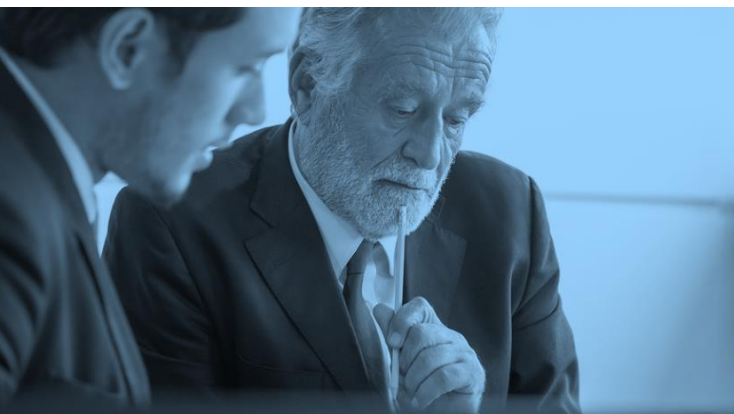


VERDIEN AV BEMANNINGSTJENESTER

SAMFUNNSØKONOMISK ANALYSE AV BEMANNINGSBRANSJEN



DESEMBER 2018

INNHold

HOVEDFUNN.....	3
BIDRAGET FRA BEMANNINGSTJENESTER	5
METODE OG GRUNNLAGSTALL.....	7
NYTTE AV BEMANNINGSBRANSJEN.....	8
BEMANNINGSBRANSJENS BIDRAG TIL HELSEVESENET	19
STATUSANALYSE AV BEMANNINGSBRANSJEN	23
TRYGD OG UTENFORSKAP I ARBEIDSLIVET	33
KOSTNADER VED UFØRETRYGD FOR OFFENTLIG SEKTOR.....	39
VEDLEGG.....	40
KILDER.....	49

KORT OM RAPPORTEN

Denne rapporten er skrevet av NyAnalyse AS på oppdrag fra NHO Service og Handel. Hensikten er å kartlegge og belyse samfunnsnyttene til bemanningsbransjen ved bruk av samfunnsøkonomisk teori og analyse.

NyAnalyse er et uavhengig rådgivnings- og utredningsselskap med spisskompetanse innen samfunnsøkonomisk analyse, nærings- og arbeidslivspolitik. Funn og konklusjoner i denne utredningen representerer NyAnalyse sine egne faglige vurderinger.

Oslo, desember 2018.

HOVEDFUNN

SAMFUNNSREGNSKAPET FOR BEMANNINGSBRANSJEN

Statusanalysen gjennomført i denne utredningen viser følgende:

- Virksomheter innen bemanningsbransjen og de ansatte tilfører norsk økonomi store verdier. Verdiskapingen utgjorde hele 15,2 mrd. kroner i 2017. Omsetningen var på 18,6 mrd. kroner.
- Bemanningsbransjen står for et direkte skattebidrag på rundt 7,6 mrd. kroner. Dette kan finansiere over to tredjedel av budsjettet til Klima- og miljødepartementet. Alternativt kan det finansiere årsverk for ca 12.000 lærere, 15.000 politibetjenter, eller 16.500 sykepleiere.
- Samlet sett har bransjen, inkludert egne ansatte og utleid arbeidskraft, rundt 70.000 sysselsatte.

Bemanningsbransjen skaper ringvirkninger i økonomien gjennom innkjøp av varer og tjenester fra underleverandører. Vi finner at:

- Vare- og tjenestekjøp i Norge utgjør drøyt 2,7 mrd. kroner. Ifølge vår WEI-modell betyr dette at bemanningsbransjen sikrer 1900 årsverk i andre næringer.

Hvilke næringer har størst nytteverdi fra bemanningsbransjen?

- Fordelingen av 47 millioner timer med utleie av ansatte totalt i 2017, tilsier at «bygg og anlegg» er størst med rundt 1/3 av timene, så følger «lager, logistikk og transport» med 14 pst. andel, og deretter «industri og produksjon» med 10 pst.
- En illustrasjon av beregnet verdiskaping (bruttoprodukt) viser at innleide i bygg og anlegg står for ca. 8 milliarder i verdiskaping.
- Bemanningsbransjen er til stor nytte i disse bransjene, fordi de hjelper til med å levere store prosjekter, opprettholde frister, samt konkurrere med utlandet.

Helsebidraget fra innleie av arbeidskraft:

- Det er viktig å påpeke at offentlig helsevesen også har stor positiv nytte av bemanningsbransjen. Tall fra helseforetakene viser at det leies inn for 940 millioner kroner fra bemannings- og vikarbyråer i 2017, som er en klar økning fra 2016. Kommunene leide inn personell innen helse- og sosial for drøyt 1 milliard kroner.
- Tall fra NHO Service og Handel viser at mellom 2000 og 3000 årsverk innen helse tilføres gjennom bemanningsbransjen.

- Det er ca. 1 pst. av årsverkene innen helse og sosial som leveres av bemanningsbransjen, og det ser ut som andelen er nokså stabil de siste 5-6 årene.

VERDIEN AV INNGANGSPORTEN TIL ARBEIDSLIVET

Bemanningsbransjen er nyttig for arbeidsgiver fordi den:

- Gir hjelp i både gode og dårlige tider.
- Gir bedre bruk av ressurser og konkurransefordeler.

Bemanningsbransjen er nyttig for arbeidstaker fordi den:

- Gir lettere tilgang til arbeidsmarkedet.
- Gir kompetansebygging og fleksibilitet.
- Gir positive effekter for senere arbeidsliv.

Bemanningsbransjen er nyttig for økonomien generelt fordi den:

- Gir mindre risiko.
- Gir raskere ansettelser.

MINDRE UTENFORSKAP OG TRYGD I ARBEIDSLIVET

Offentlig sektor får følgende gevinster når en person fra disse utsatte gruppene går fra full uføretrygd til fullt arbeid:

- Mann under 35 år: 387.974 kr
- Gjennomsnittlig innvandrer: 335.539 kr
- Gjennomsnittlig senior: 445.830 kr
- Kvinne under 35 år: 369.784 kr

Hvis det blir en økning i antall uføretrygdede blant unge (18-35 år), vil offentlige budsjetter få følgende totalkostnader over tid:

- Lav økning (10 %): 42,9 milliarder kr over 10 år, 88,3 milliarder over 20 år.
- Moderat økning (20 %): 46,8 milliarder kr over 10 år, 96,4 milliarder over 20 år.
- Høy økning (25 %): 48,7 milliarder kr over 10 år, 100,4 milliarder over 20 år.

BIDRAGET FRA BEMANNINGSTJENESTER

En moderne og fleksibel økonomi er helt avhengig av en velfungerende bemanningsbransje. Det gir rask tilgang på kompetanse, høyere konkurransekraft og sikrer arbeidserfaring til utsatte grupper.

Norge er en liten og åpen økonomi. Det er store utfordringer med globale endringer i etterspørselen etter norske varer og tjenester. Konjunktorene og vår konkurranseevne medfører at eksportrettet næringsliv har varierende behov for arbeidskraft i oppgangs- og nedgangstider. Det er ofte slik at bedriftene etterspør flere ansatte i gode tider, og kampen er hard om de beste hodene. På grunn av usikkerheten i markedet ønsker de ikke en fast kostnad som er betydelig høyere, men en fleksibilitet ved ansatte gjennom bemanningsbransjen.

En av de store fordelene med bruk av bemanningsbyråer for bedrifts-Norge er at de relativt raskt kan tilpasse arbeidsstokken til etterspørselsforholdene. Det er også slik at unge mennesker kan få sin første arbeidserfaring tilknyttet oppdrag som går via bemanningsbransjen. Siden rundt 51 prosent av de som har en midlertidig jobb får en fast jobb et år senere, og 59 pst. etter 21 måneder (Nergaard, 2018), er dette en svært viktig inngangsport til arbeidslivet.

INNGANGSPORT TIL ARBEIDSLIVET OG RELEVANT ERFARING

Unge mennesker som har gjort ferdig studier eller fagbrev står ofte langt bak i jobbkøen. Det skyldes at andre arbeidssøkere har relevant arbeidserfaring. Bemanningsbransjen er en positiv bidragsyter til at unge som kommer rett fra utdanning, kan få verdifull erfaring og bygge CV-en sin til å sikre seg inntekt og god kompetanse. Det kan sikkert være vanskelig å få sin første jobb, men det er liten tvil om at vikarbyråer og andre sørger for at tusenvis av mennesker får en sjanse til å «bevise» sin markedsverdi. Det gjelder også andre grupper med hull i CV-en eller arbeidsledige, som arbeidsgivere er mer skeptiske til å ansette i fast stilling.

Denne rapporten beskriver, tallfester og synliggjør samfunnsbidraget fra bemanningsbransjen i Norge. Vi har sett på bidraget i form av direkte og indirekte verdiskaping, sysselsetting, skattebidrag, samt andre ikke-tallfestede forhold knyttet til

risiko, friksjonsledighet og søkekostnad, mv. I tillegg har vi sett på merverdien som skapes eksternt hos bedrifter som benytter bemanningstjenester.

RAPPORTEN BESTÅR AV FØLGENDE TRE DELER:

Del 1 beskriver først fremgangsmåte og bruk av metode, og deretter ulike nyttegevinster for arbeidsgiver, arbeidstaker og samfunnet mer generelt.

Del 2 gjengir funn og resultater fra en statusanalyse av bemanningsbransjen i 2017, samt utviklingen innen næringen «arbeidskraftstjenesten» mellom 2000-2017.

Del 3 viser positive sider ved bemanningsbransjen ved hjelp av par case-illustrasjoner. Her inngår talleksempel som viser innsparingen for offentlig budsjetter ved flere i arbeid og færre på trygd og andre sosiale ytelser.

Boks 1. Begrepsavklaring

Verdiskaping er her målt som bruttoprodukt i basisverdi. Brutttoprodukt er økonomisk merverdi opptjent gjennom produksjonsaktivitet i bedriften, definert som produksjon i basisverdi minus produktinnsats. Verdiskaping (brutttoprodukt – basis) = produksjon i basis – produktinnsats

Friksjonsledighet: Arbeidsledighet som oppstår fordi arbeidsgiver og -taker ikke finner hverandre.

Informasjonsasymmetri: Tilstand som oppstår hvis det er en skjevfordeling i informasjon mellom parter i en økonomisk transaksjon.

Kausalitet: Årsakssammenheng mellom to eller flere variabler. Må ikke forveksles med korrelasjon, altså samvariasjon.

Konjunkturer: Generell betegnelse for aktivitetsnivå i økonomien. Er gitt ved differansen mellom faktisk aktivitet og trendnivået.

Signifikansnivå: Sannsynligheten for at samvariasjon ikke er tilfeldig. Måles ofte ved p-verdier, hvor en lav p-verdi tilsier statistisk signifikans.

METODE OG GRUNNLAGSTALL

Følgende kapittel gir en generell oversikt over fremgangsmåte, metode og bruk av grunnlagstall som ligger til grunn for statusanalysen av bemanningsbransjen og diverse beregninger av nyttegevinster for offentlig sektor og samfunnet forøvrig.

Statusanalysen, også kjent som et samfunnsregnskap, viser verdi-, sysselsettings- og skattebidraget fra bemanningsbransjen i 2017. I tillegg til det direkte bidraget, har vi også anslått ringvirkninger for underleverandører, øvrig verdikjede og offentlig velferd utløst av aktiviteten hos bemanningsbransjen. For å kartlegge ringvirkninger som avstedkommer via kjøp av varer og tjenester fra underleverandører og andre næringer har vi brukt vår ringvirkningsmodell (WEI-modell). Modellen beregner virkninger mange ledd oppover i verdikjeden og gir oss et anslag over indirekte verdiskaping, sysselsetting og skattebidrag til offentlig sektor. Datagrunnlaget er produktkryssløpet til SSB, regnskapsinformasjon, samt Prop. 1 LS (2016-2017) – Skatter, avgifter og toll 2017.

Modellen anslår verdi-, sysselsettings- og skattevirkninger for underleverandører og resten av verdikjeden flere ledd oppover – iterativt – for en gitt periode. Det er verdt å nevne at alle disse effektene spres ut mellom forskjellig tilbydere i økonomien, og over tid. Høyere ordenseffekter kan beregnes svært langt tilbake. Vi avskjærer ved ett årsverk.

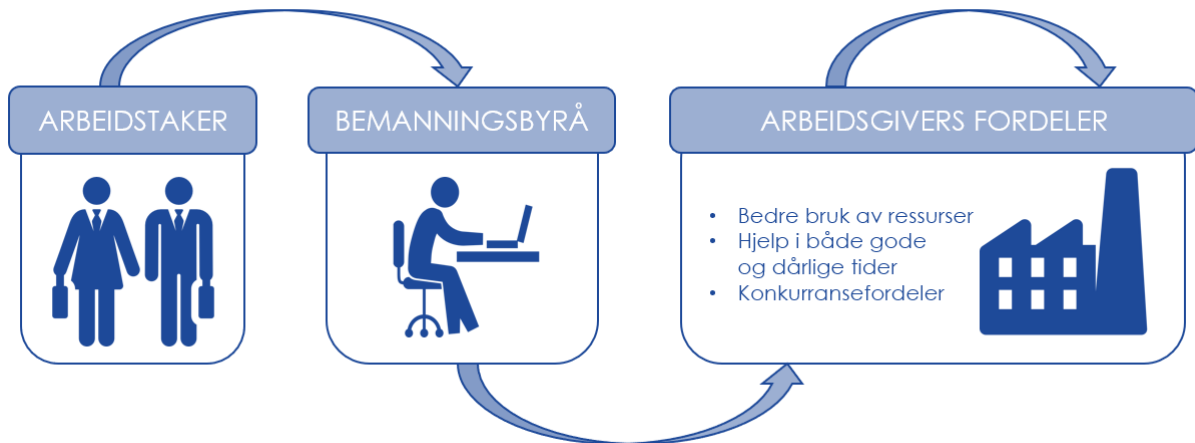
Statistikk som viser næringsutvikling for «arbeidskraftstjenesten» mht. verdiskaping, sysselsetting mv. over tid er hentet fra SSB. Vi har også hentet inn relevante tall fra vår egen database med regnskapsinformasjon. Skatte- og avgiftssatser er hentet fra Skatteetaten.

I beregningene av trygd og utenforskap, er tallene for uføretrygd primært hentet fra NAV. De fører månedlig statistikk for dette emnet, og har i flere tilfeller supplert tall direkte på forespørsel. Tall for gjennomsnittlig lønn fordelt på alder og kjønn er hentet fra Teknisk Beregningsutvalg (TBU). For beregningene er det brukt såkalt scenarioanalyse, hvor en legger til grunne visse antagelser, og kalkulerer konsekvensene av endringer i utvalgte variabler – gitt disse antagelsene.

NYTTE AV BEMANNINGSBRANSJEN

NYTTEVERDI FOR ARBEIDSGIVER

Bemanningsbransjen er nyttig for arbeidsgiver på flere måter. Dette inkluderer bedre bruk av hjelp i både gode og dårlige tider, ressurser, og konkurransefordeler.



Kilde: NyAnalyse

BEDRE BRUK AV RESSURSER

Arbeidskraft er den viktigste innsatsfaktoren ved fremstilling av varer og tjenester, men behovet for arbeidskraft varierer imidlertid med hensyn til bedriftens alder, størrelse og næringstilhørighet. Unge vekstselskaper har ofte behov for kompetent arbeidskraft, mens større og modne selskaper trenger god og stabil tilgang på arbeidskraft ved sykefravær, permisjon, o.l. Det samme kan sies om mer sykliske næringer som varehandel og bygg- og anlegg, kontra mer skjærmede næringer som helse og omsorg, og undervisning, for å nevne noen. Dette er kun et par eksempler, ment for å illustrere at ulike behov med hensyn til etterspurt kompetanse og varighet stiller ulike krav til planlegging og risikohåndtering hos arbeidsgiver. Dette er ofte både ressurs- og tidkrevende, og kan i verste fall legge beslag på mye tid på bedriftens kjernevirksomhet.

