

# Rapport om arbeidsmarkedet

Nummer 3

2004

Utviklingen i arbeidsledigheten

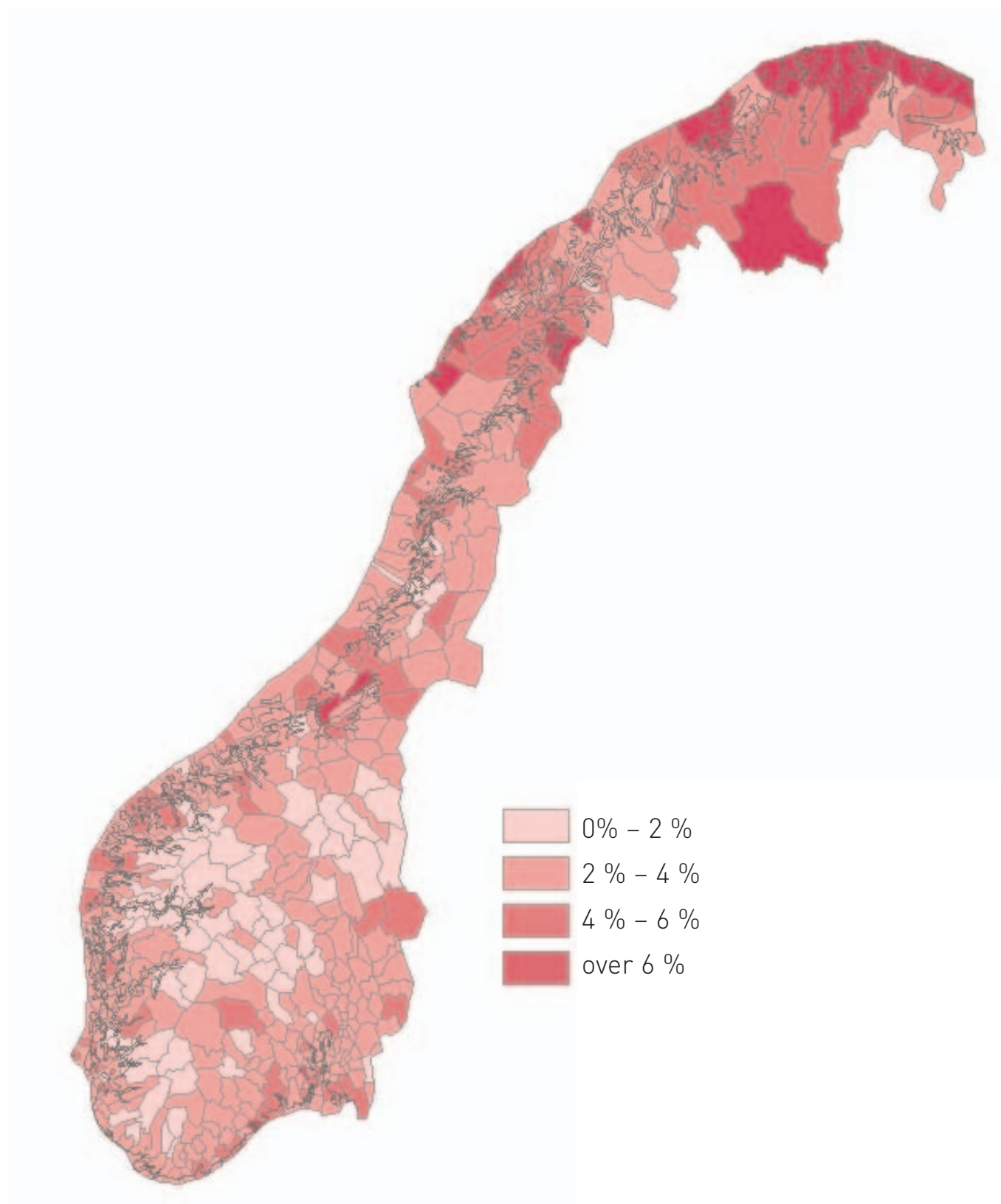
Høy kompetanse samlet i Kvinnebasen

Hvem registrerer seg selv som arbeidssøker i Aetat?

Hva koster tiltak for yrkeshemmede?

EU-utvidelsen – Konsekvenser for det norske arbeidsmarkedet

## Arbeidsledighet i prosent av arbeidsstyrken, september 2004



# Innhold

Utviklingen i arbeidsledigheten .....	2
Høy kompetanse samlet i Kvinnebasen .....	11
Hvem registrerer seg selv som arbeidssøker i Aetat? .....	14
Hva koster tiltak for yrkeshemmede? .....	19
EU-utvidelsen - Konsekvenser for det norske arbeidsmarkedet .....	26

Redaksjonen ble avsluttet onsdag 13. oktober 2004.

Rapport om arbeidsmarkedet gis ut av  
Aetat Arbeidsdirektoratet.

Rapport om arbeidsmarkedet er tilgjengelig på internett:  
[www.aetat.no](http://www.aetat.no) → Tall og analyser → Rapport om arbeidsmarkedet

Bestilling kan foretas ved henvendelse til:  
Aetat Arbeidsdirektoratet  
Telefon: 23 35 24 00

# Utviklingen i arbeidsledigheten

Konjunkturoppgangen i norsk økonomi har vart i ett år, men har hittil ført til en forholdsvis liten nedgang i ledigheten. I 2002 og første halvår av 2003 var det sterk vekst i den registrerte arbeidsledigheten. Siden sommeren i fjor har utviklingen gått i retning av nedgang i ledigheten innen privat sektor, og mest tydelig innen industri, bygg og anlegg, ingeniørarbeid og IKT-relaterte yrker. Innen offentlig sektor går ledigheten opp. Dette gjelder spesielt yrker innen helse, pleie og omsorg.

I Troms og Finnmark har ledigheten gått opp de siste månedene, mens ledigheten går mest ned på Sør-Vestlandet. Nedgangen på Sør-Vestlandet har blant annet sammenheng med økning i oljeinvesteringene, noe som også bidrar til nedgang i ledigheten blant personer med bakgrunn fra industriarbeid.

Norsk økonomi er for tiden kjennetegnet av en rekke positive impulser. Oljeinvesteringene i Norge er høye, og de forventes å holde seg på et høyt nivå også de nærmeste par årene. Statistisk sentralbyrå melder om ny oppgang i fastlandsbedriftenes investeringer, etter fall i bruttoinvesteringene fra 2002 til 2003.

Tall fra Aetat viser et stabilt arbeidsmarked med en forsiktig nedgang i ledigheten. Hittil i år er den gjennomsnittlige ledigheten 94.000 personer. Ved

utgangen av september var det registrert 90.000 helt ledige arbeidssøkere ved Aetat. Dette utgjør 3,8 prosent av arbeidsstyrken. Sesongjustert er ledigheten på samme nivå som forrige måned, se figur 1.

13.400 personer var registrert som deltakere på ordinære arbeidsmarkedstiltak i september, noe som er en nedgang på 2.100 deltakere, eller 14 prosent, i forhold til september i fjor. Målt i forhold til tilsvarende måned ett år tidligere har det vært nedgang i antall deltakere på ordinære arbeidsmarkedstiltak siden juli i år.

Det er fortsatt sterk vekst i antall yrkeshemmede. Ved utgangen av september var det registrert 90.000 yrkeshemmede ved Aetat. Dette er en økning på 14 prosent i forhold til september i fjor. Det er ventet en fortsatt sterk vekst i antall yrkeshemmede.

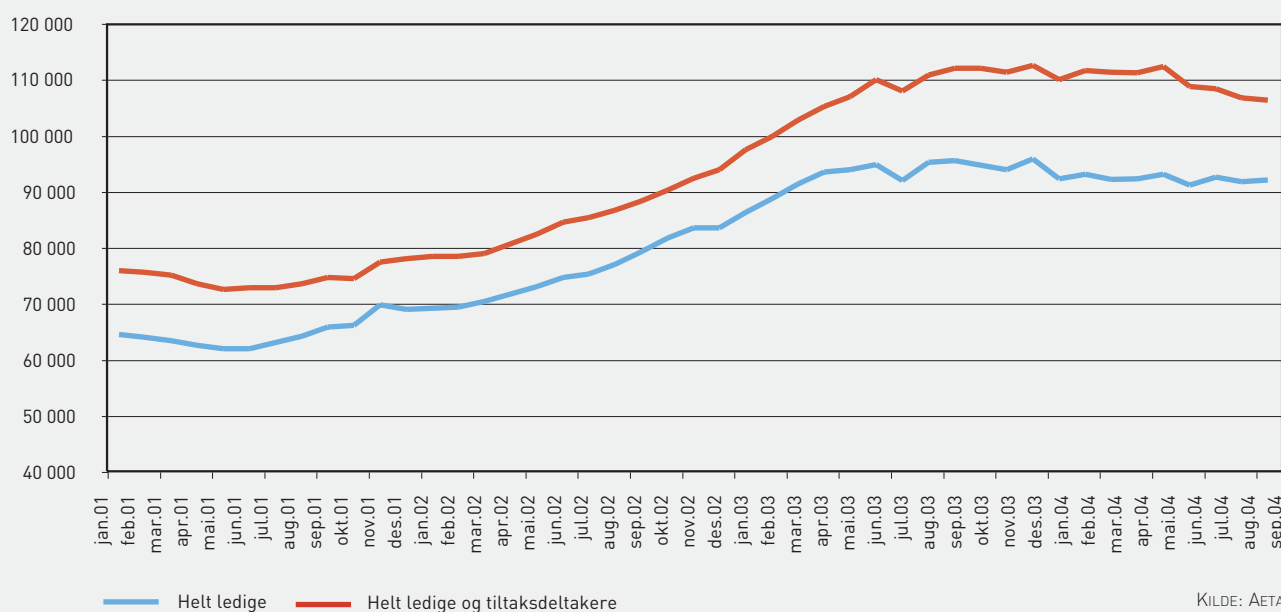
## PROGNOSER FOR ARBEIDSMARKEDET

### Fortsatt internasjonal konjunkturoppgang

Etter å ha vært preget av svake konjunkturer tok aktiviteten i verdensøkonomien seg opp i løpet av andre halvår 2003. Kina og USA har sammen stått for det kraftige internasjonale økonomiske oppsvinget. Det er ventet fortsatt god vekst i USAs økonomi den nær-

Figur 1.

**Utviklingen i antall helt ledige og summen av antall helt ledige og ordinære tiltaksdeltakere. Januar 2001 – september 2004. Sesongjusterte tall.**



KILDE: AETAT

meste tiden. I Kina vokser økonomien i et svært høyt tempo, mens i euroområdet har veksten tatt seg moderat opp det siste året.

Det har videre vært en kraftig økning i oljeprisen. Internasjonalt har etterspørselen etter olje tatt seg opp som en følge av sterkere internasjonal økonomisk vekst. Høy OPEC-produksjon sammen med lave lagre av olje, blant annet i USA, har ført til lite ledig produksjonskapasitet. Lave oljelagre gir grobunn for bekymring rundt konsekvensene av eventuell reduksjon i produksjonen i land som Irak, Venezuela, Nigeria og Russland. Høy oljepris påvirker imidlertid norsk økonomi i ulike retninger. Økte inntekter til staten og oljeselskapene bidrar til stigende aktivitet i Norge, mens svekket internasjonal økonomi innebærer lavere etterspørsel etter norske eksportvarer.

Internasjonal konjunkturoppgang har sammen med høye oljeinvesteringer og lave renter økt aktiviteten i norsk økonomi det siste året. De høye oljeinvesteringene er ventet å øke ytterligere, og lave renter vil fortsatt gi vekst i privat konsum og økte boliginvesteringer.

### Bedret arbeidsmarked innen privat sektor

Bedringen i norsk økonomi har foreløpig bare ført til en moderat bedring på arbeidsmarkedet. Nedgangen i ledigheten har kommet innen konjunkturtsatte yrker som industri og bygg og anlegg. Konjunkturoppgangen i industrien skyldes internasjonale impulser samt en bedret konkurransesituasjon grunnet svekkelsen av den norske kronen og et moderat lønnsoppgjør. I tillegg har økte oljeinvesteringer medvirket til nedgang i ledigheten både innen industrien og innen bygg og anlegg. Innen bygg og anlegg har lave renter som igjen stimulerer til økte boliginvesteringer også bidratt til ledighetsnedgangen.

