

Kristine von Simson

Kan vikarbyrårarbeid være et springbrett til arbeidsmarkedet for ikke-vestlige innvandrere?

Midlertidig arbeid blir ofte sett på som en inngangsport til arbeidsmarkedet. Har en arbeidsledig person større sannsynlighet for å finne seg en fast jobb hvis han/hun først takker ja til en midlertidig jobb? Denne artikkelen forsøker å besvare dette spørsmålet ved å analysere effekten av en spesiell type midlertidig arbeid – arbeid som formidles gjennom et vikarbyrå – for en spesielt utsatt gruppe i arbeidsmarkedet – ikke-vestlige innvandrere. Resultatene viser at arbeidsledige ikke-vestlige innvandrere kan tjene på å ta seg jobb i et vikarbyrå, ved at det øker sannsynligheten for å få seg en annen type jobb sammenliknet med det å gå ledig i samme periode.¹

Ferske tall fra SSB (mai 2009) viser at arbeidsledigheten blant innvandrere i Norge er 6,8 prosent, sammenliknet med 2,2 prosent blant nordmenn. Den største andelen ledige finner vi blant innvandrere fra ikke-vestlige land², der ledighetsratene varierer mellom 6 og 12 prosent avhengig av opprinnelsesland. Denne gruppen har svak tilknytning til arbeidsmarkedet også på andre områder, med lavere sysselsettingsrater og en forholdsvis stor andel som mottar ulike typer velferdsoverføringer, sammenliknet med resten av den norske befolkningen.

Det er et politisk mål å få flest mulig i den arbeidsføre befolkningen i inntektsgivende arbeid. Likevel oppleves det norske arbeidsmarkedet som ekskluderende på mange måter. Med forholdsvis høye «minstelønninger» og en relativt sammenpresset lønnsstruktur stiller det norske arbeidsmarkedet høye krav til produktivitet. Mange ikke-vestlige innvandrere kommer til Norge med liten eller ingen dokumentert utdanning, og arbeidserfaring opparbeidet i hjemlandet kan ikke nødvendigvis overføres til norske forhold. Den svake arbeidsmarkedstilknytningen kan derfor være et resultat av lav etterspørsel etter innvandreres kompetanse og ufaglært arbeidskraft. I tillegg mangler mange innvandrere sosiale nettverk, forbindelser og referanser. Dette kan hindre dem i å signalisere den faktiske produktiviteten de innehar. Arbeidsgivere på sin side kan nøle med å ansette innvandrere fordi de er usikre på innvandreernes kompetanse. Hvis høye produktivetskrav og begrensede muligheter til å signalisere egen kompetanse utgjør en del av problemet, kan ulike typer produktivets- og informasjonsfremmende tiltak være en del av løsningen.

Denne artikkelen ser nærmere på dette temaet ved å analysere effekten av midlertidig arbeid formidlet gjennom vikarbyråer på senere sysselsettingsmuligheter for ikke-vestlige innvandrere i Norge. Har en arbeidsledig innvandrer større sannsynlighet for å få seg en vanlig jobb hvis hun eller han først tar seg jobb i et vikarbyrå? Ved hjelp av registerdata over alle ikke-vestlige innvandrere i Norge fra

1996 til 2003 testes hypotesen om at vikaryrårarbeid er et «springbrett» til arbeidsmarkedet. Videre drøftes hvilke faktorer som har noe å si for om en arbeidsledig innvandrер begynner å jobbe i et vikaryrå eller ikke.

Springbretthypotesen: Vikaryrårarbeid øker sjansen for å få jobb

Kan det å jobbe i et vikaryrå lette adgangen til det ordinære arbeidsmarkedet for arbeidsledige ikke-vestlige innvandrere? Empiri fra Europa tyder på at vikaryrårarbeid fungerer som et mellomledd mellom arbeidsledighet og fast jobb (Zijl og van Leeuwen 2005), ved at en betydelig andel går fra vikaryrårarbeid til fast jobb. Vikaryrårarbeid kan ses på som en alternativ jobbsøkestrategi. I stedet for å søke jobb direkte fra ledighet kan den arbeidsledige ta seg jobb i et vikaryrå som en mellomstasjon mens han eller hun venter på en fast jobb. Hvis det midlertidige vikaryråforløpet gjør at jobbsøkeprosessen går raskere, og at sannsynligheten for å få fast jobb øker, støtter dette hypotesen om at vikaryrårarbeid er et springbrett til arbeidsmarkedet.