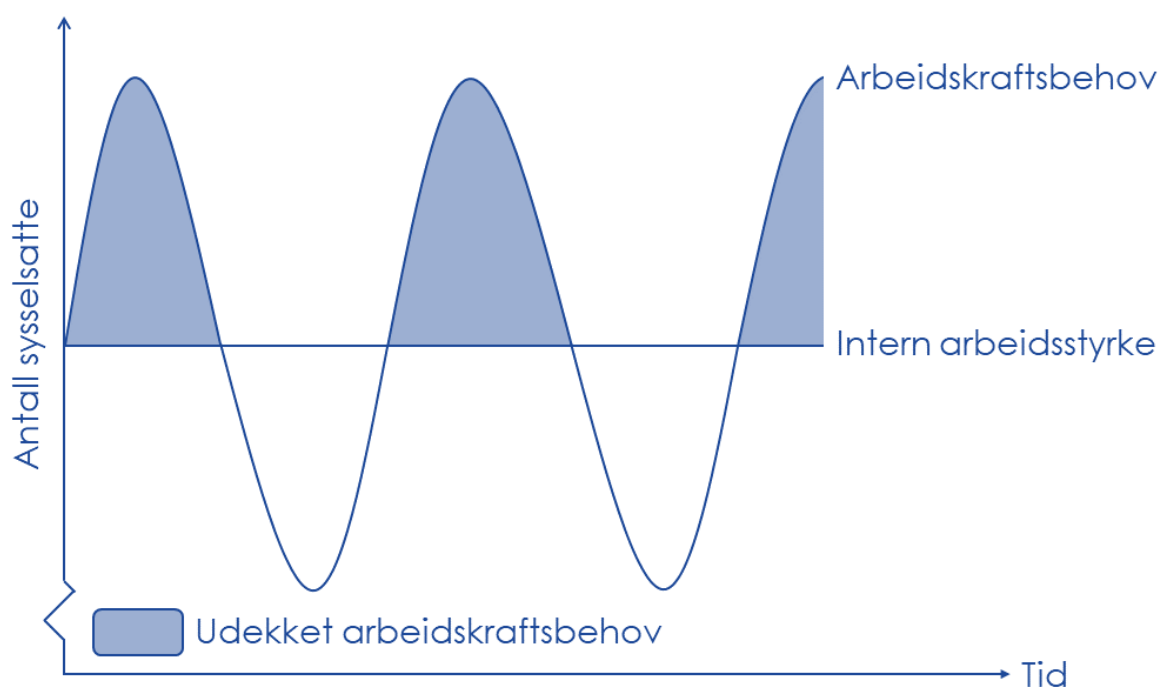
Bemanningsbyråer har sitt naturlige utspring i dette markedets behovet, og har siden årtusenskiftet vokst frem som en betydelig verdiskaper og sysselsetter. Deres inntog og videre vekst skyldes høy og tiltagende etterspørsel, samt effektivitetsgevinster og stordriftsfordeler ved å bygge opp og ha et eksternt spesialistmiljø. Spesialisering sikrer mer effektiv matching av tilbud og etterspørsel, reduserte transaksjonskostnader, og

risiko. For bedrifter som raskt skal sette i gang med nye prosjekter, kan bemanningsbyråene bidra ved å redusere dyr ventetid. Bemanningsbyråer kan i mange tilfelle finne arbeidskraft raskere enn bedriften selv, som betyr at de kan hjelpe bedriftene med å raskt finne riktig kompetanse. Dette vil i praksis være kostnadsbesparende, fordi rekrutteringen som skjer via bemanningsbyråene er større enn hos de individuelle bedriftene, og dermed billigere per rekruttering.

BEMANNINGSBYRÅER GLATTER UT TOPPER OG BUNNER

Bedrifter flest veksler mellom perioder med høy og lav omsetning og aktivitet. For eksempel kan behovet for arbeidskraft innen næringen «overnatting og servering» være høy rundt sommermånedene og lav rundt vintermånedene. Bedrifter som har heltidsansatte gjennom året for å dekke aktiviteten rundt sommeren, vil ha høyere kostnader og lavere lønnsomhet rundt vinter. Dette er uheldig for bedriften, men også for samfunnet, fordi arbeidskraft låses inn et sted der avkastningen er lav og dermed gir opphav til ressursløsning. Motsatt vil bedrifter som ikke sikres tilgang på kompetent arbeidskraft ved perioder med høyere aktivitet gå glipp av omsetning og potensiell verdiskaping. Dette er illustrert visuelt i Figur 1.

Figur 1: Arbeidskraftsbehov. Illustrasjon.



Kilde: NyAnalyse

SYKEFRAVÆR, PERMISJON OG ANNET

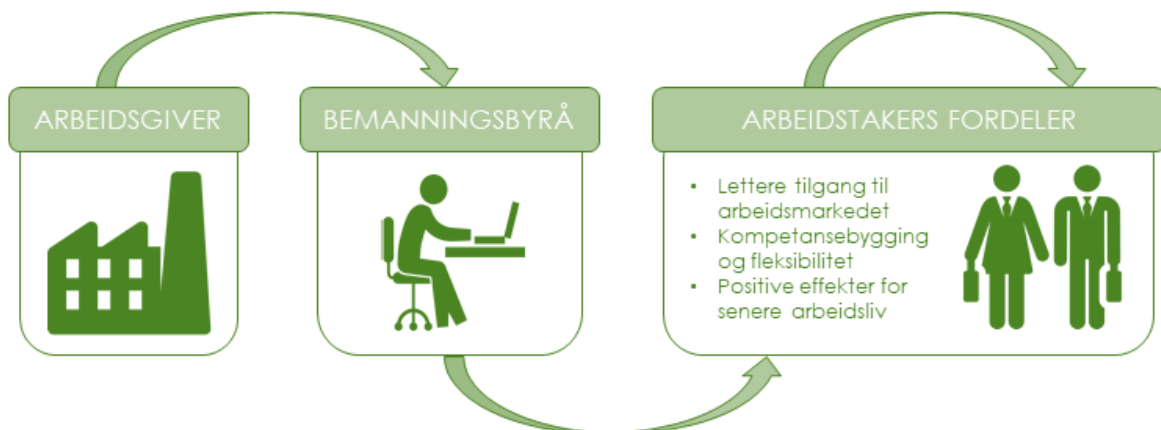
Bedrifter kan også stå ovenfor særskilte utfordringer som skyldes for eksempel sykdom, fravær eller permisjon. Hele seks av ti bedrifter sier de bruker bemanningsbyråer på grunn av dette (Manpower, 2018). Mens man ved nyansettelse kan ta seg ekstra tid til å finne den rette arbeidstakeren, vil det ved midlertidig fravær av arbeidskraft være mer prekært med tid. Bemanningsbyråer besitter databaser med villige arbeidstakere, og kan derfor sikre at fravær ved sykdom, men også permisjon, raskt møtes med ny arbeidskraft.

KONKURRANSEFORDELER

Bemanningsbyråer kan også skape verdier for bedriftene på konkurransesiden av virksomheten. Blant ledere i norske bedrifter som har brukt bemanningsbyrå de siste tre årene, sier 63 pst. at deres innleide vikarer tilfører deres virksomhet mer fleksibilitet. Fire av ti mener bemanningsbyråene øker virksomhetens konkurranseevne (Manpower, 2018). Dette er logisk fra et økonomisk perspektiv. Større og bedre tilgang til vikarer gjør at bedrifter lettere kan ta i bruk tilgjengelige ressurser, og dermed unngå stagnasjon. Hadde vikartilgangen blitt begrenset, kunne det fått negative konsekvenser for konkurransen i næringslivet. For flere bedrifter ville det tatt lengre tid å få tak i nødvendig arbeidskraft, noe som ville vært mer fordelaktig for større bedrifter med interne ressurser. Konsekvensen av dette ville vært svekket konkurranseevne for SMB, og mindre effektivitet i næringslivet.

NYTTEVERDI FOR ARBEIDSTAKER

Bemanningsbyråer gir nytteverdi for arbeidstakere på flere måter, inkludert lettere tilgang til arbeidsmarkedet, kompetansebygging og fleksibilitet, samt positive effekter for senere yrkesliv.



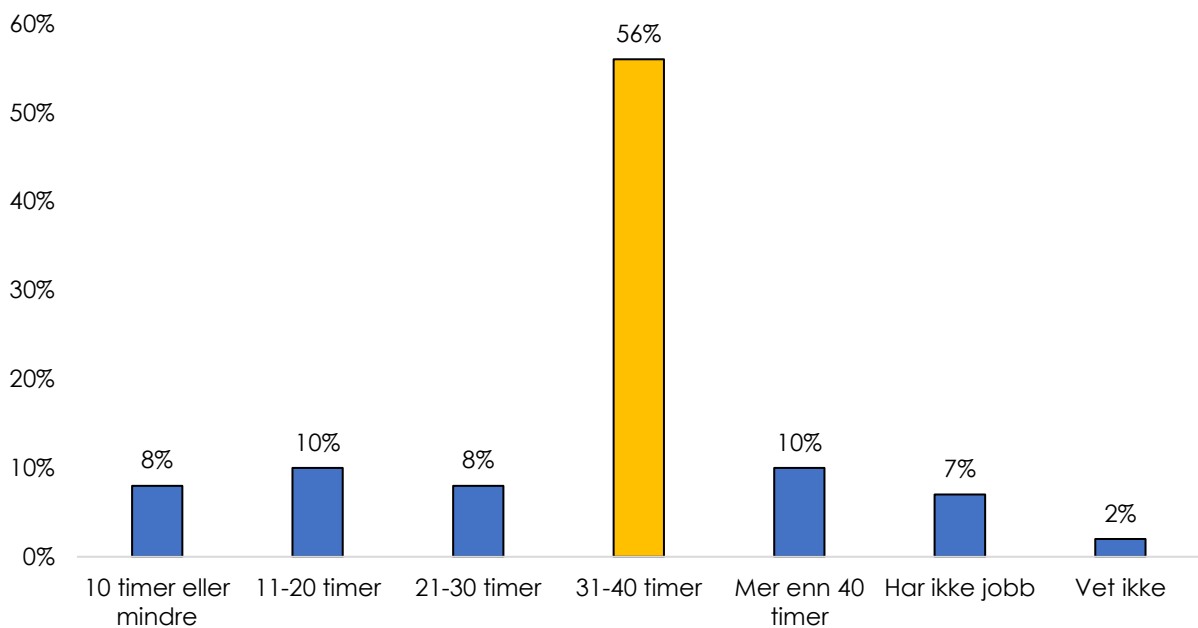
INNGANGSPORT TIL ARBEID

Bemanningsbransjen skaper verdier for arbeidstakere på flere måter, men primært fordi den fungerer som en inngangsport til arbeidsmarkedet. For mange arbeidstakere er bemanningsbransjen ikke bare en enklere vei inn i arbeidsmarkedet, men også den eneste. Hele fire av ti bedrifter utlyste ikke stillinger offentlig i 2017 (NAV, 2017). Til tross for svingninger i markedet, er dette tallet relativt stabilt. Slike stillinger blir besatt enten internt, gjennom egne nettverk, eller gjennom bemanningsbyrå. For arbeidstakere som ikke besitter tilgang til de to første kanalene, eller bare ønsker flere og nye muligheter, utgjør byråene derfor en mulighet til å få tilgang til en langt større del av arbeidsmarkedet.

KOMPETANSEBYGGING OG FLEKSIBILITET

Det finnes mange forskjellige arbeidstakere som bruker bemanningsbyråer. Felles for dem alle er at de får muligheten til å bygge kompetanse. For studenter kan det være ferdigheter de får bruk for etter at de har avlagt vitnemål. For arbeidsledige kan det være ferdigheter som gjør at de kommer ut av ledigheten, muligens også permanent. For utenlandske arbeidstakere gir det en mulighet til å ikke bare lære norsk språk, men også norsk kultur.

Figur 2: Fordeling av arbeidsmengde i bemanningsbransjen

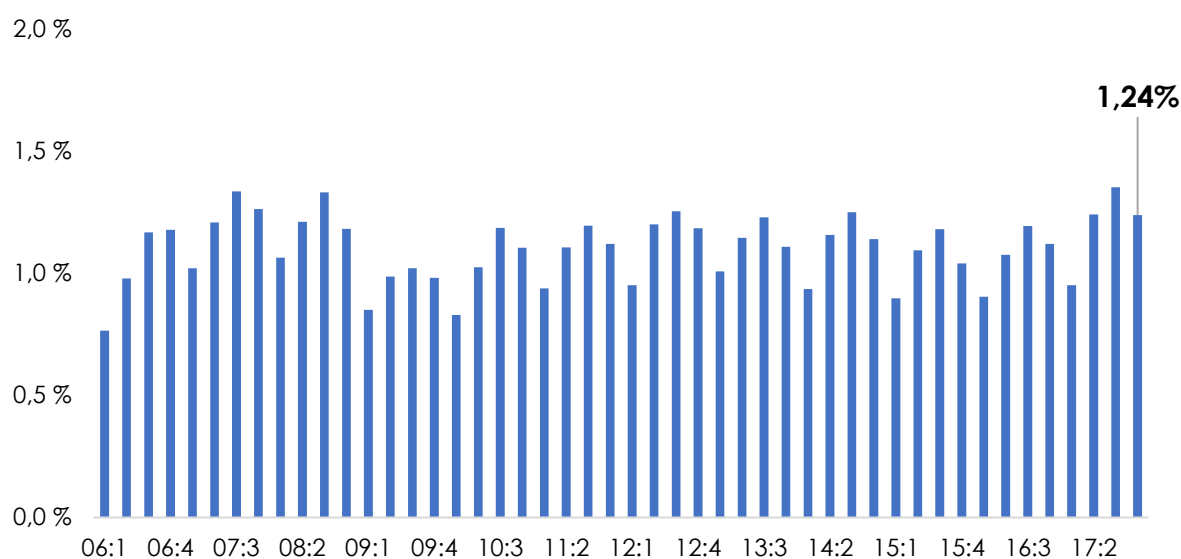


Kilde: NHO Service og Handel

Det er ingen grunn til å tro at person som får jobb via bemanningsbransjen jobber lite. Som vi ser i Figur 2, jobber over halvparten, nærmere bestemt 56 pst., heltid. 10 pst. jobber faktisk mer enn 40 timer i uken. Av disse jobber de fleste enten i bygg og anlegg eller helse og omsorg (NHO Service og Handel, 2016).

Det er blitt hevdet at bemanningsbransjen vokser på bekostning av andre ansettelsesformer i Norge. Det er derimot en klar samvariasjon mellom antall årsverk som ytes totalt i Norge og størrelsen på bemanningsbransjen. I fjerde kvartal av 2017 var bemanningsbransjens størrelse, altså hvor mange prosent årsverkene i bemanningsbransjen gjorde som en andel av antall årsverk totalt, på 1,24 pst. Denne størrelsen har vært ganske stabil på 1 pst. helt siden 2004. I praksis betyr dette at årsverk i bemanningsbransjen er sterkt korrelert med utviklingen i den norske økonomien generelt. Hvis produksjonsnivået i Norge øker og reduseres, vil det også være en økning eller reduksjon i bemanningsbransjen.

Figur 3: Utvikling i bemanningsbransjens relative størrelse



Kilde: NHO Service og Handel

POSITIVE EFFEKTER FOR SENERE ARBEIDSLIV

Hvorvidt arbeidstakere blir utnyttet i bemanningsbransjen eller om de gjør en verdifull investering til fremtidig arbeidsliv, er hyppig debattert. Dette kan lett prege etterlatt inntrykk. Til tross for det som iblant hevdes, er arbeidstakerne i bemanningsbransjen rimelig fornøyd med de mulighetene som tilbys. Et eksempel er oppfatningen av arbeidstakere som fastlåst i en endeløs vikarspiral uten utsikter for fast ansettelse. En spørreundersøkelse rettet mot de ansatte innen bemanning viser at over 90 pst. ikke opplever dette som en aktuell problemstilling. Halvparten av vikarene mener faktisk at deres stilling er den beste måten å komme inn i arbeidslivet på (Manpower, 2018). 70 pst. støtter påstanden at man i innleiebedriften er positive til innleide medarbeidere.

Boks 2. Internasjonale funn om effekten av bemanningsbransjen på sysselsetting

Tyskland: I forbindelse med Hartz-reformen i 2005, økte graden av arbeid via bemanningsbyråer. En analyse utført av Bundesagentur für Arbeit (BDA) viste at dette hadde positiv effekt på arbeidsledighet, som totalt falt fra 4,4 millioner i 2004 til 3,3 millioner i 2008.

Belgia: En undersøkelse som sammenligner personer over tid, gjort for det flamske arbeidsdepartementet, finner at personer som jobber via bemanningsbyrå i mindre grad er arbeidsledige enn de som ikke jobber via et byrå. Etter ett år var 31,6 pst. av denne gruppen arbeidsledige, mot 56 pst. i kontrollgruppen. Etter to år var samme tall sunket til 30,2 pst. og 49,9 pst. De som jobbet via bemanningsbyrå hadde også større sannsynlighet for å få permanent arbeid, da 28,9 pst. av disse fikk fastjobb etter ett år, mens bare 22 pst. i kontrollgruppen fikk det.

Nederland: En rapport som var basert på offentlig data viste at effekten av å jobbe gjennom et bemanningsbyrå er lik effekten av en langvarig, midlertidig arbeidskontrakt direkte i bedrift, men bedre enn kortere midlertidige oppdrag.

Danmark: Forskerne Elke Jahn og Michael Rosholm har vist at bemanningsbransjen øker yrkesdeltagelse for innvandrere, og er særdeles effektiv for førstegenerasjons ikke-vestlige innvandrere.

Frankrike: Mens 55 pst. av ansatte i bemanningsbransjen kom fra arbeidsledighet eller inaktivitet i arbeidslivet i 2010, var andelen sunket til 21 pst. etter ett år med arbeid via bransjen.

Boks 3. Forskning om bemanningsbransjen og sysselsetting i Norge

I Norge er det i hovedsak **Kristine von Simson** som har forsket på bemanningsbransjens rolle når det kommer til sysselsetting. I en rapport fra 2009 undersøker hun om bemanningsbransjen har en positiv betydning for **ikke-vestlige innvandrere** i arbeidsmarkedet. Her bruker data for totalt **168.461 ledighetsforløp** fordelt på **77.502 personer** i perioden **1996-2003**.

For å komme frem til resultatene, bruker von Simon en såkalt **forløpsanalyse**, som er en utbredt metode for å måle **kausale effekter** i analyser av arbeidstakeratferd. Hun finner at effekten av å jobbe i et bemanningsbyrå er **positiv og signifikant på 1-prosentsnivå**. For den ikke-vestlige øker sannsynligheten for å få en vanlig jobb med **30 prosent** fra vedkommende begynner å jobbe, sammenlignet om samme person forble arbeidsledig og ventende på et jobbtilbud.

