større del av arbeidsmarkedskarrieren. Det er mer vanlig å være selvstendig oppdragstaker senere i karrieren, og virket som selvstendig oppdragstaker strekker seg vanligvis gjennom hele arbeidsmarkedskarrieren frem til pensjonsalderen.

4 Inntekt, arbeidsforhold og levekår

Bekymringen rundt utbredelsen av atypiske tilknytningsformer dreier seg i stor grad om arbeidstakernes inntekt og velferd. På et overordnet plan er bekymringen også knyttet til fremveksten av et todelt arbeidsmarked, hvor faste jobber med gode lønnsvilkår og karrieremuligheter er forbeholdt noen bransjer og befolkningsgrupper, mens andre deler av arbeidsmarkedet er preget av lav organiseringsgrad, dårlige lønns- og arbeidsvilkår og få karrieremuligheter, og hvor det er liten utveksling mellom de to delene.⁷

På den andre siden kan atypisk arbeid utgjøre en inngang til arbeidsmarkedet og en mulighet for lønnet arbeid for personer som vanligvis har vanskeligere for å få jobb, for eksempel på grunn av manglende eller ukjente kvalifikasjoner eller helseproblemer⁸. Dermed er det ikke et entydig faresignal om personer med atypiske jobber har lavere lønn i gjennomsnitt, det kan også være en indikasjon på at personer med lavere produktivitet finner veien til slike jobber. Videre kan ikke vår kartlegging skille mellom hva som er arbeidsgivers og arbeidstakers valg. Arbeidstakere kan ha ulike ønsker, og for noen kan atypiske tilknytningsformer være å foretrekke fordi det gir dem mer fleksibilitet.

Nå som vi vet mer om hvor utbredt atypisk arbeid er i ulike befolkningsgrupper og deler av økonomien, ønsker vi å se nærmere på den økonomiske situasjonen for dem som har hovedarbeidet sitt innenfor disse tilknytningsformene. Hvor i inntektsfordelingen befinner de seg? I den grad det har vært endringer over tid: Hvor i inntektsfordelingen har disse endringene funnet sted? Er det typisk vekst i det dårligst betalte atypiske arbeidet?

I dette kapitlet undersøker vi utviklingen i inntekt, arbeidsforhold og noen indikatorer på levekår blant dem med atypiske jobber, og vi sammenlikner dette med utviklingen for dem med fast jobb. Vi ser først på hvordan fordelingen av årlige inntekter ser ut for de ulike tilknytningsformene. Inntektsforskjeller bestemmes av både arbeidstid og timelønn, og vi undersøker deretter utviklingen i disse målene, i tillegg til sannsynligheten for å ha mer enn én jobb og å være medlem av en fagforening. Til slutt ser vi på andelen som eier egen bolig, og andelen som bor trangt, som mål på levekår i videre forstand. Til sammen gir

⁷ Vi beregner overgangssannsynligheten mellom ulike tilknytningsformer i kapittel 5.

⁸ Se litteraturavsnittet 1.2 for en bredere gjennomgang av litteratur om dette

disse målene et bredt bilde av i hvilken grad atypisk arbeid er nok til livsopphold, og dermed i hvilken grad disse tilknytningsformene utgjør bærekraftige alternativer i arbeidsmarkedet.

4.1 Inntekt

I figur 4.1 viser vi gjennomsnitt (panel A) og median (panel B) for årlig yrkesinntekt (i kroner tilsvarende prisnivået i 2021) i de ulike tilknytningsformene. Yrkesinntekt er summen av lønnsinntekt og næringsinntekt. Lønnsinntekt er typisk produktet av timelønn, arbeidstid og varighet, og forskjellene i lønnsinntekt kan derfor skyldes både forskjeller i timelønn og forskjeller i arbeidsmengde. Vi kommer tilbake til arbeidstid og timelønn i avsnitt 4.2. Avviket mellom gjennomsnitt og median er særlig stort for selvstendige oppdragstakere, noe som tyder på at de har større spredning i yrkesinntekten, og at inntektsfordelingen deres er mer «høyreskjev», altså at noen svært høye inntekter drar gjennomsnittet opp. Vi kommenterer derfor i hovedsak medianinntektene her, og så ser vi mer på fordelingene nedenfor.

Selvstendige oppdragstakere og fast ansatte har høyest – og tilnærmet lik – yrkesinntekt på medianen. Selvstendige oppdragstakere har til og med høyere yrkesinntekt i snitt enn de med fast jobb, noe som tyder på at selvstendige oppdragstakere som gruppe ikke er spesielt økonomisk utsatt. Det å være selvstendig innebærer allikevel større personlig risiko, og den høyere gjennomsnittsinntekten kan slik sett tenkes å inkludere et risikotillegg. Median yrkesinntekt for ansatte i vikarbyrå ligger et godt stykke under inntekten for fast ansatte, mens median yrkesinntekt for midlertidig ansatte er rundt halvparten av yrkesinntekten til selvstendige oppdragstakere og fast ansatte. Yrkesinntekten til midlertidig ansatte har også falt over perioden, mens den har ligget stabilt for de andre tilknytningsformene – riktignok med betydelige svingninger for ansatte i vikarbyrå og en økning for selvstendige oppdragstakere i starten av perioden, og deretter var det en utflating etter finanskrisen i 2008.

I figur 4.2 viser vi gjennomsnitt (panel A) og median (panel B) for samlet inntekt, altså yrkesinntekt pluss overføringer og kapitalinntekter. Når overføringer og kapitalinntekter tas med, har selvstendige oppdragstakere høyest medianinntekt. Også for de andre tilknytningsformene øker medianinntekten når vi tar med overføringer, særlig blant dem som ikke er sysselsatt. De svært lave yrkesinntektene og hoppet i samlet inntekt for dem utenfor arbeidsstyrken bekrefter at gruppen vi fanger opp, i stor grad faktisk er utenfor arbeid og får sin

inntekt fra overføringer. Dette inkluderer både ulike velferdsstønader, studie- støtte og alderspensjon.

Forskjellene som fins mellom fast ansatte på den ene siden og midlertidig ansatte og vikarer på den andre, blir noe lavere etter at overføringer og kapitalinntekter er tatt med, mens å inkludere overføringer og kapitalinntekter altså øker forskjellen mellom de selvstendige oppdragstakerne og resten. Det er grunn til å tro at dette ikke først og fremst skyldes kapitalinntekter blant selvstendige oppdragstakere, for som vi viser i figur 4.5 nedenfor, så har også selvstendige oppdragstakere en betydelig andel overføringer av samlet inntekt.

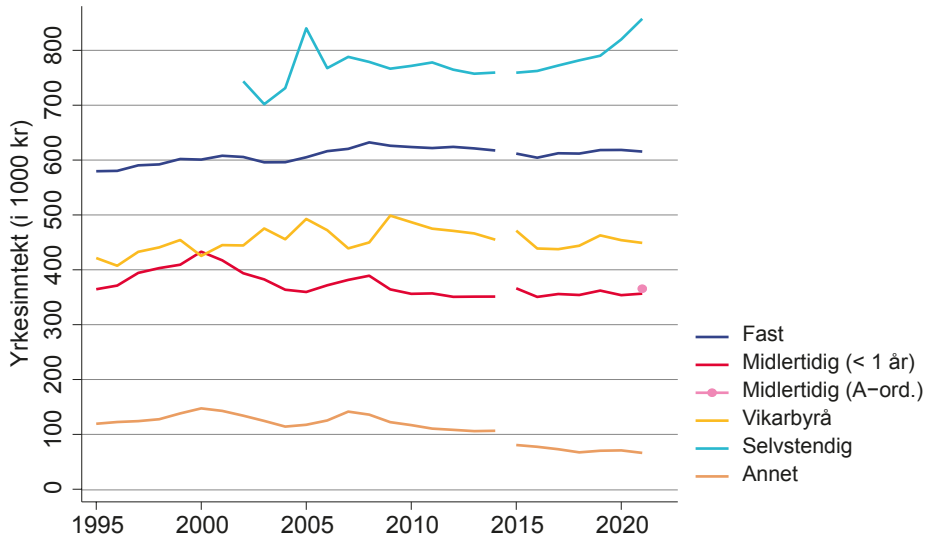
Vi ser fortsatt en nedgang i median samlet inntekt blant midlertidig ansatte, noe som tyder på at andre inntekter (som overføringer) ikke har økt tilstrekkelig til å kompensere for at yrkesinntekter har falt i løpet av perioden. I neste avsnitt undersøker vi om nedgangen i yrkesinntekter skyldes nedgang i arbeidstid eller timelønn.

Det ser ut som om yrkesinntektene blant både ansatte i vikarbyrå og midlertidig ansatte – men ikke blant selvstendige oppdragstakere – gikk litt ned i 2020, det første året med pandemi og nedstenging. For samlet inntekt kommer dette fallet først i 2021. Blant selvstendige oppdragstakere var det en betydelig økning i gjennomsnittlige yrkesinntekter i pandemiårene, mens medianen lå stabil, og det var en økning i samlet inntekt både i gjennomsnitt og på medianen. Dette tyder for det første på at yrkesinntektene i øvre del av inntektsfordelingen blant de selvstendige økte i pandemiårene, mens de lå uendret rundt medianen. Videre tyder det på at overføringer og kapitalinntekter økte både øverst i fordelingen og på medianen. Vi ser nærmere på hele fordelingen av yrkesinntekter i figur 4.3 og på andelen overføringer i figur 4.5.

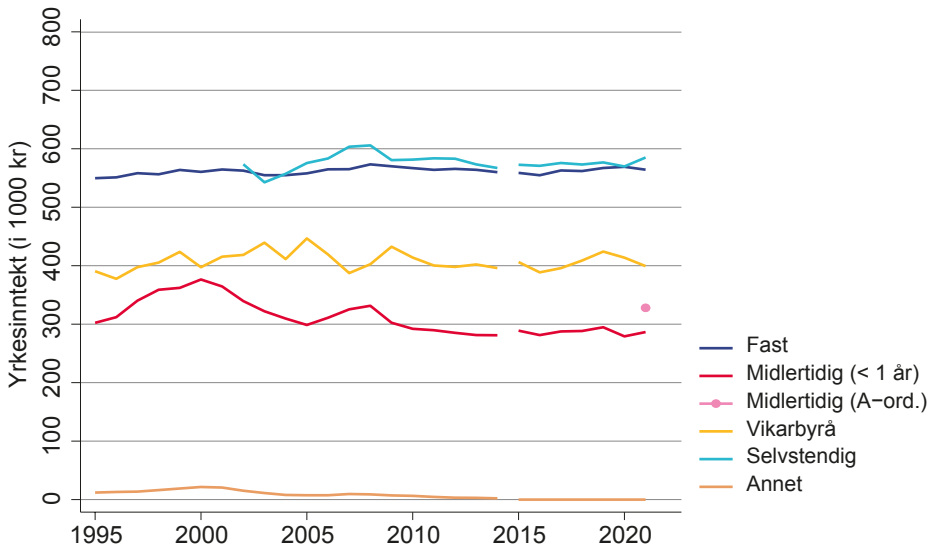
En generell bekymring, som ble satt særlig på spissen under pandemien, er at atypiske tilknytningsformer gir dårligere økonomisk sikring for arbeidstakerne. Disse figurene tyder på at midlertidig ansatte i stor grad holdt seg på et inntektsnivå som liknet det de hadde før pandemien, mens det var en viss nedgang blant ansatte i vikarbyrå (etter en periode med økte yrkesinntekter). Selvstendige oppdragstakere har på sin side klart seg svært bra gjennom pandemien.

Figur 4.1: Yrkesinntekt etter tilknytningsform, gjennomsnitt (panel A) og median (panel B). 1995–2021.

Panel A:



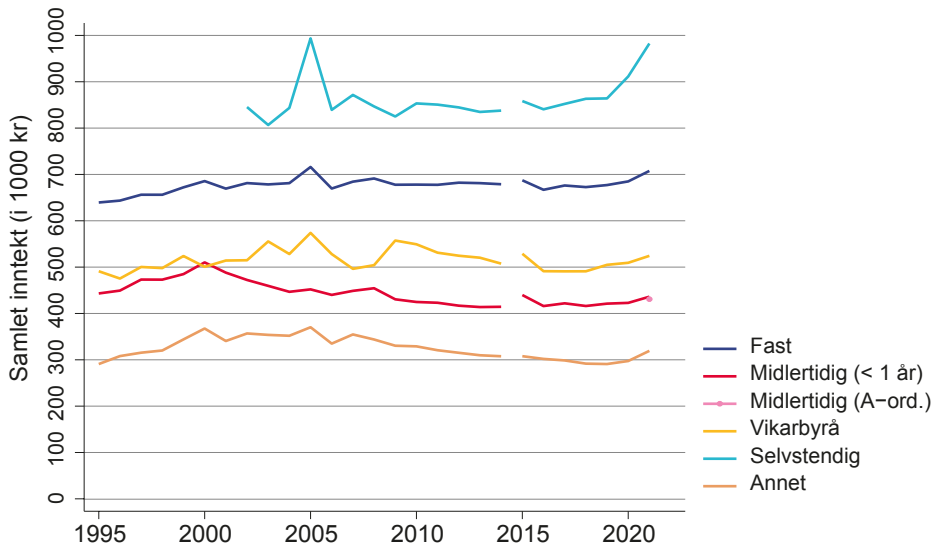
Panel B:



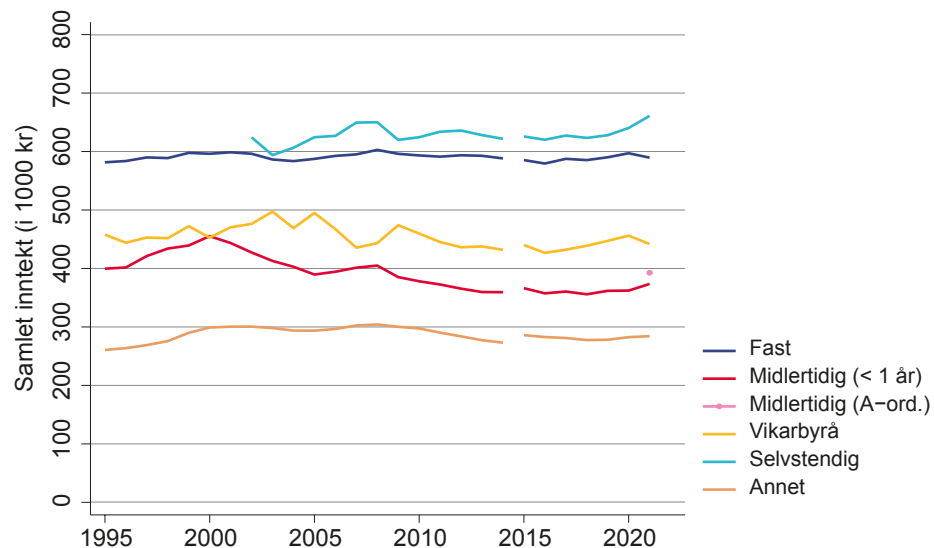
Note. Figuren viser gjennomsnitt (panel A) og median (panel B) for yrkesinntekter i hver tilknytningsform i perioden 1995–2021. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene. Yrkesinntekter er summen av næringsinntekter og lønnsinntekter, og er målt i 1000 av 2021-kroner.

Figur 4.2: Samlet inntekt etter tilknytningsform, gjennomsnitt (panel A) og median (panel B). 1995–2021.

Panel A:



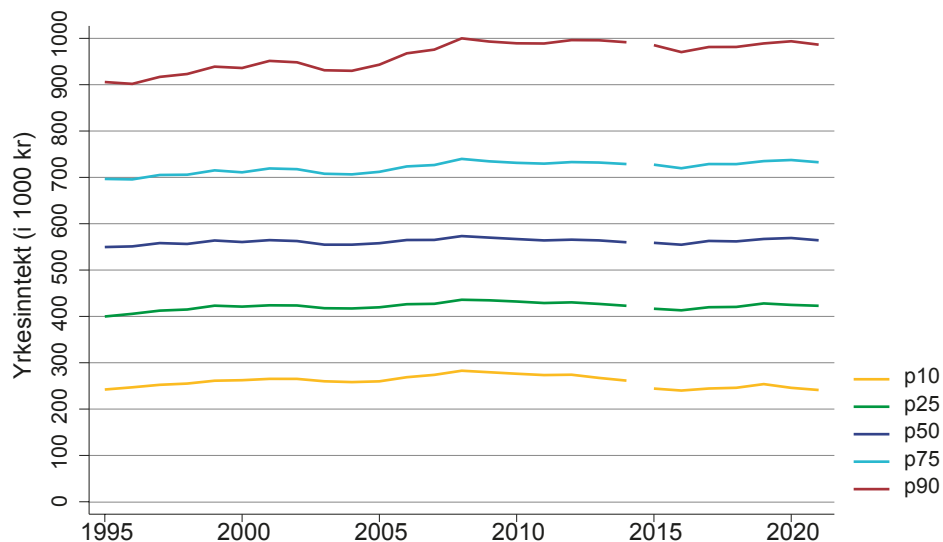
Panel B:



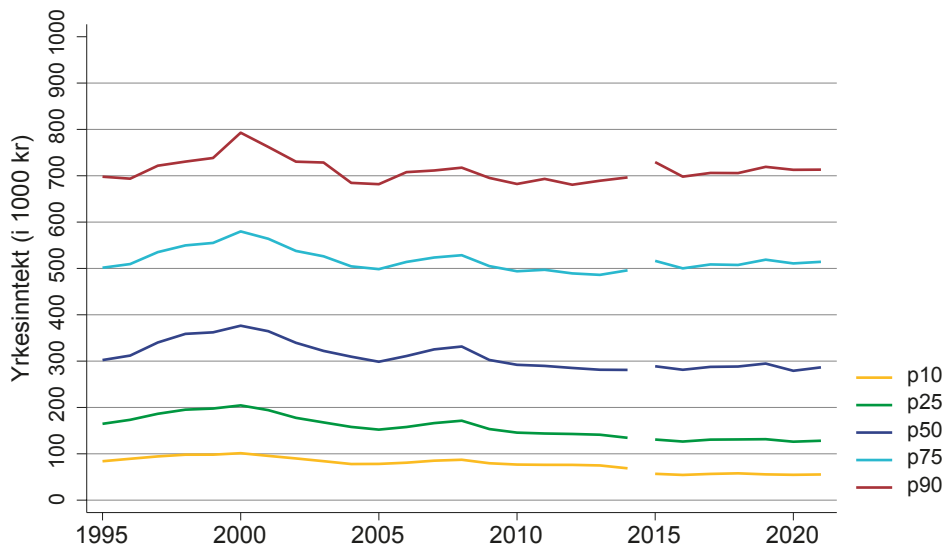
Note. Figuren viser gjennomsnitt (panel A) og median (panel B) for samlet inntekt i hver tilknytningsform i perioden 1995–2021. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene. Samlet inntekt er summen av næringsinntekter, lønnsinntekter, overføringer og kapitalinntekter, og er målt i 1000 av 2021-kroner.