Går vi til økonomisk teori, finner vi flere forklaringer på hvorfor vikaryrårarbeid kan fungere på denne måten. Ifølge humankapitalteorien (Becker 1964) påvirker investeringer i utdanning og opplæring både deltakelse på arbeidsmarkedet og produktivitet. Sammenliknet med å gå arbeidsledig kan vikaryrårarbeid være med på å øke humankapitalen gjennom at individet samler seg arbeidserfaring og bygger nettverk. Dette vil øke individets muligheter i arbeidsmarkedet. For ikke-vestlige innvandrere som ofte mangler relevant erfaring og viktige nettverk, kan det å øke humankapitalen være spesielt viktig, særlig i det norske arbeidsmarkedet, som legger stor vekt på produktivitet og dokumentasjon av kompetanse. En teori som er nært knyttet opp mot humankapitalteorien, er jobbsøketeorien (Mortensen 1986). Denne teorien ser på jobbsøking som et resultat av hvordan rasjonelle aktører tilpasser seg i et arbeidsmarked med mangelfull informasjon om jobber og lønninger. Sett i lys av denne teorien kan vikaryrårarbeid øke mulighetene til å finne seg en jobb ved at man samler seg informasjon om relevante forhold i arbeidsmarkedet.

Statistisk diskriminering (Arrow 1972) referer til arbeidsgivernes usikkerhet. I mangel på annen informasjon tildeler arbeidsgiver arbeidssøkeren gjennomsnittsegenskapene til den gruppen arbeidssøker tilhører. Denne teorien kan være spesielt relevant for innvandrere, som ofte mangler viktig dokumentasjon på arbeidserfaring og utdanning. Ved å jobbe i et vikaryrå kan man vise at man er motivert for å arbeide, og man kan signalisere kompetanse og andre egenskaper overfor fremtidige arbeidsgivere. Vikaryrårarbeid kan også minske risikoen for feilansettelser ved at arbeidsgiver kan prøve ut arbeidstaker før en eventuell fast ansettelse (screening). Dette kan være spesielt viktig i det norske arbeidsmarkedet, som kjennetegnes av et sterkt arbeidstakervern og høye kostnader i forbindelse med avskjedigelser.

På samme tid er det faktorer som trekker i motsatt retning. Teorien om

todelte arbeidsmarkeder (Doeringer og Piore 1971) deler arbeidsmarkedet inn i forskjellige segmenter. I det primære arbeidsmarkedet har man jobber preget av stabilitet, karrieremuligheter og høye lønninger. Det sekundære arbeidsmarkedet er kjennetegnet av lavt lønnsnivå, hyppige utskiftninger av arbeidsstokken og små muligheter til karriere, og mange opplever at de aldri får seg en jobb i det primære arbeidsmarkedet. Det har blitt pekt på at vikarbyråsektoren utgjør et sekundært arbeidsmarked: Mange vikarbyråarbeidere ser ut til å være fanget i vikarbyråbransjen ved at de veksler mellom perioder med vikarbyråarbeid og arbeidsledighet. Det har også blitt pekt på at vikarer mottar lavere lønninger og mindre opplæring på arbeidsplassen enn fast ansatte. I tillegg kan det å jobbe i vikarbyrå representere en lock-in effekt: Ved å jobbe i vikarbyrå tar man opp tid man ellers kunne brukt på å søke andre typer jobber. Vikarbyråarbeid kan også virke stigmatiserende ved at man signaliserer lav produktivitet, eller at man ikke er i stand til å finne seg en annen jobb.

Tidligere forskning

Selv om vikarbyråbransjen har eksistert i lang tid, er det relativt lite forskning som er blitt gjort på området. Den største årsaken til dette har vært mangel på gode data. En norsk studie av Torp et al. (1998) finner i en rapport om vikarbyråarbeidere at en av fire som jobber i vikarbyråer, går rett fra ledighet til vikarbyråarbeid, noe som støtter hypotesen at vikarbyråarbeid mobiliserer marginale grupper i arbeidsmarkedet. En svensk studie av Andersson og Wadensjö (2004) finner at innvandrere fra land utenfor Europa er overrepresentert i vikarbyråbransjen i Sverige. Studien gir også en viss støtte til springbretthypotesen: Innvandrere opplever oftere å gå rett fra vikarbyråarbeid til annen jobb, sammenliknet med innfødte.