Offentlig sektor tar ikke del i veksten på samme måte som ved tidligere konjunkturoppganger. Sysselsettingen innenfor produksjon av tjenester som tradisjonelt har blitt utført i offentlig sektor har vist klart svakere utvikling enn det som har vært vanlig. Svak kommuneøkonomi fører til at mange kommuner må effektivisere driften, noe som gir seg utslag i økt arbeidsledighet og færre ledige stillinger innen for eksempel helse, pleie og omsorg. Helse, pleie og omsorg samt undervisning og barnehagedrift er de største utgiftspostene i kommunene, og endringer i kommuneøkonomien har derfor stor innvirkning på sysselsetting og ledighet i disse yrkesgruppene på kort sikt.

### Stabil ledighet i 2004, lavere i 2005?

Nedgangen i ledigheten har de siste månedene vært svakere enn det vi tidligere har forutsatt. Årsaken er

at det fortsatt er lav etterspørsel etter arbeidskraft i offentlig sektor, særlig kommunene. Dette til tross for at norsk økonomi befinner seg i en oppgangskonjunktur som har forsterket seg siden høsten 2003.

Aetat venter at den gjennomsnittlige ledigheten i 2004 vil holde seg på tilnærmet samme nivå som i 2003, og anslår den til 92.000 helt ledige personer. Dette er en oppjustering på 2.000 personer i forhold til Aetats prognoser fra Rapport om arbeidsmarkedet 2/2004. I 2005 anslås ledigheten til 85.000 helt ledige personer. Dette er en oppjustering på 5.000 personer fra forrige prognose.

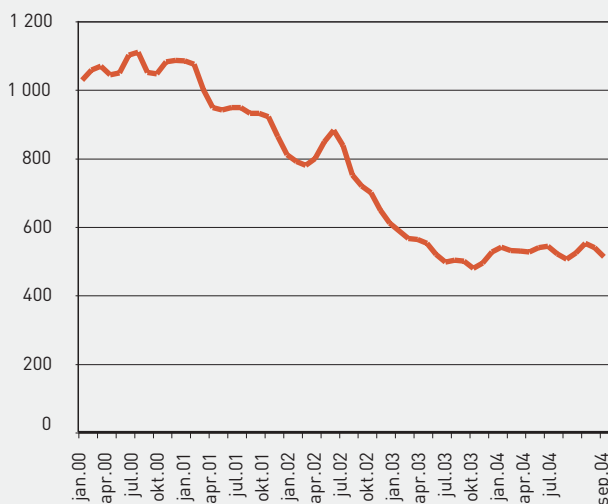
Langtidsledigheten gikk ned 7 prosent i september sammenliknet med tilsvarende måned i fjor. Økt oppfølging av arbeidssøkere har bidratt til denne nedgangen. De siste årene har det vært flere endringer i dagpengereguleringen som vil få konsekvenser i retning av lavere nivå på langtidsledigheten i tiden som kommer. Fra og med januar 2003 ble maksimal stønadperiode for personer med et kvalifikasjonsgrunnlag<sup>1</sup> på minst to ganger grunnbeløpet i Folketrygden redusert fra tre til to år for nye tilfeller. Tilsvarende ble maksimal stønadperiode for personer som har mindre enn to ganger grunnbeløpet i kvalifikasjonsgrunnlaget redusert fra 1,5 år til ett år for nye tilfeller etter 1. januar 2004. Disse endringene vil gi innsparinger for staten fra og med 2005.

Regelverksendringene vil bidra til å redusere meldetilbøyeligheten i og med at arbeidssøkerne vil ha mindre økonomiske insentiv til fortsatt å registrere seg som arbeidssøkere etter at maksimal stønadperiode har utløpt. Dette vil føre til at en del langtidsledige slutter å melde seg, og dermed til at tallet på registrerte langtidsledige går videre ned. Samtidig vil Aetat fortsatt prioritere oppfølging av arbeidssøkere og langtidsledige på tiltak. Aetat venter at langtidsledigheten vil fortsette med en nedadgående trend, og det anslås at den gjennomsnittlige langtidsledigheten vil ligge på 25.000 i 2004 og 24.000 i 2005. Prognosen for 2005 er en oppjustering på 3.000 personer fra Aetats prognoser fra Rapport om arbeidsmarkedet 2/2004, hvor langtidsledigheten i 2005 ble anslått til 21.000. Prognosen er oppjustert som følge av Regjeringens forslag i Stortingsproposisjon nr. 1 (2004-2005) om et gjennomsnittlig tiltaksnivå på 11.000 plasser i 2005, noe som er en nedgang på cirka 5.000 plasser fra 2. halvår 2004. Et redusert tiltaksnivå trekker i retning av et høyere nivå på langtidsledigheten, se

<sup>1</sup> Kvalifikasjonsgrunnlag blir beregnet ut fra lønnsinntekt siste kalenderår eller gjennomsnitt siste tre kalenderår.

Figur 2.

**Utviklingen i antall ledige stillinger annonsert i media. Januar 2000 - september 2004.**  
Sesongjusterte tall



KILDE: AETAT

Tabell 1.

**Aetats anslag for registrerte helt ledige i 2004 og 2005. Forutsetninger om tiltaksnivået i 2004 og 2005.<sup>3</sup> Faktiske tall for 2003.**

	2003	2004	2005
Helt ledige, antall personer	92.600	92.000	85.000
Helt ledige målt i prosent av arbeidstyrken	3,9 %	3,9 %	3,6 %
Tiltaksplasser (ordinære arbeidssøkere)	14.300	17.000	11.000
Langtidsledige	26.500	25.000	24.000

KILDE: AETAT

Tabell 2.

**Endringer i arbeidstyrke, sysselsetting, AKU arbeidsledige og registrerte helt ledige (Aetat) fra året før.**

	2003	2004	2005
Arbeidstyrke (AKU)	-3.000	+5.000	+10.000
Sysselsatte (AKU)	-17.000	+5.000	+20.000
AKU arbeidsledige	+15.000	0	-10.000
Registrerte helt ledige (Aetat)	+17.400	-1.000	-7.000

KILDE: AETAT

argumentasjon i avsnittet «Nedgang i langtidsledigheten» mot slutten av artikkelen.<sup>2</sup>

Tilgangen på ledige stillinger annonsert i media har vist en liten nedgang de siste månedene, justert for vanlige sesongvariasjoner. Vi ser fra figur 2 at utviklingen i tilgangen på ledige stillinger utlyst i media har holdt seg relativt stabil det siste året.

## Et utvidet EU

Fra og med 1. mai i år ble EU utvidet med ti nye land, og disse ble fra samme tidspunkt en del av EØS-området. Norge har, i likhet med de fleste andre nåværende EØS-land, vedtatt å ta i bruk overgangsordninger for arbeidstakere som ønsker arbeid her i landet fra åtte av de ti nye medlemslandene. Dette vil gi økte muligheter for å kunne regulere tilstrømmingen av arbeidskraft i tråd med utviklingen på det norske arbeidsmarkedet.

### Arbeidssøkere fra nye EU-land

I perioden fra og med mai til og med september har det vært en tilgang på 630 arbeidssøkere fra de nye EU-landene. Arbeidssøkere fra Polen og Litauen dominerer denne summen. Flertallet av arbeidssøkerne er kvinner, og overvekten av yrkesønskene til arbeidssøkerne finner vi innen merkantile yrker, helse, pleie og omsorg og servicearbeid.

## Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelser (AKU)<sup>4</sup>

Tall fra AKU 2. kvartal 2004 viser et stabilt arbeidsmarked. 2. kvartal 2004 utgjorde de arbeidsledige 4,6 prosent av arbeidstyrken, 5,0 prosent for menn og 4,2 prosent for kvinner. Ifølge AKU har andelen av de ledige som er langtidsledige gått opp fra 19 til 27 prosent det siste året.

Det var 8.000 flere sysselsatte 2. kvartal 2004 i forhold til 2. kvartal 2003. Innenfor blant annet bygg og anlegg og transport og kommunikasjon har sysselsettingen økt. Sysselsettingen har særlig gått ned innenfor industrien med en nedgang på 19.000 personer.

<sup>2</sup> Merk at i avsnittet overfor ser vi på effektene av et lavere tiltaksnivå, mens i avsnittet «Nedgang i langtidsledigheten» diskuteres effektene av et økt tiltaksnivå.

<sup>3</sup> Tallet for 2003 viser observerte gjennomsnittlig antall deltakere på ordinære arbeidsmarkedstiltak. Tall for 2004 angir gjennomsnittlig antall tiltaksplasser vedtatt av Stortinget. For 2005 har vi lagt til grunn Regjeringens forslag i Stortingsproposisjon nr. 1 [2004–2005].

<sup>4</sup> AKU er en utvalgsundersøkelse som blir gjennomført kvartalsvis av Statistisk sentralbyrå. Undersøkelsen klassifiserer befolkningen i yrkesaktiv alder (16–74 år) som sysselsatte, arbeidsledige og utenfor arbeidstyrken.

Tabell 3.

**Yrkesdeltakelse i prosent, sysselsatte, arbeidsledige (AKU) og registrerte helt ledige (Aetat) i 1.000.**

	2. kvartal 2004	Endring fra 3. kvartal 2003
Yrkesdeltakelse (16-74 år)	73,0 %	-0,2 prosentpg.
Sysselsatte	2 283	+8
Arbeidsledige AKU	111	0
Registrerte helt ledige (Aetat)	89	-1
Ordinære tiltaksdeltakere	19	5

KILDE: AETAT

Arbeidsstyrken har økt med 8.000 personer det siste året. Målt i prosent av befolkningen har yrkesdeltakelsen likevel gått ned fra 73,2 til 73,0 prosent. Yrkesdeltakelsen har gått ned for menn og holder seg på samme nivå for kvinner.

**UTVIKLINGEN PÅ ARBEIDSMARKEDET DE SISTE MÅNEDENE****Flest ledige i Finnmark og i Oslo, færrest i Sogn og Fjordane og i Oppland**

I Troms og Finnmark har ledigheten gått opp de siste månedene. Veksten er spesielt markert for Finnmark.

Ledigheten går mest ned på Sør-Vestlandet. Nedgangen har blant annet sammenheng med økningen i oljeinvesteringene.

Målt i prosent av arbeidsstyrken er 5,7 prosent ledige i Finnmark, og 5,1 prosent ledige i Oslo. Fylkene med færrest ledige er Sogn og Fjordane og Oppland, begge med 2,5 prosent av arbeidsstyrken, se figur 4.

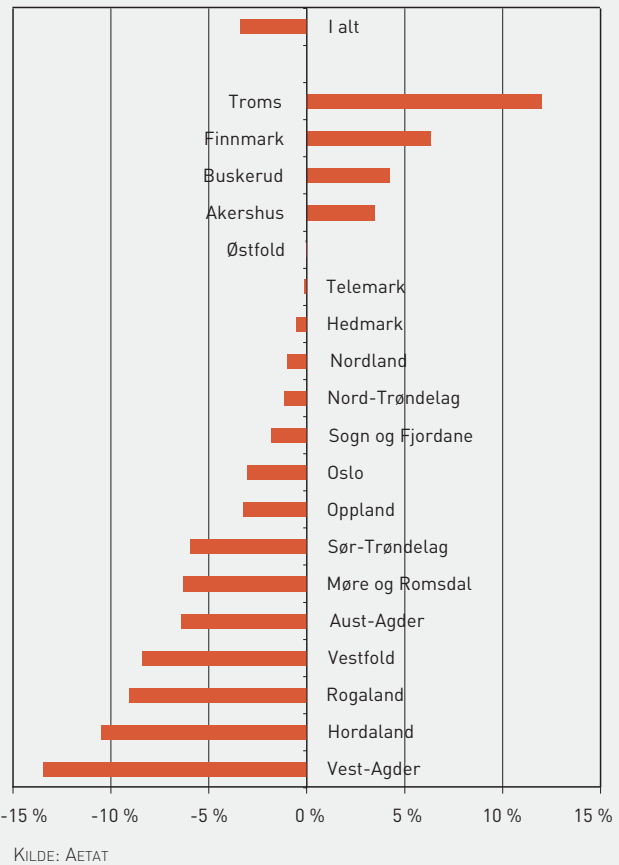
De fylkesvise endringene i ledigheten må delvis ses i sammenheng med endringene i tiltaksnivået i de ulike fylkene.