Figur 4.3: Yrkesinntekt etter tilknytningsform, målt på ulike punkter i fordelingen. 1995–2021.

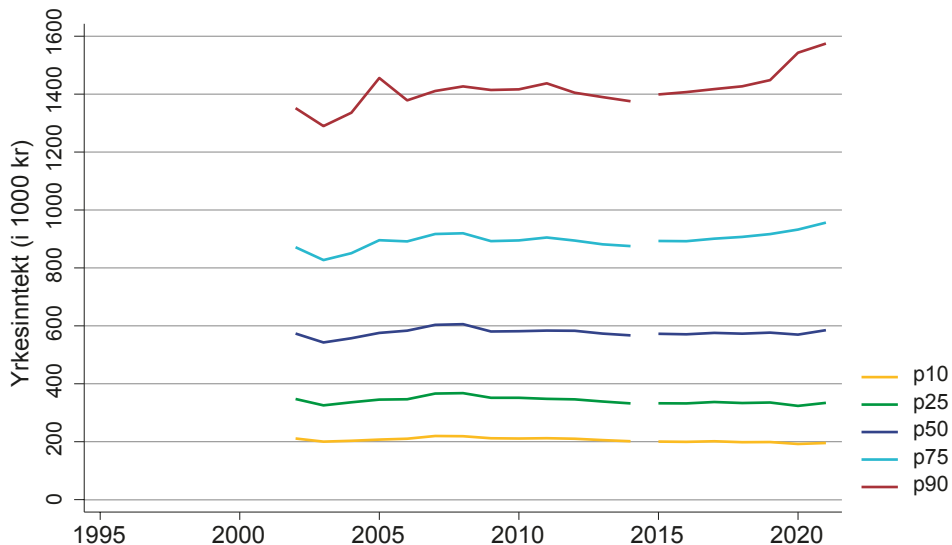
Panel A: Fast ansatte



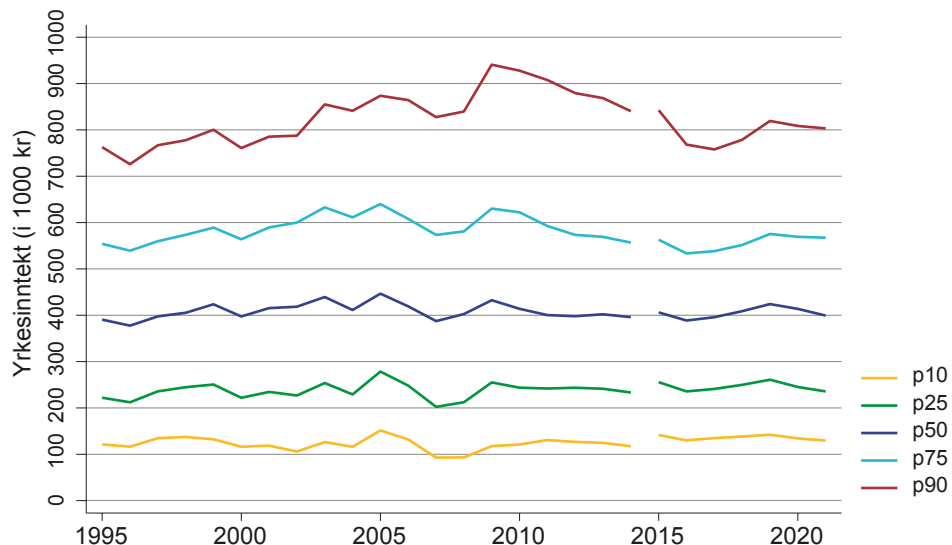
Panel B: Midlertidig ansatte



Panel C: Selvstendige oppdragstakere



Panel D: Ansatte i vikarbyrå



Note. Figuren viser prosentiler i fordelingen av yrkesinntekter innad i hver tilknytningsform i perioden 1995–2021. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene. Yrkesinntekter er summen av næringsinntekter og lønnsinntekter, og er målt i 1000 av 2021-kroner. p10 er 10. prosentil, p25 er 25. prosentil, p50 er 50. prosentil (median), p75 er 75. prosentil og p90 er 90. prosentil.

I figur 4.3 viser vi utviklingen i utvalgte prosentiler av yrkesinntektsfordelingen for de fire gruppene av sysselsatte. En prosentil sier hvor i inntektsfordelingen en arbeidstaker befinner seg. Om man ligger på 90. prosentil («p90» i figuren), har 90 prosent av arbeidstakerne lavere lønn og 10 prosent av arbeidstakerne høyere lønn. Om man ligger på 25. prosentil («p25» i figuren), har man 25 prosent av arbeidstakerne under seg i fordelingen og 75 prosent over seg. Den 50. prosentilen er medianen.

Forholdstallet mellom inntekter i ulike deler av fordelingen sier noe om inntektsulikheten i den gjeldende gruppen sysselsatte. Et slikt relativt mål som er mye brukt, er forholdet mellom 90. og 10. prosentil, ofte kalt p90/p10. Det sier altså hvor mange ganger høyere inntekt den som ligger på 90. prosentil har, enn den som ligger på 10. prosentil. Tilsvarende sier p75/p25 hvor mange ganger høyere inntekt den som ligger på 75. prosentil har, enn den som ligger på 25. prosentil.

Ut fra disse målene for inntektsulikhet er det lavest spredning i yrkesinntekter blant fast ansatte (panel A). Vi ser også her at utviklingen over tid har vært svært jevn – men yrkesinntekten har økt mer for de øverste 10 prosentene (gitt ved p90) enn i resten av fordelingen. Forholdet mellom 90. og 10. prosentil er litt over 4 blant de fast ansatte mot slutten av perioden, mens forholdet mellom 75. og 25. prosentil er nesten 1,75.

Det er derimot størst spredning i yrkesinntekter blant midlertidig ansatte (panel B). Her ser vi også en langt mer ujevn utvikling i yrkesinntektene i øvre halvdel av fordelingen, mens det har vært en jevnere nedgang i nedre halvdel. Forholdet mellom 90. og 10. prosentil er omtrent 14 blant de midlertidig ansatte etter 2015, mens forholdet mellom 75. og 25. prosentil ligger litt over 4. De store forskjellene skyldes at yrkesinntektene i nedre del av fordelingen hos de midlertidig ansatte er svært lave, og ikke at inntektene på toppen er særlig høye.

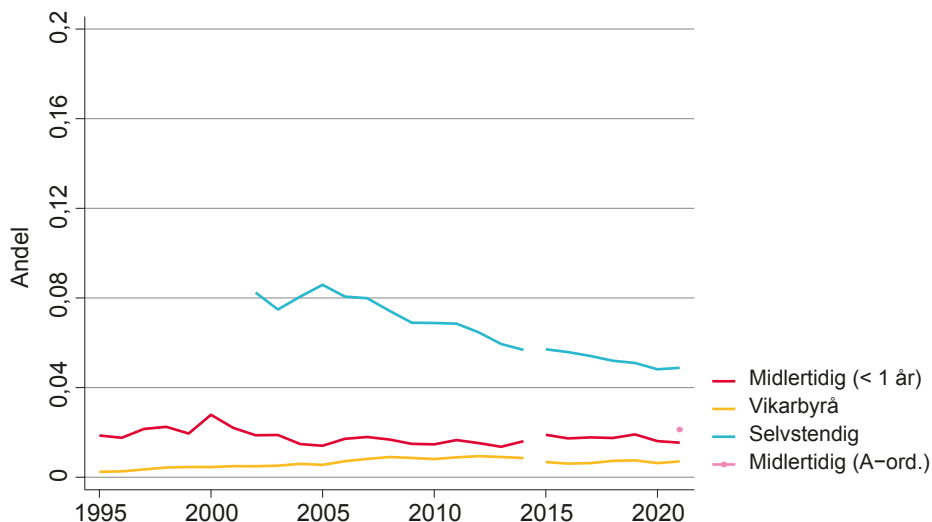
Yrkesinntektene blant selvstendige oppdragstakere (panel C) og ansatte i vikarbyrå (panel D) har omtrent lik spredning; den er høyere enn blant fast ansatte og lavere enn blant midlertidig ansatte. Forholdet mellom 90. og 10. prosentil er rundt 8 blant selvstendige oppdragstakere og ansatte i vikarbyrå mot slutten av perioden, mens forholdet mellom 75. og 25. prosentil ligger rundt 3. Nivået på yrkesinntektene er imidlertid mye lavere blant vikarene. Blant selvstendige oppdragstakere har det også vært en betydelig økning av de høyeste inntektene gjennom perioden, både på 90. og 75. prosentil, mens det ikke har vært noen økning av medianen eller av tallene under medianen. Særlig i pandemiårene 2020 og 2021 økte inntektene blant de øverste 10 prosentene av selvstendige

oppdragstakere markant i forhold til resten. Gitt bekymringen for at selvstendige oppdragstakere ikke er forsikret gjennom velferdssystemet i like stor grad som ansatte, kan disse figurene tyde på at også selvstendige oppdragstakere var sikret under pandemien – særlig i toppen av fordelingen.

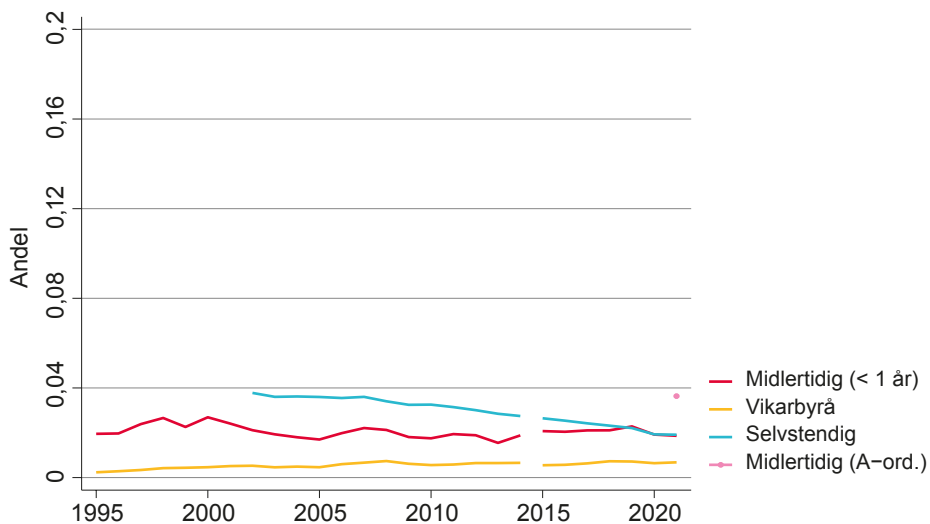
Blant vikarene har det vært svingninger i alle deler av fordelingen, noe som i stor grad henger sammen med svingningene i andelen ansatte i vikarbyrå gjennom perioden (bruken av vikarer er svært følsom for konjunkturer) og sammensetningsendringer som følge av økt arbeidsinnvandring etter 2004. Det kommer svært mange arbeidsinnvandrere inn blant de ansatte i vikarbyrå, mens inntektene faller i 2006–2008. I alle inntektsgrupper er det en svak økning i yrkesinntekter fra 2016 og frem til 2019, mens de faller litt i hele fordelingen i forbindelse med pandemien i 2020 og 2021.

Figur 4.4: Tilknytningsform etter plassering i yrkesinntektsfordelingen, andel av sysselsatte. 1995–2021.

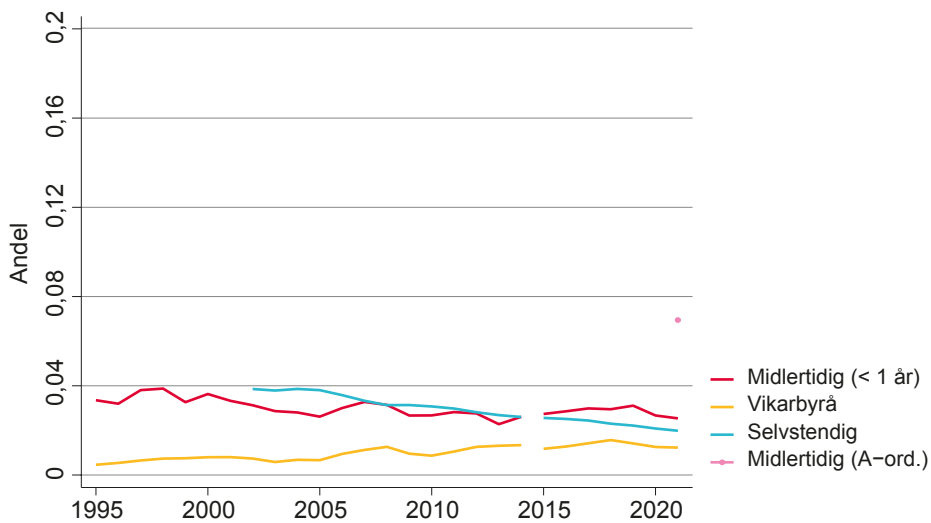
Panel A: Øverste fjerdedel



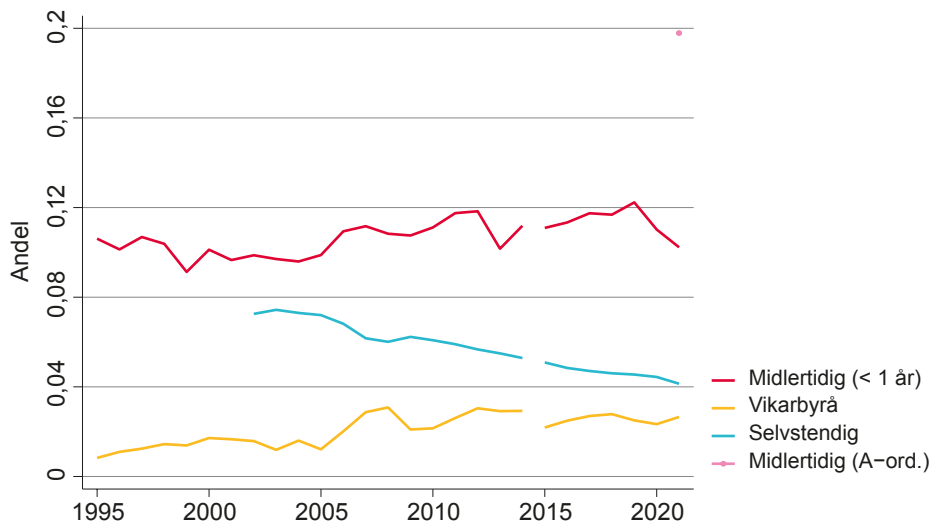
Panel B: Nest øverste fjerdedel



Panel C: Nest nederste fjerdedel



Panel D: Nederste fjerdedel



Note. Figuren viser andelen i hver atypiske tilknytningsform i perioden 1995–2021, etter plassering i yrkesinntektsfordelingen. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år i en av de fire tilknytningsformene: fast ansatt, midlertidig ansatt, ansatt i vikarbyrå og selvstendig oppdragstaker, i tillegg til arbeidstakere i primærnæringene.

I figur 4.4 har vi delt inn alle sysselsatte i fire like store grupper, basert på plassering i yrkesinntektsfordelingen. Deretter har vi tegnet inn andelen i atypiske tilknytningsformer blant alle som tilhører de fire delene av fordelingen. Av figuren ser vi at det er langt mer vanlig å være selvstendig oppdragstaker i øverste (panel A) og nederste fjerdedel (panel D) av yrkesinntektsfordelingen, mens det er forholdsvis mindre utbredt i midten av fordelingen. Videre kan vi se at det er få midlertidig ansatte i de to øverste fjerdedelene (panel A og B), mens det er noen flere i nest nederste fjerdedel, og over 10 prosent i nederste fjerdedel. I den nederste fjerdedelen av fordelingen er det flere midlertidig ansatte enn selvstendige og ansatte i vikarbyrå til sammen.⁹ Også andelen ansatte i vikarbyrå er høyere lenger ned i fordelingen, og vi kan særlig se at den store veksten etter EU-utvidelsen i 2004 har funnet sted i nederste fjerdedel.