Den internasjonale litteraturen er delt i synet på om vikarbyråarbeid er et springbrett til arbeidsmarkedet. En italiensk studie av Ichino et al. (2006) finner støtte for springbretthypotesen, mens spanske vikarbyråarbeidere ser ut til å ha lavere sannsynlighet for fast ansettelse (Amuedo-Dorantes et al. 2008). Kvasnicka (2009) bruker tyske registerdata og finner verken positiv eller negativ effekt av vikarbyråarbeid. Derimot finner han at vikarer generelt har høyere sannsynlighet for å være sysselsatt og lavere sannsynlighet for å være arbeidsledige, sammenliknet med ellers like arbeidstakere. En amerikansk studie av Autor og Houseman (2005) finner ingen støtte for springbretthypotesen av vikarbyråarbeid. Tvert imot hevder de at vikarbyråarbeid kan skade karrieremulighetene på lang sikt.

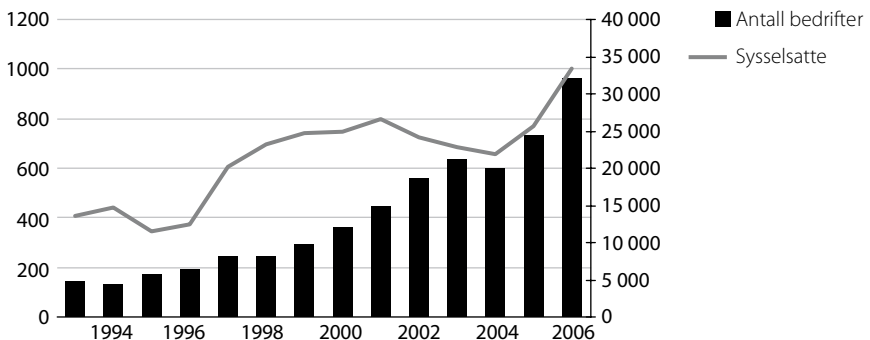
Det finnes flere årsaker til at studiene nevnt ovenfor, kommer til så forskjellige konklusjoner. For det første vil ulike metoder for å identifisere kausaleffekten bidra til ulike resultater. For det andre tar studiene for seg ulike grupper i arbeidsmarkedet: Mens noen ser på velferdsinntakere (Autor og Houseman 2005), ser andre på arbeidsledige (Kvasnicka 2009) eller midlertidig ansatte generelt (Amuedo-Dorantes et al. 2008). Til sist kan institusjonelle forskjeller mellom landene også gi en forklaring på de sprikende resultatene. Det europeiske arbeidsmarkedet er

kjennetegnet av et sterkere arbeidstakervern sammenliknet med det amerikanske, og screening av jobbsøkeren gjennom en midlertidig ansettelse kan være viktigere i Europa enn i USA. I lys av disse motstridende resultatene er det vanskelig å trekke noen generelle konklusjoner om effekten av vikarbyråarbeid for fremtidige muligheter på arbeidsmarkedet.

Kort om vikarbyråbransjen i Norge

Vikarbyråbransjen i Norge har vært i sterk vekst de siste tiårene. Selv om bransjen kun sysselsetter en liten del av arbeidsstyrken (rundt 1,4 % i 2006), har sektoren vokst raskt både med hensyn til antall ansatte, antall bedrifter som leier ut vikarer, og omsetning. Figur 1 viser utviklingen i Norge fra 1993 til 2006. Antall vikarbyråansatte i løpet av et år økte fra omtrent 13 000 i 1993 til 26 000 i 2001. Etter 2001 falt antall vikarbyråansatte med rundt 20 prosent, for så å stige kraftig igjen i 2005. Denne trenden ble sett i mange europeiske land og forklares med økonomiske konjunkturer. Antall bedrifter som leier ut vikarer, har vokst jevnt i hele perioden.