Von Simson legger frem flere teoretiske begrunnelser til at denne effekten forekommer. Et av disse er **humankapitalteorien**, som hevder at **investeringer i utdanning og opplæring** påvirker **deltakelse på arbeidsmarkedet og produktivitet**. Hun trekker også frem **jobbsøketeorien**, som ser på jobbsøking som et resultat av hvordan rasjonelle aktører tilpasser seg i et arbeidsmarked med mangelfull informasjon om jobber og lønninger. Ifølge denne teorien vil bemanningsbransjen bidra positivt for jobbsøkere, fordi de får samlet informasjon om **relevante forhold i arbeidsmarkedet**.

I en rapport fra 2016 bruker von Simson registerdata for **150.000 ungdommer** i alderen **16-24 år** i perioden **1996-2010**, og kalkulerer deres sannsynlighet for å gå til ordinært arbeid etter fullført arbeid via et bemanningsbyrå. I rapporten tar von Simson utgangspunkt i en **mann i alderen 20-24 år**, som brukes som et referanseutgangspunkt for analysen. Hun finner da at vedkommende har **64,3 prosent** større sjanse for å gå til ordinært arbeid etter et vikariat, sammenlignet med en situasjon hvor han ikke jobbet i et bemanningsbyrå.

Hvis man antar at vedkommende er tillegg er **kvinne**, øker denne sannsynligheten med **75,3 prosentpoeng**, altså en total på **139,6 prosent**. Hvis man i stedet antar at vedkommende er **under 20 år**, øker sannsynligheten med **105,7 prosentpoeng**, altså en total på **170 prosent**. Av dette følger det at hvis vedkommende er **både kvinne og under 20 år**, øker sannsynligheten med **181 prosentpoeng**, altså en total på **245,3 prosent**.

Disse effektene er sterkere enn om vedkommende deltar i arbeidsmarkedstiltak som **arbeidspraksis** og **opplæring**. De er derimot noe svakere enn om vedkommende jobber i en bedrift hvor arbeidsgiver får **lønnstilskudd**.

SAMFUNNSØKONOMISK NYTTE

I tillegg til nytteverdien for arbeidsgivere og arbeidstakere hver for seg, skaper bemanningstjenester også andre nyttevirksomheter for økonomien i form av lavere risiko knyttet til drift og produksjon, redusert søkekostnad og friksjonsledighet, og som viktig avlaster ved sykefravær og permisjon innen offentlig sektor.

MINDRE RISIKO

Når en arbeidstaker søker jobb hos en potensiell arbeidsgiver, oppstår det en informasjonsasymmetri: mens arbeidstakeren kjenner sine egenskaper fullt ut, må arbeidsgiveren stole på det søkeren sier eller kan påvise med for eksempel fagbrev eller vitnemål. Å ansette vedkommende innebærer med andre ord en risiko. Bemanningsbransjen hjelper med å redusere denne risikoen. Ved å ansette vikarer via et bemanningsbyrå, får arbeidstaker sjansen til å se arbeidstakerens egenskaper i praksis, noe som gjør at informasjonsasymmetrien reduseres eller kanskje forsvinner helt. På denne måten hjelper bransjen med å gjøre arbeidssøkerprosessen mindre preget av friksjoner.

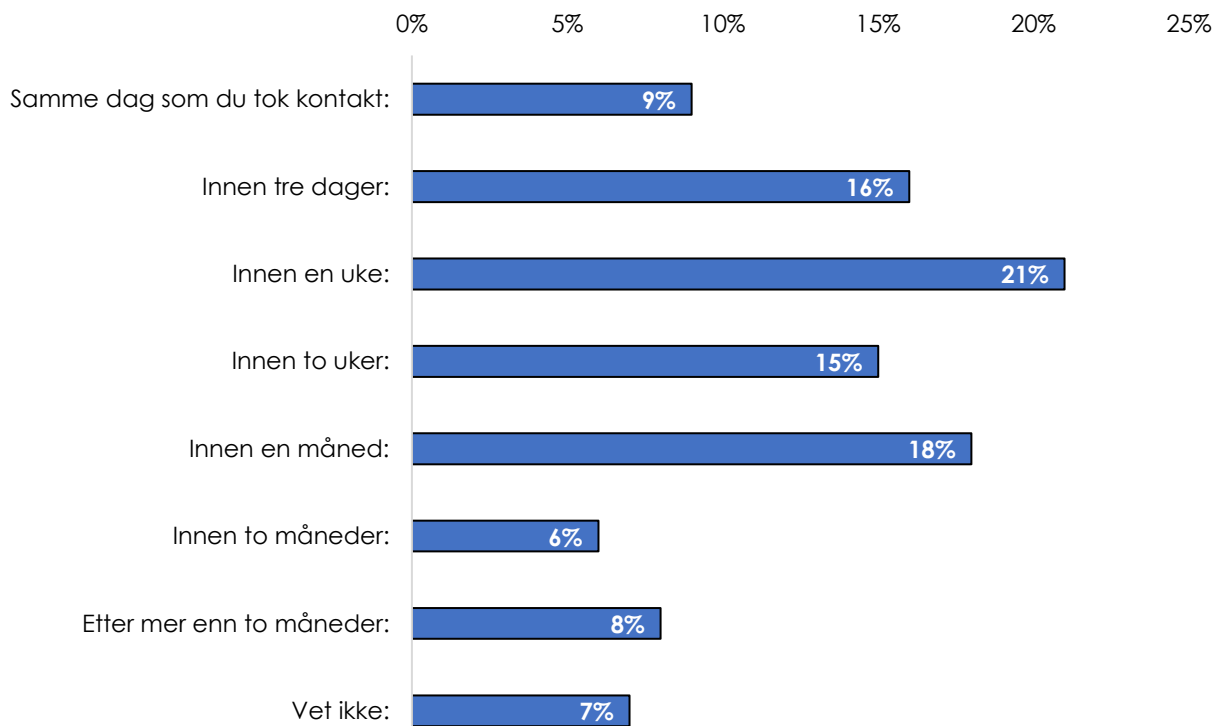
Arbeidstakerne selv er også tjent med at informasjonsasymmetrien brytes ned. Når de får et midlertidig oppdrag i en bedrift gjennom et bemanningsbyrå, får de mulighetene til å vise hva de kan og dermed styrke mulighetene for ansettelse. Med andre ord er ansettelsen gunstig for begge parter.

Det er også risiko forbundet med arbeidsledighet. Fordi bemanningsbyråer potensielt reduserer tiden arbeidstakere står ledige, er det en mulighet for at de bidrar med kunnskaps- og kompetansebevaring. Dette må sees i sammenheng med at langtidsledighet medfører en risiko for tap av nettopp både kunnskap og kompetanse. Desto lengre arbeidstakerne står uten jobb, desto større er sjansen for at dette går tapt. Hvis graden av langtidsledige økes, kan nivået på kunnskap og kompetanse i arbeidsstokken reduseres. For bedriftene vil dette ikke bare bety at verdifull produktivitet forsvinner, men også at det må brukes ekstra tid og ressurser på opplæring, sammenlignet med en situasjon med mindre langtidsledighet. Hvis bemanningsbransjen bidrar til å redusere langtidsledighet, eksisterer det dermed potensielle gevinster på dette området.

RASKE ANSETTELSE

Et av argumentene for bemanningsbransjen er at de reduserer friksjonsledighet, altså arbeidsledighet som oppstår fordi arbeidsgiver og arbeidstaker ikke finner hverandre, selv om førstnevnte har en ledig stilling og arbeidstaker er jobbsøker. Friksjonsledighet oppstår på grunn av imperfekt informasjon. Dette kan bemanningsbyråer bidra med å redusere, siden de ofte kjenner arbeidsmarkedet bedre enn både arbeidsgiver og arbeidstaker. Som vi ser i Figur 4, tar det kort tid for jobbsøkerne å få jobb etter å ha kontaktet et bemanningsbyrå. Nesten 50 pst. hadde fått innen en uke eller mindre, over 60 pst. hadde fått innen to uker eller mindre, og hele 85 pst. hadde fått jobb innen to måneder eller mindre.

Figur 4: «Når fikk du oppdraget gjennom bemanningsbyrået?»



Kilde: NHO Service og Handel

ANDRE NYTTEVIRKNINGER

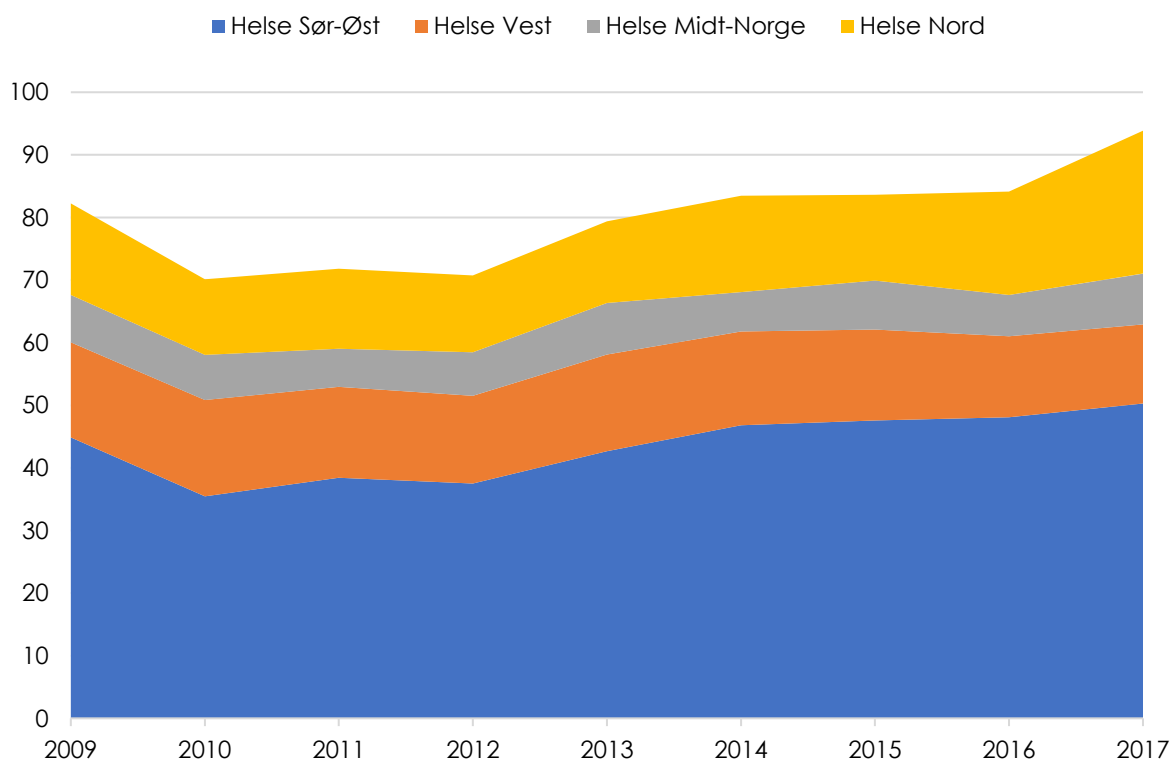
- SMB-bedrifter kan få tilgang på fleksibel kompetanse i kortere perioder.
- Norge får en mer fleksibel og tilgjengelig arbeidskraftbeholdning som sikrer høyere inntjening og konkurranseevne.
- Arbeidsmarkedet i Norge blir mer velfungerende, slik at studenter og andre uten arbeidserfaring raskere oppnår fotteste i arbeidslivet.
- Kombinasjonen av prosjektstillinger, bruk av bemanningsbyråer og arbeidsinnvandring tilfører norsk næringsliv en bedre tilgjengelighet på ansatte som gir økt produksjon over tid.
- For hver gang arbeidsgiver benytter en midlertidig ressurs eller vikar, er det en god mulighet for at personen får fast ansettelse i neste runde.
- Personer som jobber i bedrifter og offentlig sektor gjennom bemanningsbransjen øker sin kompetanse, bygger CV og blir mer verdifulle medarbeidere.
- Personer med erfaring fra flere ulike jobber innen bemanning og gode referanser vil enklere få jobb og øke sin inntekt.
- Færre havner på trygd etter arbeidserfaring gjennom bemanningsbransjen.
- Det gir personer som ønsker å jobbe halve året og oppleve verden resten av året en mulighet til det.
- Studenter kan få prøvd seg på ulike typer yrker og være trygg på valg av studier.

BEMANNINGSBRANSJENS BIDRAG TIL HELSEVESENET

I denne delen av rapporten ser vi nærmere på bemanningsbransjens rolle for helsevesenet. Bemanningsbransjen er nemlig til stor assistanse for norsk helsevesen, blant annet fordi den bidrar med raskt tilgjengelig og viktig arbeidskraft, og dermed gir dem en fleksibilitet som ellers ville vært vanskelig å oppnå. Ved å benytte seg av bemanningsbyråer, blir det ikke bare lettere for helseforetakene å tilby kvalitetstjenester til deres brukere, men også dekke prekäert behov, som blant annet helge- og ferievakter.

I Figur 5 ser vi en oversikt over utgiftene som helsevesenet har brukt til leie av personell fra bemanningsbyråer fra 2009 til 2017. Mens utgiftene i 2009 var på 0,82 milliarder kroner, var de i 2017 steget til 0,94 milliarder. Bortsett fra nedgangen i 2009, ser vi også at det har vært en økende trend. Spesielt Helse Sør-Øst og Helse Nord skiller seg ut med mye vekst. Utgiftene i Helse Midt-Norge er jevnere, og i Helse Vest har det vært en nedgang, men den var langt fra stor nok til å dempe den totale veksten.

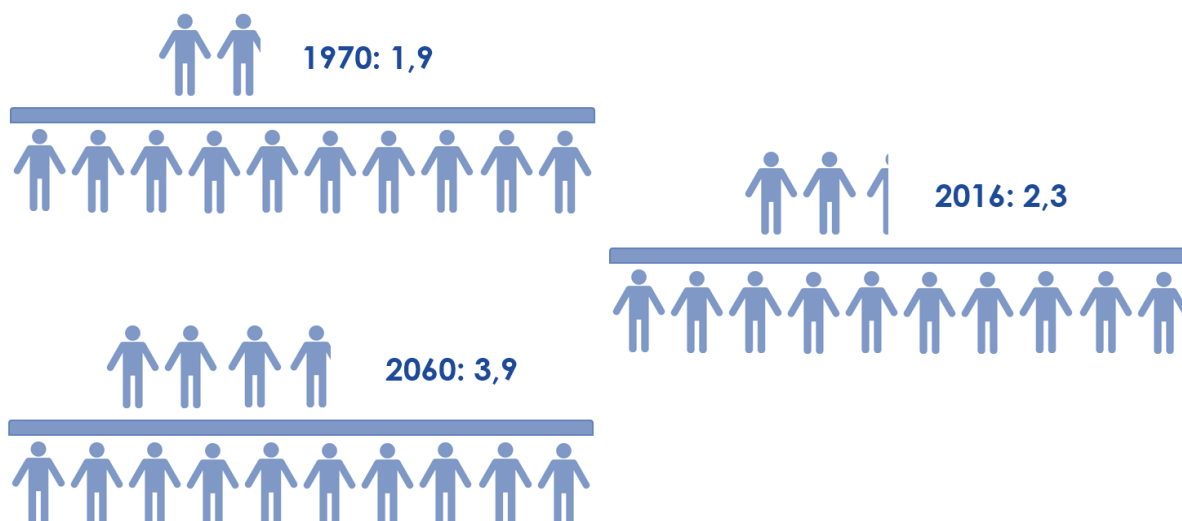
Figur 5: Utgifter i helsevesenet til bruk av innleid personell fra bemanningsbyråer, løpende priser (mill. kroner)



Kilde: Helse- og sosialdepartementet

Det er liten grunn til å tro at denne veksten vil avta med det første. Eldrebølgen er nemlig godt på vei. Som vi ser i Figur 6, har det ikke bare blitt flere eldre i Norge i forhold til antall personer i yrkesaktiv alder siden 1970, men det kommer til å fortsette på samme måte i flere tiår fremover. Mens vi i 1970 hadde 1,9 eldre per 10. person i yrkesaktiv alder, var samme tall vokst til 2,3 i 2016. I 2060 er dette tallet antatt å vokse til 3,9.