Endringene over tid (som vi kjenner fra figur 3.2) er imidlertid ganske like på tvers av fordelingen: Nedgangen i andelen selvstendige oppdragstakere er størst i den øverste fjerdedelen, men det er nedgang i alle deler av fordelingen. For ansatte i vikarbyrå er det på sin side tydeligst vekst i nederste fjerdedel, men det er vekst i alle deler av fordelingen. For andelen midlertidig ansatte er det en

⁹ Det direkte målet på midlertidige ansettelser gir andeler som ligger over andelen med korte jobber i hele fordelingen, men mønsteret med stadig høyere andeler lenger ned i yrkesinntektsfordelingen er det samme. I nederste fjerdedel er det 20 prosent midlertidig ansatte ifølge dette målet i 2021.

svak nedgang frem til tidsseriebruddet i alle deler, unntatt i den nederste fjerdedelen, hvor det er en økning (som også sammenfaller med EU-utvidelsen).

I figur 4.5 viser vi hvor stor andel av samlet inntekt som kommer fra overføringer, i gjennomsnitt per tilknytningsform blant sysselsatte.¹⁰ Gjennom hele perioden har midlertidig ansatte høyest gjennomsnittlig andel av sin samlede inntekt fra overføringer blant de sysselsatte, mellom 15 og 20 prosent, med antydning til en svakt nedadgående trend, dog med store svingninger og ikke minst et kraftig oppsving i forbindelse med pandemien. Andelen for ansatte i vikarbyrå ligger lavere, stort sett mellom 10 og 15 prosent, og den har en klarere nedadgående trend. Fordi en midlertidig jobb per definisjon er tidsbegrenset, kan de høyere andelenene reflektere at arbeidstakere med midlertidig jobb oftere har perioder med arbeidsledighet. Det samme gjelder til en viss grad ansatte i vikarbyrå. De høyere andelenene overføringer kan også reflektere at midlertidig ansatte og ansatte i vikarbyrå av andre grunner er stønadsberettigede i større grad enn selvstendige oppdragstakere og fast ansatte – blant annet fordi mange av dem er studenter og mottar studiestøtte.¹¹

I alle tilknytningsformer øker andelen overføringer markant i pandemiårene. Fast ansatte har lavest andel av inntektene sine fra overføringer om man ser hele perioden under ett, men i starten av perioden hadde selvstendige oppdragstakere litt lavere andel enn fast ansatte. Rundt finanskrisen i 2008 begynte imidlertid andelen å øke for selvstendige oppdragstakere før den stabiliserte seg på et noe høyere nivå rundt 2012, for så igjen å gjøre et hopp i forbindelse med pandemien i 2020. I figur 4.6 har vi delt overføringene inn i type overføringer, og i panel C ser vi at den store økningen i overføringsandelen for selvstendige oppdragstakere skyldes et stort hopp i pensjonsutbetalinger etter 2010. Dette er sannsynligvis knyttet til pensjonsreformen fra 2010, som la til rette for at pensjonister kunne kombinere pensjon og arbeid i større grad.

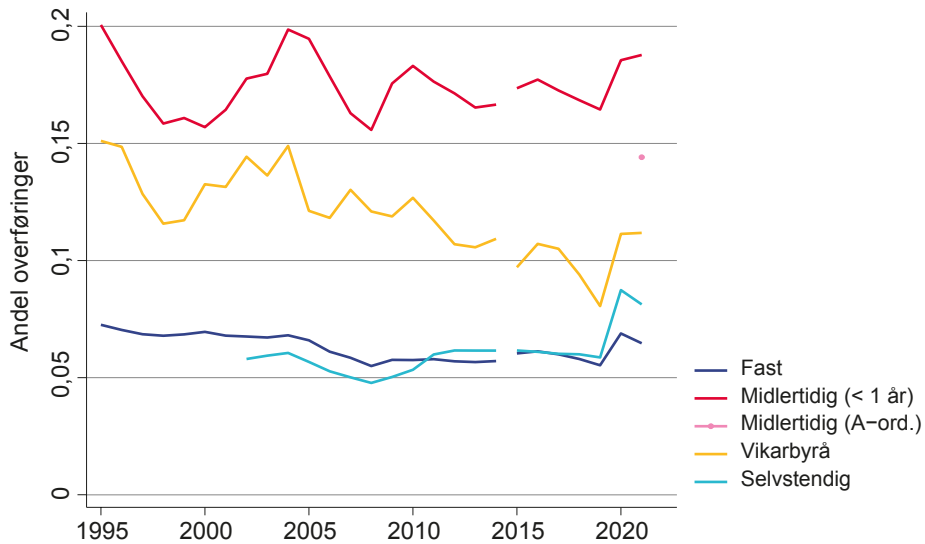
I figur 4.6 viser vi at blant midlertidig ansatte (panel B) og ansatte i vikarbyrå (panel D) er gjennomsnittlige utbetalinger av sykepenger fallende gjennom perioden, mens utbetalinger av arbeidsledighetstrygd svinger kraftig og øker markant i pandemiårene. Også blant selvstendige oppdragstakere (panel C) og fast ansatte (panel A) øker gjennomsnittlig utbetalt arbeidsledighetstrygd i 2020, men i disse gruppene ligger naturlig nok gjennomsnittlig utbetaling av syke-

10 Dersom overføringene er negative, er andelen satt til å være lik null, mens dersom de overstiger samlet inntekt, er den satt til 1. Hva som regnes som overføringer i skattemeldingen har endret over perioden, for eksempel var sykepenger og fødselspenger regnet som del av yrkesinntekt frem til og med 2005, mens de fra og med 2006 regnes som skattepliktige overføringer.

11 13,4 prosent av midlertidig ansatte og 12 prosent av ansatte i vikarbyrå er registrert med igangværende utdanning samme år.

penger høyere enn arbeidsledighetstrygden, og også her er det et hopp i 2020. Til sist ser vi at gruppen som ikke er sysselsatt (panel E), etter overføringene å dømme hovedsakelig består av uføre, pensjonister og mottakere av arbeidsavklaringspenger.

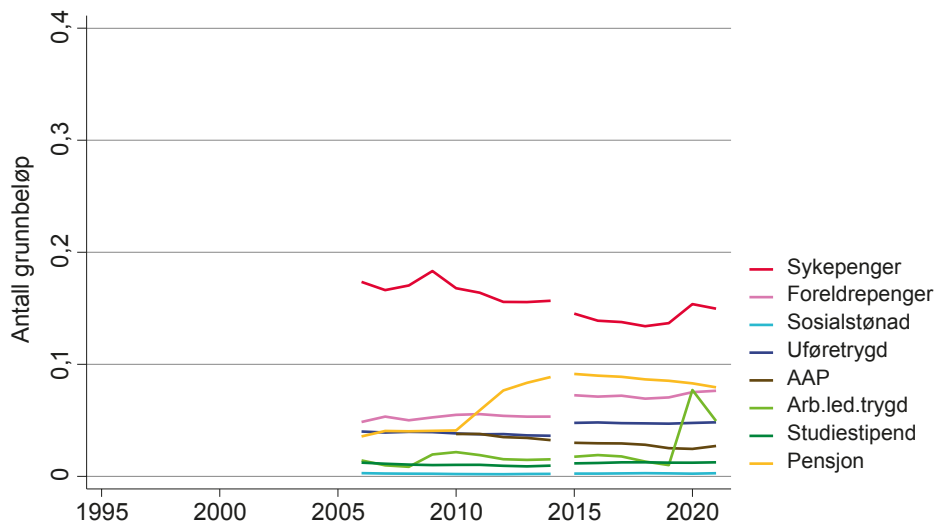
Figur 4.5: Gjennomsnittlige overføringer etter tilknytningsform, som andel av samlet inntekt. 1995–2021.



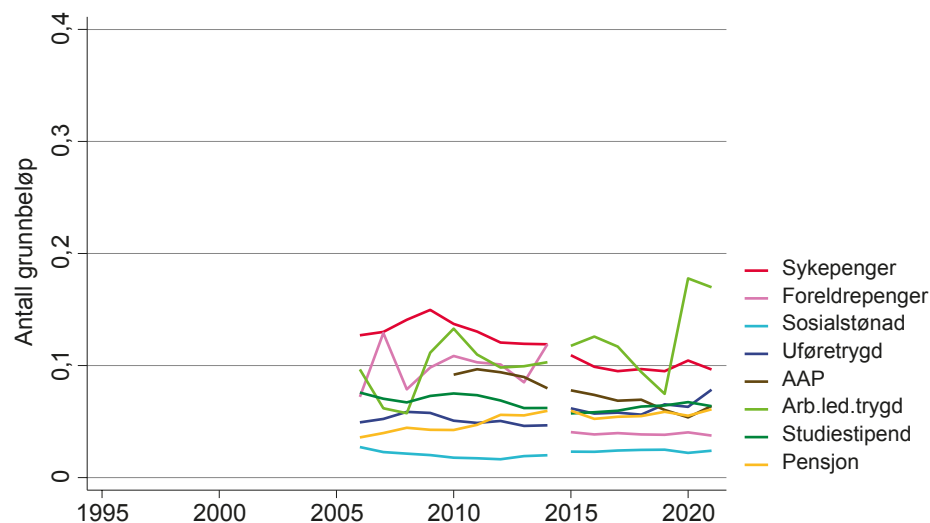
Note. Figuren viser gjennomsnittlige overføringer etter tilknytningsform, som andel av samlet inntekt, i perioden 1995–2021. Utvalget består av alle bosatte og sysselsatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

Figur 4.6: Ulike typer overføringer etter tilknytningsform, gjennomsnitt. 2006–2021.

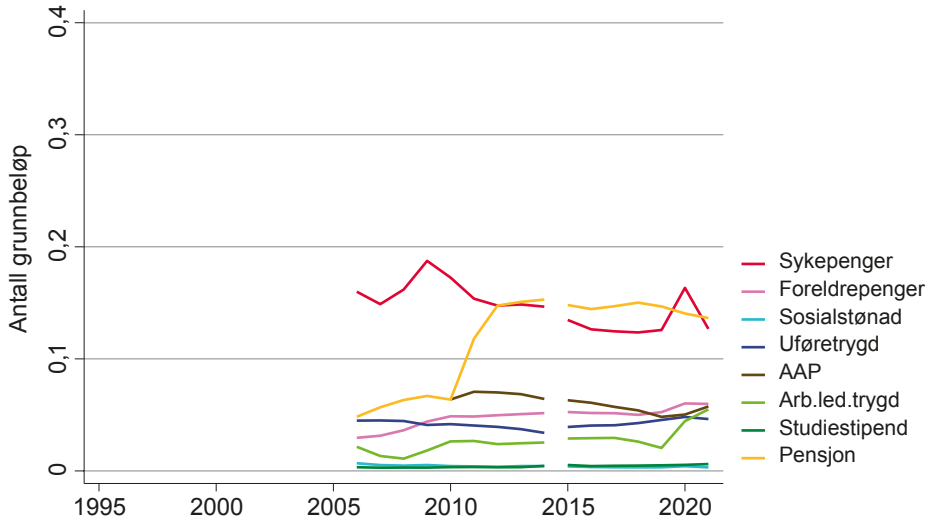
Panel A: Fast ansatte



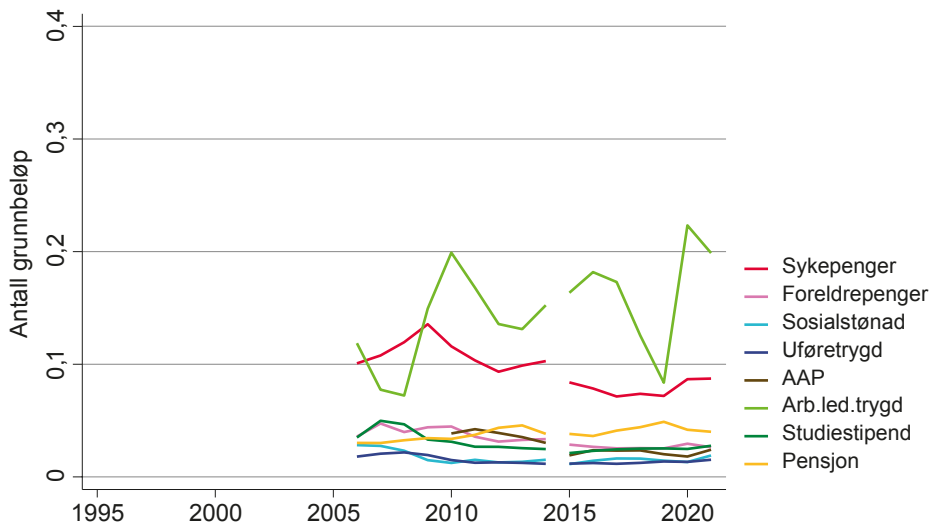
Panel B: Midlertidig ansatte



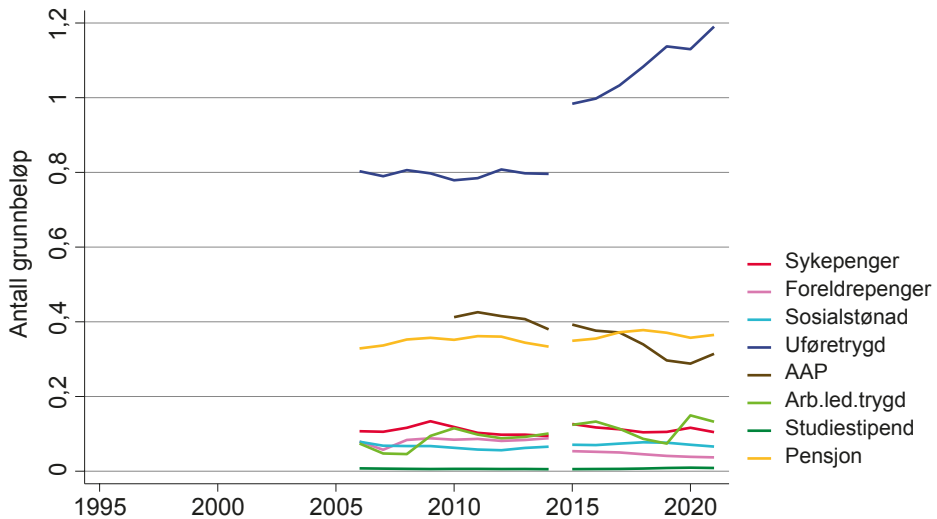
Panel C: Selvstendige oppdragstakere



Panel D: Ansatte i vikarbyrå



Panel E: Ikke sysselsatte



Note. Figuren viser gjennomsnittlige overføringer, etter type og per tilknytningsform, i perioden 2006–2021, målt i enheter av folketrygdens grunnbeløp. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

4.2 Arbeidsforhold

I dette avsnittet ser vi næyere på aspekter ved arbeidet i de ulike tilknytningsformene, nærmere bestemt avtalt arbeidstid, beregnet timelønn, sannsynligheten for å ha flere jobber og sannsynligheten for å være fagorganisert.

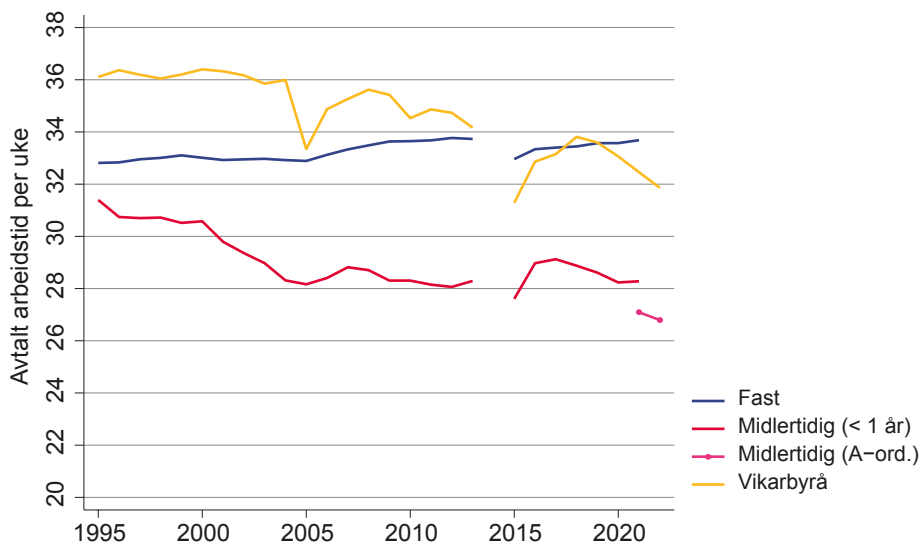
I figur 4.7 viser vi gjennomsnittlig avtalt arbeidstid per uke for fast ansatte, midlertidig ansatte og ansatte i vikarbyrå. Arbeidstid er ikke registrert for selvstendige oppdragstakere i registerdataene. Kvaliteten på dette målet er dårligst i begynnelsen av perioden, da mange arbeidstakere kun har registrert arbeidstid i grove kategorier (se kapittel 2), og best etter 2015. 2015 er et overgangså i dataene, og derfor avviker timeantallet her.