Figur 1. Antall bedrifter og sysselsatte i vikarbyråsektoren i Norge 1993–2006



Kilde: Nergaard og Svalund (2007:19)

Fram til 2000 var det generelt forbudt å drive med utleie av vikarer, med unntak for bedrifter som drev med utleie innen kontoryrkene. I juli 2000 ble loven endret, og utleie av arbeidskraft ble lagt under lovverket som regulerer midlertidige kontrakter. Det ble nå tillatt å leie ut alle typer vikarer så lenge bedriftene som leier inn arbeidskraften, følger reglene for midlertidig ansettelser. I 2005 gjorde en lovendring det enda enklere å bruke midlertidige kontrakter, noe som også utvidet mulighetene til å bruke utleide vikarer. I den senere tid har loven blitt strammet inn igjen, i forbindelse med at mange vikarbyråer har vist seg å leie ut uregistrert arbeidskraft, ofte med innvandrerbakgrunn. For å få bukt med problemet har det nå blitt opprettet et offentlig register der vikarbyråene jevnlige må registrere aktiviteten sin, og vikarbyråene må også oppfylle strengere finansielle og organisatoriske krav.

Data og utvalg

Analysen er basert på registerdata fra FD-trygd, en administrativ database som dekker hele Norges befolkning mellom 16 og 74 år fra 1992 og fremover. Data-basen består av flere offentlige registre og er organisert som en forløpsdatabase. Det vil si at hver gang et individ opplever en endring i sin arbeidsmarkedsstatus, for eksempel som følge av jobbbytte eller at han/hun blir arbeidsledig, blir dette fortløpende oppdatert i registrene. Ved hjelp av et anonymisert identifikasjonsnummer for hvert individ er det mulig å kople de ulike registrene sammen, og man kan dermed følge hvordan individene beveger seg i arbeidsmarkedet, for eksempel fra ledighet til jobb eller vice versa. Dataene inneholder også detaljert bakgrunnsinformasjon som kjønn, alder, inntekt, utdanning, fødeland og innvandringstidspunkt.

I analysen benyttes alle ledighetsforløp for ikke-vestlige innvandrere som starter mellom 1996 og 2003, og utvalget består bare av førstegenerasjons innvandrere mellom 18 og 55 år. Dette gir meg totalt 168 461 ledighetsforløp fordelt på 77 502 personer. I 1994 ble næringsstrukturstatistikken gjort om, og «Utleie av arbeidskraft» ble en egen undergruppe under «Annen forretningsmessig aktivitet» (NACE 74.502). Det betyr at Statistisk sentralbyrå innhenter informasjon om bransjen, og at vikarbyråene kan identifiseres i de offentlige registrene. Vikarbyråarbeid er dermed definert som å være registrert i sysselsettingsregisteret med næringskode NACE 74.502. Et problem med denne klassifiseringen er at det ikke er mulig å skille utleide vikarer fra administrativt personell i vikarbyråene. Bransjeforeningen for vikarbyråer, NHO Service, anslår at andelen administrativt personell er omtrent 10 prosent. Suksesskriteriet, det å få en annen jobb, defineres som å være registrert i sysselsettingsregisteret med en hvilken som helst annen næringskode enn NACE 74.502. Det vil si at jeg ikke skiller mellom faste eller midlertidige jobber, eller om individet får en deltids- eller heltidsjobb. I det følgende omtales alle jobber som ikke er formidlet gjennom et vikarbyrå, som ordinære eller vanlige jobber. For nærmere presentasjon av data og utvalg, se von Simson (2009)³.

Tabell 1 beskriver utvalgets overganger fra ledighet til vikarbyråer og fra ledighet til vanlig jobb. Nesten 50 prosent av ledighetsforløpene ender med en overgang til vanlig jobb, mens 1.06 prosent av forløpene ender med vikarbyråarbeid. Jeg ser også at «ledighet til vikarbyrå»-forløp i gjennomsnitt er litt kortere enn «ledighet til jobb»-forløp. Omtrent halvparten av vikarbyråforløpene ender med en overgang til en annen type jobb. En interessant observasjon er at de etterfølgende jobbforløpene i gjennomsnitt er lengre for direkte overganger fra ledighet enn hvis man finner seg jobb via et vikarbyrå. Hvorvidt dette kan tolkes som en støtte for springbretthypotesen av vikarbyråarbeid, er vanskelig å si uten nærmere analyse.