Figur 6: Antall eldre (67 år og oppover) per 10 personer i yrkesaktiv alder (20-66 år)



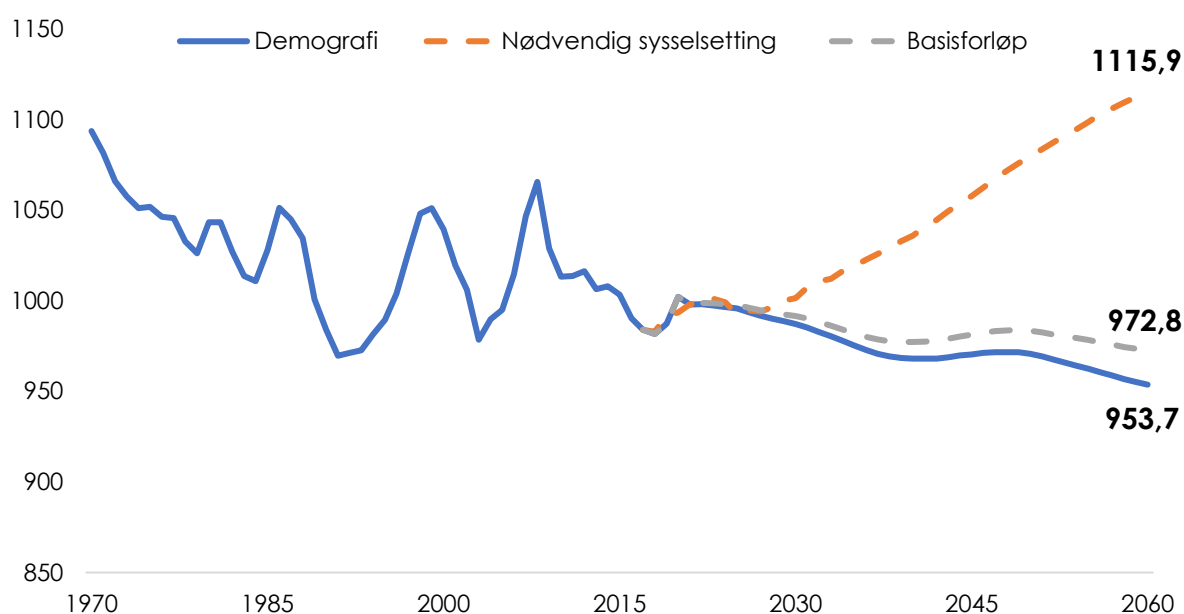
Kilde: Perspektivmeldingen 2017

Etttersom antall eldre vokser, vil det bli større behov for hjelp i helsevesenet. For å dekke dette behovet, er det nødvendig med ytterligere bruk av arbeidskraft fra bemanningsbyråene. Hvert år er det omtrent mellom 2000 og 3000 personer som er utleid til helse- og omsorgssektoren i Norge for perioden 2011 til 2017 (Nergaard, 2018). Andelen utgjør ca. 1 pst. av årsverkene utført av alle personer som jobber innen helse og sosial.

Tallene er noe ulike hvis man ser på kostnadssiden for kommuner og helseforetakene, som Burson-Marsteller Norge har gjort en undersøkelse av. De finner at kostnadene for innleie av helsepersonell til kommune-Norge var på rundt 1 milliarder kroner i 2017. Sett sammen med innleie i norske sykehus, og en timespris på 550-600 kroner, blir dette omtrent 1600-1700 årsverk. Antall årsverk kan være noe høyere i enkelte år, som kan forklares med helsevesenet også benytter personell til blant annet administrasjon og IKT.

Det er viktig å påpeke at hovedutfordringen med eldrebølgen er mangel på arbeidskraft. Statens pensjonsfond (Oljefondet) har vokst seg til over 8000 milliarder NOK, men dette hjelper lite hvis helsevesenet ikke har den arbeidskraften det er behov for. Ifølge SSB vil det være et underskudd på helse- og sosialarbeidere på hele 76.000 årsverk i 2035, og kanskje så mye som 136.000, hvis et høyalternativ for etterspørsel legges til grunn (SSB, 2012).

Figur 7: Antall timeverk per innbygger i alderen 16-74 år. Faktisk utvikling og ulike forløp fremover.



Kilde: Perspektivmeldingen 2017

Det er derimot ikke bare helsevesenet som har behov. Eldrebølgen gjør at offentlig sektor også vil bli vanskeligere å finansiere på generelt nivå. Vi ser dette i Figur 7, som viser antall timeverk per innbygger i alderen 16-74 år over tid. Her viser demografikurven hvordan utviklingen har vært så langt, samt hvordan den blir fremover, om man legger til grunn en videreføring av dagens arbeidsmarkedstilknytning etter alder, kjønn og landbakgrunn. Basisforløpskurven viser hvordan utviklingen blir hvis man også tar hensyn til virkninger av pensjonsreformen på yrkesdeltakingen blant eldre. Den siste kurven, nødvendig sysselsetting, viser hvordan utviklingen må være hvis hele inndeckingsbehovet i offentlig finanser i basisforløpet skal dekkes med økt arbeidsinnsats.

Inndekningsbehovet kan selvfølgelig møtes på andre måter, og i Perspektivmeldingen skisseres det flere muligheter, inkludert et effektiviseringsalternativ, et medfinansieringsalternativ, og et skattealternativ. Grunnen til at arbeidsalternativet trekkes frem, er at det er her bemanningsbransjen kan bidra i størst grad. Dette begrunnes med at Norge i skrivende stund har både høy sysselsetting og lav arbeidsledighet, som gjør at en økning i arbeidsinnsatsen derfor er svært utfordrende å implementere.

Som nevnt tidligere, har bemanningsbransjen derimot vist seg å være en god inngangsportale til arbeidslivet ikke bare for arbeidstakere generelt, men også for utsatte grupper. Dette inkluderer arbeidstakere som av diverse årsaker ikke får ta del i arbeidsmarkedet, og dermed risikerer å havne i en ond spiral, hvor ytterligere utestenging gjør at deltakelse bare blir mer vanskelig å oppnå over tid. I den forstand mister man ikke bare potensielle arbeidstakere, men man risikerer også å øke de offentlige finansene, som er prekært i en tid hvor disse er anslått til å øke kraftig. Man har med andre to kostnader: den direkte kostnaden, som oppstår på grunn av økte trygdeutbetalinger, men også alternativkostnaden, som oppstår fordi potensielle arbeidstakere går ledige i stedet for å jobbe og dermed generere skatteinntekter til offentlig sektor.

STATUSANALYSE AV BEMANNINGSBRANSJEN

Følgende avsnitt gjengir resultater fra en statusanalyse av bemanningsbransjen. Statusanalysen kartlegger og anslår samlet verdiskaping, sysselsetting, skattebidrag og ringvirkninger. Med bemanningsbransje mener vi bedrifter som tilhører enten «utleie av arbeidskraft» eller «rekruttering og formidling av arbeidskraft». Begge disse bransjene tilhører næringen «arbeidskraftstjenesten» (64-inndeling), som igjen hører inn under hovednæringen forretningsmessig tjenesteyting. Oversikten er ikke uttømmende, da mange enkeltbedrifter er organisert under NACE-koden for bemanningstjenester, men som reelt er underenheter for større virksomheter med spesialiserte funksjoner knyttet til bruken av personell. Vi har justert for dette ved hjelp av bransjestatistikk fra NHO Service og Handel.

Tabell 1: Samlet omsetning, verdiskaping, sysselsetting og andre ringvirkninger

Direkte virkning	2017
Omsetning (mrd. kroner)	18,6
Verdiskaping (mrd. kroner)	15,2
Produktinnsats (mrd. kroner)	3,4
Sysselsatte (1000)	70
Skattebidrag (mrd. kroner)	7,6
Ringvirkning	
Kjøp av varer og tjenester i Norge (mrd. kroner)	2,7
Indirekte verdiskaping (mrd. kroner)	2,0
Indirekte årsverk (1000)	1,9

Kilde: Brønnøysundregisteret | NHO Service og Handel | NyAnalyse

Tabell 1 gjengir samlet omsetning, verdiskaping, produktinnsats og skattebidrag i mrd. kroner for bemanningsbransjen i 2017.¹ Den viser også antall sysselsatte i 1000. Tallene er hentet fra Brønnøysundregisteret og er basert på selskapenes egne rapporterte tall. Skattebidraget består av skatt fra bedriften og de ansatte. Her inngår selskapskatt,

¹ Tabell 1 er basert på årsregnskapet til samtlige aksjeselskaper (AS og ASA) i 2017

personskatt, arbeidsgiveravgift og merverdiavgift. Selskapsskattene følger av bedriftenes årsregnskap, mens merverdiavgift, arbeidsgiveravgift og personskatt er beregnet ved hjelp av lønnskostnader og relevante skattesatser for 2017.

FUNN 1

Bemanningsbransjen omsatte for om lag 18,6 mrd. kroner i 2017 ved hjelp av ca 70.000 sysselsatte. Produktinnsatsen utgjorde 3,4 mrd. kroner, mens verdiskapingen (målt i bruttoprodukt i basis) utgjorde 15,2 mrd. kroner. Skattebidraget fra bedriftene og de ansatte anslås til 7,6 mrd. kroner.

RINGVIRKNINGER FRA BEMANNING

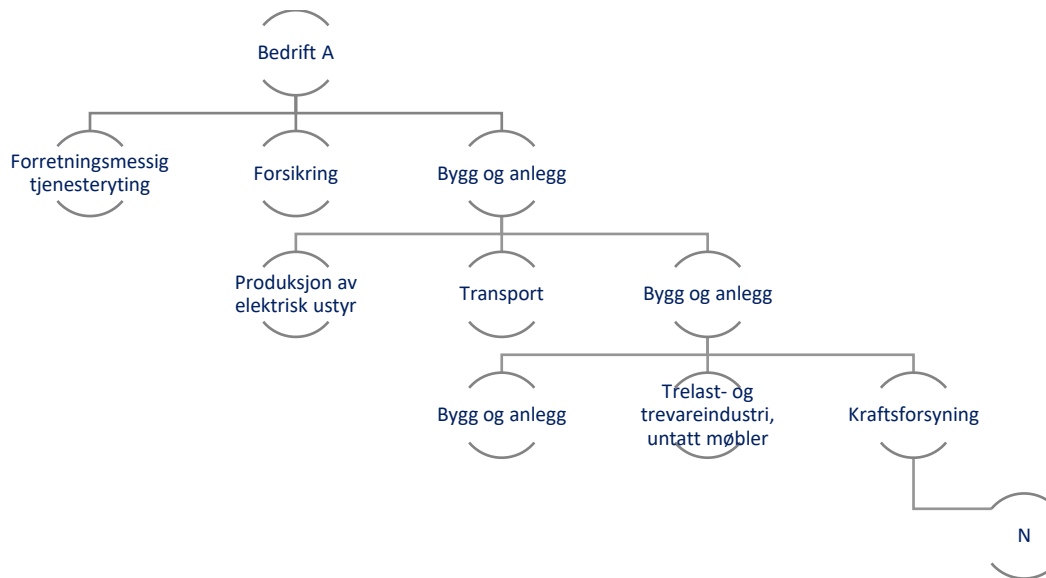
Bemanningsbransjen skaper ringvirkninger i økonomien gjennom innkjøp av varer og tjenester fra underleverandører. Vi har ved hjelp av vår ringvirkningsmodell (WEI-modellen) og SSBs kryssløpstabell estimert dette bidraget.

Tabell 1 viser også bemanningsbransjens kjøp av varer og tjenester fra norske leverandører. Her har vi korrigert for import fra utlandet. Vi har deretter beregnet hva denne omsetningsvirkningen legger til rette for av verdiskaping og sysselsetting hos underleverandører og resten av økonomien – indirekte.

FUNN 2

Vi finner at kjøp av varer og tjenester fra norske underleverandører og øvrig verdikjede utgjorde om lag 2,7 mrd. kroner i 2017. Modellberegninger viser at dette la til rette for om lag 2 mrd. kroner i verdiskaping hos underleverandører og resten av verdikjeden. Videre finner vi at innkjøpet sikret om lag 1900 årsverk indirekte. Ved beregning av ringvirkningen ser vi på virkninger langs flere ledd i verdikjeden. For å ta et eksempel vil Bedrift As vareforbruk fra næringene forsikring og bygg og anlegg, legge til rette for verdiskaping i dette leddet, men også videre i andre, tredje og høyere ledd oppover (se Figur 8).

Figur 8: Ringvirkning fra bedrift a – illustrasjon. N=resten av verdikjeden.

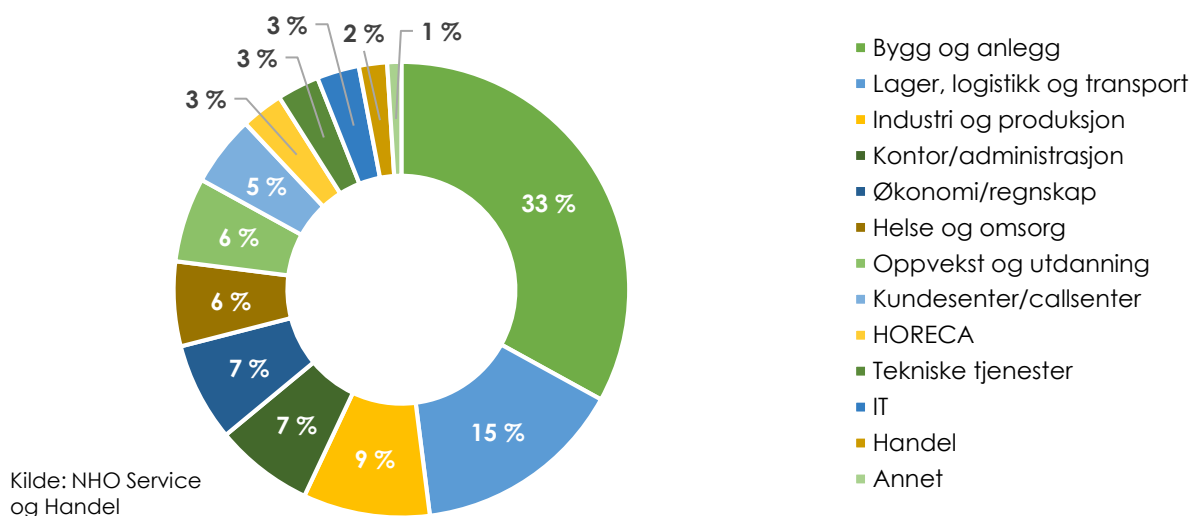


Kilde: NyAnalyse

INDIREKTE VERDISKAPING HOS INNLEIEBEDRIFTER

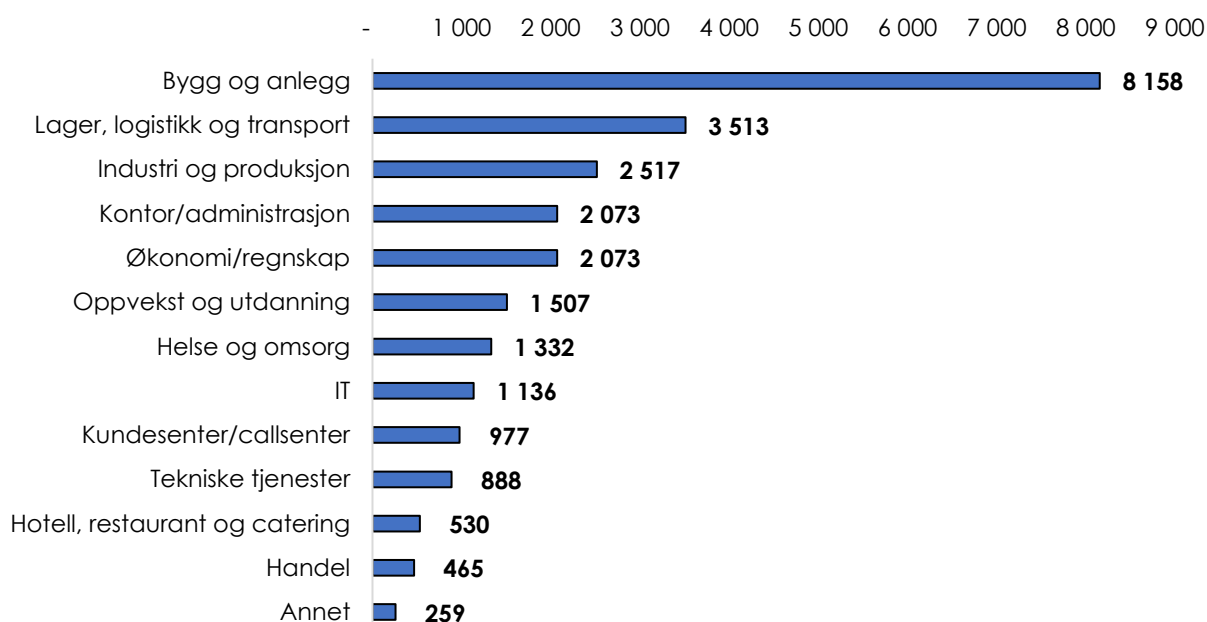
Til nå har vi illustrert verdiskapingen til bemanningsbransjen sett under ett. Her skal vi se nærmere på hvordan denne verdiskapingen fordeles indirekte, etter næring. I utregningen tar vi utgangspunkt i antall fakturerte timer hos vikarene NHO Service og Handel, som var litt under 47 millioner totalt i 2017. Deretter fordeler vi disse timene på de forskjellige næringene som bruker bemanningsbyrå, basert på hvor stor andel hver av disse næringene brukte vikartjenester. Denne fordelingen er vist i Figur 9.

Figur 9: Bruk av bemanningstjenester, etter næring, 2017



Etter dette bruker vi tall for bruttoprodukt fra nasjonalregnskapet i 2017, hvor vi dividerer på antall timeverk for hver næring, slik at vi kan få hver enkelt nærings bruttoprodukt per time. Dette tallet multipliseres med næringenes timebruk av vikarer. Resultatet av dette er illustrert i Figur 10, som viser bruttoproduktet i basisverdi for hver næring i løpende priser. Merk at vi forutsetter her at denne verdiskapingen ikke ville forekommet uten hjelp av bemanningsbransjen. I virkeligheten er bildet noe mer komplisert, fordi man kan anta at disse ressursene ville hatt en alternativ anvendelse, slik at realøkonomien ikke ville blitt påvirket. Legger man til grunn at bedriftene er profittmaksimerende, er det derimot rimelig å anta at dette er den beste anvendelsen av disse ressursene.