De som jobber i vikarbyrå, har høyest gjennomsnittlig avtalt arbeidstid i begynnelsen av perioden, men etter tidsseriebruddet ligger de omtrent på nivå med gjennomsnittet blant fast ansatte. Som omtalt i kapittel 2 er det grunn til å tro at det er mest i støy i det registrerte timeantallet for vikarer. Midlertidig ansatte har i større grad deltidsjobb, noe som også er konsistent med at mange av de ansatte i disse jobbene er unge som studerer ved siden av. Gjennomsnittlig antall timer

blant registrerte midlertidig ansatte i A-ordningen fra og med 2021, ligger enda litt lavere.

I pandemiårene 2020 og 2021 faller antallet timer for ansatte i vikarbyrå og for midlertidig ansatte. For midlertidig ansatte er dette muligens bare fortsettelsen av en allerede nedadgående trend.¹²

Figur 4.7: Avtalt ukentlig arbeidstid etter tilknytningsform, gjennomsnitt. 1995–2021.

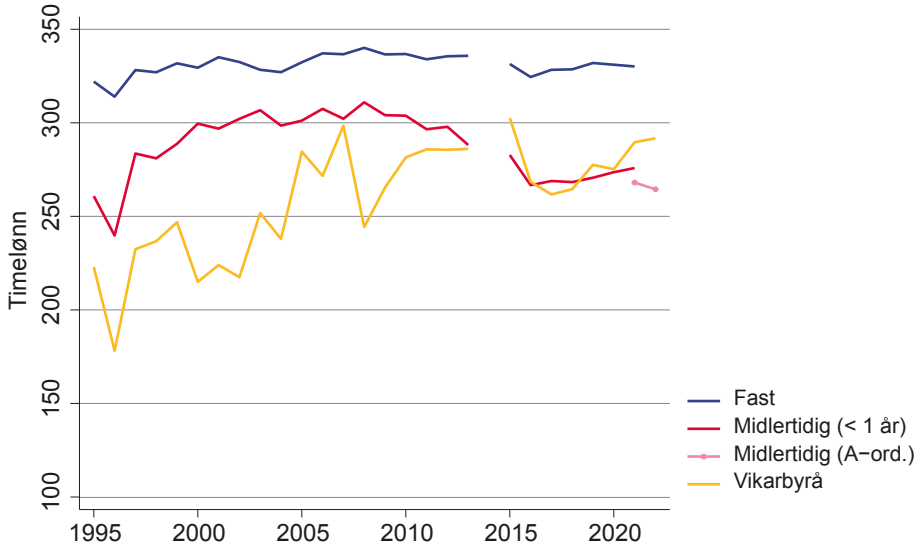


Note. Figuren viser gjennomsnittlig beregnet avtalt arbeidstid i hver tilknytningsform i perioden 1995–2021/22. Utvalget består av alle bosatte og sysselsatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene. Se kapittel 2 for nærmere beskrivelse av beregning av arbeidstid.

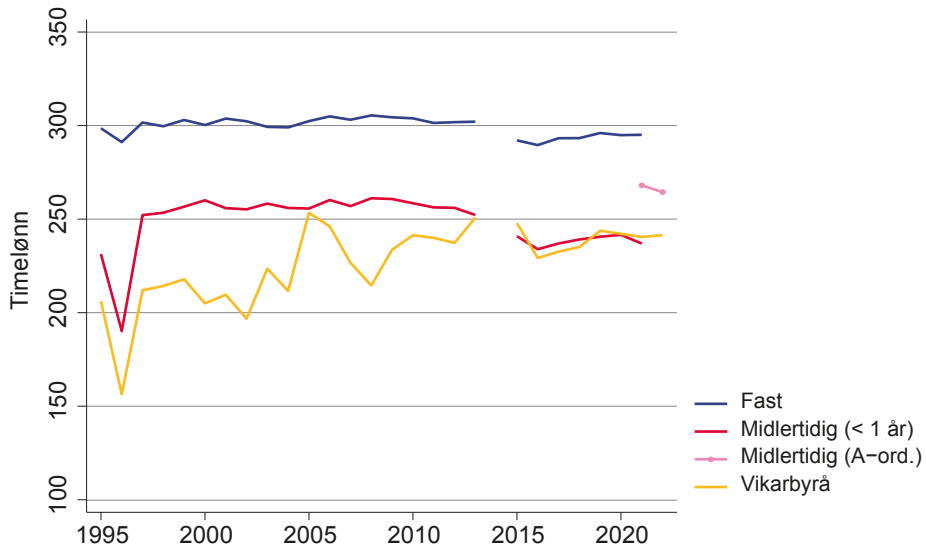
12 For alle tre tilknytningsformene drives endringene i gjennomsnittlig antall timer av endringer i andelen med fulltidsansettelse, altså med en arbeidstid på over 30 timer per uke. Tidstrendene i arbeidstid og fulltidsandelen per tilknytningsform er tilnærmet identiske.

Figur 4.8: Beregnet timelønn etter tilknytningsform, gjennomsnitt (panel A) og median (panel B). 1995–2021.

Panel A:



Panel B:



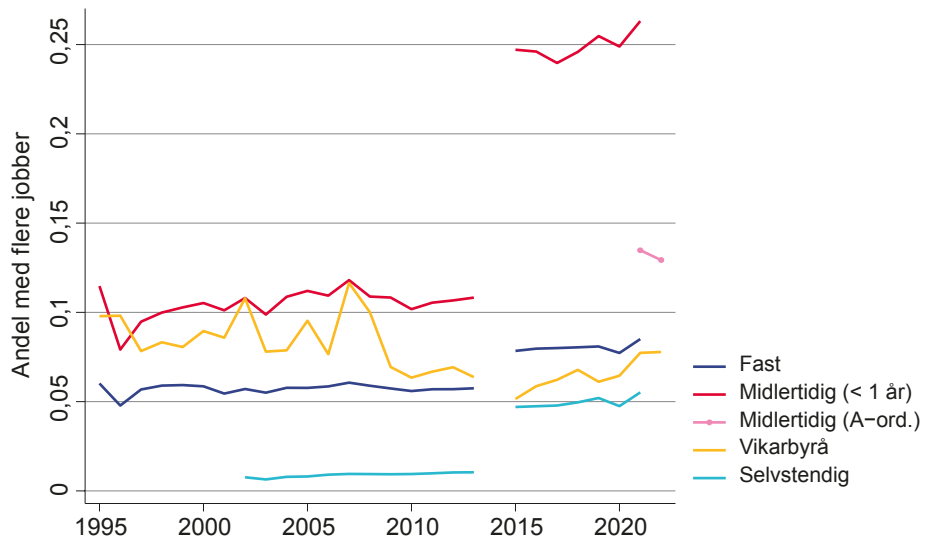
Note. Figuren viser gjennomsnitt (panel A) og median (B) i beregnet timelønn, målt i 2021-kroner, i hver tilknytningsform i perioden 1995–2021/22. Utvalget består av alle bosatte og sysselsatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene. Se kapittel 2 for nærmere beskrivelse av beregning av timelønn.

I figur 4.8 viser vi utviklingen i gjennomsnitt (panel A) og median (panel B) for beregnet timelønn (i kroner tilsvarende prisenivået i 2021) for de samme gruppene. Igjen har vi ikke kunnet beregne timelønn for selvstendige oppdragstakere siden arbeidstiden deres ikke er registrert i registerdataene. Gjennom hele perioden ligger timelønnen til midlertidig ansatte og ansatte i vikarbyrå lavere enn timelønnen for fast ansatte. I perioden fra 1995 og frem til bruddet i tidsserien i 2014 økte timelønnen blant ansatte i vikarbyrå, mens utviklingen blant midlertidig ansatte var flattere. Bruddet i tidsserien innebærer at det er færre midlertidige jobber fra og med 2015, og vi kan derfor ikke direkte sammenlikne gjennomsnittstimelønnen før og etter. Som for antall timer er kvaliteten på timelønnsmålet best etter 2015, men for vikarer er kvaliteten tvilsom gjennom hele perioden. Se kapittel 2 for å få en nærmere beskrivelse av hvordan timelønn er beregnet.

Til sammen innebærer forskjellene som vises i figur 4.7 og figur 4.8, at den lavere yrkesinntekten blant midlertidig ansatte (vist i figur 4.1) skyldes at de har både lavere arbeidstid og lavere timelønn gjennom hele perioden, og at den relative nedgangen i yrkesinntekten deres over tid skyldes en nedgang i gjennomsnittlig avtalt arbeidstid. For ansatte i vikarbyrå skjuler det seg tilsynelatende to motstridende tendenser bak de stabile yrkesinntektene gjennom perioden: lavere antall timer og høyere timelønn. Registreringen av arbeidstimer i vikarbyrå er imidlertid av lav kvalitet, så vi kan ikke si med sikkerhet hvordan bevegelsene har vært. Den oppadgående trenden i timelønn skyldes delvis bedre registrering av sluttdatoer og antall timer for ansatte i vikarbyråer. Det er videre grunn til å anta at det er større avvik mellom avtalt og faktisk arbeidstid for ansatte i vikarbyråer enn for fast og midlertidig ansatte.

I figur 4.9 viser vi sannsynligheten for å ha flere jobber samtidig. Her har innføringen av A-ordningen mye å si for nivåforskjellene mellom de ulike tilknytningsformene. Ansatte med hovedarbeidsforhold i midlertidig stilling (målt ved ansettelse med varighet under 12 måneder) har i størst grad flere jobber samtidig: hele 25 prosent etter 2015. Andelen med flere jobber i det direkte målet på midlertidig ansatte ligger betydelig lavere. Blant ansatte i vikarbyrå ligger andelen med flere jobber mellom 5 og 10 prosent gjennom perioden, mens den blant fast ansatte ligger stabilt både før og etter tidsseriebruddet, men en god del høyere – rundt 8 prosent – etter 2015, når vi stoler mest på dataene. Selvstendige oppdragstakere, slik de er definert i våre data, har lavest andel med flere jobber, rundt 5 prosent etter 2015.

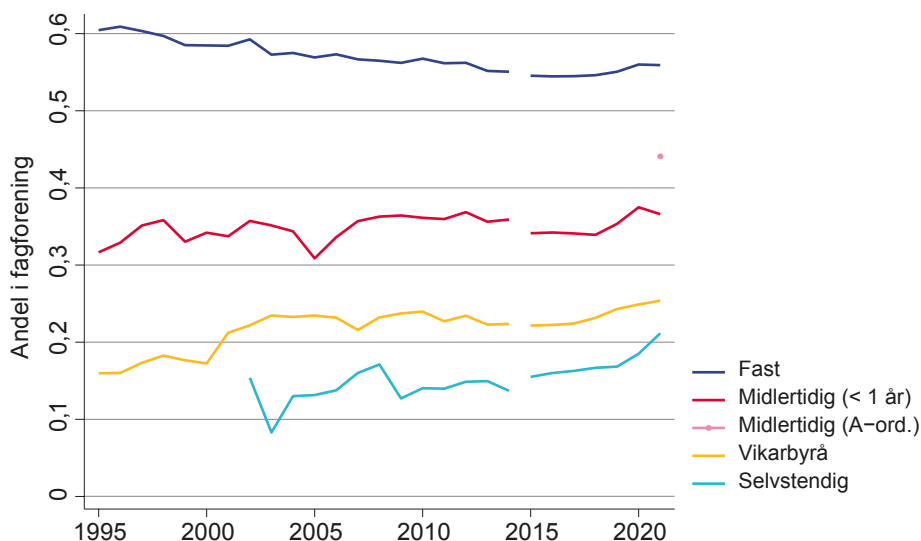
Figur 4.9: Andel med flere enn ett registrert arbeidsforhold etter tilknytningsform. 1995–2021.



Note. Figuren viser andelen innad i hver tilknytningsform som er registrert med flere enn én ansettelse (i AA-registeret eller A-ordningen) pr. 1 oktober hvert år, i perioden 1995–2021/22. Utvalget består av alle bosatte og sysselsatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

I figur 4.10 viser vi andelen innenfor de ulike tilknytningsformene som er medlem av en fagforening. Dette måler vi som andelen som får fratrukket for fagforeningskontingent i skattemeldingen, og den er dermed trolig noe lavere enn den faktiske andelen. Andelen er klart høyest blant fast ansatte, men det er også klart at andelen er fallende gjennom perioden – fra rundt 60 prosent i 1995 til 55 prosent i 2019, dog med en liten økning de siste to årene, muligens i forbindelse med pandemien. I og med at dette er den største gruppen blant arbeidstakere, slår denne nedgangen også sterkest ut på fagforeningsgraden i Norge. Midlertidig ansatte har lavere medlemsandeler enn fast ansatte – rundt 35 prosent i det meste av perioden. Deretter kommer ansatte i vikarbyrå – mellom 20 og 25 prosent etter 2000 – og andelen er lavest blant selvstendige oppdragstakere – mellom 10 og 20 prosent. I de atypiske tilknytningsformene er det imidlertid en svak økning gjennom det meste av perioden, og en klar økning i forbindelse med pandemien.

Figur 4.10: Andel med fagforeningsmedlemskap etter tilknytningsform. 1995–2021.



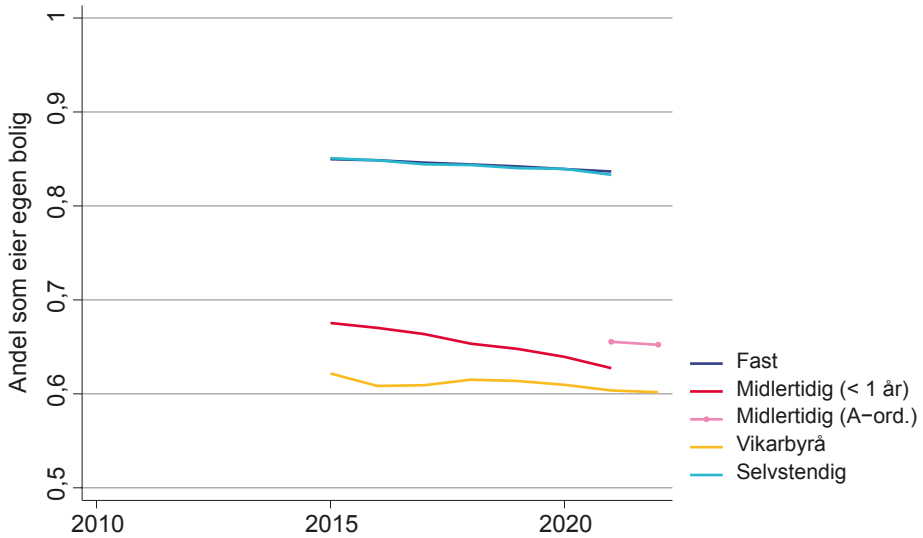
Note. Figuren viser andelen innad i hver tilknytningsform som er registrert med fratrukk for fagforeningskontingent i skattemeldingen, i perioden 1995–2021. Utvalget består av alle bosatte og sysselsatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

4.3 Levekår

I figur 4.11 og 4.12 viser vi bredere mål på økonomiske levekår i de ulike tilknytningsformene. Andelen som eier egen bolig, er vist i figur 4.11, og andelen som bor trangt, er vist i figur 4.12. Registerinformasjonen om boforhold starter i 2015, derav startår i figurene. Også her ser vi likhetene mellom fast ansatte og selvstendige oppdragstakere. Samme andel eier egen bolig (85 prosent) og omtrent samme andel bor trangt (8 prosent blant fast ansatte og rundt 9 prosent blant selvstendige oppdragstakere). Ansatte i vikarbyrå har på den andre siden lavest andel som eier egen bolig (62 prosent), og høyest andel som bor trangt (14–15 prosent). Midlertidig ansatte har litt høyere andel som eier egen bolig enn ansatte i vikarbyrå, og litt lavere andel som bor trangt, men de ligger likevel langt unna fast ansatte og selvstendige oppdragstakere. Disse funnene speiler forskjellene i samlet inntekt over tid (vist i figur 4.2), men der ligger ansatte i vikarbyrå høyere enn midlertidig ansatte. Blant ansatte i vikarbyrå er det imidlertid mange arbeidsinnvandrere, som ikke har arvet bolig i Norge, og som kanskje heller ikke har så langsiktige planer om å bo i Norge at de tar opp lån for å kjøpe egen bolig. I alle grupper, også blant fast ansatte og selvstendige

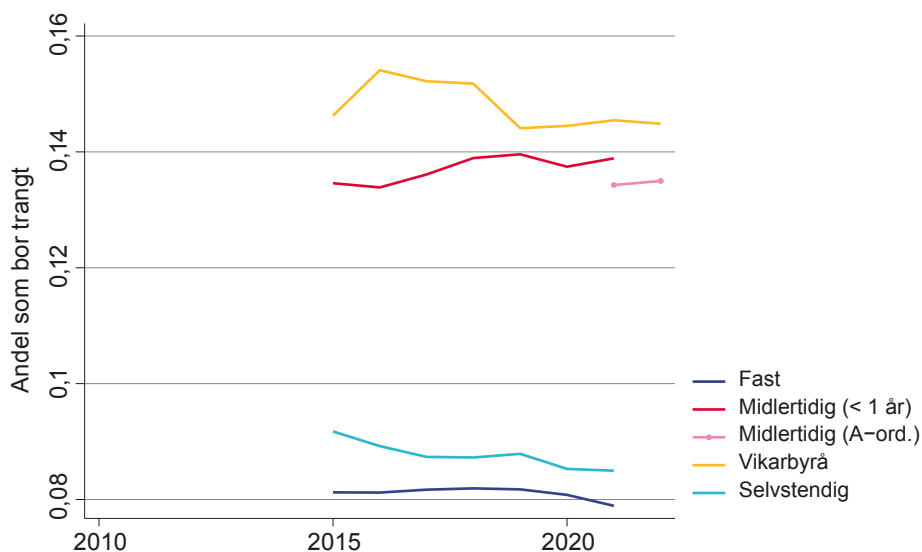
oppdragstakere, er det en nedadgående trend i andelen som eier egen bolig, i løpet av perioden. Samtidig ser vi at andelen som bor trangt særlig faller blant selvstendige oppdragstakere og litt mot slutten blant fast ansatte. Utviklingen blant midlertidig ansatte er dårligst i begge mål: Andelen som eier egen bolig faller med rundt 10 prosent i løpet av perioden, og de er eneste gruppe hvor andelen som bor trangt øker.