Tabell 1. Observerte overganger i utvalget

Antall forløp	168 461
Antall personer	77 052
Overganger fra ledighet:	
Antall «ledighet til jobb»-forløp	80 521
Antall «ledighet til vikarbyrå»-forløp	1 787
Gjennomsnittlig varighet av «ledighet til jobb»-forløp, måneder	5,78
Gjennomsnittlig varighet av «ledighet til vikarbyrå»-forløp, måneder	5,53
Antall forløp som avsluttes pga. overgang til annen arbeidsmarkedsstatus	69 086
Antall forløp som avsluttes pga. slutten på observasjonsperioden	17 067
Overganger fra vikarbyråarbeid:	
Antall «vikarbyrå til jobb»-forløp	906
Gjennomsnittlig varighet av «vikarbyrå til jobb»-forløp, måneder	5,26
Antall forløpsom avsluttes pga. overgang til annen arbeidsmarkedsstatus	771
Antall forløp som avsluttes pga. slutten på observasjonsperioden	110
Etterfølgende jobbforløp:	
Gjennomsnittlig varighet av etterfølgende jobbforløp direkte fra ledighet, måneder	15,49
Gjennomsnittlig varighet av etterfølgende jobbforløp via vikarbyrå, måneder	18,64

Tabell 2 beskriver gjennomsnittskjennetegn for utvalget delt inn etter om man får seg jobb i et vikarbyrå eller går rett til en annen type jobb, og avslører interessante forskjeller mellom de observerte overgangene.

Det å jobbe i et vikarbyrå kan være mer attraktivt for deler av befolkningen på grunn av fleksibiliteten og det store mangfoldet av arbeidssituasjoner som vikarbyråarbeid tilbyr. Mange av forskjellene i observerte kjennetegn kan derfor være et resultat av ulike preferanser. Menn har høyere tilbøyelighet til å ta seg jobb i et vikarbyrå enn kvinner. Vikarbyråarbeidere er også yngre, har bodd lenger i Norge og har større sannsynlighet for å bo i Oslo, sammenliknet med individer som går rett fra ledighet til en annen type jobb. Vikarbyråarbeid er av natur midlertidig og representerer et mindre stabilt ansettelsesforhold enn andre typer jobber, og det kan derfor være naturlig å anta at individer med familie og forsørgeransvar i mindre grad jobber i et vikarbyrå. Dette blir bekreftet i tabell 2, som viser at gifte individer og de med små barn er mer tilbøyelige til å gå rett fra ledighet til jobb enn til vikarbyråarbeid. Innvandrere fra Afrika får hyppigere enn andre innvandrergupper jobb i vikarbyråer etter endt ledighetsforløp, mens det motsatte er tilfellet for innvandrere fra Øst-Europa. Tidligere arbeidsmarkedserfaring ser ut til å ha noe å si for overganger fra ledighet: Over 25 prosent av ledighetsforløpene som ender i vikarbyråarbeid, ble startet fra et tidligere vikarbyråforløp, og over 70 prosent av forløpene som ender i ordinær jobb, ble startet fra et tidligere jobbforløp.

Tabell 2. Observerte kjennetegn ved individene etter utfall

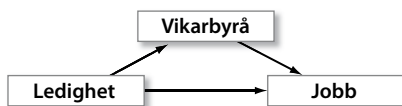
	Jobb	Vikarbyrå
Andel kvinner	42,81	33,86
Alder, år	34,47	31,09
Andel med barn under 6 år	32,08	22,5
Andel gift	61,99	44,49
Utdanning: Andel med		
- grunnskole	43,10	43,65
- videregående skole	26,22	28,93
- universitets- eller høyskoleutdannelse	17,85	17,46
- ukjent utdanning*	12,83	9,96
Andel som bor i Oslo	26,72	42,25
Andel fra		
- Afrika	15,06	24,96
- Asia	47,31	46,05
- Øst-Europa	30,06	18,41
- Sør- og Mellom-Amerika	7,58	10,58
Botid, år	9,53	9,74
Status før ledighetsforløpet:		
- vanlig jobb	71,10	44,15
- vikarbyrå	0,74	25,91
- velferdsmottaker	6,93	7,89
- utdanning	3,59	6,04
- ingen registrering	17,62	16,01

* Ukjent utdanning betyr at individet er registrert i utdanningsregisteret med ukjent utdanningsnivå.

Metode og resultater

Jeg bruker forløpsanalyse (en blandet hasardratemodell med konkurrerende risikøer) for å måle effekten av midlertidig arbeid i vikarbyråer på sannsynligheten for å få en vanlig jobb. Dette er en utbredt metode for å måle kausale effekter i analyser av arbeidstakeratferd. Mer nøyaktig følger jeg individet fra det går inn i ledighet til en overgang finner sted. Denne overgangen kan enten være til et vikarbyrå eller til en annen type jobb. Hvis individet går rett fra ledighet til jobb, avsluttes ledighetsforløpet. Ved overgang til et vikarbyrå, fortsetter jeg å følge individet til han eller hun finner seg en jobb et annet sted. Figur 2 viser mulige overganger i analysen.