**Færre arbeidsledige i konjunkturutsatte yrker***Industriarbeid og bygge- og anleggsarbeid*

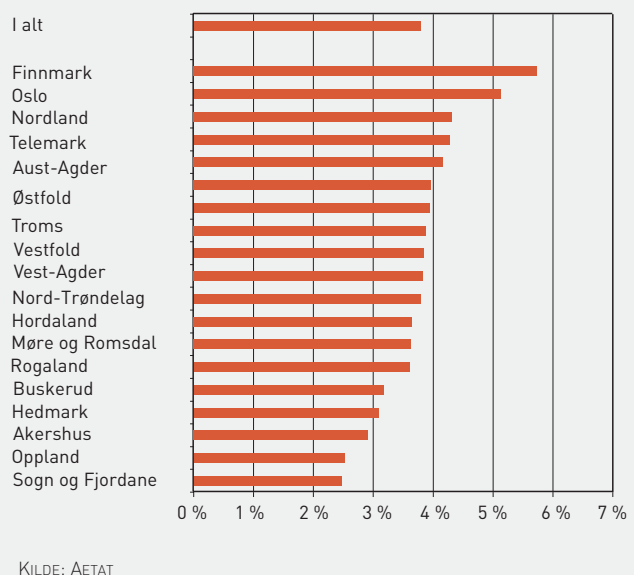
Arbeidsledigheten går ned blant personer med bakgrunn fra yrker innen industrien (-17 %) og bygge- og anleggsarbeid (-8 %).

Innen industriyrkene går ledigheten mest ned blant *elektrikere, elektronikere og liknende, samt støpere, sveisere og platearbeidere*. Arbeidsledigheten går også ned i yrkesgruppen *andre håndverkere og hjelpearbeid innenfor industrien*. Dette er en yrkesgruppe med mange ufaglærte, og nedgangen i

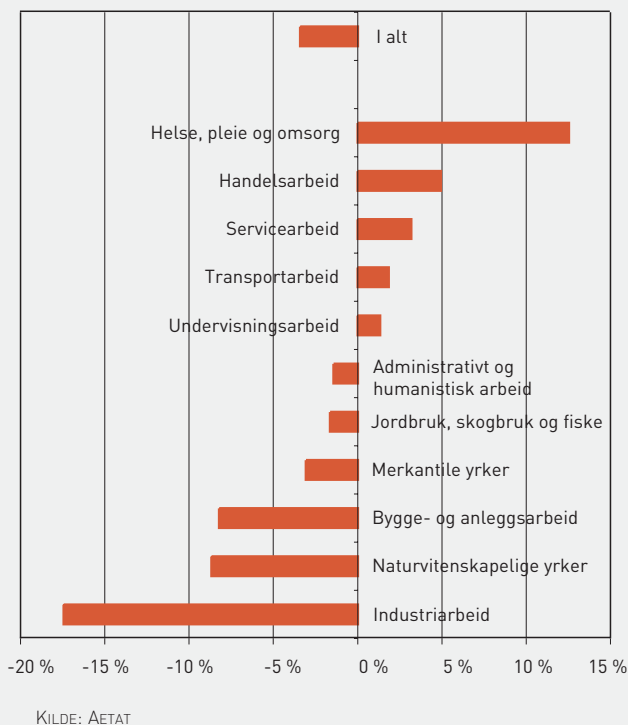
Figur 3.

**Prosentvis endring i ledigheten, etter fylke. September 2003 – september 2004.**

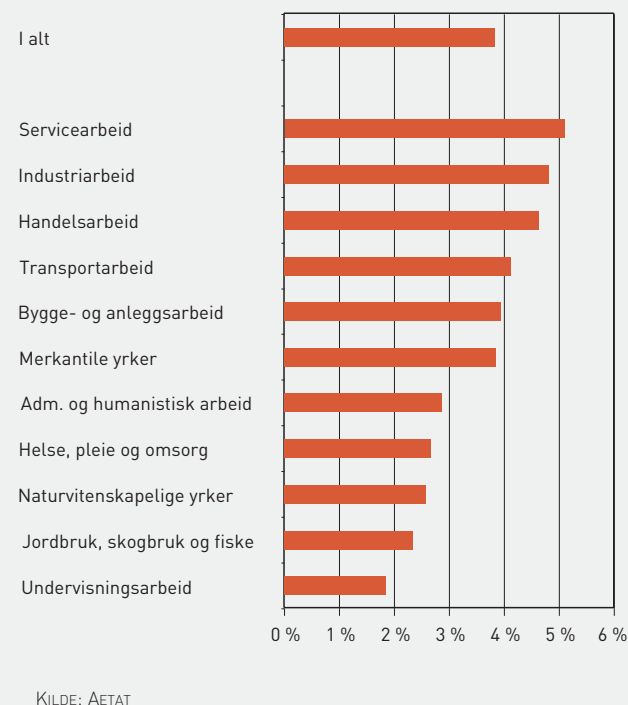
Figur 4.

**Ledigheten målt i prosent av arbeidsstyrken, etter fylke. September 2004.**

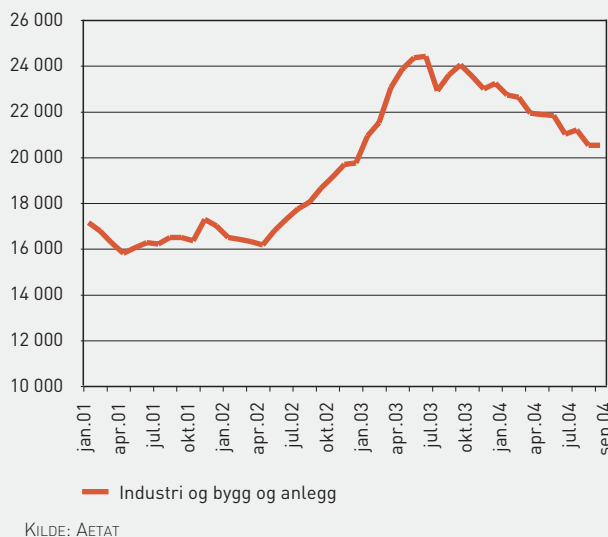
Figur 5.  
Prosentvis endring i ledigheten, etter yrkesbakgrunn. September 2003 – september 2004.



Figur 6.  
Ledighetsnivå målt i prosent av arbeidsstyrken, etter yrke. September 2004.



Figur 7.  
Utviklingen i antall helt ledige innen industri og bygg og anlegg. Januar 2001 – september 2004. Sesongjusterte tall.



arbeidsledigheten i denne yrkesgruppen viser at det er økende etterspørsel etter arbeidskraft i industrien. Innen bygg og anlegg går arbeidsledigheten mest ned blant *rørleggere og overflatebehandlere og lakkerere*.

Selv om det er størst nedgang i ledigheten innen industrien, er denne yrkesgruppen blant yrkesgruppene med størst ledighet målt i prosent av arbeidsstyrken, se figur 6. Ledigheten er særlig høy blant ufaglærte industriarbeidere. Bare servicearbeid (5,1 %) har høyere ledighetsnivå enn industriyrkene (4,8 %). Figur 7 viser sesongjusterte tall for utviklingen i antall helt ledige innen industri og bygg og anlegg, mens figur 5 viser endringstall fra september 2003 til september 2004.

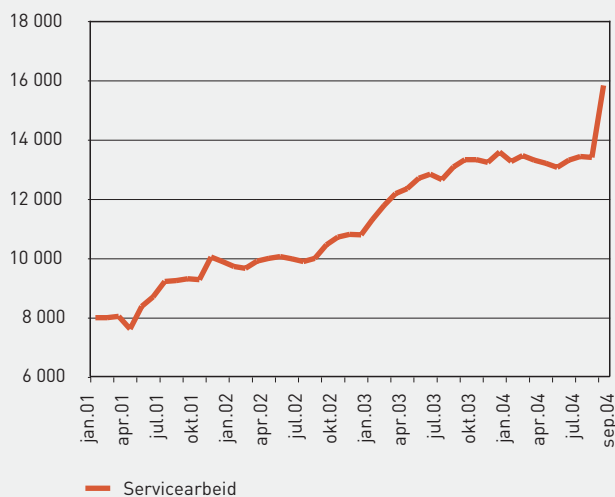
#### Servicearbeid og transportarbeid

Det har vært en økning i ledigheten innen servicearbeid de siste månedene, se figur 8. *Befal og vakter og dørvakter* er blant gruppene innen servicearbeid som har hatt størst vekst i ledigheten fra september i fjor til september i år. Vi har sett at ledigheten målt i prosent av arbeidsstyrken er høyest innen servicearbeid med 5,1 prosent av arbeidsstyrken, se figur 6.

Innen transportarbeid har det vært en liten økning i ledigheten de siste månedene. For *dekks- og maskinmannskap* har det vært nedgang i ledigheten, mens det for *førere av budbiler og kollektive transportmidler og liknende* har vært økning i ledigheten fra september i fjor til september i år. 4,1 prosent av arbeidsstyrken innen transportarbeid var uten arbeid i september.

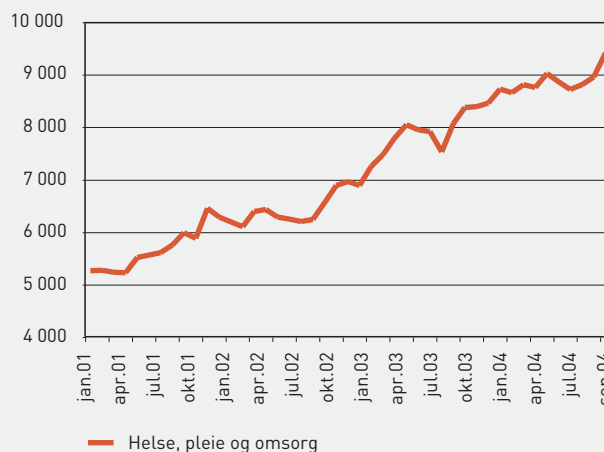


Figur 8.  
Utviklingen i antall helt ledige innen servicearbeid. Januar 2001 – september 2004.  
Sesongjusterte tall.



KILDE: AETAT

Figur 9.  
Utviklingen i antall helt ledige innen helse, pleie og omsorg. Januar 2001 – september 2004.  
Sesongjusterte tall.



KILDE: AETAT

#### Handelsarbeid og merkantile yrker

Utviklingen de siste månedene viser økende ledighet innen handelsarbeid. Det har for *selgere innen detaljhandel* vært stor økning i ledigheten i et 12 måneders perspektiv. Målt i prosent av arbeidsstyrken var 4,6 prosent ledige innen handelsarbeid i september.

Innen merkantile yrker har det vært nedgang de siste månedene. Det har vært størst nedgang for personer med yrkeserfaring fra kundeservicearbeid, som blant annet post- og bankkasserere. Ledigheten innen merkantile yrker utgjorde 3,9 prosent av arbeidsstyrken i september, se figur 6.

#### Administrativt og humanistisk arbeid

De siste månedene har ledigheten innen administrativt og humanistisk arbeid utviklet seg relativt stabilt. Målt i prosent av arbeidsstyrken var 2,9 prosent innen denne yrkesgruppen ledige i september.

#### Naturvitenskapelige yrker

I de naturvitenskapelige yrkene har arbeidsledigheten gått ned de siste månedene. Blant *ingeniører og teknikere* er det nå 17 prosent færre arbeidsledige enn samme tid i fjor. Dette speiler nedgangen i arbeidsledigheten innen industri og bygg og anlegg, næringer som sysselsetter mange ingeniører og teknikere. I yrkesgruppene *systemutviklere og programmerere, dataingeniører- og teknikere* er det nå 8 prosent færre arbeidsledige enn ved utgangen av september i fjor. Samtidig som arbeidsledigheten går

ned øker tilgangen av ledige stillinger i denne yrkesgruppen. Dette tyder på at etterspørselen etter arbeidskraft i IT-sektoren er på vei opp. Etter undervisningsarbeid (1,9 %), og jordbruk, skogbruk og fiske (2,3 %) er arbeidsledigheten lavest innen naturvitenskapelige yrker (2,6 %).

#### Helse, pleie og omsorg

Det er fortsatt vekst i ledigheten innen helse, pleie og omsorg, og ledigheten øker i de fleste yrkene innen denne yrkesgruppen. I yrkene som er gruppert som *annet pleie og omsorgspersonale*, en gruppe som omfatter mange ufaglærte, er det nå 12 prosent flere arbeidsledige, tilsvarende 800 flere personer, enn på samme tid i fjor.

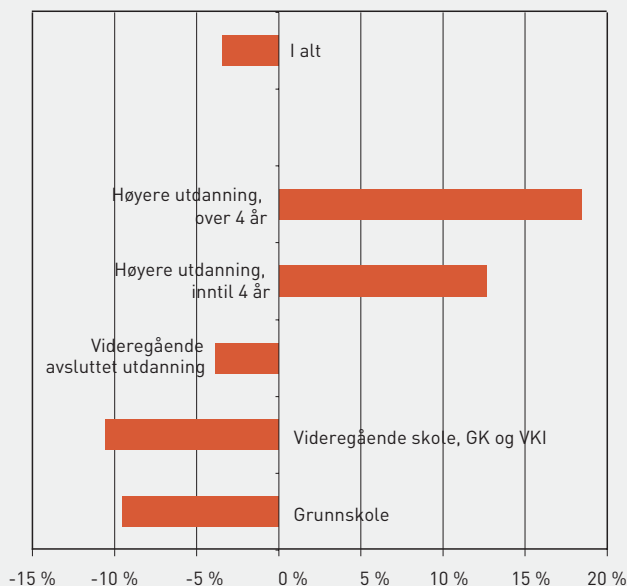
#### Undervisningsarbeid

Innen undervisningsarbeid har det vært en liten økning i ledigheten de siste månedene. Til tross for en liten økning innen denne yrkesgruppen har undervisningsarbeid den laveste prosentandelen helt ledige målt i prosent av arbeidsstyrken (1,9 %).