Figur 4.11: Andel som eier egen bolig etter tilknytningsform. 2015–2021.



Note. Figuren viser andelen innad i hver tilknytningsform som er registrert som eier av egen bolig i boforholdsregisteret, i perioden 2015–2021/22. Utvalget består av alle bosatte og sysselsatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

Figur 4.12: Andel som bor trangt etter tilknytningsform. 2015–2021.



Note. Figuren viser andelen innad i hver tilknytningsform som er registrert som trangbodd i boforholdsregisteret, i perioden 2015–2021/22. Utvalget består av alle bosatte og sysselsatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

Oppsummering kapittel 4

I dette kapittelet har vi undersøkt forskjeller i inntekt, arbeidsforhold og levekår blant personer med ulike tilknytningsformer. Utfra flere av disse målene likner selvstendige oppdragstakere mest på fast ansatte. De har litt høyere samlet inntekt enn fast ansatte og litt større spredning i yrkesinntekter. De har lavere sannsynlighet for å ha flere ansettelser samtidig, og de får en høyere andel av samlet inntekt fra overføringer. Videre har de like høy sannsynlighet for å eie egen bolig og like lav sannsynlighet for å bo trangt som fast ansatte. Det å være selvstendig oppdragstaker ser derfor jevnt over ut til å likne på det å være fast ansatt når det gjelder inntekts- og arbeidsvilkår. Noe av likheten kan skyldes at vi til en viss grad forutsetter «suksess» hos selvstendige oppdragstakere: For at en oppdragstaker skal defineres som selvstendig, må næringsinntekten overstige lønnsinntektene og ett grunnbeløp. Dette medfører at selvstendige oppdragstakere er eldre og mer etablerte i arbeidsmarkedet. Bak gjennomsnittene er det likevel stor heterogenitet. Når vi ser på hvor i inntektsfordelingen selvstendige oppdragstakere befinner seg, er det todelt. Det er flest selvstendige i øverste og i nederste fjerdedel av inntektsfordelingen. I løpet av perioden har det vært tydeligst nedgang i selvstendige oppdragstakere med høye inntekter. Mot slutten

av perioden er dermed andelen av alle selvstendige oppdragstakere som har lave inntekter, høyere enn på starten. Dermed er det verdt å følge videre med på utviklingen for denne gruppen. Selv om de så langt ser ut til å ha høy inntekt og gode arbeidsvilkår, med mulighet for langsiktige investeringer i for eksempel bolig, ser det samtidig ut til å være en relativ økning i mindre privilegerte selvstendige jobber.

Midlertidig ansatte har lavest inntekt av de tre atypiske tilknytningsformene. Dette skyldes i stor grad at midlertidig ansatte jobber færre timer, men også at de har lavere timelønn enn fast ansatte. De fleste midlertidig ansatte befinner seg også i nedre del av inntektsfordelingen og her øker andelen over perioden. Midlertidig ansatte har i tillegg større sannsynlighet for å ha flere jobber og mottar en betydelig andel av samlet inntekt fra overføringer. De har lav sannsynlighet for å eie egen bolig og høy sannsynlighet for å bo trangt, og utviklingen over tid har gitt færre midlertidig ansatte som eier egen bolig, og flere som bor trangt. På den andre siden er de som er midlertidig ansatt forholdsvis unge, og en fjerdedel er også studenter som jobber ved siden av studiet. Midlertidige jobber ser på mange måter ut til å være typiske startjobber og ekstra-jobber.

For noen av målene ligger ansatte i vikarbyrå nærmere fast ansatte enn det midlertidige gjør, mens for andre mål ligger de lenger unna. I inntekt ligger de omtrent midt mellom fast ansatte og midlertidig ansatte, og spredningen i yrkesinntekt blant vikarbyråansatte er lavere enn blant midlertidig ansatte. Det er høyest andel vikarbyråansatte i de nederste delene av inntektsfordelingen, og det er også her økningen i andelen vikarbyråansatte har vært størst over perioden. De har en høyere andel overføringer enn fast ansatte, men igjen lavere andel enn midlertidig ansatte. Selv om målet på arbeidstimer er usikkert, kan det se ut som om ansatte i vikarbyrå jobber omtrent like mange arbeidstimer som fast ansatte – om ikke flere. De lavere inntektene skyldes etter alt å dømme at timelønnen er lavere, siden arbeidstiden er like høy som for fast ansatte. Ansatte i vikarbyrå har lav sannsynlighet for å ha flere jobber sammenliknet med midlertidig ansatte. Vikarbyråjobben ser dermed ut til å være hovedinntektskilden deres. Samtidig har de lavere andel som er medlem av fagforening, enn både fast ansatte og midlertidig ansatte, og de har lavest andel som eier egen bolig, og høyest andel som bor trangt, blant alle tilknytningsformene.

Under pandemien holdt midlertidig ansatte seg i stor grad på samme inntektsnivå som før pandemien, mens det var en viss nedgang blant ansatte i vikarbyrå (etter en periode med økte yrkesinntekter). Selvstendige oppdragstakere ser på den annen side ut til å ha klart seg svært bra gjennom pandemien.

5 Overganger mellom ulike tilknytningsformer

I dette kapittelet undersøker vi overganger fra en arbeidsmarkedsstatus til en annen. Hvor mange har en slik overgang fra ett år til det neste? Overgangsandelene kan tolkes som sannsynlighet for hvor i arbeidsmarkedet man befinner seg året etter. De sier noe om karrieremuligheter for arbeidstakere i ulike tilknytningsformer. Dermed sier de også noe om i hvilken grad en slik todeling av arbeidsmarkedet bidrar til å sementere forskjeller. Spesielt vil dette gjelde midlertidig ansatte og ansatte i vikarbyrå, som vi har sett har lavere inntekt og timelønn, jf. kapittel 4, og som i større grad er avhengige av å ha flere jobber samtidig. Dersom arbeidstakere i atypiske tilknytningsformer i liten grad kan bevege seg ut av disse jobbene, vil arbeidsgivere ha større anledning til å organisere arbeidet i atypiske jobber enn i faste jobber og likevel tiltrekke seg arbeidskraft.

Vi kartlegger først utviklingen i årlige overgangsandeler, også kalt overgangssannsynlighet, i de forskjellige tilknytningsformene. Vi ser om det er store forskjeller mellom ulike befolkningsgrupper i andelen som får fast jobb, eller som går ut av arbeidsmarkedet etter en atypisk jobb.

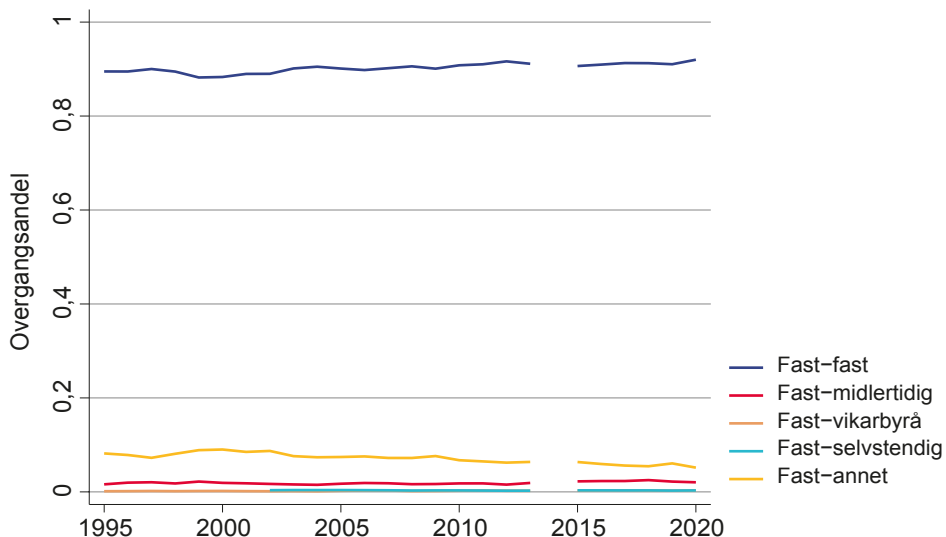
Den årlige overgangssannsynligheten er beregnet som andelen av alle som i et år er i en status (f.eks. fast), og som er i en av de seks mulige statusene året etter. En overgangssannsynlighet lik 1 mellom arbeidsmarkedsstatus A og B betyr at alle med arbeidsmarkedsstatus A har status B året etter. En overgangssannsynlighet på 0,5 betyr at halvparten av dem med arbeidsmarkedsstatus A har status B året etter, mens en overgangssannsynlighet på 0 betyr at ingen går fra A til B. Fordi 2021 er det siste året vi har data for midlertidig og fast ansatte, er 2020 det siste året vi kan beregne overgangsandeler for. Tilsvarende beregner vi ikke overgangsandeler for 2014, på grunn av bruddet i tidsserien i 2015. Siden kvaliteten på arbeidsforholdenes start- og sluttdatering er bedre i A-ordningen, stoler vi mest på estimatene etter 2015, og som ellers i rapporten må trender før og etter tidsseriebruddet tolkes hver for seg.

5.1 Overgangsandeler etter tilknytningsform

I figur 5.1 viser vi overgangsandeler for dem som er fast ansatt. Vi ser at rundt 90 prosent fortsatt er fast ansatt året etter, med en svakt økende tendens både før og etter tidsseriebruddet. Nest etter fortsatt fast ansettelse kommer overgang fra sysselsetting til «annet», med en andel på rundt 8 prosent. I forbindelse med pandemien ser vi en midlertidig økning i andelen som går fra fast ansatt og ut av sysselsetting, mellom 2019 og 2020, og vi ser en tilsvarende midlertidig lavere andel som fortsetter i fast stilling – men overgangsandelene fra 2020 til 2021 er tilbake til trenden fra før pandemien. Andelen som går fra å være fast ansatt til de ulike formene for atypisk tilknytning, er svært lav gjennom hele perioden.

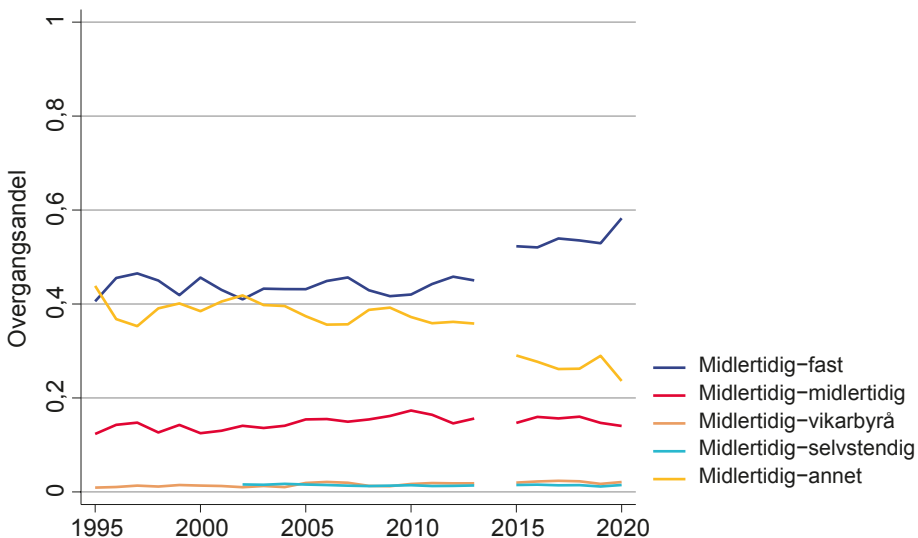
Figur 5.2 viser overgangsandeler blant midlertidig ansatte. Det er mye større variasjon i arbeidsmarkedsstatus året etter i denne gruppen enn blant fast ansatte. Dette skyldes til dels at midlertidige jobber per definisjon tar slutt etter maksimalt ett år i våre data. Etter 2015 går litt over halvparten av midlertidig ansatte over til å være fast ansatt året etter. På den andre siden er litt under 30 prosent av midlertidig ansatte ikke sysselsatt året etter. (I figur 5.8 under ser vi på hvordan denne andelen ser ut for ulike befolkningsgrupper.) Rundt 15 prosent av midlertidig ansatte går over i ny midlertidig jobb året etter. Med tanke på at midlertidig ansatte er en forholdsvis liten gruppe, tyder dette likevel på en viss persistens. Vi ser også at i forbindelse med pandemien var det en kortvarig økning i andelen som gikk fra midlertidig ansatt i 2019, til ikke å være sysselsatt året etter, og vi ser en tilsvarende nedgang i andelen som ble fast ansatt. I 2020 var imidlertid dette mønsteret reversert, og færre av de midlertidig ansatte gikk ut av sysselsetting mellom 2020 og 2021, mens langt flere gikk over i fast ansettelse. Tidsserien etter 2015 er for kort til at vi kan trekke konklusjoner, men så langt kan det se ut som om det er en økende andel midlertidig ansatte som går over til å være fast ansatt, og en minkende andel som går ut av sysselsetting. Persistensen i å være midlertidig ansatt – altså de som forblir midlertidig ansatte året etter – kan også se ut til å ha gått svakt nedover.

Figur 5.1: Andel som går fra å være fast ansatt til hver av de ulike tilknytningsformene. 1995–2020.



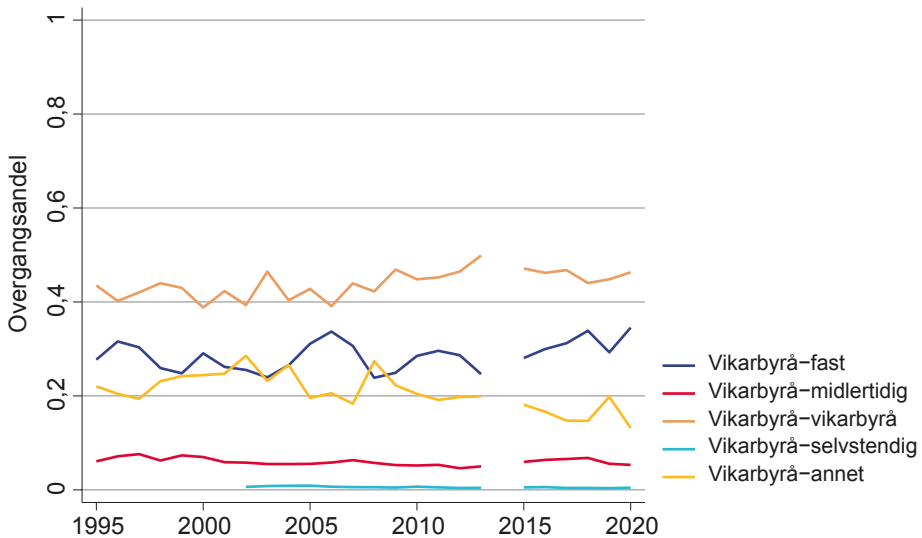
Note. Figuren viser andelen blant fast ansatte ett år, som året etter er henholdsvis fast ansatt, midlertidig ansatt, ansatt i vikarbyrå, selvstendig oppdragstaker eller ikke sysselsatt, i perioden 1995–2020. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

Figur 5.2: Andel som går fra å være midlertidig ansatt til hver av de ulike tilknytningsformene. 1995–2020.



Note. Figuren viser andelen blant midlertidig ansatte ett år, som året etter er henholdsvis fast ansatt, midlertidig ansatt, ansatt i vikarbyrå, selvstendig oppdragstaker eller ikke sysselsatt, i perioden 1995–2020. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

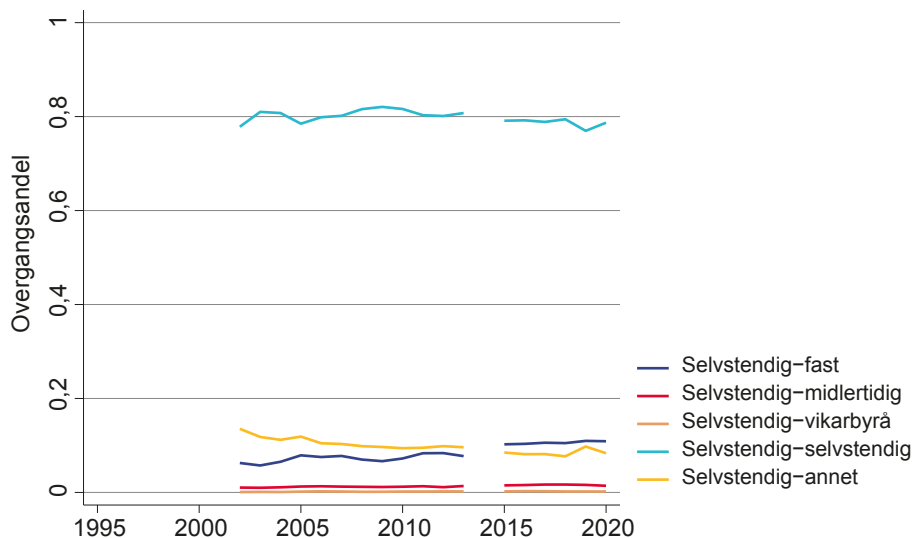
Figur 5.3: Andel som går fra å være ansatt i vikarbyrå til hver av de ulike tilknytningsformene. 1995–2020.