Figur 2. Mulige overganger i analysen



Som i de fleste andre ikke-eksperimentelle effektevalueringstudier oppstår problemet med å skille den faktiske effekten av vikarbyråarbeid fra en ren seleksjons-effekt. Med andre ord, hvis effekten av vikarbyråarbeid på sannsynligheten for å få seg jobb er positiv, kan dette ha to årsaker: 1) Effekten av vikarbyråarbeid er positiv

eller 2) individene som får seg jobb i vikarbyråene, har visse egenskaper som gjør at de ville funnet seg jobb raskt også uten vikarbyråerfaringen. For eksempel kan de være mer motiverte for å komme ut av ledighet, slik at de uansett ville begynt å jobbe relativt raskt. Ved å kontrollere for observerte og uobserverte kjennetegn som kan påvirke både sannsynligheten for å finne seg en vanlig jobb, og for å begynne å jobbe i et vikarbyrå, kan metoden som benyttes (når bestemte forutsetninger er oppfylt), skille den faktiske effekten av vikarbyråarbeid fra en seleksjonseffekt. De observerte individkjennetegnene som kontrolleres for, er blant annet alder, kjønn, botid, nasjonalitet, utdanningsnivå, sivilstatus, antall barn og tidligere ledighetserfaring. Det kontrolleres også for kalendereffekter (konjunkturer og sesongvariasjon) og varighetsavhengighet (hvordan sannsynligheten for å få jobb, det være seg i et vikarbyrå eller en annen type jobb, kan avhenge av hvor lenge man allerede har vært arbeidsledig). Det er åpenbart at uobserverte forhold kan påvirke om og hvor man begynner å jobbe. Motivasjon og innsats er kjennetegn som det ikke er umulig å observere i de offentlige registrene, men som kan virke inn på sannsynligheten for å få seg jobb – enten i et vikarbyrå eller et annet sted⁴.

Tabell 3 viser de viktigste resultatene fra analysen. Det mest interessante estimatet er det som måler effekten av vikarbyråarbeid på sannsynligheten for å få seg vanlig jobb, men det er også av interesse å se hvordan de observerte kjennetegnene påvirker hvorvidt man begynner å jobbe i et vikarbyrå, eller hvorvidt man får seg en vanlig jobb etter endt ledighetsforløp. En tilnærmet tolkning av parametrene er prosentvis endring i månedlig sannsynlighet for å oppleve overgang til vikarbyråarbeid eller vanlig jobb. For eksempel sier estimatet for «gift» på 0,201 for overganger til vanlig jobb at det å være gift øker den månedlige sannsynligheten for å få seg en vanlig jobb med omtrent 20 prosent, sammenliknet med det å være ugift.

Effekten av vikarbyråarbeid på sannsynligheten for å få seg jobb er positiv og signifikant på 1 prosents nivå. Estimaten viser at det å ta seg jobb i et vikarbyrå øker sannsynligheten for å få en vanlig jobb med omtrent 30 prosent fra det tidspunktet man begynner å jobbe, relativt til å det å forbli arbeidsledig mens man venter på et jobbtilbud, alt annet likt. Som diskutert over, kan det være flere årsaker til at arbeidsledige ikke-vestlige innvandrere kan tjene på å ta seg jobb i et vikarbyrå. Økt humankapital i form av arbeidserfaring og opplæring, informasjonsopphenting og signaliseringseffekten er alle med på å forklare springbretthypotesen – hvilken forklaringsmodell som i dette tilfellet er utslagsgivende, er ikke mulig å fastslå uten videre analyse.