#### Færre arbeidsledige med lav utdanning

Sammenliknet med september i fjor går arbeidsledigheten ned blant personer med utdanning på nivå med grunnskole og videregående skole. Denne nedgangen kan ses i sammenheng med den avtakende ledigheten innen bygg og anlegg og industri, som er næringer hvor mange personer har grunnskole og

Figur 10.  
**Prosentvis endring i den registrerte ledigheten, etter utdanningsnivå.<sup>5</sup> September 2003 – september 2004.**



KILDE: AETAT

inntil to års videregående skole. Figur 10 viser at det er personer med høyere utdanning som har økning i ledigheten, og aller høyest er veksten for gruppen med over fire år høyere utdanning. Vi ser fra figur 11 at 31 prosent av de helt ledige har utdanning opp til to-årig videregående skole. Det er i denne utdanningsgruppen vi finner flest helt ledige arbeidsøkere.

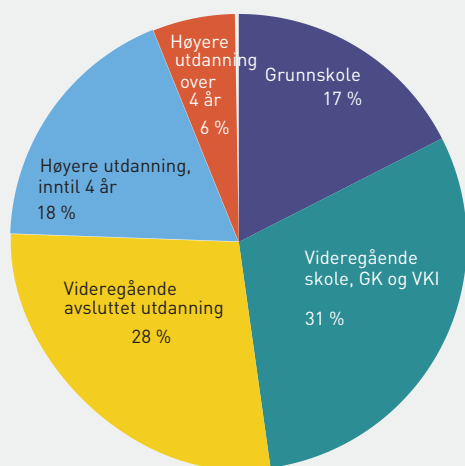
### Nedgang i ledigheten blant menn

Nedgangen i ledigheten faller på menn. Årsaken er en vekst i ledigheten i kvinnedominerte yrkesgrupper innen helse, pleie og omsorg og deler av handelsarbeid. I perioden september 2003 til september 2004 økte ledigheten blant kvinner med 1 prosent. Det er 40–49 åringene som har hatt størst ledighetsvekst blant kvinnene. Målt i prosent av arbeidsstyrken er det 25–29 åringene som har størst ledighet, med 5,9 prosent, se figur 12.

Menn har hatt en nedgang i ledigheten på 7 prosent i perioden september 2003 til september 2004. Dette skyldes avtakende ledighet i mannsdominerte yrker innen bygg- og anleggsarbeid og industri. Det er menn i aldersgruppen 25–29 år som har hatt størst nedgang i ledigheten fra september i fjor til september i år. Målt i prosent av arbeidsstyrken har 20–24 åringene størst ledighet (7,9 %), mens det er færrest arbeidsledige i aldersgruppen 50–59 (2,4 %).

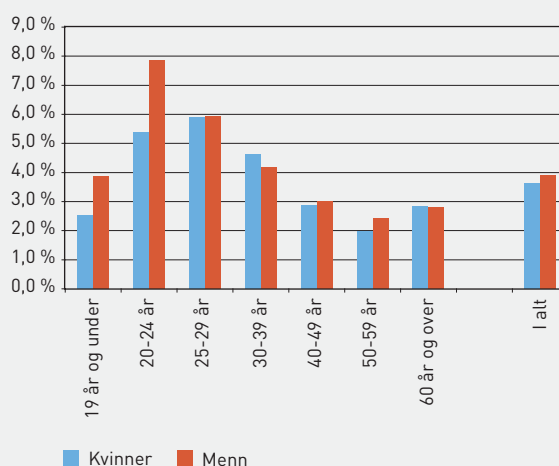
Summert for begge kjønn finner vi at det var ledighetsvekst blant personer i alderen 40–49 år og 60 år og over i perioden fra september i fjor til september i

Figur 11.  
**Prosentvis fordeling av ledigheten, etter utdanning. September 2004.**



KILDE: AETAT

Figur 12.  
**Arbeidsledige i prosent av arbeidsstyrken etter kjønn og alder. September 2004.**



KILDE: AETAT

<sup>5</sup> Gruppen med ukjent utdanningsnivå er fordelt til de andre utdanningsnivåene etter en utregnet nøkkel.

år. De andre yrkesgruppene har nedgang i ledigheten i samme periode. Målt i prosent av arbeidsstyrken er det 20–24 åringene som har størst ledighet, med 6,7 prosent. Til sammenlikning er gjennomsnittet for alle aldre 3,8 prosent.

### Nedgang i langtidsledigheten

Ved utgangen av september var det registrert 25.200 langtidsledige, som er en nedgang på 7 prosent i forhold til samme måned i fjor. Langtidsledigheten utgjør dermed 28 prosent av den totale ledigheten, mot 29 prosent i september i fjor. Tall fra Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelser (AKU) viser, i motsetning til tall fra Aetat, at andelen langtidsledige øker.<sup>6</sup>

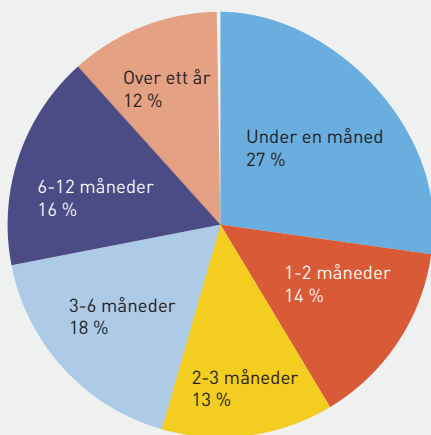
Aetat har i løpet av 2003 og 2004 fått tilført ekstra ressurser for å kunne følge opp arbeidssøkere hyppigere enn tidligere. Økt oppfølging trekker i retning av nedgang i langtidsledigheten ettersom man får avklart arbeidssøkerens situasjon på et tidligere tidspunkt. En annen medvirkende årsak til at langtidsledigheten har gått ned er det høye nivået på ordinære tiltaksdeltakere første halvdel av 2004. Et høyt nivå på tiltaksaktiviteten fører til større muligheter for brudd i ledighetsperioden. Ved et høyt tiltaksnivå er det større sannsynlighet for at en person som er registrert som ledig tilbys en plass på tiltak. Dermed vil perioden som registrert helt ledig avsluttes, og man må starte på nytt ved en eventuell ny ledighetsperiode. I det siste har tiltaksaktiviteten gått ned, men vi ser fremdeles ringvirkninger på nivået på

langtidsledigheten av det høye tiltaksnivået fra første halvdel av 2004.

Det er i aldersgruppen 30–39 år vi finner den største andelen langtidsledige. I denne gruppen befinner 31 prosent av alle registrerte langtidsledige seg. Målt i prosent av arbeidsstyrken er 1,2 prosent menn langtidsledige, mens 1,0 prosent kvinner er langtidsledige. Figur 14 viser at vi finner størst andel langtidsledige av helt ledige i alt innen naturvitenskapelige yrker og administrativt og humanistisk arbeid, mens den minste andelen er innen helse, pleie og omsorg.

Figur 15 viser utviklingen i antall langtidsledige justert for sesongvariasjoner. Før juni 2004 gikk langtidsledigheten klart ned. I juni gikk antall langtidsledige opp, og utviklingen etter juni har vist en svakere nedgang enn første halvår i år.

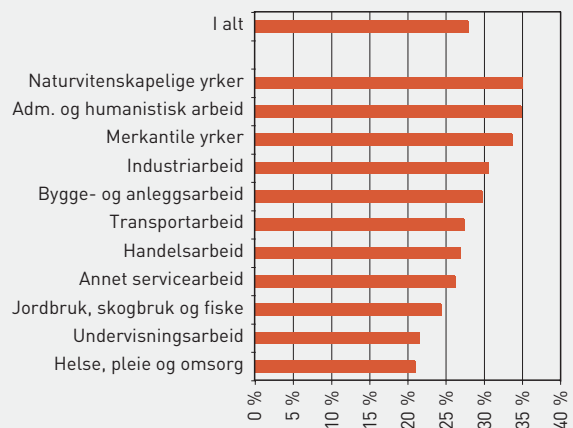
Figur 13. Registrerte helt ledige i Aetats register, etter ledighetens sammenhengende varighet. September 2004.



KILDE: AETAT

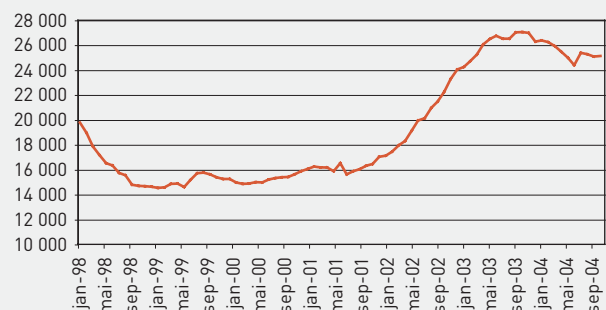
<sup>6</sup> Se avsnittet «Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelser (AKU)» tidligere i artikkelen.

Figur 14. Andel langtidsledige av helt ledige i alt, etter yrke. September 2004.



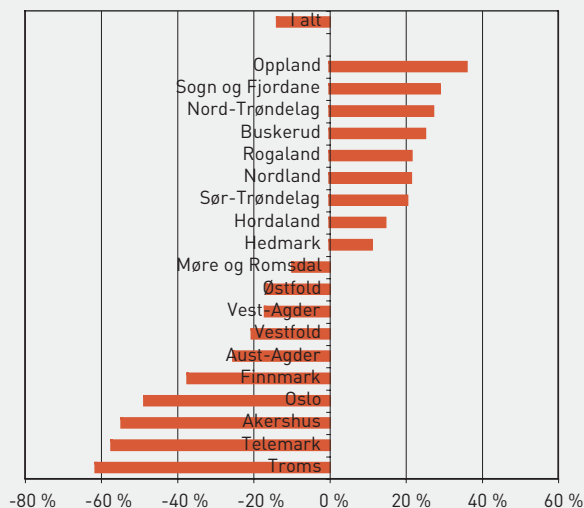
KILDE: AETAT

Figur 15. Utviklingen i antall langtidsledige, Januar 1998 –september 2004, sesongjusterte tall.



KILDE: AETAT

Figur 16.  
**Prosentvis endring i ordinære tiltaksdeltakere, fordelt på fylke. September 2003 - september 2004.**



KILDE: AETAT

### Færre på tiltak

13.400 personer var deltakere på ordinære tiltak ved utgangen av september. Dette er 2.100 færre enn samme tid i fjor, og er en nedgang på 14 prosent. Det er store forskjeller mellom fylkene når det gjelder endringene i tiltaksaktiviteten. I Troms er det 61 prosent færre ordinære tiltaksdeltakere enn samme tid i fjor, mens det er 36 prosent flere i Oppland, se figur 16.

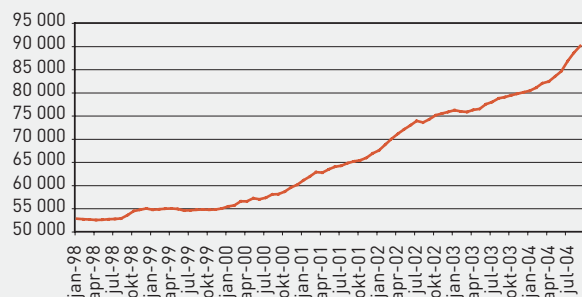
### UTVIKLINGEN I ANTALL YRKESHEMMEDE

#### Sterk vekst i antall yrkeshemmede

Ved utgangen av september var det registrert 90.000 yrkeshemmede, noe som er 11.200 flere enn på samme tid i fjor. Vi ser fra figur 17 at det har vært en betydelig økning i antall yrkeshemmede de siste fire årene. En viktig årsak til denne utviklingen er at Trygdeetaten henviser trygdemottakerne til Aetat for yrkesrettet attføring tidligere i sykeperioden. Videre stilles det strengere krav til at yrkesrettet attføring skal være forsøkt før eventuell innvilging av uføretrygd.