Note. Figuren viser andelen blant ansatte i vikarbyrå ett år, som året etter er henholdsvis fast ansatt, midlertidig ansatt, ansatt i vikarbyrå, selvstendig oppdragstaker eller ikke sysselsatt, i perioden 1995–2020. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

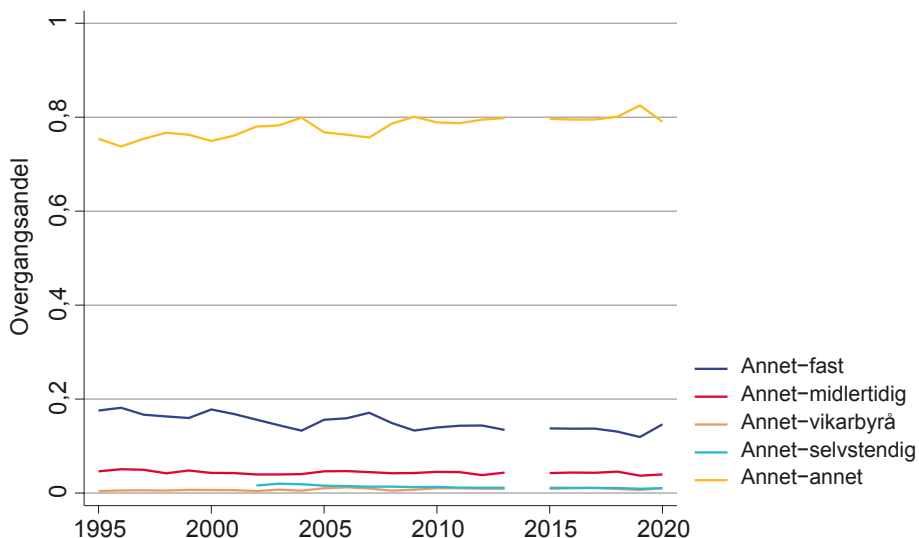
I figur 5.3 viser vi overgangsandelene for ansatte i vikarbyrå. I likhet med midlertidig ansatte har ansatte i vikarbyrå stor variasjon i tilknytning året etter. Den største andelen (rundt 45 prosent mot slutten av perioden) er fortsatt ansatt i vikarbyrå året etter. Andelen har steget i løpet av perioden, noe som har sammenheng både med at å jobbe i vikarbyrå har blitt mer vanlig over tid (se figur 3.1 og figur 3.2 i kapittel 3), og med at dette er jobber arbeidstakere har over lengre perioder enn før. I underkant av 30 prosent går over til å bli fast ansatt etter å ha jobbet i vikarbyrå, og utviklingen svinger mye gjennom perioden, uten noen klar trend utover at den følger konjunktorene. Etter 2015 har trenden vært en svak økning i andelen som går over i fast arbeid. I tillegg er det en relativt høy andel – rundt 20 prosent – som går ut av sysselsetting. Denne andelen har imidlertid sunket litt over perioden. Også i denne figuren kan vi se utslaget av pandemien i form av en midlertidig lavere andel som går over til å være fast ansatt mellom 2019 og 2020, og en tilsvarende høyere andel som går ut av sysselsetting – men også her er overgangsandelene tilbake til trenden året etter.

Figur 5.4: Andel som går fra å være selvstendig oppdragstaker til hver av de ulike tilknytningsformene. 2002–2020.



Note. Figuren viser andelen blant selvstendige oppdragstakere ett år, som året etter er henholdsvis fast ansatt, midlertidig ansatt, ansatt i vikarbyrå, selvstendig oppdragstaker eller ikke sysselsatt, i perioden 2002–2020. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

Figur 5.5: Andel som går fra å være ikke sysselsatt til hver av de ulike tilknytningsformene. 1995–2020.



Note. Figuren viser andelen blant ikke sysselsatte ett år, som året etter er henholdsvis fast ansatt, midlertidig ansatt, ansatt i vikarbyrå, selvstendig oppdragstaker eller ikke sysselsatt, i perioden 1995–2020. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

I figur 5.4 viser vi overgangsandeler for selvstendige oppdragstakere. Som blant fast ansatte er persistensen høy blant selvstendige oppdragstakere. Er man selvstendig oppdragstaker ett år, er det 80 prosent sannsynlighet for at man er selvstendig oppdragstaker også neste år. I overkant av 10 prosent går over til å bli fast ansatt (etter 2015), og litt færre går ut av sysselsetting. En del av dem som går ut av sysselsetting, er sannsynligvis personer som går av med pensjon, siden det er en klar overvekt av eldre arbeidstakere blant selvstendige oppdragstakere sammenliknet med de andre tilknytningsformene. Sammen med resultatene fra kapittel 4 bekrefter dette inntrykket av at det å være selvstendig i snitt har mange likhetstrekk med å være fast ansatt.

Figur 5.5 viser overgangsandeler for gruppen som ikke er sysselsatt. Persistensen er høy, noe som er naturlig gitt den høye andelen uføre og pensjonister i denne gruppen, jf. panel C i figur 4.6. I 1995 var sannsynligheten for å være utenfor året etter i underkant av 80 prosent, mens den hadde steget til over 80 prosent mot slutten av perioden. Rundt 16 prosent går over til å være fast ansatt året etter, og denne sannsynligheten er svakt fallende over perioden. Andelene som går over i atypiske tilknytningsformer, er lave, men gitt den relativt lave andelen i slike tilknytningsformer er den like fullt av en viss betydning.

5.2 Overgangsandeler etter alder

I kapittel 3 så vi hvordan sannsynligheten for å være i ulike tilknytningsformer varierer med alder. Det er vanligst å være midlertidig ansatt eller ansatt i vikarbyrå i ung alder, mens det er mer vanlig å være selvstendig oppdragstaker når man er eldre. Overgangsandeler varierer også med alder, og i figur 5.6–5.10 har vi plukket ut ett år, 2018, og sett på overganger til andre tilknytningsformer i 2019. Andelene forteller oss noe om når i karrieren atypiske jobber kan fungere som inngangsporter til fast arbeid, og når de ikke gjør det.

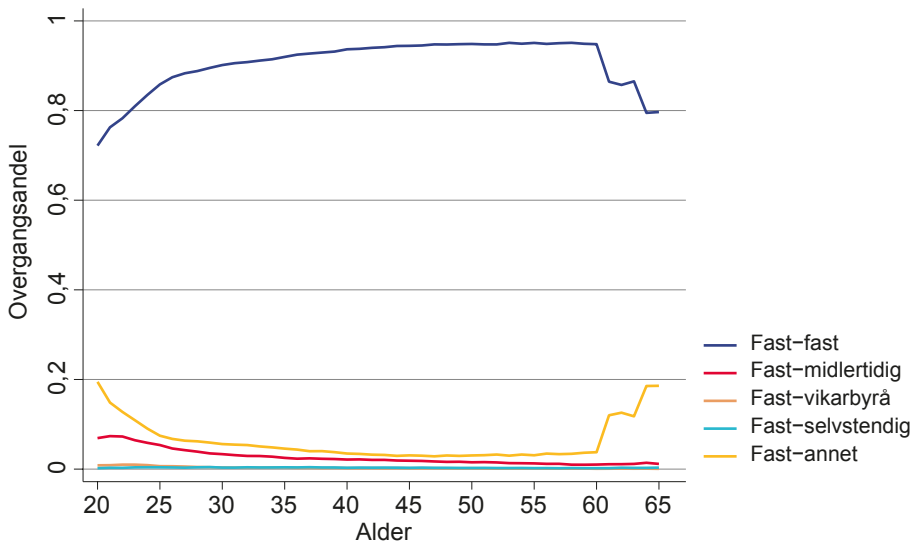
For midlertidig ansatte (figur 5.7) er andelen som går over til å være fast ansatt, lavere i aldersgruppene opp til 25 år. Dette er aldersgrupper der det er svært vanlig å ha en midlertidig jobb, men der den midlertidige jobben kanskje er en typisk ekstrajobb ved siden av studiene. I alderen 25–60 år er det derimot høye andeler som går over til å være fast ansatt året etter, nesten 60 prosent. Det er altså mindre vanlig å være midlertidig ansatt i alderen 25–60, og det er heller ikke vanlig å bli i en midlertidig jobb over lengre tid i denne aldersgruppen.

For ansatte i vikarbyrå (5.8) likner mønsteret på mønsteret for midlertidig ansatte frem til 25 år, hvor andelen som går over til å være fast ansatt året etter,

øker med alderen. Andelen er vel å merke lavere enn for midlertidig ansatte i alle aldersgrupper, og etter 25 år faller andelen som går over til å være fast ansatt, jevnt med alderen, mens sannsynligheten for å fortsette i vikarbyrå øker med alderen. Selv om sannsynligheten for overgang til fast ansettelse er lavere for vikarer enn for midlertidig ansatte, er dette delvis fordi de midlertidige jobbene vi måler per definisjon varer maksimalt ett år, mens en vikarbyråansatt oftere er ansatt lengre og dermed i større grad forblir vikarbyråansatt over flere perioder. Hvis vi ser på overgangen ut av sysselsetting, er sannsynligheten i alderen 25–60 år høyere blant midlertidig ansatte (rundt 20 prosent) enn blant vikarbyråansatte (i overkant av 10 prosent).

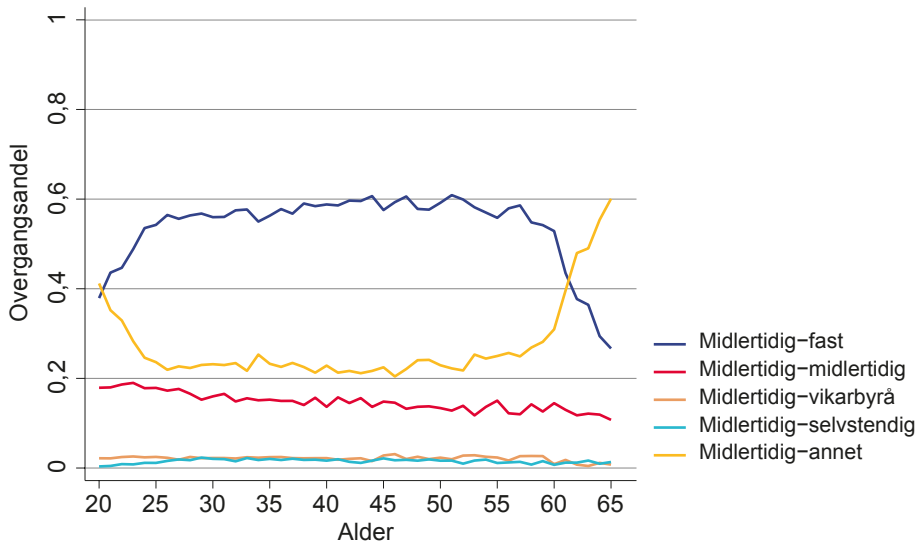
Selvstendige oppdragstakere (figur 5.9) har i likhet med fast ansatte jevnt høye sannsynlighet for å bli værende i samme tilknytningsform året etter i alle aldersgrupper. Det er noen flere overganger fra selvstendig oppdragstaker til fast ansatt i begynnelsen av arbeidsmarkedskarrieren. I gruppen som ikke er sysselsatt (figur 5.10), er det størst andeler som går over i sysselsetting blant de unge, og da til å være fast eller midlertidig ansatt. Faste og midlertidige jobber ser derfor ut til å være de vanligste tilknytningsformene for dem som entrer arbeidsmarkedet for første gang, mens det er uvanlig å komme fra en situasjon utenfor sysselsetting til en vikarbyråjobb eller til en jobb som selvstendig oppdragstaker på starten av karrieren.

Figur 5.6: Andel som går fra å være fast ansatt til hver av de ulike tilknytningsformene, etter alder. 2018.



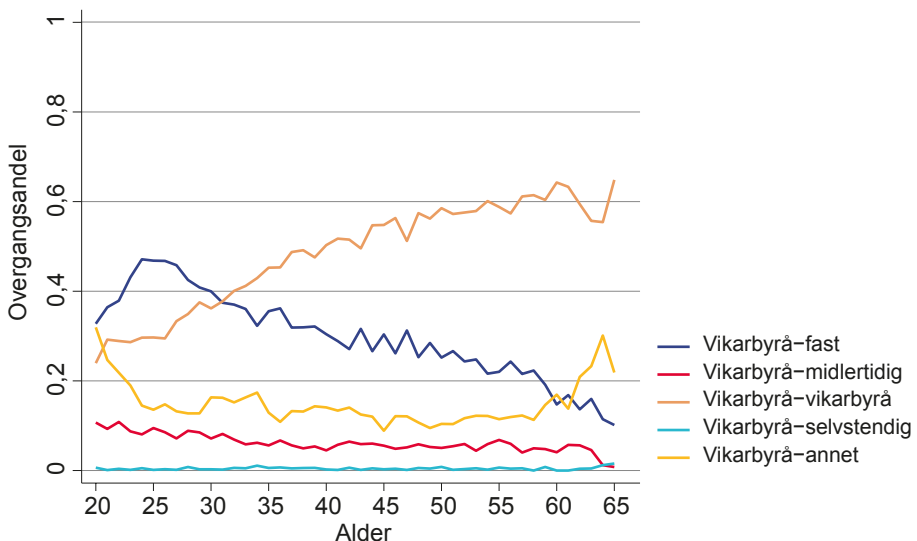
Note. Figuren viser andelen blant fast ansatte i en gitt alder i 2018, som i 2019 er henholdsvis fast ansatt, midlertidig ansatt, ansatt i vikarbyrå, selvstendig oppdragstaker eller ikke sysselsatt. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

Figur 5.7: Andel som går fra å være midlertidig ansatt til hver av de ulike tilknytningsformene, etter alder. 2018.



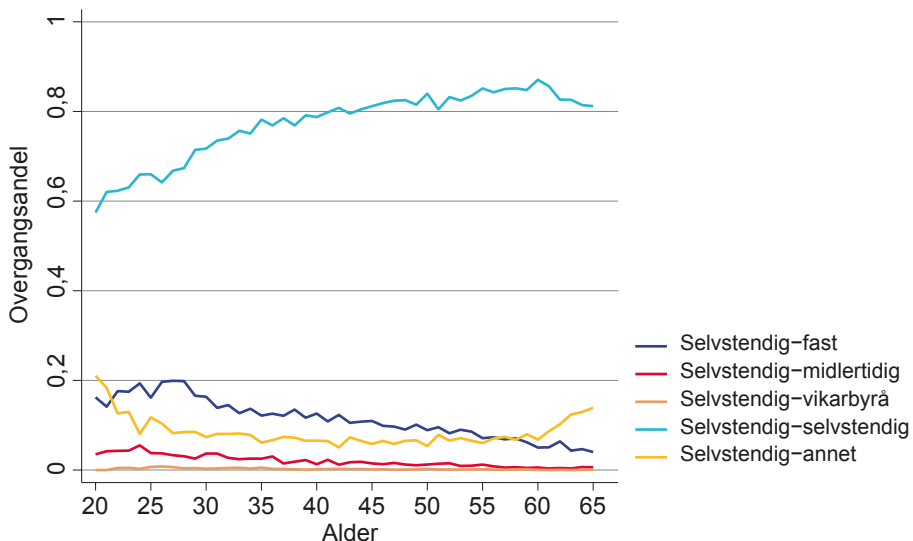
Note. Figuren viser andelen blant midlertidig ansatte i en gitt alder i 2018, som i 2019 er henholdsvis fast ansatt, midlertidig ansatt, ansatt i vikarbyrå, selvstendig oppdragstaker eller ikke sysselsatt. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

Figur 5.8: Andel som går fra å være ansatt i vikarbyrå til hver av de ulike tilknytningsformene, etter alder. 2018.



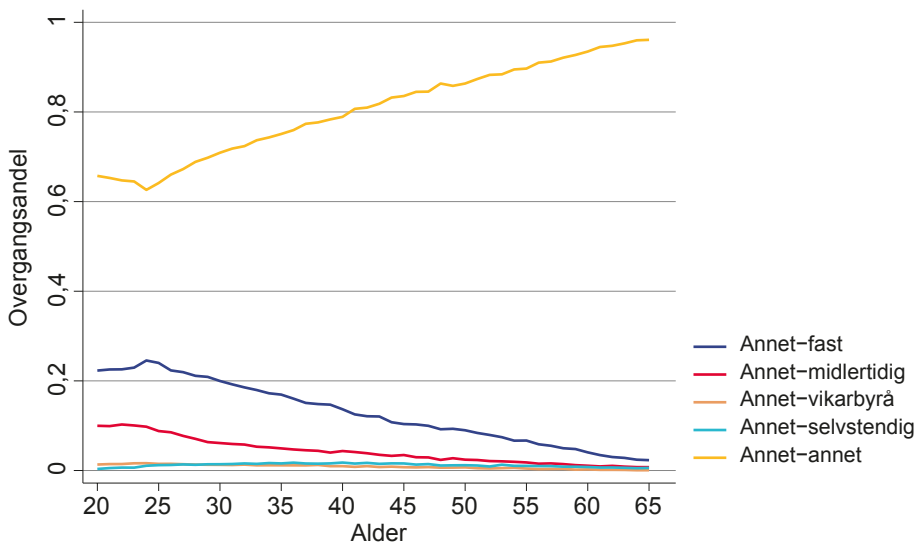
Note. Figuren viser andelen blant ansatte i vikarbyrå i en gitt alder i 2018, som i 2019 er henholdsvis fast ansatt, midlertidig ansatt, ansatt i vikarbyrå, selvstendig oppdragstaker eller ikke sysselsatt. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

Figur 5.9: Andel som går fra å være selvstendig oppdragstaker til hver av de ulike tilknytningsformene, etter alder. 2018.