Kvinner og eldre har lavere sannsynlighet for å finne seg en jobb hvis de er blitt arbeidsledige, både i vikarbyråer og i andre bransjer. Effektene er sterkest for overganger til vikarbyråer. Eldre individer, i alle fall opp til en viss alder, er ofte i en situasjon som krever stabil inntekt, noe som delvis kan forklare hvorfor denne gruppen ser ut til å bruke vikarbyråene mindre. Det viser seg også at eldre kan ha større problemer med å tilpasse seg nye arbeidssituasjoner enn yngre. Dette kan forklare både hvorfor eldre har lavere sannsynlighet for å forlate ledighet til fordel

Tabell 3. Estimerte resultater av sannsynligheten for å gå fra arbeidsledighet til vikarbyråer og fra arbeidsledighet til vanlig jobb (enten direkte eller via et vikarbyrå)

Sannsynligheten for å ha en overgang til	... vanlig jobb	... vikarbyrå
Springbretteffekt av vikarbyråarbeid	0,331	
Kvinne	-0,087	-0,274
Alder	-0,009	-0,057
Gift	0,201	-0,055
Barn under 6 år	-0,103	-0,305
Bor i Oslo	-0,207	0,439
Opprinnelsesland (ref. Asia)		
- Afrika	-0,167	0,279
- Øst-Europa	0,032	-0,169
- Sør- og Mellom-Amerika	0,253	0,603
Utdanning (ref. videregående):		
- grunnskole	-0,248	-0,369
- universitet/høgskole	-0,011	-0,005
- ukjent utdanning	-0,059	-0,360
Botid	0,021	0,024
Tidligere ledighetserfaring*	0,113	0,194
Lokal ledighetsrate	0,017	-0,162

Estimater som er signifikante på 1 prosents nivå er uthevet og i kursiv.

* Tidligere ledighetserfaring defineres som å være registrert i arbeidsledighetsregisteret minst en måned de siste 12 måneder før det aktuelle ledighetsforløpet starter.

for begge typer jobb generelt, og hvorfor effekten er sterkest for vikarbyråarbeid spesielt – siden denne typen arbeidsforhold nettopp er kjennetegnet av stadig skiftende arbeidssituasjoner. Den midlertidige karakteren til vikarbyråarbeid kan også forklare hvorfor individer med små barn har lavere sannsynlighet for å være vikarer. Familieansvar er forbundet med et økt behov for stabilitet og sikker inntekt, og personer med små barn vil derfor antakeligvis i større grad ha en vanlig jobb fremfor flere midlertidige oppdrag.

Som nevnt innledningsvis, er det mange innvandrere som kommer til Norge uten noen form for dokumentert utdanning. Dette er personer som kan ha spesielt stor nytte av å jobbe i vikarbyråer, både for å samle seg norsk arbeidserfaring og for å signalisere hvilken kompetanse de faktisk sitter inne med. Resultatene viser at denne gruppen ikke ser ut til å bruke vikarbyråene i spesielt stor grad – både personer med ukjent og lav utdanning har lavere sannsynlighet for å begynne å jobbe i et vikarbyrå etter endt ledighetsforløp. Ikke overraskende har arbeidsledige som bor i Oslo større sannsynlighet for bli vikarer, noe som antakeligvis handler om at mange vikarbyråer er lokalisert i området rundt Oslo og Akershus, mens de derimot har lavere sannsynlighet for å få seg annen type jobb etter ledighetsperioden. Dette kan henge sammen med at Oslo-området har høy konsentrasjon av innvandrere, og mange innvandrere konkurrerer da om samme type jobber i det samme lokale arbeidsmarkedet.

Hvilken del av verden man er fra, ser ut til å påvirke hvorvidt man begynner å jobbe i et vikarbyrå. Sammenliknet med innvandrere fra Asia, har innvandrere fra Afrika større sannsynlighet for å få seg jobb i et vikarbyrå, mens de har lavere sannsynlighet for å finne seg en annen type jobb. Innvandrere fra Sør- og Mellom-Amerika finner seg raskere jobb både i et vikarbyrå og andre steder, mens innvandrere fra Øst-Europa er mindre tilbøyelige til å bli vikarer. Hvor lenge man har bodd i Norge, har også en effekt på om man forlater ledighet. Økt botid henger sammen med økte kunnskaper om landet og bedre språkbeherskelse – kompetanse som er viktig for å lykkes i det norske arbeidsmarkedet.