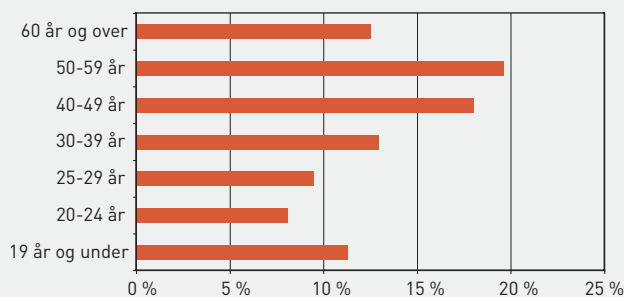
Den største prosentvise endringen i antall yrkeshemmede arbeidssøkere finner vi i aldersgruppen 50-59 år, se figur 18. For arbeidssøkerne i denne aldersgruppen var veksten på 20 prosent. Det er ventet vekst i utviklingen i antall yrkeshemmede ut året. Dette på grunn av regelverksendringer på sykepenge- og rehabiliteringspengeområdet.

Figur 17.  
**Utviklingen i antall yrkeshemmede. Januar 1998 - september 2004. Sesongjusterte tall.**



KILDE: AETAT

Figur 18.  
**Prosentvis endring i antall yrkeshemmede, fordelt på alder. September 2003 - september 2004.**



KILDE: AETAT

# Høy kompetanse samlet i Kvinnebasen

AV FRØYDIS BAKKEN

## SAMMENDRAG

*Kvinnene som er registrert i Kvinnebasen har høy kompetanse, hele 96 prosent oppgir at de har utdanning fra høyskole og universitet. I tillegg vurderer 61 prosent av arbeidsgiverne at kvaliteten på kvinnenes arbeidsmarkedsfaglige kompetanse er god.*

*20 prosent av kvinnene har fått en eller flere henvendelser som følge av sin registrering i Kvinnebasen, men over halvparten har takket nei til alle henvendelser de har fått. Dette begrunnes med at henvendelsene ikke ansees som interessante.*

*Arbeidsgiverne benytter i størst grad nettverk og utlysning av stillinger ved rekruttering til styre og lederverv, og Kvinnebasen og kompetansebasen generelt brukes i liten grad. Likevel ser en stor andel av bedriftene Kvinnebasen som et verktøy i bedriftens rekrutteringsprosess i fremtiden.*

## INNLEDNING

Kvinnebasen er en landsdekkende kompetanse-database med over 3000 registrerte kandidater per august 2004. Kvinner som ønsker seg lederstillinger og styreverv i privat og offentlig sektor kan selv registrere seg i basen, som er et verktøy for arbeidsgivere som søker kvinner med høy kompetanse. Basen kan også brukes av media og organisasjoner for å komme i kontakt med kvinner som kan holde foredrag og bli intervjuet.

Kvinnebasen åpnet 17. juni 1999 og ble da driftet av Likestillingssenteret, før Aetat overtok basen i juli 2003. Kvinnebasen har en referansegruppe bestående av representanter fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet, Barne- og familiedepartementet, Nærings- og handelsdepartementet og NHO.

## DATAMATERIALET OG SVAROPPSLUTNING

Aetat gjennomførte våren 2004 to brukerundersøkelser i tilknytning til Kvinnebasen, rettet mot henholdsvis kvinnene som er registrert i Kvinnebasen og aktuelle arbeidsgivere i forhold til rekruttering til styre- og lederstillinger.

Undersøkelsen mot kvinnene ble gjennomført via epost, og utvalget besto av alle som har registrert seg med CV i Kvinnebasen. Undersøkelsen mot arbeidsgiverne ble gjennomført postalt, og utvalget ble trukket med hensyn til regjeringens kvoterings-

forslag om 40 prosent representasjon av begge kjønn i styrene i allmenne aksjeselskap (ASA) innen 2005. Dette innebærer at utvalget omfatter alle norske ASA, i tillegg til offentlig sektor, herunder alle departement, direktorat og tilsyn. Utvalget omfatter også utvalgte vikarbyrå og headhunterfirma. Da det på landsbasis finnes et stort antall slike foretak ble antallet i denne gruppen redusert ved at kun vikarbyrå og headhunterfirma i de større byene ble spurt, dvs Oslo, Trondheim, Bergen og Stavanger.

Det ble sendt ut 2811 elektroniske spørreskjema til kvinnene registrert i Kvinnebasen. 1103 av disse svarte, noe som gir en svaroppslutning på 39 prosent. Det ble sendt ut 1192 spørreskjemaer til arbeidsgivere, og 504 av disse svarte. Dette gir en svaroppslutning på 42 prosent. Blant arbeidsgiverne i offentlig sektor var det en svaroppslutning på 81 prosent, mens den lå på 40 prosent i privat sektor.

Svaroppslutningen i begge undersøkelsene er relativt lav, og det er sannsynlig at dette representerer en skjevhet i forhold til utvalget. Blant arbeidsgivere vil trolig de som har benyttet eller kjenner til Kvinnebasen være mer tilbøyelige til å besvare spørreskjemaet.

Resultatene som måler bruk og kjennskap vil dermed trolig vise høyere verdier enn hva som hadde vært tilfellet dersom svarprosenten hadde vært høyere. Dette gjelder også for undersøkelsen blant kvinnene. De kvinnene som har hatt nytte av sin registrering i Kvinnebasen vil trolig være mer tilbøyelig til å besvare spørreskjemaet. Resultatene som måler eksempelvis henvendelser fra arbeidsgivere og andre, vil dermed muligens vise høyere verdier enn hva som hadde vært tilfellet dersom svarprosenten hadde vært høyere.

Svaroppslutningen er altså høyere blant arbeidsgiverne enn blant kvinnene. Dette er overraskende da man i utgangspunktet skulle anta at kvinnene ville være mest positive til å besvare spørreskjemaet, siden de aktivt har registrert seg selv i basen. Arbeidsgiverne som er med i undersøkelsen har ikke nødvendigvis noe aktivt forhold til basen. Kriteriene som ligger til grunn for at de er trukket ut er objektive, og at det er sannsynlig at de rekrutterer til stillinger som er aktuelle for kvinnene i basen. De trenger derfor ikke ha vært i kontakt med Kvinnebasen tidligere.

## HVEM ER KVINNENE I KVINNEBASEN?

Kvinnebasen er et verktøy for å rekruttere kandidater til fortrinnsvis lederstillinger og styreverv. Det er

derfor naturlig at kvinnene som velger å registrere seg har høy kompetanse. Slik kompetanse kan bestå av både formell utdanning og erfaring fra tidligere verv og stillinger. Når vi ser på kandidatenes formelle utdanning har de aller fleste høyere utdanning – hele 96 prosent oppgir at de har utdanning fra høyskole eller universitet. 74 prosent er i alderen 31–50 år, en alder der yrkesaktiviteten ofte er høy.

Hovedvekten av den type stillinger og verv kvinnene søker finnes hos arbeidsgivere lokalisert i sentrale strøk. Majoriteten av kandidatene oppgir at de bor i fylker med en større by. Over halvparten (51 %) er bosatt i Oslo og Akershus. Hordaland og Sør-Trøndelag følger på de neste plassene med henholdsvis 7,5 prosent og 6 prosent av kandidatene.

Flertallet av kandidatene jobber i privat næringsliv (48 %), mens omkring en femtedel oppgir at de jobber i henholdsvis forskning og utdanning (21 %) og offentlig sektor (18 %).

### FÅR KVINNENE NYE STYREVERV OG LEDERSTILLINGER GJENNOM KVINNEBASEN?

For å kartlegge om Kvinnebasen er en aktuell rekrutteringskanal, ble kvinnene spurt om de hadde endret stilling, arbeidsgiver eller fått nye styreverv i løpet av de siste to årene. De ble også spurt om de hadde fått noen henvendelser fra arbeidsgivere som følge av sin registrering i Kvinnebasen. 40 prosent av kvinnene svarte at de har endret stilling eller fått ny arbeidsgiver, mens 31 prosent svarte at de har fått nye styreverv. Dette er helhetlig sett og ikke spesielt som følge av deres registrering i Kvinnebasen. Siden vi ikke vet noe mer om hva slags nye stillinger de har fått, dvs om dette er lederstillinger, er det i denne sammenhengen mest interessant å se på de som har fått nye styreverv.

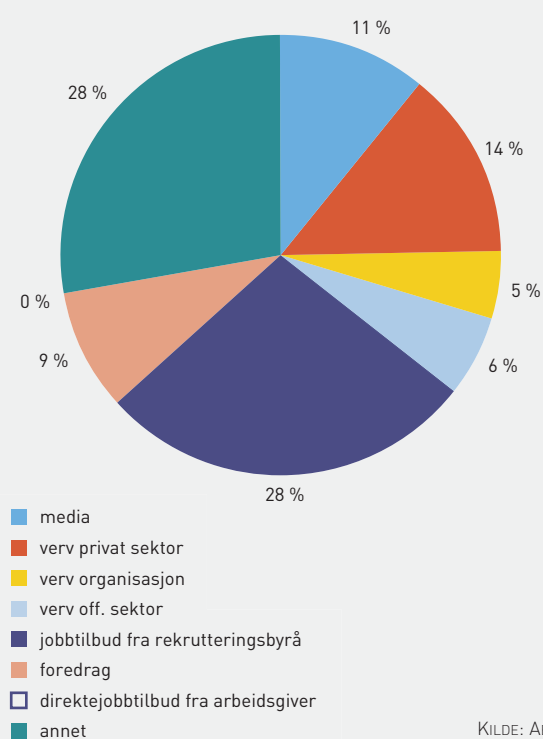
342 av de 1103 kandidatene som har svart på undersøkelsen, har fått nye styreverv de to siste årene. 218 kvinner oppgir å ha fått én eller flere henvendelser som følge av sin registrering i Kvinnebasen. Dette omfatter da alle typer henvendelser fra forespørsler om foredrag, media, verv og jobbtilbud. Dette vil si at det er omkring 20 prosent av kvinnene som har fått en eller flere henvendelser totalt sett i løpet av den tiden de har vært registrert i Kvinnebasen, mens 19 prosent har fått henvendelser det siste året. Dette viser at praktisk talt alle som har fått henvendelser i løpet av den tiden de har vært registrert i Kvinnebasen, også har fått en henvendelse det siste året.

Av figur 1 ser vi at over en fjerdedel av henvendelsene kvinnene har fått, som følge av sin registrering i Kvinnebasen, var jobbtilbud fra rekrutteringsbyrå. Mange har imidlertid takket nei til henvendelsene. 53 prosent har takket nei til alle henvendelsene, mens 12 prosent har takket både ja og nei til ulike henvendelser. 31 prosent har takket ja til alle henvendelsene de har fått. Hovedårsaken til at kvinnene har takket nei er at henvendelsen ikke oppfattes som interessant. Dette kan tyde på at kvinnenes og arbeidsgivernes oppfatninger av hva Kvinnebasen skal brukes til ikke stemmer overens. Det at 31 prosent av kvinnene faktisk har fått nye styreverv de siste to årene, mens så få har fått relevante henvendelser som følge av sin registrering i Kvinnebasen, indikerer at kvinner som får nye styreverv ikke rekrutteres gjennom Kvinnebasen.

Av figur 1 ser vi også at det er en stor del av henvendelsene som er kategorisert som annet. Siden de mest opplagte svaralternativene ifølge Kvinnebasens funksjon og målsetting er dekket inn i spørsmålet, kan nok en del av de henvendelsene kvinnene oppfatter som ikke interessante, finnes i denne gruppen. Figuren viser også at det er ingen kvinner som oppgir å ha fått direkte jobbtilbud fra arbeidsgiver som følge av sin registrering i Kvinnebasen.

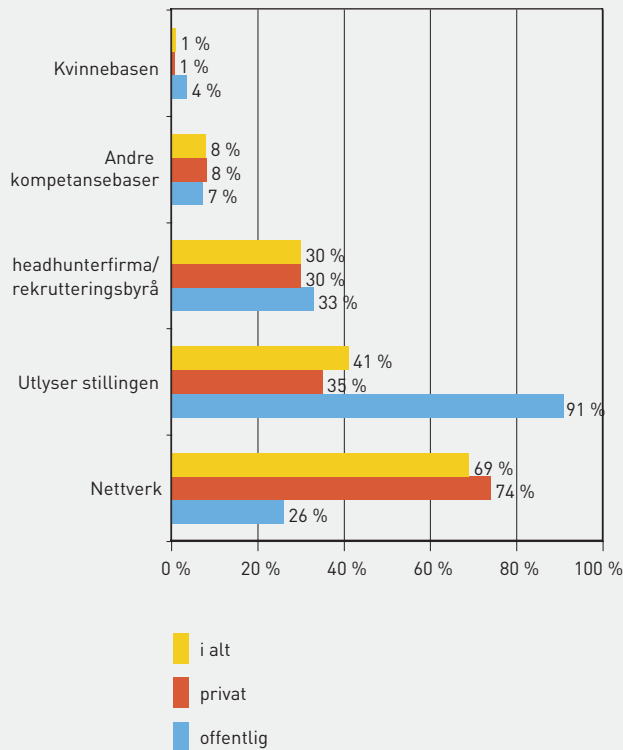
Figur 2 viser hvilke kanaler arbeidsgivere oppgir at de vanligvis bruker ved rekruttering til styre- og lederverv. Av figuren ser vi at nettverk og å utlyse stillingen er de mest brukte kanalene. Svaralternativene er ikke gjensidig utelukkende, dvs at

Figur 1  
Type henvendelse/forespørsel kvinnene har fått som følge av sin registrering i Kvinnebasen.