Figur 10: Tilleggsverdi av utleid arbeidskraft, fordelt etter næring. Bruttoproduct i basisverdi, løpende priser (tall i mill. NOK)



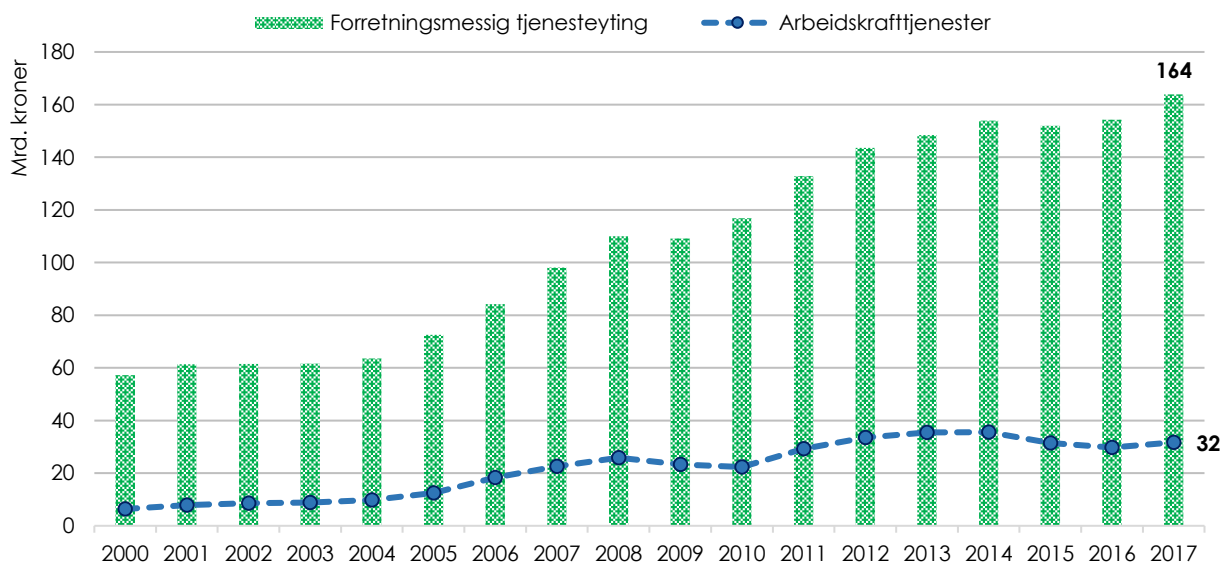
Kilde: SSB

Som vi ser, er det vikarene i bygg og anlegg som står for den største verdiskapingen. Dette skyldes først og fremst den høye timeandelen, da bruttoproduktet per time i denne næringen (527 kroner) er under snittet (552 kroner). Vi ser at rangeringen her er ganske lik timerangeringen, med noen få unntak. Spesielt IT skiller seg ut med en mye høyere posisjon, mye på grunn av et høyt bruttoprodukt per time (807 kroner).

NÆRINGSUTVIKLING 2000-2017 (SSB, NASJONALREGNSKAPET)

Næringen arbeidskraftstjenester består av bransjene «utleie av arbeidskraft» (NACE: 78.200), «rekruttering og formidling av arbeidskraft» (NACE: 78.100), og «andre personaladministrative tjenester» (NACE: 78.300). Figur 12-14 viser omsetning, verdiskaping målt som bruttoprodukt (basis) og sysselsatte (årsverk) for næringen «arbeidskraftstjenester» i perioden 2000-2017 (stiplet linje). Figurene viser også omsetning, verdiskaping og sysselsetting for hovednæringen «forretningsmessig tjenesteyting» i samme periode (søyler). Omsetning og verdiskaping er oppgitt i milliarder kroner, mens antall årsverk er oppgitt i 1000.²

Figur 11: Omsetning innen forretningsmessig tjenesteyting (hovednæring) og arbeidskraftstjenester (64-inndeling). 2000-2017

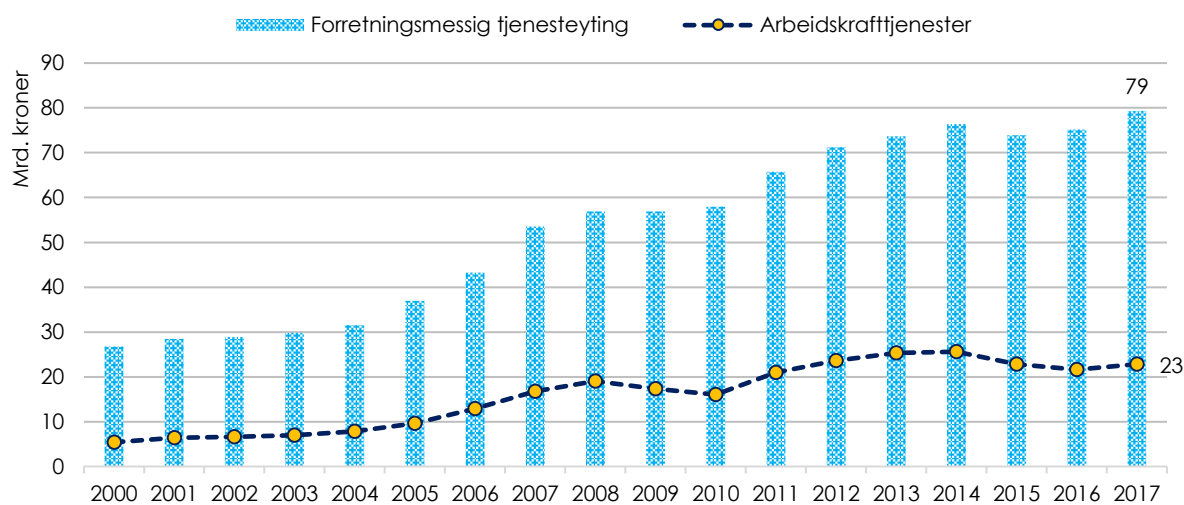


Kilde: SSB

Omsetningen innen næringen forretningsmessig tjenesteyting har steget i snitt med 6,5 pst. årlig fra 2000 fram til 2017. Fra litt over 57 mrd. kroner i 2000 til litt under 164 mrd. kroner i fjor. I samme periode har omsetningsveksten innen «arbeidskraftstjenester» i snitt vært 11 pst. fra 6,4 mrd. kroner til 31,6 mrd. kroner i 2017. Omsetningen har økt med godt over 25 mrd. kroner de siste 17 årene.

² Antall årsverk (1000) er oppgitt i heltidsekvivalenter.

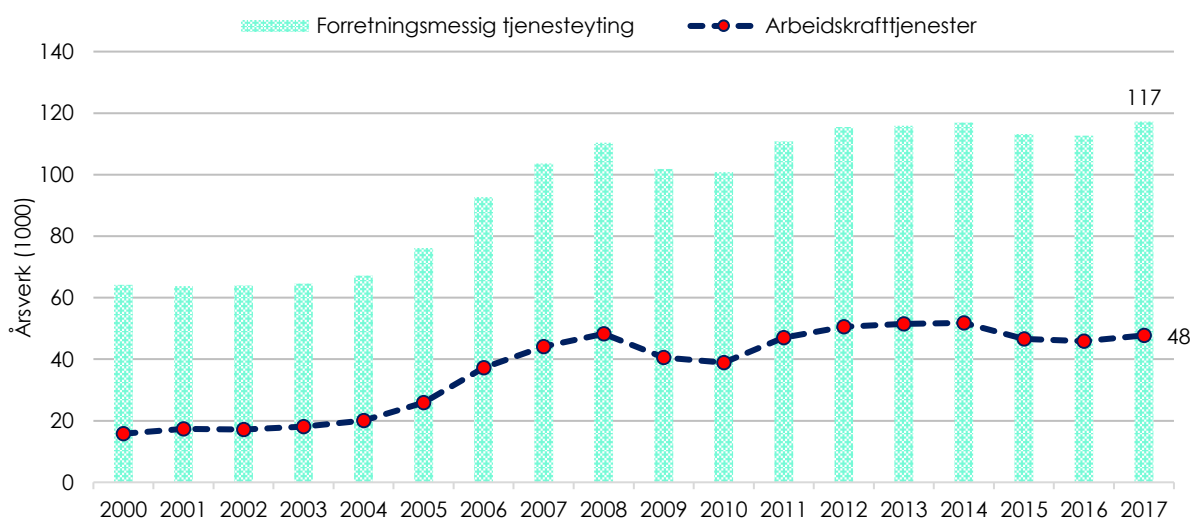
Figur 12: Verdiskaping (bruttoprodukt i basisverdi) innen forretningsmessig tjenesteyting (hovednæring) og arbeidskraftstjenester (64-inndeling). 2000-2017



Kilde: SSB

Figur 12 viser at verdiskapingen innen forretningsmessig tjenesteyting har steget betraktelig siden årtusenskiftet med en årlig gjennomsnittlig vekst på litt under 7 pst. Arbeidskraftstjenester har vært en sentral driver bak denne økningen. I perioden 2000-2017 steg verdiskapingen innen arbeidskraftstjenester fra 5,4 mrd. kroner til 22,8 mrd. kroner. Dette utgjør en gjennomsnittlig vekst på 10 pst.

Figur 13: Sysselsatte (Årsverk i 1000) innen forretningsmessig tjenesteyting (hovednæring) og arbeidskraftstjenester (64-inndeling). 2000-2017



Kilde: SSB

Figur 13 viser samlet sysselsetting målt som antall årsverk innen forretningsmessig tjenesteyting (søylar). Det fremgår at sysselsettingen har steget fra 64.000 årsverk i 2000 til litt over 117.000 årsverk i 2017. I snitt har sysselsettingen vokst med 3,8 pst. årlig. Det fremgår også av Figur 13 at næringen «arbeidskraftstjenesten» har vært en sentral bidragsyter bak denne økningen (stiplet linje). Vi finner at sysselsettingen har gått fra litt under 16.000 årsverk i 2000 til 48.000 årsverk 2017. Dette tilsvarer en gjennomsnittlig vekst på 7,2 pst. årlig.

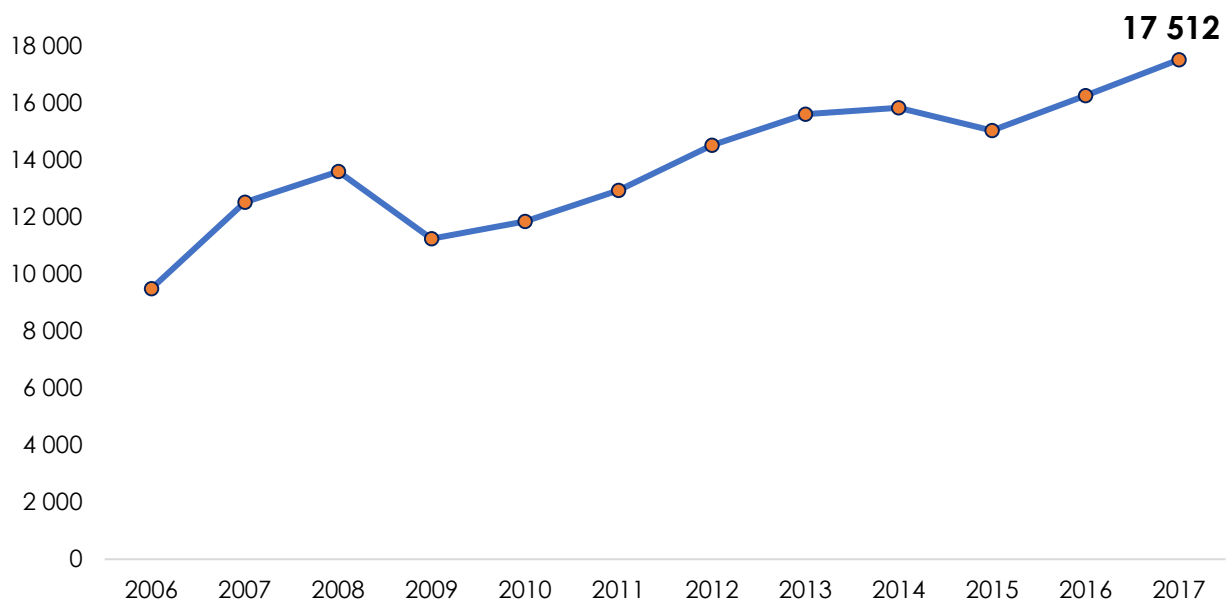
Forretningsmessig tjenesteyting består av:

- Utleie- og leasingvirksomhet (77)
- Arbeidskraftstjenester (78)
- Reisebyrå- og tilknyttede tjenester (79)
- Vaktjeneste og etterforskning (80)
- Tjenester tilknyttet eiendomsdrift (81)
- Annen forretningsmessig tjeneste (82)

BRANSJESTATISTIKK (NHO SERVICE OG HANDEL)

Næringslivet i Norge har hatt en jevn bruk av bemanningsbyrå i mange år, med stor suksess. I dette avsnittet ser vi nærmere på utviklingen til bransjen, samt nåværende status. Her har vi brukt statistikk fra NHO Service og Handel, hvor bemanningsbransjene utgjør ca. 80 pst. av totalen. Det vil derfor være noe avvik fra statusanalysen, hvor vi har brukt tall fra vår regnskapsdatabase. Utviklingen i omsetning har vært spesielt god. Som vist i Figur 14, ser vi at det vært en økning i alle år siden 2006, med unntak av fall i 2008 og 2014 (hvor førstnevnte skyldes finanskrisen, og sistnevnte fallet i oljeprisen). I 2017 var omsetningen på 17.512 millioner kr, mot 16.253 millioner i 2016.

Figur 14: Årsomsetning for bemanningsbyråer (tall i mill. NOK)



Kilde: NHO Service og Handel

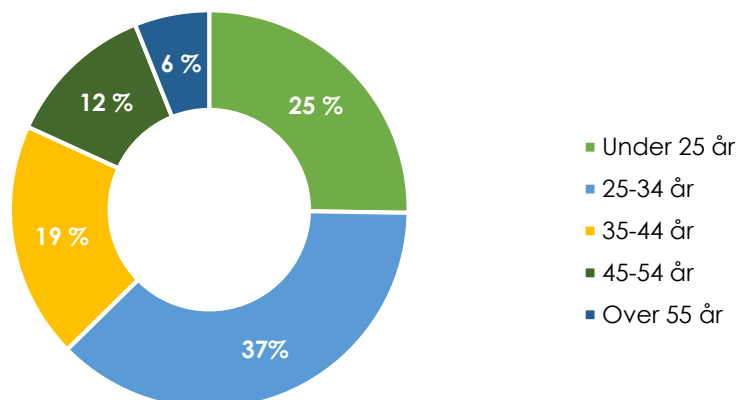
Tabell 2: Fem største bemanningsbyråer, målt etter omsetning i 2018 (tall i mill. NOK)

Omsetning i 2017	
ManpowerGroup AS	3 566,2
Adecco Norge AS	2 991,5
Jobzone AS	1 350,3
Randstad AS	969,8
Personarhuset Staffing Group	558,6

Kilde: NHO Service og Handel

Over 80.000 personer fikk jobb via et bemanningsbyrå i 2017. Kjønnfordelingen var 44 pst. kvinner og 56 pst. menn. Det ble hentet arbeidskraft flere land. 63 pst. var fra Norge, 11 pst. fra Skandinavia, og 22 pst. fra andre EU/EØS-land, og 4 pst. fra andre land. Figur 15 viser aldersfordelingen blant vikarene. Her ser vi at aldersgruppen 25-34 år var den som dominerte, etterfulgt av de under 25 år. Over 55 år var minst representert.

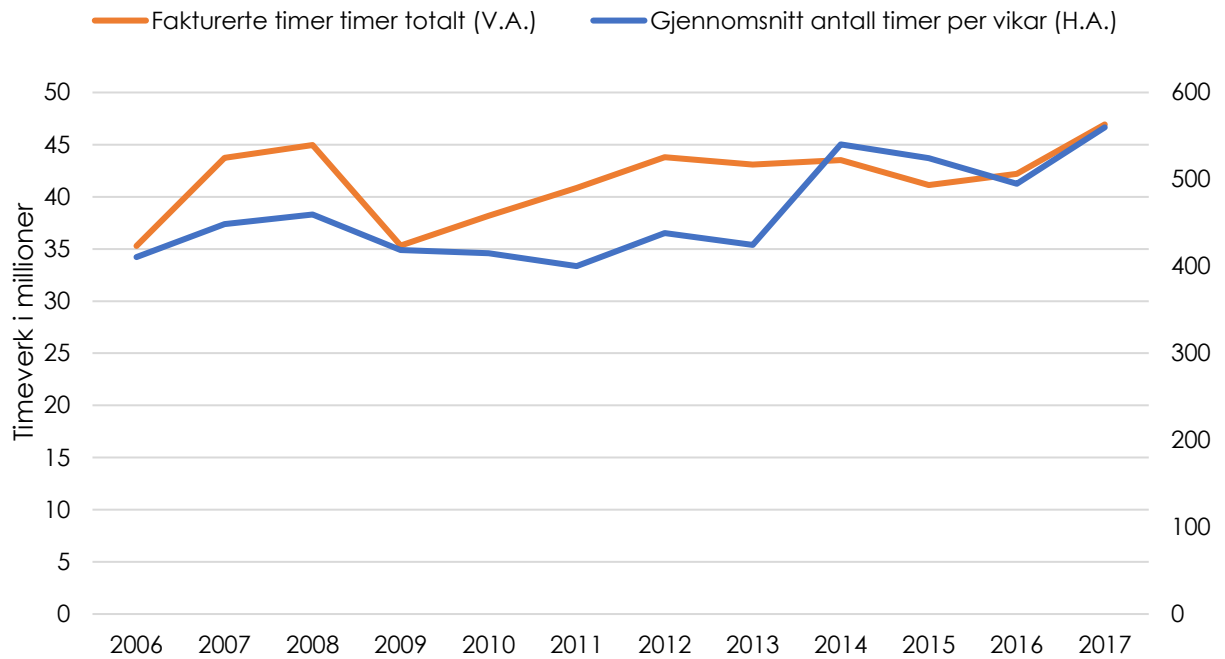
Figur 15: Aldersfordeling i bemanningsbransjen (2017)



Kilde: NHO Service og Handel

I 2017 ble det jobbet hele 46.935.485 arbeidstimer via byråene i NHO Service og Handel, som til sammen utgjorde 26.820 årsverk (NHO Service og Handel, 2018 a). Fra 2016 utgjorde dette en vekst på 7,7 pst., justert for nye medlemmer i bransjen. 2017 var også et toppår når det kommer til hvor mange timer hver vikar i bransjen jobber hvert år. Den gjennomsnittlige vikaren jobbet hele 560 timer i 2017, mot 495 timer i 2016. Det har vært fall i noen perioder, i tråd med konjunkturutviklingen, men på sikt har trenden vært klar positiv, spesielt på grunn av en stor økning fra 2013, hvor antall timer var 425, til 2014, hvor antall timer var på 540.