Note. Figuren viser andelen blant selvstendige oppdragstakere i en gitt alder i 2018, som i 2019 er henholdsvis fast ansatt, midlertidig ansatt, ansatt i vikarbyrå, selvstendig oppdragstaker eller ikke sysselsatt. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

Figur 5.10: Andel som går fra å ikke være sysselsatt til hver av de ulike tilknytningsformene, etter alder. 2018.



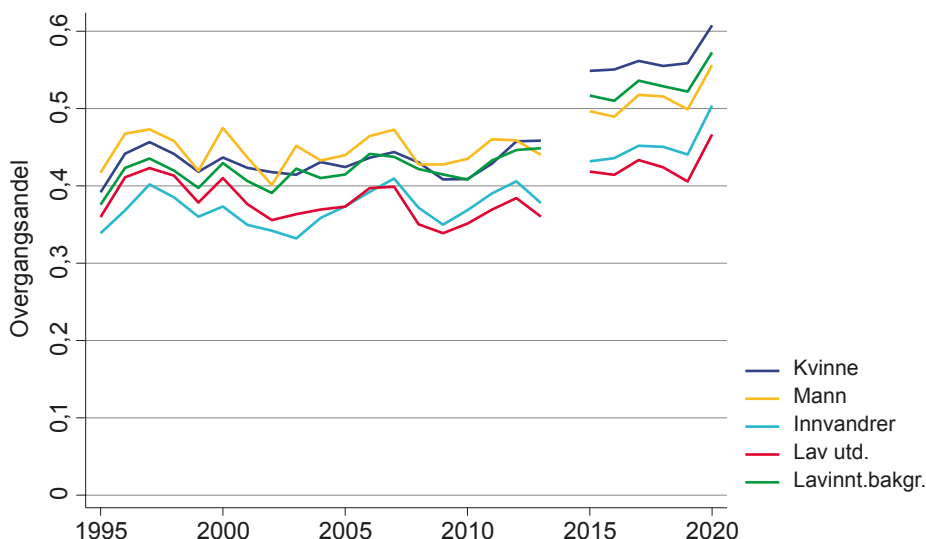
Note. Figuren viser andelen ikke sysselsatte i en gitt alder i 2018, som i 2019 er henholdsvis fast ansatt, midlertidig ansatt, ansatt i vikarbyrå, selvstendig oppdragstaker eller ikke sysselsatt. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

5.3 Overgangsandeler i ulike befolkningsgrupper

I dette avsnittet undersøker vi om det er store forskjeller mellom ulike grupper arbeidstakere i hvilke andeler som går over fra én tilknytningsform til en annen. Vi konsentrerer oss om de to viktigste overgangene, nemlig sannsynligheten for å gå over til fast ansettelse og sannsynligheten for ikke å være sysselsatt.

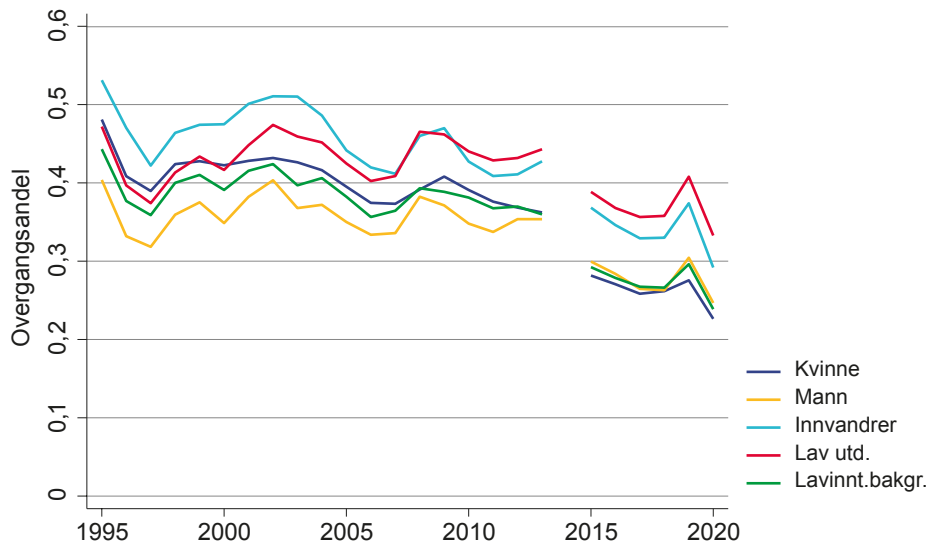
I figur 5.7 viser vi overgangen fra midlertidig til fast ansatt. Kvinner har høyere sannsynlighet for overgang til fast ansettelse mot slutten av perioden, mens i starten hadde menn høyere sannsynlighet for å gå fra å være midlertidig til fast ansatt. To av de utsatte gruppene, innvandrere og personer uten høyere utdanning enn grunnskole, har rundt 7,5 prosentpoeng lavere sannsynlighet enn gjennomsnittet for å gå over til å være fast ansatt etter å ha vært midlertidig ansatt. Den siste av de utsatte gruppene, personer som har vokst opp i lavinntektsfamilier, har på sin side omtrent samme sannsynlighet for overgang til å være fast ansatt som gjennomsnittet. Etter 2015 følger alle gruppene omtrent samme trend, og særlig etter pandemien har andelen som går over til å være fast ansatt, økt like mye blant innvandrere og lavt utdannede som for de andre gruppene.

Figur 5.11: Andel som går fra å være midlertidig til fast ansatt i ulike befolkningsgrupper. 1995–2020.



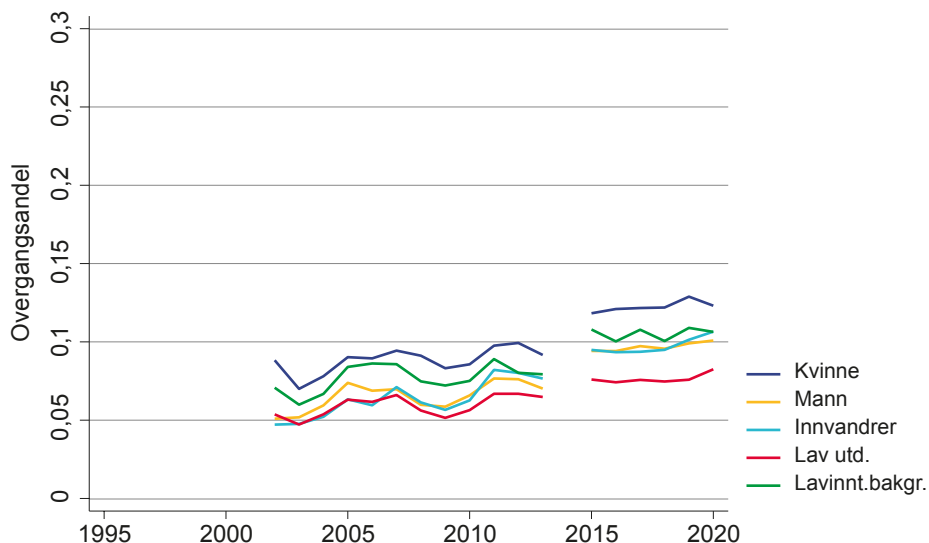
Note. Figuren viser andelen blant midlertidig ansatte i ulike deler av befolkningen, som året etter er fast ansatt, i perioden 1995–2020. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringsene.

Figur 5.12: Andel som går fra å være midlertidig ansatt til ikke å være sysselsatt i ulike befolkningsgrupper. 1995–2020.



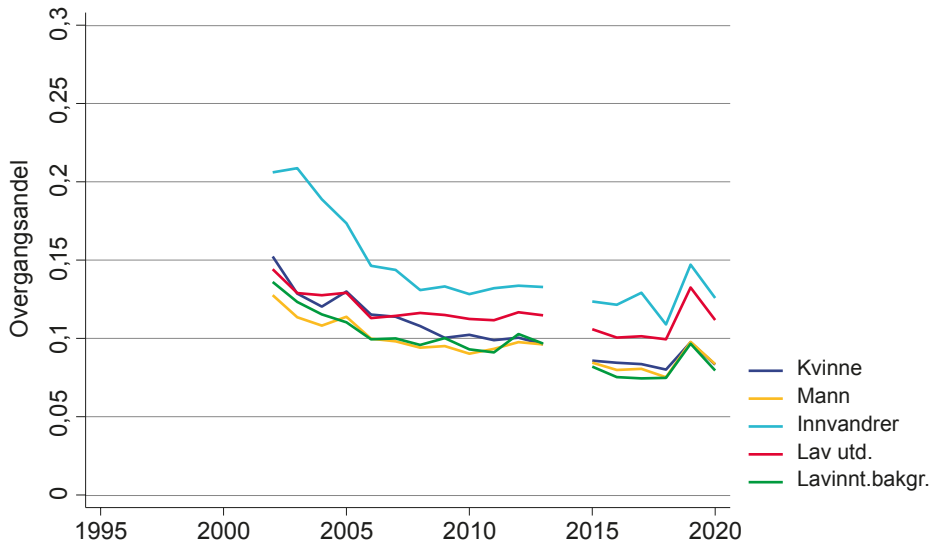
Note. Figuren viser andelen blant midlertidig ansatte i ulike deler av befolkningen, som året etter ikke er sysselsatt, i perioden 1995–2020. Utvalget består av alle personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

Figur 5.13: Andel som går fra å være selvstendig oppdragstaker til fast ansatt i ulike befolkningsgrupper. 2002–2020.



Note. Figuren viser andelen blant selvstendige oppdragstakere i ulike deler av befolkningen, som året etter er fast ansatt, i perioden 2002–2020. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

Figur 5.14: Andel som går fra å være selvstendig oppdragstaker til ikke å være sysselsatt i ulike befolkningsgrupper. 2002–2020.



Note. Figuren viser andelen blant selvstendige oppdragstakere i ulike deler av befolkningen, som året etter ikke er sysselsatt, i perioden 2002–2020. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

Figur 5.8 viser overgangen fra å være midlertidig ansatt til ikke å være sysselsatt året etter. Figuren gir et slags speilbilde av overgangsandelene fra midlertidig til fast. Innvandrere og de med lav utdanning har langt høyere sannsynlighet for overgang ut av sysselsetting, men for alle grupper har denne sannsynligheten dalt mot slutten av perioden, særlig etter den midlertidige økningen i forbindelse med pandemien.

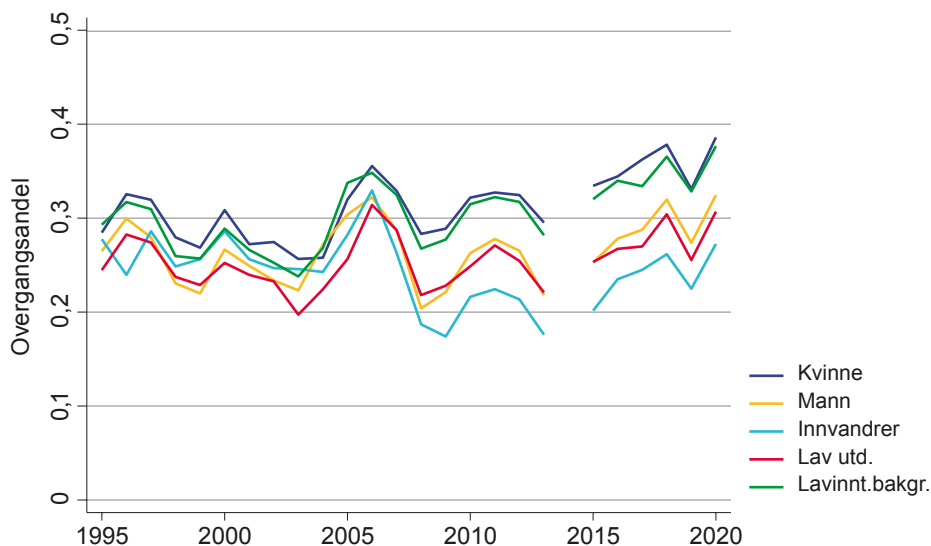
Figur 5.9 og 5.10 viser andelen som går fra å være selvstendig oppdragstaker til fast ansatt og fra selvstendig oppdragstaker til ikke sysselsatt. Som følge av den høye persistensen i det å være selvstendig oppdragstaker er det lave andeler i begge overgangene, men overgangen til å være fast ansatt er mer utbredt blant kvinner enn blant menn, og den er markant mindre utbredt blant dem med lav utdanning. Overgangen ut av sysselsetting er på sin side høyest blant innvandrere og dem med lav utdanning. Pandemien slo ut også her, i form av en midlertidig økning – i alle grupper – i sannsynligheten for å gå fra å være selvstendig oppdragstaker til ikke sysselsatt.

Figur 5.11 viser overgangen fra å være ansatt i vikarbyrå til å være fast ansatt. Her er det mindre forskjeller mellom gruppene på starten av perioden, mens det mot slutten er tydelig heterogenitet. Kvinner og personer vokst opp i lavinn-

tekstfamilier har høyest sannsynlighet for overgang til å være fast ansatt gjennom hele perioden, på rundt 30 prosent. Igjen har innvandrere og de med lav utdanning lavest sannsynlighet for overgang til fast ansettelse, men også menn som gruppe har lav overgangssannsynlighet fra vikarbyrå til fast ansettelse. Dette skyldes formodentlig at det er stor overlapp mellom gruppen av menn og gruppen av innvandrere blant ansatte i vikarbyrå, og at både innvandrere og menn har høyere sannsynlighet for å fortsette å være ansatte i vikarbyrå enn de andre gruppene.

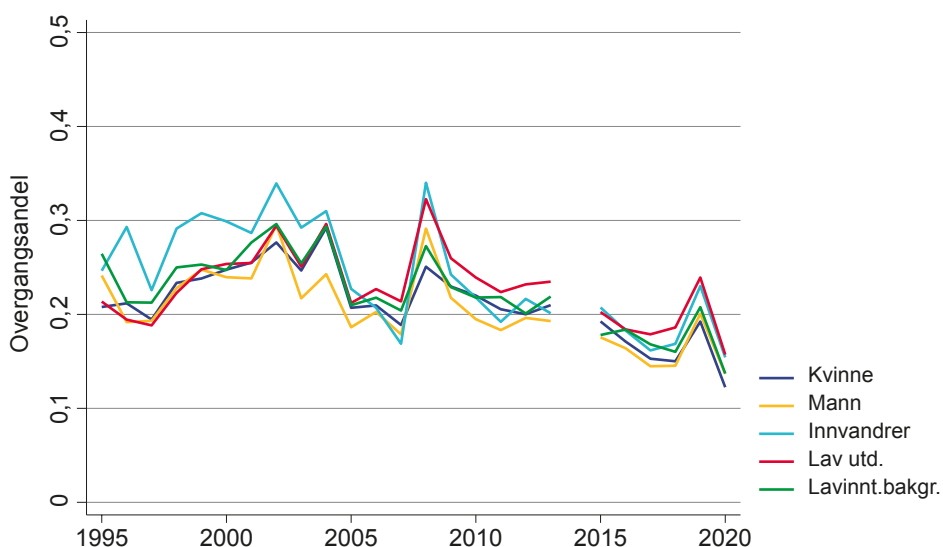
For menn, innvandrere og personer med lav utdanning (som i stor grad er overlappende grupper, spesielt fordi innvandrere uten registrert utdanning plasseres i gruppen med lav utdanning) falt imidlertid andelen som går over til å være fast ansatt, frem til tidsseriebruddet i 2014. Alle grupper hadde en markant økning i årene 2003 til 2006, deretter falt andelen brått. Utviklingen har sannsynligvis sammenheng med økningen av arbeidsinnvandrere fra nye EU-land, som i stor grad ansettes i vikarbyrå, hvor de også blir over lengre perioder.

Figur 5.15: Andel som går fra å være ansatt i vikarbyrå til å være fast ansatt i ulike befolkningsgrupper. 1995–2020.



Note. Figuren viser andelen blant ansatte i vikarbyrå i ulike deler av befolkningen, som året etter er fast ansatt, i perioden 1995–2020. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

Figur 5.16: Andel som går fra å være ansatt i vikarbyrå til ikke å være sysselsatt i ulike befolkningsgrupper. 1995–2020.



Note. Figuren viser andelen blant ansatte i vikarbyrå i ulike deler av befolkningen, som året etter ikke er sysselsatt, i perioden 1995–2020. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, utenom arbeidstakere i primærnæringene.