Konklusjon

Jeg har i denne artikkelen undersøkt hypotesen at vikarbyråarbeid er et springbrett til arbeidsmarkedet for ikke-vestlige innvandrere i Norge. Hovedresultatet er at vikarbyråarbeid øker sannsynligheten for å få seg en ordinær jobb for arbeidsledige ikke-vestlige innvandrere, sammenliknet med det å forbli arbeidsledig til man eventuelt finner seg en jobb. Det er kontrollert for seleksjon ved at de samme uobserverte egenskapene kan påvirke både sannsynligheten for å ha en overgang fra ledighet til et vikarbyrå og ledighet til en vanlig jobb. Resultatene tyder på at arbeidsledige ikke-vestlige innvandrere kan tjene på å begynne å jobbe i et vikarbyrå, ved at det øker sannsynligheten for å få seg annen type jobb, sammenliknet med det å gå ledig i samme periode. Dette tyder på at tiltak som hjelper innvandrere med å prøve seg i arbeidslivet, har en effekt.

Jeg har i analysen kun sett på effekten av vikarbyråarbeid på direkte overganger fra arbeidsledighet til jobb. En interessant utvidelse av analysen er å tenke seg at vikarbyråarbeid kan ha to effekter: En effekt mens man jobber i vikarbyrået, og en annen effekt etter man har forlatt vikarbyrået. Det kan også være interessant å se om effekten av vikarbyråarbeid er forskjellig for ulike grupper av innvandrere, for eksempel for kvinner eller for ulike aldersgrupper.

Noter

1. Artikkelen er en del av rapporteringen fra prosjektet «Labour market integration of non-western immigrants: identifying policies that work», finansiert av Norges forskningsråd under Arbeidslivsprogrammet (prosjektnr. 173599).
2. Blant ikke-vestlige land regnes her Tyrkia og land i Øst-Europa, Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika.
3. Paperet kan fås ved å ta kontakt med forfatteren.
4. Mer nøyaktig estimerer jeg to likninger simultant: Sannsynligheten for å gå fra ledighet til et vikarbyrå og sannsynligheten for å gå fra ledighet til en jobb – enten direkte eller via et vikarbyrå. På denne måten åpner jeg opp for at de samme uobserverte egenskapene kan påvirke hvorvidt og hvor raskt man forlater ledighet. En mer detaljert presentasjon av modellen, samt en diskusjon om viktige forutsetninger og estimeringsmetode, finnes i von Simson (2009).

Referanser

- Amuedo-Dorantes, C., M.A. Malo og F. Munoz-Bullon (2008), «The Role of Temporary Help Agencies on Workers' Career Advancement». *Journal of Labor Research*, 29:2.
- Anderson, P. og E. Wadensjö (2004), *Temporary Employment Agencies: A Route for Immigrants to Enter the Labour Market?* Discussion Paper No. 1090. Bonn: Institute for the Study of Labour (IZA).
- Arrow, K.J. (1972), «The Theory of Discrimination». I: O.C. Ashenfelter (red.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Autor, D. og S. Houseman (2005), «Temporary Agency Employment as a Way out of Poverty?» I: R. Blank, S. Danziger og R. Schoeni (red.), *Working but Poor: How Economic and Policy Changes are Affecting Low-Wage Workers*. New York: Russell Sage.
- Becker, G.S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Doeringer, P.B. og M.J. Piore (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass: D.C. Heath.
- Ichino, A., F. Mealli og T. Nannicini (2006), «Temporary Work Agencies in Italy: A Springboard Toward Permanent Employment?» *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, 64:1.
- Kvasnicka, M. (2009), «Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?» I: D.H. Autor (red.), *Studies in Labor Market Intermediation (National Bureau of Economic Research Conference Reports)*. Chicago: Chicago University Press.
- Mortensen, D.L. (1986), «Job Search and Labour Market Analysis». I: O.C. Ashenfelter og R. Layard (red.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 2. Amsterdam, North-Holland.
- Nergaard, K. og J. Svalund (2007), *Utleie av arbeidskraft. Omfang og utvikling*. Notat 2008:25. Oslo: Fafo.
- Torp, H., P. Schøne og K.M. Olsen (1998), *Vikarer som leies ut: Hvem er de og hvilke arbeidsvilkår har de?* Rapport 98:11. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- von Simson, K. (2009), *The stepping stone effect of temporary help agency work for non-western immigrants in Norway*. Upublisert manuskript.
- Zijl, M. og M. van Leeuwen (2005), *Temporary jobs: Intermediate positions or jumping boards? Searching for the stepping-stone effect of temporary employment*. Discussion Paper No. 38. Amsterdam: Stichting voor Economisch Onderzoek der Universiteit van Amsterdam (SEO).