KILDE: AETAT

Figur 2  
**Kanalene bedriftene vanligvis benytter ved rekruttering til leder og styreverv.**



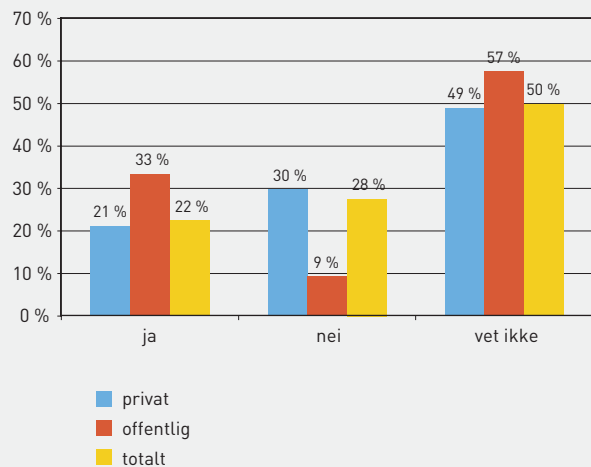
KILDE: AETAT

samme virksomhet kan ha krysset av på eksempelvis både utlyse stillingen og nettverk. Dette kan bety at de benytter flere kanaler til ulike verv og stillinger de ønsker å besette, men også at de kan benytte flere kanaler i en og samme rekrutteringsprosess. I noen tilfeller hvor stillingen blir utlyst kan eksempelvis nettverk spille en rolle i hvem man faktisk plukker ut til intervju. 91 prosent av de offentlige arbeidsgiverne lyser ut stillingene når de rekrutterer. Dette er ikke overraskende, da disse er pliktige til å utlyse alle stillinger. Når det gjelder styrekandidater stiller det seg litt annerledes, da styreverv ikke utlyses.

Figur 2 viser at privat sektor benytter nettverk i størst grad, 74 prosent, mot 26 prosent i offentlig sektor. Men det er kun små forskjeller mellom privat og offentlig sektor når det gjelder bruken av headhunterfirma/rekrutteringsbyrå, Kvinnebasen og kompetansebaser generelt. For alle arbeidsgivere sett under ett ser vi at nettverk er den rekrutteringskanalen som blir brukt i størst grad, 69 prosent oppgir at de vanligvis benytter seg av det. 41 prosent lyser vanligvis ut stillingen ved rekruttering til styre og lederverv.

Som vi ser av figur 2 svarer virksomhetene at de i liten grad benytter seg av kompetansebaser når det gjelder rekruttering. Selv om arbeidsgiverne generelt sett benytter Kvinnebasen i liten grad, kommer det tydelig frem at offentlig sektor kjenner best til Kvinnebasen. 76 prosent i offentlig sektor oppgir at de kjenner til Kvinnebasen, tilsvarende i privat sektor er 43 prosent.

Figur 3  
**Andel arbeidsgivere som ser for seg Kvinnebasen som et verktøy i bedriftens rekrutteringsprosess i fremtiden.**



KILDE: AETAT

## ARBEIDSGIVERNES OPPFATNINGER AV KVINNEBASEN

For at en tjeneste skal bli brukt er det viktig at flest mulig blir gjort kjent med tjenesten. 46 prosent av arbeidsgiverne har hørt om Kvinnebasen, og kjennskapen er større i offentlig enn i privat sektor.

Til tross for at arbeidsgiverne vurderer kvaliteten på kandidatene i basen som god (61 %), oppgir få virksomheter at de har benyttet Kvinnebasen (4 %). Dette kan ha sammenheng med at 83 prosent vurderer markedsføringen som dårlig.

Den lave bruken av Kvinnebasen kan både forklares med at arbeidsgiverne sier at de i liten grad benytter kompetansebaser ved rekruttering, og at markedsføringen av Kvinnebasen ikke oppfattes som tilstrekkelig.

På spørsmål om de ser for seg Kvinnebasen som et verktøy i bedriftens rekrutteringsprosess i fremtiden, svarer, som vist i figur 3, bare 28 prosent klart nei. 72 prosent svarer enten ja eller vet ikke, og dette viser at Kvinnebasen kan ha en større potensiell brukerguppe.

# Hvem registrerer seg selv som arbeidssøker i Aetat?

Av MARIT THORESEN

## SAMMENDRAG

I mai innførte Aetat en ny tjeneste på Internett som gjør det mulig for arbeidssøkere å registrere og endre sin egen CV. Ved utgangen av september var det hele 26 800 personer som hadde registrert seg selv som arbeidssøker ved Aetat siden oppstarten i mai, det utgjør 21 prosent av alle nye arbeidssøkere i samme periode. Denne artikkelen retter søkelys på hva som kjennetegner arbeidssøkere som benytter tjenesten sammenlignet med arbeidssøkere som blir registrert av Aetats saksbehandlere. Det er store fylkesforskjeller når det gjelder bruk av tjenesten. En rekke fylker har en utfordring i å få flere arbeidssøkere til å benytte tjenesten slik at de ytterligere kan ta ut de gevinster som innføring av denne type tjenester medfører for etaten. Gevinsten i denne sammenheng er mer ressurser til bedre oppfølging av arbeidssøkere, samt at arbeidssøkerne gjøres lettere tilgjengelig for arbeidsgivere via Internett.

I denne artikkelen retter vi søkelys på hva som kjennetegner arbeidssøkere som velger å registrere seg selv sammenlignet med arbeidssøkere som blir registrert av Aetats saksbehandlere. Definisjonen av «selvregistrert» er personer som Aetat har godkjent som arbeidssøker, det vil si at påbegynte selvregistreringer er utelatt fra denne analysen<sup>2</sup>. Data er hentet fra tidsperioden juni til august 2004. Mai er utelatt siden dette var måneden systemet ble satt i produksjon med noen oppstartproblemer.

## INNLEDNING

Arbeidssøkere som melder seg til Aetat har nå fått mulighet til å registrere seg selv som arbeidssøker på Internett, også utenfor etatens åpningstider. Brukeren tildeles en personlig side der han kan registrere og endre sin CV, søke etter ledige jobber, motta informasjon fra Aetat og henvendelser fra arbeidsgivere, lagre stillingsannonser, abonnere på stillingsannonser og sende meldekort. Formålet med denne tjenesten er blant annet å gjøre det enklere for arbeidssøkere og arbeidsgivere å finne hverandre gjennom at arbeidssøkernes CV gjøres lett tilgjengelig for arbeidsgivere. Et annet viktig formål med tjenesten er at det frigjøres tid som Aetats saksbehandlere kan bruke til å gi mer individuell veiledning og oppfølging av de arbeidssøkerne som trenger det mest. Alle arbeidssøkere som registrerer seg selv skal kalles inn til første samtale innen 3 uker.

Ved utgangen av september var det hele 26 800 personer som hadde registrert seg selv som arbeidssøker ved Aetat siden oppstarten i mai, det utgjør totalt 21 prosent av alle nye arbeidssøkere i samme

periode. I september registrerte 28 prosent av alle arbeidssøkere seg via Internett, noe som har vært en betydelig økning siden mai<sup>1</sup>. Aetat vurderer dette å være gode resultater etter så tid.

For å utnytte potensialet for tjenesten er det viktig å vite hvem som velger å benytte muligheten for selvregistrering. Dette kan gjøre det mulig å nå nye målgrupper, og derigjennom ta ut ytterligere gevinster som innføring av denne type tjenester medfører for etaten. Gevinsten i denne sammenheng er mer ressurser til bedre oppfølging av arbeidssøkere, samt at arbeidssøkerne gjøres lettere tilgjengelig for arbeidsgivere via Internett.

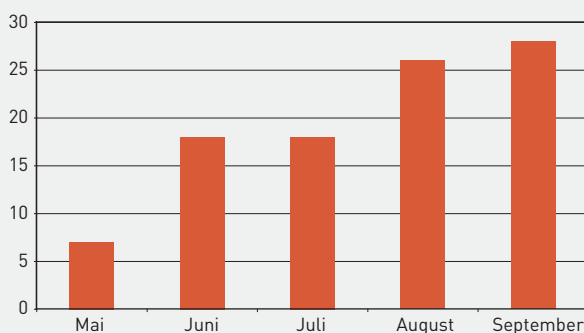
I denne artikkelen retter vi søkelys på hva som kjennetegner arbeidssøkere som velger å registrere seg selv sammenlignet med arbeidssøkere som blir registrert av Aetats saksbehandlere. Definisjonen av «selvregistrert» er personer som Aetat har godkjent som arbeidssøker, det vil si at påbegynte selvregistreringer er utelatt fra denne analysen<sup>2</sup>. Data er hentet fra tidsperioden juni til august 2004. Mai er utelatt siden dette var måneden systemet ble satt i produksjon med noen oppstartproblemer.

## STORE FYLKESFORSKJELLER

Saksbehandlerne i Aetat har en viktig rolle når det gjelder å gjøre tjenesten kjent for den enkelte

Figur 1

**Andelen selvregistrerte arbeidssøkere av total tilgang arbeidssøkere. Mai – september 2004.**



KILDE: AETAT

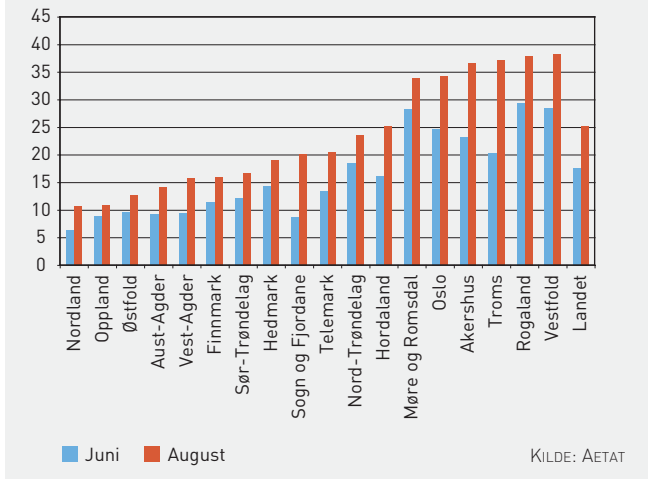
<sup>1</sup> Inkluderer tilgangen av alle arbeidssøkergrupper, også yrkeshemmede.

<sup>2</sup> Av tekniske årsaker har vi definert selvregistreringer som registreringer hvor det har gått minst en dag mellom første pålogging på aetat.no og «godkjent som arbeidssøker» ved Aetat lokal.



Figur 2

**Andelen selvregistrerte arbeidssøkere av total tilgang arbeidssøkere. Juni og august 2004. Etter fylke.**



arbeidssøker, både gamle og nye. Saksbehandlers motivasjon for dette vil igjen være påvirket av den informasjon de selv har fått om bruken og ikke minst hvordan de opplever nytten av tjenesten.

Det er store forskjeller fylkene imellom når det gjelder bruken av selvbetjeningsløsningen<sup>3</sup>. Mens oppimot 40 prosent av alle arbeidssøkere i fylkene Vestfold, Rogaland, Troms og Akershus selvregistrerte seg i august, gjaldt dette kun i overkant av 10 prosent i Nordland og Oppland. Fylker med lav andel har jevnt over lave andeler for alle Aetat-kontorer i fylket. Tilsvarende har fylker med høye andeler en høy andel selvregistreringer ved nesten samtlige kontorer.