Figur 16: Antall årlige fakturerte timer i bemanningsbransjen. Tall på venstre akse i millioner.



Kilde: NHO Service og Handel

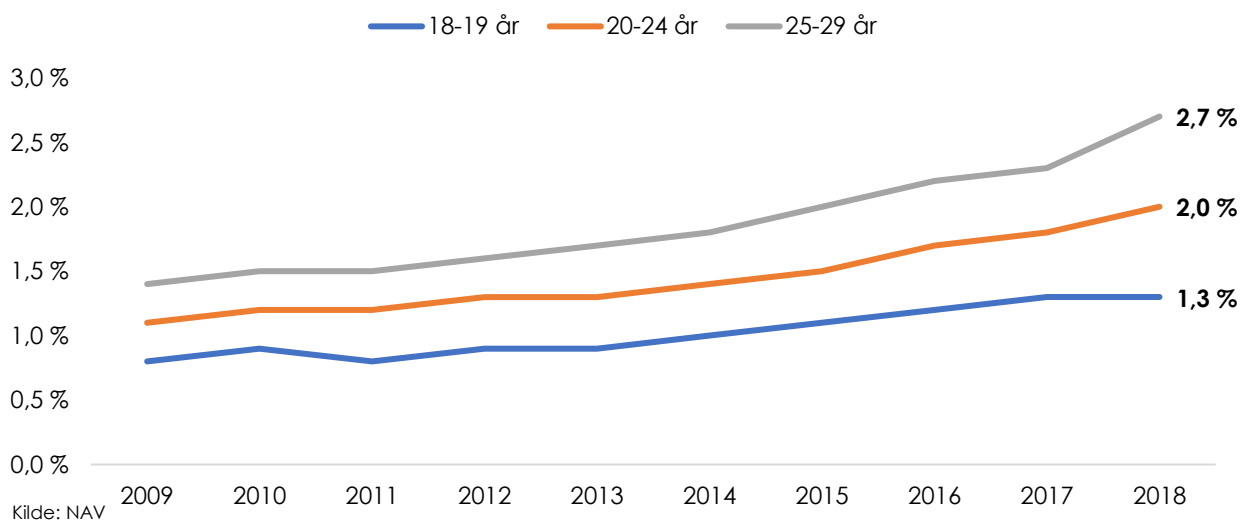
TRYGD OG UTENFORSKAP I ARBEIDSLIVET

Totalt var det 337.600 personer som var uføretrygdet i Norge 2017. Det er dessverre slik at unge mennesker som ikke fullfører utdanning, havner i utenforskapet. Videre har vi at manglende arbeidserfaring øker sjansen for arbeidsledighet, eventuelt en annen passiv trygdeordning. Nettopp derfor er det en viktig samfunnsrolle til bemanningsbransjen at den gir muligheten for å ha sin første arbeidserfaring gjennom en vikarstilling eller et engasjement. I arbeidsmarkedet er det flere grupper som på forskjellige måter kan regnes som utsatt, først og fremst fordi de har smalere tilgang til ledige stillinger, men også fordi det kan være vanskelig å komme tilbake til markedet etter nedbemanning. Grupper som blant annet skiller seg på dette området er unge, innvandrere, og seniorer.

UNGE ARBEIDSSØKERE

Unge arbeidssøkere kan være utsatte av flere grunner. For det første vil de ha mindre erfaring og kompetanse sammenlignet med eldre jobbsøkere. Dette skjer samtidig som kravene til utdanning blir høyere og høyere. For unge uten kapasitet til å ta høyere utdanning, medføres det derfor en risiko for at de faller utenfor arbeidsmarkedet. For det andre har det vært en økning i antall uføretrygdete under 30 år den siste tiden. Faktisk har dette tallet doblet seg siden 2006 (Bragstad, 2018). Spesielt 18-åringene skiller seg ut, på grunn av en økning i alvorlige psykiske lidelser.

Figur 17: Uføretrygdete, etter tre aldersgrupper. Prosentandel av befolkningen i samme aldersgruppe. 2009-2018



På sikt kan dette få alvorlige konsekvenser: Ikke bare vil de uføretrygdede gå glipp av relevant arbeidserfaring og selvutviklingsmuligheter, men de kan ende opp med hull på CV-en som gjør dem mindre attraktive hos arbeidsgivere. I tillegg er det fare for at de negative helsemessige effektene forsterkes ved arbeidsledighet, fordi lediggang kan føre til psykiske problemer, samt følelsen av å ikke strekke til.

PERSONER MED INNVANDRERBAKGRUNN

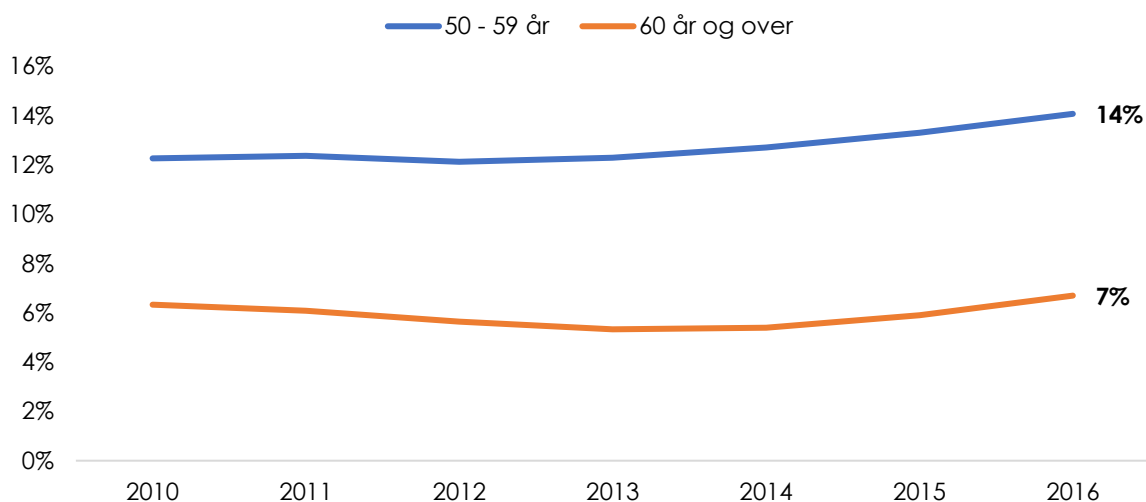
Innvandrere er en annen utsatte gruppe. Personer med utenlandsk opprinnelse vil på flere områder ha dårligere forutsetninger enn etniske norske i arbeidsmarkedet, blant annet fordi de ikke kjenner språket og kulturen like godt som resten av befolkningen, men også fordi arbeidsgivere i mange tilfeller vil være mindre villig til å ansette innvandrere enn etniske nordmenn. Tall for arbeidsledighet viser at visse innvandrergupper har høyere arbeidsledighet enn resten av befolkningen. I andre kvartal i 2018 var det 5,3 pst. ledighet blant innvandre i alt, mot 2,2 pst. i befolkningen totalt. I befolkningen eksklusivt innvandrere var ledigheten på 1,5 pst. (SSB, 2018a).

SENIORER

Den eldre delen av arbeidsstokken har som regel mer erfaring og kompetanse enn den yngre. Likevel er det av flere årsaker også grunn til å kalle seniorer en utsatt gruppe. Dette skjer spesielt når de blir arbeidsledige. Blant arbeidsgivere hersker det flere myter om eldre arbeidstakere, som i mange tilfeller er basert mer på forutinntatthet enn faktisk erfaring. Derfor oppstår det ofte aldersdiskriminering i jobbsøkerprosessen.

Denne diskrimineringen kan ta mange former. Eldre antas blant annet å være mindre produktive, oftere syke, og med mer fravær enn unge. Men dette vil i mange tilfeller være langt fra sannheten. På grunn av lang erfaring vil eldre ofte være mer produktive enn de yngre. Fordi de ikke lenger har syke barn hjemme, vil fraværet også være lavt. Også helsemessig stiller seniorer bedre enn mange tror (Manpower, 2018). Til tross for dette, har eldre arbeidsledige som en andel av totalt antall ledige, vært stigende i flere år (NAV, 2017).

Figur 18: Eldre arbeidsledige, fordelt etter to aldersgrupper. Prosentandel av totalt antall ledige. 2010-2016



Kilde:

BEMANNINGSBRANSJENS ROLLE FOR UTSATTE GRUPPER

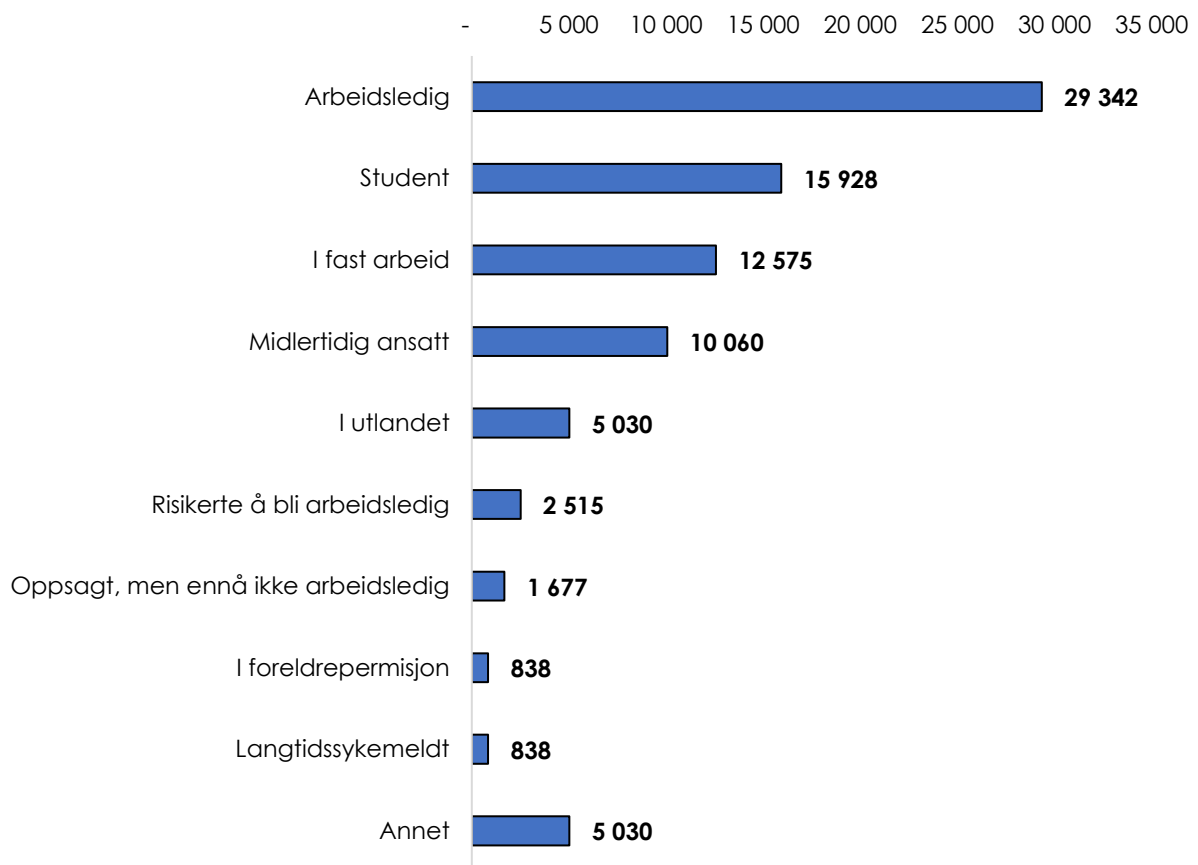
Det er gjort flere undersøkelser om bemanningsbransjens rolle i arbeidsmarkedet, samt dens effekter for arbeidstakere. Som tidligere nevnt, viser von Simson (2009) at jobbmulighetene for personer med innvandrerbakgrunn øker betraktelig ved bruk av bemanningsbyråer. Dette samme er tilfelle for seniorer. Dette er en gruppe som ofte ønsker seg mer fleksibilitet på jobb. Det finnes også tall som viser at eldre uten jobb benytter bemanningsbyråer fordi de synes det gjør det lettere å komme tilbake til arbeid (NHO Service og Handel, 2016).

Det er derimot ikke bare innvandrere og eldre som kan tjene på bruk av bemanningsbyråer. Arbeidsledige generelt kan faktisk høste store gevinster, og ikke bare økonomiske. Forskning viser at arbeidsledige har større helseproblemer enn personer i arbeid (HUNT, 2015), som betyr det er helsemessige gevinster å tjene ved å sysselsette dem. I bemanningsbransjen er dette heller ikke en liten gruppe: Hele 35 pst. av de som startet som vikarer i bemanningsbyrå i 2015 kom fra arbeidsledighet (NHO Service og Handel, 2016). At bemanningsbransjen hjelper arbeidsledige med å bli sysselsatt, er noe denne gruppen selv er enig i. I en undersøkelse utført av Manpower sa nemlig halvparten av de spurte at de ville slitt veldig med å få jobb om de skulle miste jobben i byrået de jobber i (Manpower, 2018).

VIKARENES BAKGRUNN

I Figur 19 ser vi et estimat av hvor hvordan bakgrunnen til de forskjellige vikarene fordelte seg i 2017. Estimatet tar utgangspunkt i tall fra NHO Service og Handel på hvor mange som jobbet via en av deres bemanningsbyrå i løpet av året. Tall fra Medarbeiderundersøkelsen 2015/2016 er brukt som nøkler for å estimere fordelingen. Siden bemanningsbransjen omfatter noen flere bedrifter enn de som er organisert i NHO, vil de virkelige tallene være enda høyere enn dette. Som figuren viser, var det en variert gruppe arbeidstakere som ble sysselsatt via NHOs medlemmer i 2017. For eksempel var det over 29.000 som gikk arbeidsledig før de fikk en stilling som vikar, mens 16.000 var studenter. Dette illustrerer bemanningsbransjens evne til å sysselsette personer fra utsatte grupper.

Figur 19: Ansatte i bemanningsbransjen, fordelt etter forutgående arbeidsstyrkestatus. Estimat, 2017.



Kilde: NHO Service og Handel | NyAnalyse

ØKONOMISK VERDI AV Å LYKKES MED ARBEIDSLINJEN

I Norge er det et tverrpolitisk mål om å ha høy sysselsetting. Spesielt er det et ønske om at utsatte grupper i større grad trer inn i arbeidslivet, mye på grunn av at offentlig sektor blir vanskeligere å finansiere i fremtiden. Ikke bare vil dette spare offentlig sektor for utgifter, men det vil også gi det offentlige inntekter, fordi de sysselsatte betaler skatt på lønnen de ender opp med å tjene. I denne delen av rapporten ser vi på den økonomiske verdien for offentlig sektor ved at en ung mann under 35 år går fra å være uføretrygdet til å bli arbeidstaker. I vedlegg finnes det tilsvarende case for innvandrere, eldre, og unge kvinner.

Følgende beregninger er gjort under noen strenge forutsetninger. Vi antar her at arbeidstakeren går fra full uføretrygd til full jobb. Når han går ut i arbeid, får han betalt gjennomsnittslønnen for sin gruppe. Mens inntektsskatten følger vanlige satser, inkludert trinnsatser, er arbeidsgiveravgiften satt til 10 pst., som er et anslag på gjennomsnittet for landet som helhet.

Videre antar vi at utbetalt uføretrygd er likt årsgjennomsnittet for gruppen. Når den arbeidsledige går ut i arbeid, sparer offentlig sektor utgifter på at utbetalingene til uføretrygd forsvinner, men de mister også avgifts- og skatteinntekter på de samme trygdeutbetalingene. Samtidig får de nye inntekter ved at det nå betales inntektsskatt, arbeidsgiveravgift og trygdeavgift. De netto inntektene som følger av denne overgangen er det som utgjør den økonomiske verdien for offentlig sektor av at en uføretrygdet blir arbeidstaker. Vi ser bort fra eventuelle effekter som følger av økninger i konsum.