Til slutt viser vi i figur 5.12 overgangen fra vikarbyrå og ut av sysselsetting. For alle grupper er andelen relativt høye, men det er ikke like store forskjeller mellom gruppene som i overgangen til å være fast ansatt. Innvandrere og personer med lav utdanning har høyest sannsynlighet for overgang ut av sysselsetting etter å ha vært ansatt i vikarbyrå.

Oppsummering kapittel 5

I dette kapittelet har vi undersøkt overgangsandeler mellom å være fast ansatt, i en atypisk tilknytningsform og det å falle utenfor arbeidsstyrken. Vi har sett på utviklingen over tid, i årlige overganger, per befolkningsgruppe og fordeling etter alder.

Den mest stabile tilknytningsformen er å være fast ansatt. Det er omtrent 90 prosent som var fast ansatt ett år, som fortsatt er fast ansatt året etter. Den nest mest vanlige overgangen for de fast ansatte er ut av sysselsetting (rundt 8 prosent). Disse inkluderer pensjonsavganger. Det er svært få som går fra å være fast ansatt til en atypisk tilknytningsform.

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

Vikarbyråansatte og midlertidig ansatte har større variasjon i overganger. For vikarbyråansatte er det høy sannsynlighet for fortsatt å være ansatt i vikarbyrå året etter. Denne sannsynligheten steg etter 2005, da andelene ansatte i vikarbyrå også steg, og da EU ble utvidet mot Øst-Europa. Det er også en betydelig andel som går over til å være fast ansatt (rundt 30 prosent). Det er en høy andel som også forsvinner ut av arbeidsstyrken året etter å ha vært ansatt i vikarbyrå. Midlertidig ansatte har en enda høyere andel som går over til å bli fast ansatt (rundt 40–50 prosent), og andelen er stigende over perioden, mens andelen som går ut av arbeidsstyrken også er betydelig, men synkende over perioden (fra 40 prosent til 30 prosent).

Gruppen som er utenfor arbeidsmarkedet har også høy persistens over perioden. Blant dem som går over i sysselsetting går de fleste over til å være fast ansatte, rundt 18 prosent totalt gjennom perioden. Det er svært lave andeler som går over i en atypisk tilknytningsform fra denne gruppen.

Det er forskjeller i alder når det gjelder overgangssannsynlighet. For aldersgrupper under 25 år er det for eksempel høyere sannsynlighet for å gå ut av arbeidsstyrken. Dette gjelder både for fast ansatte og i de ulike atypiske tilknytningsformene, men i aller størst grad for midlertidige ansatte og ansatte i vikarbyrå. Dette reflekterer sannsynligvis at de yngre aldersgruppene har disse jobbene som ekstrajobber ved siden av studiene. Etter 25 års alder er overgangssannsynligheten til å være fast ansatt mye høyere for midlertidig ansatte, rundt 60 prosent, før overgangssannsynligheten igjen går ned når de nærmer seg pensjonsalder. For vikarbyråansatte er det en topp i sannsynligheten for overgang til å være fast ansatt ved 25 års alder, men så synker sannsynligheten jevnt med alderen. Det er i stedet en stigende sannsynlighet for fortsatt å være ansatt i vikarbyrå. Selv om færre vikarer enn midlertidig ansatte går over til å være fast ansatte året etter, skyldes dette delvis at midlertidige jobber, slik vi måler dem, per definisjon varer maksimalt ett år, mens en vikarbyråansatt oftere er ansatt lengre og dermed i større grad forblir vikarbyråansatt over flere perioder. Hvis vi ser på overgangen ut av sysselsetting, er sannsynligheten høyere for midlertidig ansatte i alderen 25–60 år (rundt 20 prosent) enn for vikarbyråansatte (i overkant av 10 prosent).

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

6 Appendiks

Tabell A.1: Tilknytningsform i hovedarbeidsforhold, andel av befolkningen (prosent). 1995–2021.

År	Fast	Midlertidig	Vikarbyrå	Selvstendig	Primærnæringen	Annet
1995	58,4	3,1	0,3		0,9	31,2
1996	59,3	3,0	0,4		0,9	30,7
1997	60,5	3,4	0,5		0,9	29,1
1998	61,6	3,4	0,5		0,8	28,1
1999	61,8	3,0	0,5		0,8	28,6
2000	60,8	3,4	0,6		0,8	29,2
2001	61,0	3,1	0,6		0,7	29,4
2002	61,1	3,0	0,6	4,1	1,7	29,5
2003	60,7	2,8	0,5	3,9	1,6	30,5
2004	60,8	2,7	0,6	4,0	1,6	30,3
2005	60,7	2,7	0,5	4,0	1,5	30,5
2006	61,2	3,1	0,8	3,9	1,4	29,6
2007	61,7	3,3	1,0	3,7	1,4	28,9
2008	62,6	3,2	1,1	3,6	1,4	28,2
2009	62,7	3,0	0,8	3,5	1,3	28,7
2010	62,0	3,0	0,8	3,4	1,3	29,6
2011	62,1	3,2	0,9	3,3	1,2	29,2
2012	62,6	3,2	1,0	3,2	1,1	28,8
2013	63,6	2,7	1,0	3,0	1,1	28,5
2014	63,5	3,1	1,0	2,9	1,1	28,3
2015	65,5	3,3	0,8	2,9	1,1	26,3
2016	65,4	3,3	0,9	2,8	1,1	26,4
2017	65,5	3,4	1,0	2,8	1,1	26,1
2018	66,0	3,4	1,1	2,7	1,1	25,6
2019	66,4	3,7	1,0	2,6	1,1	25,2
2020	66,1	3,2	0,9	2,4	1,1	26,3
2021	67,5	3,0	1,0	2,4	1,1	25,0
2022			0,8		0,6	

Note. Tabellen viser prosentandeler med hovedarbeidsforhold i hver tilknytningsform i perioden 1995–2021/22. Utvalget består av alle bosatte personer i alderen 20–66 år, inkludert arbeidstakere i primærnæringene. Tabellen danner grunnlag for figur 3.1.

Tabell A.2: Tilknytningsform i hovedarbeidsforhold, andel av alle sysselsatte (prosent). 1995–2021.

År	Midlertidig	Vikarbyrå	Selvstendig
1995	4,4	0,4	
1996	4,3	0,5	
1997	4,8	0,6	
1998	4,8	0,8	
1999	4,2	0,8	
2000	4,8	0,9	
2001	4,4	0,9	
2002	4,2	0,8	5,8
2003	4,1	0,7	5,6
2004	3,9	0,8	5,7
2005	3,9	0,7	5,8
2006	4,4	1,1	5,5
2007	4,6	1,4	5,3
2008	4,4	1,5	5,0
2009	4,2	1,1	4,9
2010	4,3	1,1	4,8
2011	4,5	1,3	4,7
2012	4,5	1,5	4,5
2013	3,8	1,4	4,2
2014	4,3	1,4	4,1
2015	4,4	1,1	4,0
2016	4,5	1,2	3,9
2017	4,7	1,3	3,7
2018	4,6	1,5	3,6
2019	4,9	1,3	3,5
2020	4,3	1,2	3,3
2021	4,0	1,3	3,2
2022		1,3	

Note. Tabellen viser prosentandelene i hver atypiske tilknytningsform i perioden 1995–2021/22. Utvalget består av alle bosatte og sysselsatte personer i alderen 20–66 år, inkludert arbeidstakere i primærnæringene. Tabellen danner grunnlag for figur 3.2.

Litteratur

- Abraham, K. G., Haltiwanger, J. C., Sandusky, K. & Spletzer, J. (2018). Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues. *NBER Working paper*, 24950. Doi: 10.3386/w24950.
- Adermon, A. & Hensvik, L. (2022). Gig-jobs: Stepping stones or dead ends? *Labour Economics*, 76, C, S0927537122000628.
- Amuedo-Dorantes, C., Malo, M. & Muñoz-Bullón, F. (2008). The Role of Temporary Help Agency Employment on Temp-to-Perm Transitions. *Journal of Labor Research*, 29(2), 138–161.
- Autor, D. H. & Houseman, S. N. (2010). Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from «Work First». *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 96–128. Doi: 10.1257/app.2.3.96
- Bachmann, R., Felder, R., & Tamm, M. (2020). Atypical employment over the life cycle. In *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 8(2), 195–213. Emerald Publishing Limited.
- Blanchard, O. & Landier, A. (2002). The perverse effects of partial labour market reform: fixed-term contracts in France. *The Economic Journal*, 112, F214–F244. Doi: 10.1111/1468-0297.00047
- Boeri, T. & Garibaldi, P. (2007). Two Tier Reforms of Employment Protection: a Honeymoon Effect? *The Economic Journal*, 117, F357–F385. Doi: 10.1111/j.1468-0297.2007.02060.x
- Boeri, T., G. Giupponi, A. B. Krueger & Machin, S. (2020). Solo Self-Employment and Alternative Work Arrangements: A Cross-Country Perspective on the Changing Composition of Jobs. *Journal of Economic Perspectives*, 34(1), 170–195.
- Booth, A.L., Francesconi, M. & Frank, J. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, 112, F189–F213.
- Brzinsky-Fay, C., Kohler, U. & Luniak, M. (2006). Sequence Analysis with Stata. *The Stata Journal*, 6(4), 435–460.
- Bø, T.P & Håland, I. (2015). Dokumentasjon av Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) etter omleggingen i 2006. *SSB Notat* 2015/15. Statistisk sentralbyrå.
- Cahuc, P. & Postel-Vinay, F. (2002). Temporary jobs, employment protection and labor market performance. *Labour Economics*, 9(1), 63–91.
- Dolado, J. J., García-Serrano, C & Jimeno, J.F. (2002). Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain. *The Economic Journal* 112(480), F270–F295.

- Dube, A. & Kaplan, E. (2010). Does Outsourcing Reduce Wages in the Low-Wage Service Occupations? Evidence from Janitors and Guards. *ILR Review*, 63(2), 287–306.
- Drenik, A., Jager, S., Plotkin, P. & Schoefer, B. (2023). Paying Outsourced Labor: Direct Evidence from Linked Temp Agency-Worker-Client Data. *The Review of Economics and Statistics*, 105(1), 206–216. MIT Press.
- Engebretsen, L.S., Salvanes, K.G. & Vassengen, J.F. (2012). Midlertidige stillinger – et springbrett til faste stillinger? *Økonomiske analyser*, 5, 33–37. Statistisk Sentralbyrå.
- Flaarønning, T., Hoen, M. F. & Strøm, M. (2021). Utsetting og atypisk arbeid i foretak: Sammenheng med lønnsomhet, lønn og direkte ansettelser i perioden 2005–2019. *Rapport 2021:7*. Institutt for samfunnsforskning.
- Forde, C. & Slater, G. (2005). Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation. *British Journal of Industrial Relations*, 43, 249–271.
- Goldschmidt, D. & Schmieder, J. F. (2017). The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(3), 1165–1217.
- Haider, S. & Solon, G. (2006). Life-cycle variation in the association between current and lifetime earnings. *American Economic Review*, 96(4), 1308–1320.
- Hoen, M., Markussen, S. & Strøm, M. (2023). Regulating temporary agency work – the effect of equal pay legislation on wages. Arbeidsnotat, Insitutt for samfunnsforskning.
- Holmlund, B. & Storrie, D. (2002). Temporary work in turbulent times: The Swedish experience, *The Economic Journal*, 112, F245–F269.
- Hveem, J. (2013). Are temporary work agencies stepping stones into regular employment? *IZA Journal of Migration* 2(21). IZA Institute of Labor Economics, Bonn.
- Jackson, E. (2021). Availability of the gig economy and long run labor supply effects for the unemployed. *APPAM Fall Research Conference 2022*. APPAM.
- Jahn, E. (2010). Reassessing the Pay Gap for Temps in Germany. *Journal of Economics and Statistics (Jahrbuecher fuer Nationaloekonomie und Statistik)*, 230(2), 208–233.
- Jahn, E. & Rosholm, M. (2014). Looking behind the bridge: The effect of temporary agency employment on labor market outcomes. *European Economic Review* 65, 108–125.
- Kahn, L.M. (2007). The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence. *The Economic Journal*, 117(521), F333–F356.
- Kahn, L. M. (2010). Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996–2001. *Labour Economics*, 17(1), 1–15.
- Katz, L. F. & Krueger, A. B. (2019a). «Understanding Trends in Alternative Work Arrangements in the United States.» *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences* 5(5), 132–146.

- Katz, L. F. & Krueger, A. B. (2019b). The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015. *ILR Review* 72(2), 382–416.
- Kugler, A.D., Jimeno-Serrano, J.F. & Hernanz, V. (2003). Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labour Market Reforms. *CEPR Discussion Paper No. 3724*.
- Markussen, S. & Røed, K. (2020). Economic mobility under pressure. *Journal of the European Economic Association*, 18(4), 1844–1885.
- Mas, A. & Pallais, A. (2020). Alternative Work Arrangements. *Annual Review of Economics* 12, 631–658.
- Nergaard, K. (2018). Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport. *Rapport 2018*, 38. Fafo.
- Nienhüser, W. & Matiaske, W. (2006). Effects of the 'principle of non-discrimination' on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations Journal*, 37, 64–77.
- NOU 2021:9 (2021). *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv — Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-9/id2862895/>
- OECD (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.
- Olivetti, C. & Petrongolo, B. (2017). The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries. *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 205–30.
- Rasmussen, S., Nätti, J., Larsen, T. P., Ilsøe, A. & Garde, A. H. (2019). Nonstandard Employment in the Nordics – Toward Precarious Work? 1. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9, 7–32.
- von Simson, K. (2009). Kan vikarbyråer være et springbrett til arbeidsmarkedet for ikke-vestlige innvandrere? *Søkelys på arbeidslivet*, 26(3), 341–351. Institutt for Samfunnsforskning.
- von Simson, K. (2012). Veier til jobb for ungdom uten fullført videregående utdanning: Kan vikarbyråer og arbeidsmarkedstiltak lette overgangen fra utdanning til arbeidsliv? *Søkelys på arbeidslivet*, 29(1–2), 76–96. Institutt for samfunnsforskning.
- von Simson, K. (2016). Effekten av arbeidsmarkedstiltak og vikarbyråarbeid på overgang til jobb og utdanning for arbeidsledig ungdom uten fullført videregående skole. *Søkelys på arbeidslivet*, 33(3), 247–268. Institutt for samfunnsforskning.
- Strøm, M. & von Simson, K. (2020). Atypisk arbeid i Norge, 1995–2018 – Omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrater. *Rapport 2020:12*. Institutt for samfunnsforskning.

- Strøm, M., von Simson, K. & Østbakken, K. M. (2018). Midlertidige ansettelses og grupper med svak tilknytning til arbeidslivet. *Rapport 2018:2*. Institutt for samfunnsforskning.
- Strøm, M. & Wentzel, M. (2022). Innleie og forutsigbarhet for arbeid: En evaluering av endringene i arbeidsmiljøloven 2019. *Rapport 2022:5*. Institutt for samfunnsforskning.
- Weil, D. (2014). *The Fissured Workplace – Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Harvard University Press.
- Weil, D. (2019). Understanding the Present and Future of Work in the Fissured Workplace Context. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences* 5(5), 147–165.

Atypisk arbeid som hovedtilknytning i arbeidslivet 1995–2021

Omfang, arbeidsvilkår og overganger til fast arbeid

Rapporten viser tall for utviklingen i alternative tilknytningsformer i arbeidslivet i perioden 1995–2021 målt i registerdata: midlertidige ansettelser, ansettelser i vikarbyrå og selvstendige oppdragstakere. Vi ser på hovedarbeidsforholdet til alle bosatte personer i aldersgruppen 20–66 år. Omfanget av midlertidig ansatte (korte jobber, på under ett år) er omtrent 4 prosent blant alle sysselsatte i 2021. Videre er 3,2 prosent selvstendige og 1,3 prosent ansatt i et vikarbyrå. Fra 2021 ble midlertidige jobber målt direkte i A-ordningen, og med dette målet er andelen midlertidig ansatte 8 prosent i 2021. Om vi legger dette direkte målet på midlertidig ansatte til grunn, er derfor andelen med en atypisk tilknytningsform totalt rundt 12,5 prosent av de sysselsatte.

Utviklingen har vært forskjellig mellom de tre tilknytningsformene selvstendige oppdragstakere, midlertidig ansatte og ansatte i vikarbyrå. Andelen selvstendige sank jevnt i perioden. Midlertidige ansettelser svinger mye med konjunktorene, men nivået holdt seg overordnet stabilt fra 1995 til 2021. Andelen ansatt i et vikarbyrå vokste gjennom perioden, spesielt etter EU-utvidelsen i 2004, men har holdt seg stabil etter det og utgjør fortsatt en liten del av sysselsettingen.

Det er flest selvstendige i øverste og i nederste fjerdedel av inntektsfordelingen. I løpet av perioden har det vært tydeligst nedgang i selvstendige med høye inntekter. Mot slutten av perioden er dermed andelen av alle selvstendige som har lave inntekter høyere enn på starten. De fleste midlertidig ansatte befinner seg også i nedre del av inntektsfordelingen og andelen er økende over perioden. Midlertidig arbeid er mest vanlig i yngre aldersgrupper. Ansatte i vikarbyrå ligger omtrent midt mellom fast ansatte og midlertidig ansatte i inntekt. Tilsvarende midlertidige jobber er andelen vikarbyråansatte høyest i den nederste delen av inntektsfordelingen, og det er også her veksten har vært størst over perioden.