Figur 2 viser at fylkesforskjellene utkrystalliserte seg allerede tidlig etter at tjenesten ble innført. Fylkene som i august hadde den største andelen selvregistreringer hadde også de største andelen i juni. De store fylkesvariasjonene indikerer at potensialet for tjenesten er mindre utnyttet i enkelte fylker enn i andre. Egenskaper ved arbeidssøkerne er imidlertid av stor betydning for bruk av selvbetjenings-tjenesten, og vi vet at sammensetningen av arbeidssøkergruppen kan variere mellom ulike fylker når det gjelder yrkesbakgrunn, alder, utdanningsnivå osv. I siste del av analysen vil vi derfor ved hjelp av en logistisk regresjonsanalyse se på sammenhengen mellom bostedsfylke og bruk av selvbetjenings-tjenesten, gitt at en rekke kjennetegn ved arbeidssøkerne er like. Dette vil gi oss en indikasjon på om de store fylkesforskjellene kan skyldes ulik sammensetning av arbeidssøkergruppene.

<sup>3</sup> Det er små differanser i fylkesforskjellene fra august til september.

## EGENSKAPER VED ARBEIDSSØKERNE

### Kjønn og alder

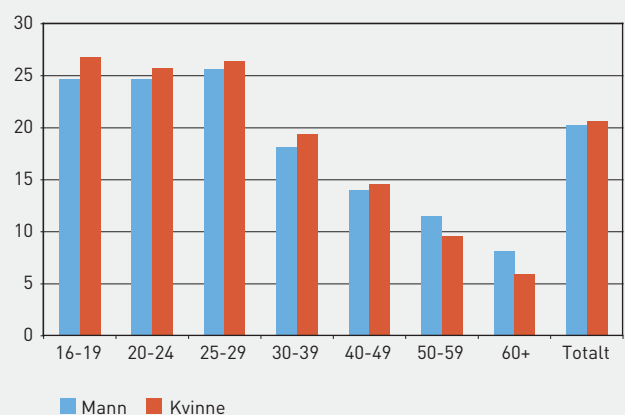
Kjønn har nesten ingen betydning for om arbeidssøkerne velger å registrere seg selv eller ikke. Figur 3 viser at menn og kvinner, uansett alder, i like stor utstrekning registrerer seg selv. Alder derimot har, kanskje ikke overraskende, stor betydning for om en registrerer seg selv som arbeidssøker eller velger å overlate registreringen til en saksbehandler. Mens kun én av fjorten arbeidssøkere over 60 år har benyttet tjenesten, har så mange som én av fire i aldersgruppen 20-29 år gjort det samme. Dette kan enkelt forklares med at mange i den sistnevnte aldersgruppen har benyttet PC både i hjem og skole. Mange eldre har derimot ikke PC-kompetanse. Bildet er imidlertid ikke entydig for etatens eldste brukere, utdanningsnivået er av stor betydning. Arbeidssøkere over 60 år med *høyere utdanning* utover 4 år kan sammenlignes med en gjennomsnittlig arbeidssøker i 30-årene når det gjelder å benytte selvbetjenings-tjenesten (18 %). Til sammenligning var det kun 4 prosent av de eldre arbeidssøkerne med *grunnskoleutdanning* som ble selvregistrert i Aetat i perioden juni til august.

### Arbeidssøkerstatus

Selvbetjenings-tjenesten er utarbeidet med tanke på alle arbeidssøkergrupper. Imidlertid er det relativt få yrkeshemmede som har benyttet tjenesten hittil. Dette kan forklares med at en person som står i oppstarten av et attføringsløp sannsynligvis har et større behov for informasjon i oppstartsfasen enn tilfellet er

Figur 3

**Andelen selvregistrerte arbeidssøkere av total tilgang arbeidssøkere. Perioden juni til august 2004. Etter alder og kjønn.**



for mange ordinære arbeidssøkere. Personer som blir registrert som delvis sysselsatte, helt ledige og andre arbeidssøkere har om lag lik sannsynlighet for å benytte tjenesten. Om lag 30 prosent i disse arbeidssøkergruppene registrerte seg selv i august<sup>4</sup>. Tilsvarende andel blant yrkeshemmede er 9 prosent. Denne gruppen har imidlertid hatt en relativt stor økning i andelen selvregistrerte siden oppstarten. I juni var det kun 1 prosent av de yrkeshemmede som registrerte sine bakgrunnsopplysninger på nettet.

### Landbakgrunn

Dersom man fordeler arbeidssøkerne etter fødeland, ser man at det har vært en økning i andelen selvregistrerte for alle grupper fra juni til august. Men både i startfasen av tjenesten og frem til august er det imidlertid få personer med bakgrunn utenfor OECD-land (10%) som har registrert CV og jobbønske på egen hånd. Dette kan skyldes språkproblemer for enkelte, men det er også naturlig å tro at mange har problemer med å konvertere utdanning og praksis fra hjemlandet til kategorier som er tilpasset et norsk utdanningssystem. Aetats saksbehandlere har derimot erfaring med dette og kan yte nødvendig bistand i førstegangsamtalen. På tross av at alder har stor betydning for bruk av tjenesten har dette mindre betydning for personer med innvandrerbakgrunn. Mens 29 prosent av 20-24-åringene med landbakgrunn fra Norge har registrert sine egne opplysninger gjelder dette kun 12 prosent av innvandrerne i samme aldersgruppe.

### Utdanning

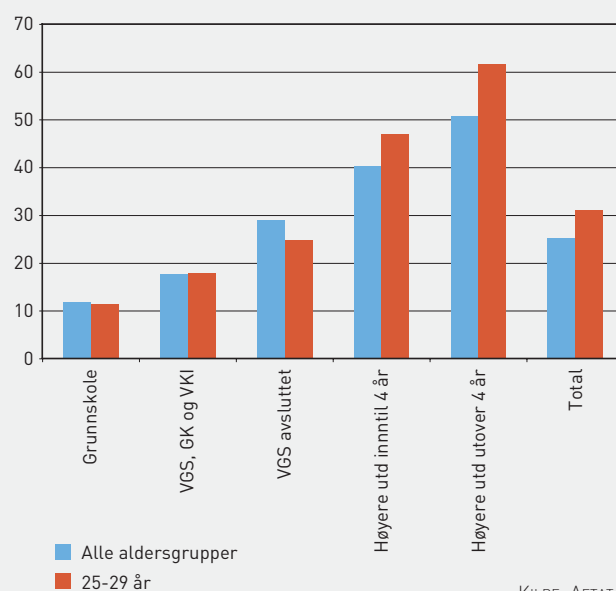
Ikke uventet har utdanningsnivå stor innvirkning på hvorvidt man velger å registrere sine egne opplysninger ved Aetat. Jo høyere utdanning, jo større sannsynlighet for å benytte selvbetjeningstjenesten. Utdanningsnivå samvarierer med alder, flere eldre enn yngre har kun grunnskoleutdanning, og eldre benytter tjenesten i liten grad sammenlignet med yngre arbeidssøkere. Vi holder derfor alder «konstant» ved å ta utgangspunkt i aldersgruppen 25-29 år. Med tanke på at svært mange av dagens ungdom har vokst opp med PC i skole og hjem er det derfor svært overraskende at kun én av 10 ungdommer mellom 25-29 år med kun grunnskoleutdanning har benyttet selvbetjeningstjenesten. Tilsvarende for arbeidssøkere i samme aldersgruppe med høyere utdanning utover 4 år er 62 prosent. Dette kan tyde

på at utdanningsnivå er av svært stor betydning for bruk av tjenesten, og at utdanningsnivå har langt større betydning enn alder.

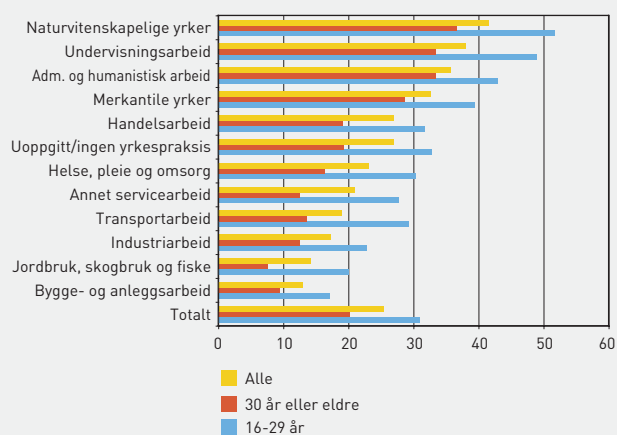
### Yrkesbakgrunn

Type praksis fra arbeidslivet er en annen variabel som påvirker bruk av selvbetjeningstjenesten. Forekomsten av selvregistrering er lav blant arbeids-

Figur 4  
Andelen selvregistrerte arbeidssøkere av total tilgang arbeidssøkere. August 2004. Etter utdanningsnivå.



Figur 5  
Andelen selvregistrerte arbeidssøkere av total tilgang arbeidssøkere. August 2004. Etter yrkesbakgrunn.



<sup>4</sup> Ordinære tiltaksdeltakere er ikke skilt ut som egen gruppe i analysen, men tall fra september viser at 9 prosent av de ordinære tiltaksdeltakerne benyttet selvbetjeningstjenesten.

søkere med yrkesbakgrunn innenfor bygge- og anleggsbransjen, primærnæringene og industriarbeid. Tilsvarende er det en stor andel innenfor naturvitenskapelige yrker og undervisningsarbeid som har benyttet tjenesten (ca. 40 %).

Figur 5 viser at yrkesskjevheten består selv ved kontroll for alder. I de yngre aldersgruppene (16 –29 år) er det også store differanser mellom bygge- og anleggsarbeidere og arbeidssøkere med praksis innen naturvitenskapelige yrker. Dette er overraskende med tanke på at mange yngre har et fortlølig forhold til bruk av PC på tross av at de ikke har brukt PC i yrkessammenheng.

### SANNSYNLIGHETEN FOR Å HA BENYTTET SELVBETJENINGSTJENESTEN VARIERER MELLOM 3 OG 79 PROSENT

Hittil har vi sett at en rekke bakgrunnskjenne­tegn ved arbeidssøkerne har stor betydning for bruk av selvbetjeningstjenesten. I tillegg er det vesentlig hvilket fylke arbeidssøkerne bor i. Ved hjelp av en logistisk regresjonsanalyse (vedlegg 1) finner vi at det er en signifikant sammenhengen mellom bostedsfylke og bruk av selvbetjeningstjenesten selv når man kontrollerer for arbeidssøkerstatus, yrkesbakgrunn, landbakgrunn, utdanningsnivå, alder og kjønn. Ved kontroll for nevnte variable har for eksempel en arbeidssøker i Rogaland over fem ganger så høy sannsynlighet for å registrere seg selv som arbeids-

søker sammenlignet med en arbeidssøker fra Nordland. Det betyr at de store fylkesvariasjonene ikke skyldes at det er store ulikheter i sammensetningen av arbeidssøkergruppen i fylkene. Det innebærer videre at det er muligheter for ytterligere gevinstrealisering av selvbetjeningstjenesten i de fylkene hvor arbeidssøkerne i dag i relativt liten grad benytter tjenesten.

Videre viser den logistiske regresjonsanalysen at med unntak av kjønn har alle nevnte variable signifikant betydning for om arbeidssøkerne registrerer sine egne opplysninger.

Gitt de ulike bakgrunnskjenne­tegnene som inngår i den logistiske modellen varierer *sannsynligheten* for å ha benyttet selvbetjeningstjenesten fra 3 til 79 prosent for enkeltpersoner. Personen i datamaterialet med *høyest sannsynlighet* (79 %) er:

Kvinne, 24 år, bor i Møre og Romsdal, har ingen yrkeserfaring, er født i Norge, har høyere utdanning utover 4 år og er registrert som helt ledig.

Dette betyr at dersom en kvinne med samme kjennetegn ønsker å registrere seg som arbeidssøker er det 79 prosent sannsynlig at hun vil gjøre det på Internett.

Tilsvarende har personen i datamaterialet med *lavest sannsynlighet* (2 %) disse kjennetegnene:

Mann, 54 år, bor i Oppland, har yrkesbakgrunn fra bygge- og anleggsbransjen, er innvandrert fra OECD området, har utdanning på grunnskolenivå og er registrert som yrkeshemmet.

## VEDLEGG 1

Logistisk regresjonanalyse for å benytte selvbetjeningstjenesten i Aetat (1):

I denne regresjonen har vi to utfall: selvregistrert (1) /ikke selvregistrert (0). I tabellen vises i hvilken grad variablene har sammenheng med utfallet selvregistrert/ikke selvregistrert når alle andre variable i modellen holdes konstant. Kolonnen «Signifikans» er spesielt viktig å legge merke til da den viser om variabelen er utsagnskraftig, dvs om vi med en viss grad av sikkerhet kan påstå at variabelen har betydning for utfallet. Desto lavere signifikansverdi, desto sikrere sammenheng. Det er ofte vanlig å sette en grense ved 0,05 for hvorvidt en variabel er utsagnskraftig.