CASE: MANN UNDER 35 ÅR BLIR UFØRETRYGDET

A er en ung tømmer som nå har blitt uføretrygdet på heltid, og ikke kan jobbe lenger. Fra NAV mottar han et årlig beløp på 272.400 kroner, likt snittbeløpet for menn under 35 år. Dette er lavere enn det han fikk i lønn som tømmer. Av trygdebeløp må han betale skatt og trygdeavgift. A ønsker gjerne å komme i arbeid igjen, men det ser ikke ut til å skje med det første.

Hva er den økonomiske verdien av å få A ut i arbeidslivet igjen for offentlig sektor, for eksempel via et bemanningsbyrå? Ved å bruke tall for unge menn i alderssegmentet 18-34 år, kan vi gi et anslag på dette. Tabell 3 viser deskriptiv statistikk for denne gruppen. Her ser vi at det er til sammen over 15.000 menn under 35 år som mottar uføretrygd i 2018. Vi ser også at gjennomsnittslønnen varierer fra 366.720 til 532.800.

Tabell 3: Deskriptiv statistikk for unge menn, 18-34 år (2018)

	18-25 år	25-29 år	30-34 år
Antall mottakere av uføretrygd	4 341	5 108	5 617
Andel mottakere av uføretrygd i gruppen	29 %	34 %	37 %
Gjennomsnittslønn generelt	366 720	473 520	532 800

Kilde: NAV | SSB

Vi antar nå at A søker seg til et vikariat i et bemanningsbyrå, og etter hvert får full stilling som tømmer igjen. Hvilke gevinster gir dette for offentlig sektor? Dette har vi regnet ut i tabell 4.

Tabell 4: Offentlig sektors gevinst ved at uføretrygdet ung mann blir sysselsatt, 18-34 år

	Beløp
Trygdeutbetaling	272 400
Tapt trygdeavgift på trygd	- 17 856
Tapt skatt på trygd	- 42 788
Innbetalt inntektskatt	96 096
Innbetalt arbeidsgiveravgift	46 485
Innbetalt trygdeavgift	33 636
Total gevinst	387 974

Offentlig sektor tjener først 272.400 kr ved at de ikke lenger betaler uføretrygd til A. Samtidig taper de innbetalt trygdeavgift og skatt på trygd. Merk at dette ikke er en direkte utgift, men en alternativkostnad. Når vedkommende går ut i arbeid igjen, får offentlig sektor nye inntekter, nærmere i form av inntektskatt, arbeidsgiveravgift, og trygdeavgift. Vi antar da at den årlige inntekten til A blir 464.849 kr, som er et gjennomsnitt av hva de tre aldersgruppene over tjener årlig, vektet for hvor mange av dem som mottar uføretrygd.

Funn: Offentlig sektor får en nettoinntekt på 387.974 kroner når en mann under 35 år går fra full uføretrygd til fullt arbeid.

KOSTNADER VED UFØRETRYGD FOR OFFENTLIG SEKTOR

Offentlig sektor i Norge bruker store midler på personer som, av diverse årsaker, står utenfor arbeidslivet. I 2018 er de budsjetterte utgiftene til Folketrygden satt til 470,1 milliarder kroner. Til sammenligning er statsbudsjettets utgifter på 1.325,2 milliarder. Det er en andel på 35 pst., altså over en tredjedel av totalen. Hva skjer med offentlige kostnader om det blir flere uføretrygdede i Norge?

Hvis vi fokuserer på unge uføretrygdede, altså de som er i alderssegmentet 18-34 år, kan vi gjøre noen estimer på hvordan kostnadene ville utviklet seg om antallet uføretrygdede i denne gruppen hadde økt. I 2018 er gjennomsnittlig uføretrygd i alderssegmentet 18-34 år på 266.400 kroner årlig. Vektet gjennomsnittslønn er på 454.246 kroner. Hvis vi setter disse tallene opp mot antall mottakere av uføretrygd i 2018, kan vi gjøre et estimat på offentlig sektors kostnader ved å betale uføretrygd for denne gruppen. Da finner vi ut at dette utgjør ca. 3,5 milliarder kroner årlig. Dette tallet danner utgangspunktet for den videre analysen, hvor vi ser på de økonomiske konsekvensene av at flere personer i denne gruppen blir uføretrygdet. Vi tar utgangspunkt i at økningen enten kan være lav (10 pst.), moderat (20 pst.), eller høy (25 pst.). Vi antar også at befolkningen øker med 0,6 pst. hvert år, i tråd med SSBs befolkningsframskrivinger. I tillegg antar vi at andre variabler holdes konstante, slik at vi kan måle effekten av økningen isolert. Resultatene er vist i Tabell 5.

Tabell 5: Kostnader offentlige budsjetter ved økt uføretrygd i aldersgruppen 18-34 år, faste 2018-kroner (tall i mrd. NOK)

	Lav økning (10 %)	Moderat økning (20 %)	Høy økning (25 %)
Over 10 år	42,9	46,8	48,7
Over 15 år	65,3	71,2	74,2
Over 20 år	88,3	96,4	100,4

Kilde: NyAnalyse

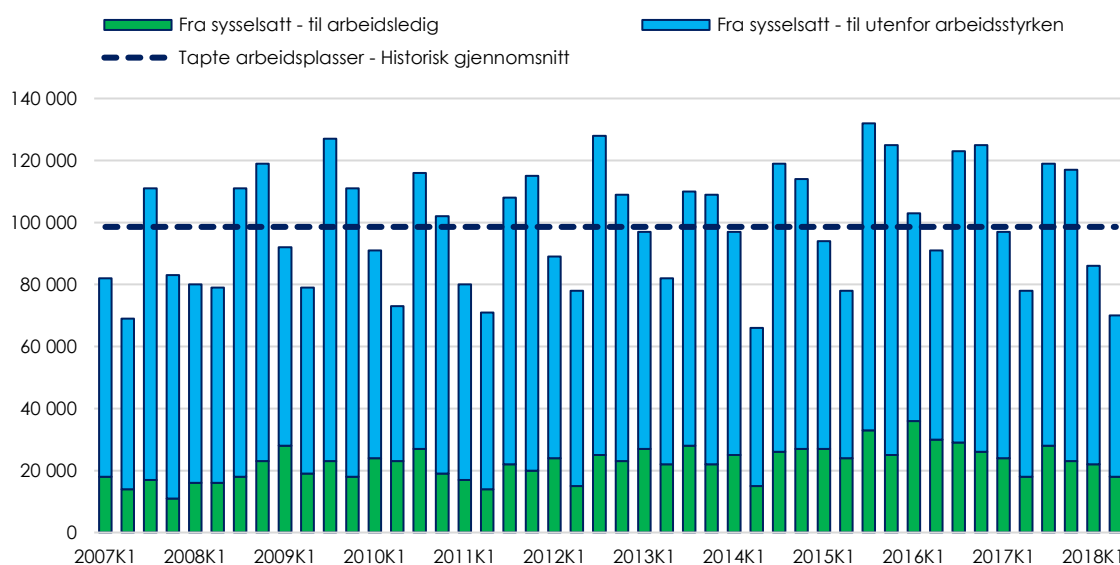
Som vi ser, gir kombinasjonen av en økning i uføretrygden, hvor kostnadene er høye i utgangspunktet, med det lange tidsperspektivet, ganske høye tall. Hvis økningen i uføretrygd er høy, og vi ser på et perspektiv på 20 år, blir kostnadene på hele 100,4 milliarder. Da bør det bemerkes at dette kun er for de som er 18-35 år. Hvis alderssegmentet utvides, vil kostnadene bli betydelig høyere.

VEDLEGG

STRØMMER PER KVARTAL, ETTER ENDRING I ARBEIDSSTYRKESTATUS

Arbeidsmarkedet i Norge er dynamisk. Gamle arbeidsplasser går tapt, og nye arbeidsplasser skapes. Figur 20 viser kvartalsvis utstrømninger av arbeidsplasser, altså arbeidsplasser som går tapt. Her er yrkesstatus for arbeidstakeren etter at vedkommende har mistet jobben delt i to grupper. Den grønne søylen viser hvor mange som har gått fra å være sysselsatte til å bli arbeidsledige. Den blå søylen viser hvor mange som har gått fra å være sysselsatte til å gå utenfor arbeidsstyrken. Førstnevnte gruppe er betydelig mindre enn den andre. Begge gruppene varierer derimot betraktelig på grunn av årlige sesongvariasjoner, men også på grunn av konjunktursvingninger. I snitt gikk det tapt 98.587 arbeidsplasser for hvert kvartal i perioden.

Figur 20: Tapte arbeidsplasser, fordelt etter yrkesstatus (utstrøm). 2007K1-2018K2

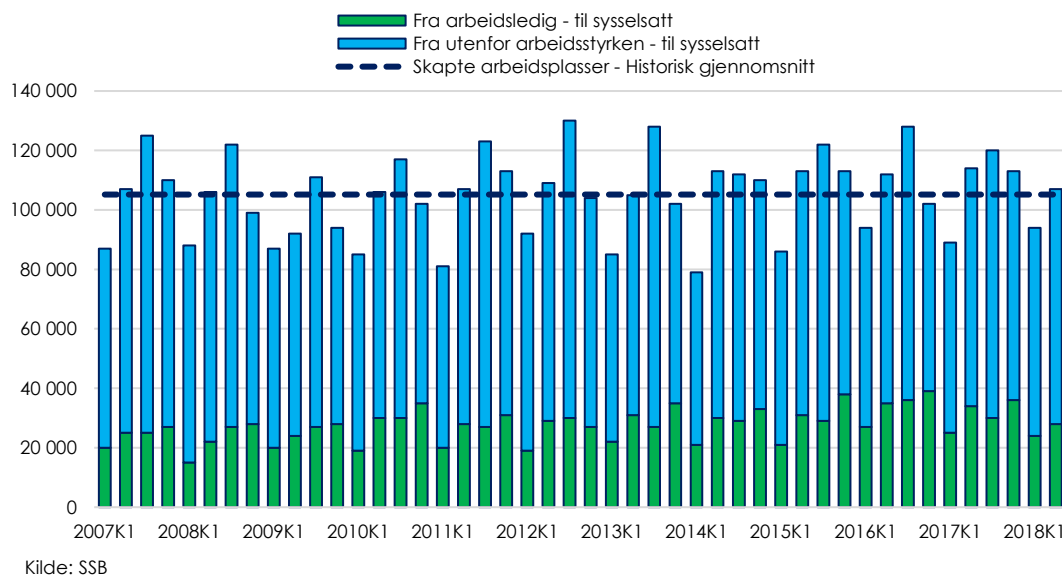


Kilde: SSB

Figur 21 viser kvartalsvis innstrømninger av arbeidsplasser. Også denne serien er gruppert etter yrkesstatus for arbeidstakeren. Grønn søyle viser de som går fra å være arbeidsledige til å bli sysselsatte, mens blå søyle viser de som går fra å være utenfor arbeidsstyrken til å bli sysselsatte. Også her er det sistnevnte gruppe som er størst. I tillegg ser vi at også disse strømmingene er utsatt for sesongvariasjoner og konjunktursvingninger. I snitt ble det skapt 105.174 arbeidsplasser for hvert kvartal i

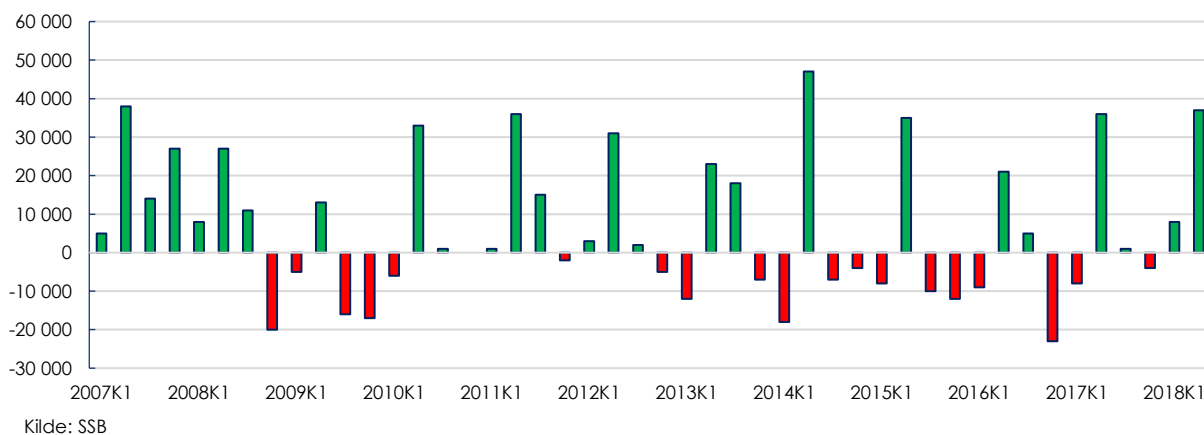
perioden. Siden dette tallet er større enn gjennomsnittlige tapte arbeidsplasser, var antall netto skapte arbeidsplasser i perioden positivt.

Figur 21: Skapte arbeidsplasser, fordelt etter yrkesstatus (innstrøm). 2007K1-2018K2



Figur 22 viser antall netto skapte arbeidsplasser i perioden, altså innstrømninger minus utstrømninger. Her er det ikke gruppert etter yrkesstatus. I stedet ser man på arbeidstakerne samlet. Her er det tydelig at netto jobbskaping oftere er positivt. Variasjonen er derimot stor, da ett kvartal med 20.000 tapte arbeidsplasser kan raskt bli fulgt av et kvartal med over 40.000 skapte arbeidsplasser.

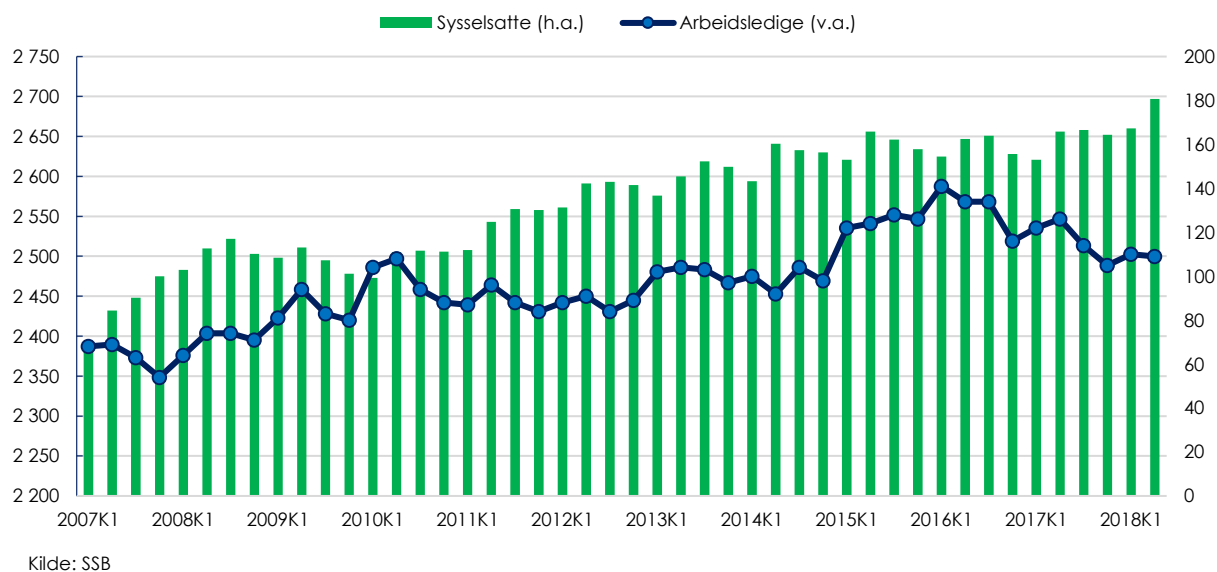
Figur 22: Netto arbeidsplasser i økonomien per kvartal. 2007K1-2018K2



Figur 23 viser samlet sysselsetting og arbeidsledighet i perioden. Her er det med andre ord ikke inn- og utstrømninger som er illustrert. De grønne søylene viser hvor mange som

er sysselsatt for hvert kvartal, hvor antallet er vist på venstre akse. Den blå linjen viser hvor mange som er arbeidsledige i perioden, hvor antallet er vist på høyre akse. For førstnevnte er det, tross noen svingninger, en ganske klar positiv trend, som mest sannsynlig henger sammen med befolkningsveksten i perioden. Antall arbeidsledige har også en positiv trend, av samme grunn. Begge tallene har en del variasjon for hvert år.

Figur 23: Samlet sysselsetting og arbeidsledighet (Tall i 1000). 2007K1-2018K1

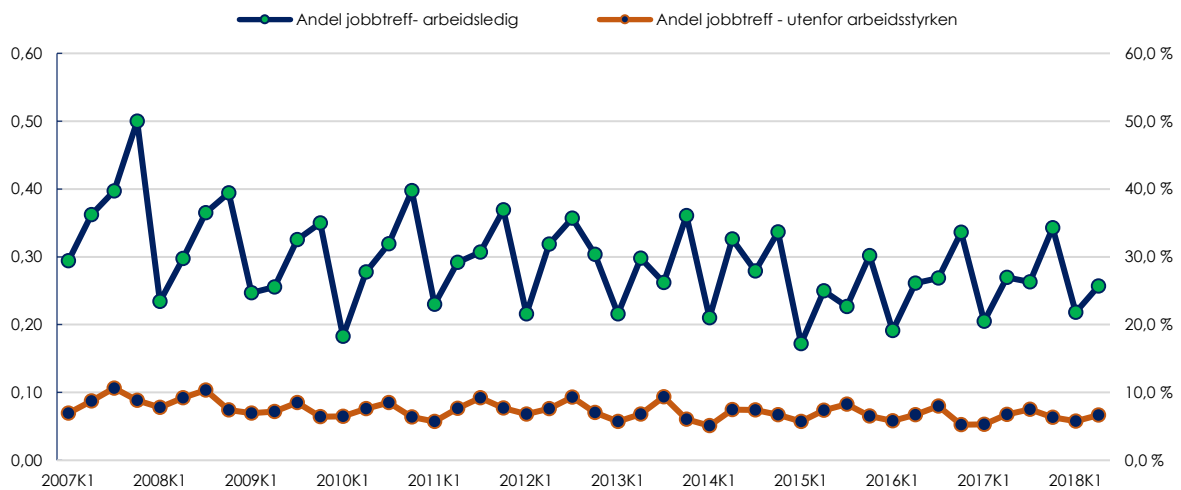


NB! Sysselsatte er venstre akse, mens arbeidsledige er høyre akse.

REGRESJONSANALYSE – BEMANNINGSTJENESTER OG ARBEIDSMARKED

Figur 24 viser andel jobbtreff i perioden, gruppert på samme måte som strømningstallene. Disse tallene viser andelen av de som fikk jobb i sin gruppe. For eksempel ser vi at blant dem som var arbeidsledige i siste kvartal av 2007, var det 50 pst. som ble sysselsatt. Blant de som var utenfor arbeidsstyrken, var samme tall litt over 10 pst. Også her er det en betydelig grad av sesongvariasjon, som er størst for de som er arbeidsledige. Begge grupper har en svak negativ trend.

Figur 24: Andel jobbtreff, etter arbeidsstyrkestatus. 2007K1-2018K2



Kilde: SSB

Tabell 6 viser en regresjon med andel jobbtreff for arbeidsledige som avhengig variabel, og antall sysselsatte i bemanningsbransjen som uavhengig variabel. Sistnevnte er delt i fire variabler, hvor det er lagget henholdsvis 1-4 kvartaler tilbake i tid. Kun variabelen for tre kvartaler tilbake er statistisk signifikant, da med en feilmargin på under 1 prosentpoeng. Det resultatene viser, er at en 1-prosent økning i antall sysselsatte i bemanningsbransjen, øker andel personer – fra gruppen arbeidsledige – som finner jobb med 0,72 prosentpoeng tre kvartaler fram tid.

Det er flere mulige årsaker til hvorfor det er en sammenheng mellom antall sysselsatte i bemanningsbransjen og jobbtreff for arbeidsledige. For det første kan det hende at bemanningsbyråer, som er spesialisert i rekruttering, effektiviserer jobbtreffprosessen for økonomien som helhet. For det andre kan det være slik at bruk av midlertidige ansettelser, som utgjør grunnlaget for bemanningsbransjen, reduserer risiko for arbeidsgivere ved ansettelser, fordi det ikke er en forpliktelse til senere fast ansettelse.

Tabell 6: Regresjon, andel jobbtreff for arbeidsledige

```

=====
                        OLS Regression Results
=====
Dep. Variable:      Andel jobbtreff- arbeidsledig      R-squared:                0.301
Model:              OLS                               Adj. R-squared:           0.229
Method:             Least Squares                    F-statistic:              4.189
Date:               Fri, 07 Sep 2018                  Prob (F-statistic):      0.00644
Time:               17:54:44                          Log-Likelihood:          63.693
No. Observations:  44                                AIC:                     -117.4
Df Residuals:      39                                BIC:                     -108.5
Df Model:          4
Covariance Type:   nonrobust
=====
                coef      std err          t      P>|t|      [0.025      0.975]
-----
const          -1.6382     0.976     -1.679     0.101     -3.612     0.336
Bemanning_t_1  0.0875     0.186     0.470     0.641     -0.289     0.464
Bemanning_t_2 -0.2973     0.190     -1.569     0.125     -0.681     0.086
Bemanning_t_3  0.7200     0.191     3.778     0.001     0.335     1.106
Bemanning_t_4 -0.0669     0.187     -0.358     0.723     -0.446     0.312
=====
Omnibus:                27.459   Durbin-Watson:           1.958
Prob(Omnibus):          0.000   Jarque-Bera (JB):       57.843
Skew:                   1.689   Prob(JB):                2.75e-13
Kurtosis:                7.488   Cond. No.                 946.
=====

```

Warnings:

[1] Standard Errors assume that the covariance matrix of the errors is correctly specified.

```

=====
                        Andel jobbtreff- arbeidsledig
-----
const          -1.6382
                (0.9759)
Bemanning_t_1  0.0875
                (0.1861)
Bemanning_t_2 -0.2973
                (0.1895)
Bemanning_t_3  0.7200***
                (0.1906)
Bemanning_t_4 -0.0669
                (0.1872)
=====
Standard errors in parentheses.
* p<.1, ** p<.05, ***p<.01

```

UFØRETRYGD: FLERE CASE

CASE 2: INNVANDRER (PERSON B)

I vårt andre case om offentlig sektors gevinster ved at uføretrygdede blir sysselsatt, ser vi på innvandrerkvinnen B. Hun kom til Norge fra Ukraina for 30 år siden, og jobbet på et sykehjem, før hun ble uføretrygdet på heltid. Hun hadde en årslønn på 456.000 kroner, og får nå et trygdebeløp på 213.600. Begge tallene er gjennomsnittstall for innvandrerbefolkningen generelt. Det antas derfor at B er representativ for gruppen som helhet.

Totalt er det 33.795 innvandrere som mottar uføretrygd i 2018. I virkeligheten er dette en heterogen gruppe med stor variasjon. Det tas derfor forbehold om at tallene ville vært annerledes om vi hadde fokusert på spesifikke segment. På samme måte som i det første caset, kan vi regne ut hva de totale gevinstene blir for offentlig sektor av at en person som B får jobb igjen.

Tabell 7: Offentlig sektors gevinst, gjennomsnittlig uføretrygdet innvandrer får jobb

	Beløp
Trygdeutbetaling	213 600
Tapt trygdeavgift på trygd	- 13 034
Tapt skatt på trygd	- 37 183
Innbetalt inntektskatt	93 645
Innbetalt arbeidsgiveravgift	45 600
Innbetalt trygdeavgift	32 911
Total gevinst	335 539

Kilde: NyAnalyse

Funn: Offentlig sektor får en nettoinntekt på 335.539 kroner når en gjennomsnittlig innvandrer går fra full uføretrygd til fullt arbeid.

CASE 3: SENIOR (PERSON C)

I vårt tredje og siste case ser vi på person C, en senior som har mistet jobben som avdelingsleder ved en fabrikk, og nå må gå på full uføretrygd. Her får han utbetalt et årlig beløp på 262.800 kroner, likt snittet for uføretrygdede over 50 år. Frank har for lengst passert 50 år, men selv om pensjonsalderen nærmer seg, vet han at han har flere år igjen hvor han kan legge inn en arbeidsinnsats, og er gjerne villig til å gjøre dette via et bemanningsbyrå. Som med B antar vi at C er representativ for uføretrygdede over 50 år, for begge kjønn. Selv om denne gruppen er mer homogen enn innvandrere, er det forskjeller her også. Deskriptiv statistikk for seniorer, fordelt over tre alderssegment, er gitt i Tabell 8. Merk at ved utregningen av gjennomsnittslønnen er det vektet likt mellom menn og kvinner.

Tabell 8: Deskriptiv statistikk for seniorer, 50 år og eldre (2018)

	50-54 år	55-59 år	60+ år
Antall mottakere av uføretrygd	49 852	61 122	116 210
Andel mottakere av uføretrygd i gruppen	22 %	27 %	51 %
Gjennomsnittslønn	614 220	609 000	592 860

Kilde: NAV | SSB

Som forventet er gjennomsnittslønnen til seniorer noe høyere enn hos de andre gruppene. Det betyr at tjente skatteinntekter ved overgang fra trygd til arbeid også blir noe høyere. Med andre ord har det stor verdi for offentlige budsjetter at eldre blir sysselsatt. Anslått gevinst ved at å trygde en gjennomsnittlig senior i 2018 er vist i Tabell 9.

Tabell 9: Offentlig sektors gevinst, uføretrygdet senior over 50 år får jobb (begge kjønn)

	Beløp
Trygdeutbetaling	262 800
Tapte trygdeavgift på trygd	- 17 068
Tapte skatt på trygd	- 40 129
Innbetalt inntektskatt	135 165
Innbetalt arbeidsgiveravgift	60 189
Innbetalt trygdeavgift	44 874
Total gevinst	445 830

Kilde: NyAnalyse

Funn: Offentlig sektor får en nettoinntekt på 445.830 kroner når en gjennomsnittlig senior går fra full uføretrygd til fullt arbeid.

CASE 4: UNG KVINNE (PERSON D)

I dette caset ser vi på person D, en ung kvinne under 35 år som går fra å være uføretrygdet til å få en jobb som lærer. D anses for å være representativ for kvinner på hennes alder. Tabell 10 viser deskriptiv statistikk for denne gruppen.

Tabell 10: Deskriptiv statistikk for unge kvinner, 18-34 år (2018)

	18-25 år	25-29 år	30-34 år
Antall mottakere av uføretrygd	2 958	4 472	6 089
Andel mottakere av uføretrygd i gruppen	22 %	33 %	45 %
Gjennomsnittslønn (uvektet)	340 920	446 760	491 280

Gevinsten til offentlig sektor ved at D blir sysselsatt igjen, er vist i Tabell 11. Vi ser at denne gevinsten er noe lavere enn for unge menn (A). Mens gevinsten for å sysselsette A var på 387.974 kr, er gevinsten for D på 369.784 kr. Dette skyldes at gjennomsnittsinntektene til kvinner generelt er lavere, som igjen gjør trygdeutbetalingene lavere. Dette gjør derimot også at alternativkostnadene blir lavere.

Tabell 11: Offentlig sektors gevinster, uføretrygdet ung kvinne får jobb, 18-34 år

	Beløp
Trygdeutbetaling	259 200
Tapt trygdeavgift på trygd	- 16 773
Tapt skatt på trygd	- 39 131
Innbetalt inntektskatt	90 225
Innbetalt arbeidsgiveravgift	44 365
Innbetalt trygdeavgift	31 898
Total gevinst	369 784

Disse tallene er et vektet gjennomsnitt av hele alderssegmentet. Naturligvis er det noe indre variasjon i gruppen, som gjør at talene ville blitt annerledes om vi hadde fokusert på mer spesifikke alderssegment.

Funn: Offentlig sektor får en nettoinntekt på 369.784 kroner når en ung kvinne går fra full uføretrygd til fullt arbeid.

INKLUDERINGSDUGNADEN TIL REGJERINGEN

Som en del av Jeløya-plattformen som ble lansert av den blågrønne regjeringen i 2018, ble den såkalte Inkluderingsdugnaden lansert, med det formål å få flere av de som står utenfor arbeidslivet til å få ordinære jobber. Sentralt står det som på engelsk kalles NEET-gruppen («Not in employment, education or in training»), altså personer som ikke går utdanning eller er i arbeid eller arbeidstrening. Et sentralt mål i dugnaden er at fem prosent av nyansatte i staten skal ha nedsatt funksjonsevne eller CV-hull. Staten skal gå foran i prosjektet, men også det private skal bidra.

Det er satt i gang flere tiltak som en del av dugnaden. Regjeringen ønsker blant annet å styrke arbeidsgiveres motivasjon og evne til inkludering. For å oppnå dette skal det gis flere markedskontakter til NAV, slik at de bedre kan matche åpne stillinger med jobbsøkere. I tillegg skal lønnstilskuddsordningen forenkles. Regjeringen ønsker også at jobbsøkere med rus og psykiske lidelser skal få ta del i arbeidslivet. For å oppnå dette, vil det blant annet bli gjort tettere oppfølging av personer med psykiske lidelser som kommer i arbeid. Regjeringen ønsker også at mulighetene for opplæring skal styrkes, slik at flere kvalifiseres til fast jobb.

KILDER

- Arbeids- og sosialdepartementet (2018): *Folketrygdens utgifter*. Hentet 11.09.2018 fra: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/folketrygdens-utgifter/id2574905/>
- Bragstad, Torunn (2018): *Vekst i uføretrygding blant unge*. NAV. Hentet 07.09.2018 fra: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/vekst-i-uf%C3%B8retrygding-blant-unge>
- Card, D., Kluve, J. & Weber, A. (2010): *Active labour market policy evaluations: A meta-analysis*. Hentet 11.09.2018 fra: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x>
- Ellingsen, Dag; Underthun, Anders; Thea Wathne, Christin; Grimsmo, Asbjørn; Holm Ingelsrud, Mari (2016): *Jakten på den bærekraftige fleksibiliteten. Typologier av ansatte i bemanningsbransjen*. Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo. Hentet 06.09.2018 fra: <http://www.hioa.no/Om-OsloMet/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/Jakten-paa-den-baerekraftige-fleksibiliteten>
- Finansdepartementet (2017): *Beregning av Norges nasjonalformue til Perspektivmeldingen 2017*. Hentet 11.09.2018 fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/okonomi-og-budsjett/norsk-okonomi/beregning-av-norges-nasjonalformue-til-perspektivmeldingen-2017/id2548710/>
- HUNT: The Nord-Trøndelag Health Study (2015): *Self-rated health and mortality in different occupational classes and income groups in Nord-Trøndelag County, Norway*. Hentet 23. august 2018 fra: <https://tidsskriftet.no/en/2015/03/self-rated-health-and-mortality-differentoccupational-classes-and-income-groups-nord>
- Manpower (2018): *Flere i jobb*. Hentet 06.09.2018 fra: <https://rapport.manpower.no/flere-i-jobb>
- NAV (2017). *Hvilke rekrutteringskanaler benytter bedriftene?* Hentet 05.09.2018 fra: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Notatserie/Notatserie/hvilke-rekrutteringskanaler-benyttet-bedriftene>
- Nergard, Kristine (2016). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv*. Fafo. Hentet 04.12.2018 fra: <https://www.fafo.no/images/pub/2016/20569.pdf>
- Nergaard, Kristine (2017). *Midlertidige ansettelser 2016*. Fafo. Hentet 05.09.2018 fra: <http://www.fafo.no/images/pub/2017/10257.pdf>
- Nergaard, Kristine (2018). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv*. Fafo.
- NHO Service og Handel (2016): *Ansatt i bemanningsbransjen. Medarbeiderundersøkelsen 2015/2016*. Hentet 05.09.2018 fra: <https://docplayer.me/19326625-Ansatt-i-bemanningsbransjen.html>
- NHO Service og Handel (2018a): *Bemanningsbarometeret 2017*. Hentet 05.09.2018 fra: <https://www.nhosh.no/contentassets/c23d597113dd4ef5a0c7aaf89ad16546/bemanningsbarometeret-2017.pdf>
- NHO Service og Handel (2018b): <https://www.nhosh.no/bransier/bemannings-og-rekruttering/nyheter/2018/ny-sterk-optimisme/>
- Peeters, Anneleen; Van Pelt, An; Valsamis, Daphné; Reymen, Dafne (2009): *Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?* Hentet 05.09.2018 fra: <https://www.werk.be/sites/default/files/Uitzendarbeid%20-%20Opstap%20naar%20duurzaam%20werk%20ook%20voor%20kansengroepen.pdf>
- Proba samfunnsanalyse (2010): *Bemanningsbransjen og sysselsettingen Bidrar arbeid i bemanningsbransjen til utsatt eller raskere overgang til jobb utenfor bransjen?* Hentet 07.09.18 fra: <https://proba.no/app/uploads/sites/4/rapport-2010-06-bemanningsbransjen-og-sysselsettingen.pdf>
- SSB (2018a): *Registrerte arbeidsledige blant innvandrere*. Hentet 05.09.2018 fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/innvarbl>
- SSB (2018b): *Arbeidskraftundersøkelsen*. Hentet 06.09.2018 fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal>
- SSB (2012): *Arbeidsmarkedet for helse- og sosialpersonell fram mot år 2035 Dokumentasjon av beregninger med HELSEMOT 2012*. Hentet 09.11.2018 fra: https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_201214/rapp_201214.pdf
- Von Simson, Kristine (2009): *Kan vikarbyråarbeid være et springbrett til arbeidsmarkedet for ikke-vestlige innvandrere?* Hentet 05.09.2018 fra: <http://docplayer.me/5742363-Kan-vikarbyraarbeid-vaere-et-springbrett-til-arbeidsmarkedet-for-ikke-vestlige-innvandrere.html>
- Von Simson, Kristine (2016): *Effekten av arbeidsmarkedstiltak og vikarbyråarbeid på overgang til jobb og utdanning for arbeidsledig ungdom uten fullført videregående skole*. Hentet 04.09.2018 fra: <https://www.idunn.no/spa/2016/03/effekten-av-arbeidsmarkedstiltak-og-vikarbyraarbeid-paa-over>



Besøksadresse: Oscars gate 27, 0352 Oslo

E-post: terje@nyanalyse.no

Hjemmeside: www.nyanalyse.no