Variable	B	S.E.	Wald	df	Signifikans	R	Exp(B)
<b>Fylke, referanse Møre og Romsdal</b>							
Nordland	-1,5565	,0606	659,3699	1	,0000	-,0857	,2109
Østfold	-1,2420	,0597	432,1062	1	,0000	-,0694	,2888
Vest Agder	-1,0517	,0648	263,5833	1	,0000	-,0541	,3494
Vestfold	,0809	,0506	2,5593	1	,1096	,0025	1,0843
Hordaland	-,6578	,0459	205,3195	1	,0000	-,0477	,5180
Oslo	-,1580	,0427	13,6709	1	,0002	-,0114	,8539
Rogaland	,1173	,0453	6,6893	1	,0097	,0072	1,1244
Oppland	-1,1731	,0724	262,8201	1	,0000	-,0540	,3094
Hedmark	-,7927	,0626	160,3612	1	,0000	-,0421	,4526
Sør-Trøndelag	1,2410	,0532	543,5437	1	,0000	-,0778	,2891
Buskerud	-,5656	,0554	104,2242	1	,0000	-,0338	,5680
Telemark	-,7451	,0599	154,7446	1	,0000	-,0413	,4747
Troms	-,1796	,0551	10,6025	1	,0011	-,0098	,8356
Akershus	-,0791	,0464	2,9031	1	,0884	-,0032	,9239
Finnmark	-,7685	,0760	102,2794	1	,0000	-,0335	,4637
Nord-Trøndelag	-,5572	,0641	75,5517	1	,0000	-,0287	,5728
Aust Agder	-1,2615	,0806	244,7837	1	,0000	-,0521	,2832
Sogn og Fjord.	-,8819	,0810	118,4950	1	,0000	-,0361	,4140
Ikke fylkesenhet	-,5541	,8002	,4794	1	,4887	,0000	,5746
<b>Arbeidssøkerstatus, referanse Helt ledige</b>							
Delvis sysselsatt	,2837	,0379	56,1663	1	,0000	,0246	1,3280
Tiltak, jobbskift.	,4635	,0370	157,2289	1	,0000	,0417	1,5896
Yrkeshemmede	-1,4362	,0449	1024,567	1	,0000	-,1069	,2378
<b>Yrkesbakgrunn, referanse naturvitenskapelige yrker</b>							
Helse/pleie/oms.	-,3448	,0534	1,6322	1	,0000	-,0211	,7084
Undervisning	-,1821	,0580	9,8694	1	,0017	-,0094	,8335
Adm./human	-,0660	,0540	1,4933	1	,2217	,0000	,9361
Merkantile yrker	-,1013	,0525	3,7188	1	,0538	-,0044	,9037
Handelsarbeid	-,4030	,0537	56,2430	1	,0000	-,0246	,6683
Jorb./skog/fiske	-,4905	,0902	29,5419	1	,0000	-,0175	,6123
Transport	-,3629	,0784	21,4358	1	,0000	-,0147	,6956
Bygg og anlegg	-,6925	,0690	100,6626	1	,0000	-,0332	,5003
Industri	-,5209	,0559	86,7194	1	,0000	,0308	,5940
Annet	-,4099	,0530	9,7999	1	,0000	-,0254	,6637
Uoppgitt	,1458	,0540	7,3029	1	,0069	,0077	1,1570
<b>Landbakgrunn, referanse Norge</b>							
Innvandrer OECD	-,4798	,0437	120,3818	1	,0000	-,0364	,6189
Innvand.ikkeOECD	-,9898	,0348	808,3519	1	,0000	-,0950	,3717
<b>Utdanningsnivå, referanse VGS,GK og VKI</b>							
Høy. utd. innt 4 år	1,0359	,0305	1155,857	1	,0000	,1136	2,8175
Høy. utd. utov. 4 år	1,4381	,0412	1221,106	1	,0000	,1168	4,2128
VGS avsluttet	,5497	,0267	424,8725	1	,0000	,0688	1,7327
Grunnskole	-,2859	,0423	45,7388	1	,0000	-,0221	,7514
Ukjent	,0136	,0394	,1184	1	,7308	,0000	1,0137
<b>Alder, referanse 16-19 år</b>							
20 - 24 år	-,1645	,0343	22,9544	1	,0000	-,0153	,8483
25 - 29 år	-,3750	,0370	102,7207	1	,0000	-,0336	,6873
30 - 39 år	-,6560	,0362	328,7765	1	,0000	-,0604	,5189
40 - 49 år	-,8578	,0409	439,0890	1	,0000	-,0699	,4241
50 - 59 år	-1,2397	,0497	622,7538	1	,0000	-,0833	,2895
60 +	-1,9608	,1192	270,5524	1	,0000	-,0548	,1408
<b>Kjønn, referanse kvinne</b>							
Mann	,0209	,0199	1,0964	1	,2950	,0000	1,0211
Constant	-,5305	,0687	59,6723	1	,0000		

# Hva koster tiltak for yrkeshemmede?

AV TORMOD REIERSEN

## SAMMENDRAG

Aetat brukte i fjor 11 milliarder kroner i innsatsen for å få yrkeshemmede personer tilbake i jobb. Dette gir en kostnad per yrkeshemmet per år på vel 140.000 kroner. Den gjennomsnittlige perioden en yrkeshemmet står registrert ved Aetat er vel to år, noe som betyr at et gjennomsnittlig løp koster om lag 310.000 kroner over Aetats budsjetter. I gjennomsnitt kom 41 prosent i jobb etter avsluttet tiltak.

Den gjennomsnittlige kostnaden for et løp er høyest for personer som har deltatt på varig tilrettelagt arbeid ved en arbeidsmarkedsbedrift (AMB), noe som skyldes at varigheten naturlig nok er lang blant deltakerne på dette tiltaket. Kostnaden for personer som har deltatt på skoletiltak er i gjennomsnitt 400.000 kroner, hvorav 300.000 er utgifter som påløper under deltakelse på selve tiltaket. Øvrige utgifter er knyttet til kartlegging og venting samt deltakelse på andre tiltak.

Årsvervskostnaden knyttet til å ha en yrkeshemmet på attføring i Arbeidsmarkedsbedrifter (AMB) er høyest. Også arbeidspraksis i skjermet virksomhet og AMB avklarings tiltak har høye årsvervspriser.

Utdanning er det vanligste attføringstiltaket for yrkeshemmede. Her er årsvervskostnaden anslagsvis 170.000 kroner.

## INNLEDNING

I evalueringer av tiltak for yrkeshemmede er det vanlig å legge vekt på om tiltakene øker sannsynligheten for at deltakerne kommer i jobb. I mindre grad blir utgiftene til de ulike attføringstiltakene vurdert. Aetat har her satt sammen opplysninger om tiltakenes årlige kostnader med varigheten på tiltakene. Dette gir oss mulighet til å presentere anslag over gjennomsnittlige utgifter til de ulike typer løp for yrkeshemmede.

I gjennomsnitt var det registrert 77.600 yrkeshemmede ved Aetat i 2003. Aetats utgifter til yrkeshemmede var totalt vel 11 milliarder kroner hvorav nærmere 7 milliarder kroner gikk til attføringspenger til yrkeshemmede, 1,7 milliarder kroner til ulike attføringsstønader (dekning av diverse utgifter) og 2,6 milliarder kroner til tiltaksarrangører, se tabell 1.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Individstønad til tiltaksdeltakere er inkludert i tallene under annet og utgjorde knappe 100 millioner kroner. Lønnstilskudd til virksomheter er inkludert i tallene over utgifter til tiltaksarrangør.

Tabell 1:

**Gjennomsnittlig antall yrkeshemmede og Aetats totale kostnader til yrkeshemmede i 2003 i millioner kroner.**

	Personer i gj. snitt	Kostnader i alt	Attføringspenger	Attføringsstønader	Til tiltaksarrangør	Annet
AMB, avklarings tiltak	1 472	298,9	125,1	15,6	145,5	12,7
AMB, attføringstiltak	2 510	618,5	32,0	18,8	560,1	7,6
AMB, varig tilrettelagt arbeid	1 592	253,3	0,7	0,3	251,2	1,0
Arbeid med bistand	2 510	413,6	180,7	30,1	192,9	9,9
Arbeidspraksis i ordinær virksomhet	4 108	432,5	326,4	71,8	6,9	27,5
Arbeidspraksis i skjermet virksomhet	2 732	652,1	215,4	29,5	380,4	26,8
Hospitering og annen arbeidspraksis	1 401	203,8	165,1	29,2	7,0	2,5
Forsøks tiltak og andre tiltak	366	61,3	3,6	1,9	54,9	1,0
Lønnstilskudd	1 689	238,9	44,4	12,7	181,2	0,6
Midlertidig sysselsettingstiltak	744	104,2	9,7	3,1	89,9	1,5
AMO og Jobbklubb	1 029	149,9	95,9	21,4	25,6	7,0
Utdanning/skoletiltak for yrkeshemmede (Inkl uspesifiserte 2543-tiltak)	30 586	5 196,1	3 863,1	1 326,4	0,0	6,7
Varig tilrettelagt arbeid	6 315	718,5	26,0	4,9	687,2	0,4
Kartleggingsfase	13 912	1 003,4	972,1	17,7	0,0	13,7
Ventefase på tiltak	6 680	827,0	722,8	94,5	0,0	9,7
<b>Totalt</b>	<b>77 645</b>	<b>11 173,4</b>	<b>6 782,8</b>	<b>1 678,0</b>	<b>2 582,8</b>	<b>128,6</b>

KILDE: STATISTIKK OG BEREGNINGER I AETAT

### HVEM ER YRKESHEMMET ARBEIDSSØKER?

En person som har fått varig nedsatt inntektsevne eller fått sine muligheter til å velge arbeidsplass eller yrke vesentlig redusert på grunn av skade, sykdom eller lyte, blir i Aetat registrert som yrkeshemmet arbeidssøker. Denne vurderingen gjøres som oftest av en lege. En skade, sykdom eller lyte inntreffer i de fleste tilfeller før personen melder seg hos Aetat.

Målet med attføring er å øke den yrkeshemmedes restarbeidsevne. Dette vil øke sannsynligheten for å vende tilbake til arbeidslivet. Dersom Aetat vurderer det som nødvendig og hensiktsmessig med attføring, får den yrkeshemmede tilbud om attføringstiltak.

### ATTFØRINGSUTGIFTER

Utgifter til attføring finansieres dels over Folketrygden og dels over Statsbudsjettet. Utgifter finansiert over Folketrygden omfatter attføringspenger og attføringsstønader. Utgifter til livsoppholdsytelse til tiltaksdeltakere (individstønad) og tilskudd til tiltaksarrangør finansieres over Statsbudsjettet.

### Attføringstiltak

Et løp for yrkeshemmede kan settes sammen av flere forskjellige tiltak. Hovedgruppene av tiltak er lønns-tilskudd, arbeidspraksis, opplæring (skole), midlertidig sysselsetting, arbeid med bistand, tilrettelagt arbeid og tiltak i arbeidsmarkedsbedrifter.<sup>2</sup> Alle disse tiltakene finansieres av Aetat. I periodene før, mellom og etter et tiltak vil en yrkeshemmet arbeidssøker ikke utløse utgifter til attføringstiltak.

Kostnader knyttet til det enkelte løp vil variere avhengig av hvilket tiltak som benyttes. Enkelte tiltak som arrangeres i arbeidsmarkedsbedrifter er relativt standardiserte i forhold til pris og varighet. For andre tiltak, for eksempel opplæringstiltak, varierer kostnadene betydelig mer i forhold til hva slags skolegang som velges.

### Attføringspenger

Ved siden av utgiftene som knytter seg til attføringstiltaket kan yrkeshemmede arbeidssøkere motta livsoppholdsytelse. Som regel gjelder dette attføringspenger som utbetales av Aetat. Yrkeshemmede som ikke har rettigheter i Folketrygden vil motta individstønad mens de deltar på attføringstiltak. Slike utgifter er i denne artikkelen summert opp under kostnader i for-

bindelse med tiltak. Om lag 65 prosent av de yrkeshemmede mottar attføringspenger, se tabell 3. Over 90 prosent av deltakerne på skoletiltak mottar attføringspenger, mens under 5 prosent av deltakerne på varig tilrettelagt arbeid mottar attføringspenger.

En del av Aetats attføringstiltak, som for eksempel lønns-tilskudd og sysselsettingstiltak, blir i liten grad kombinert med utbetaling av livsoppholdsytelse. Dette skyldes at tiltaksdeltakerne mottar lønn fra tiltaksarrangør som igjen mottar tilskudd fra Aetat. For yrkeshemmede som mottar attføringspenger vil størrelsen på utbetalingen variere med personens inntektsgrunnlag<sup>3</sup>.

### Attføringsstønader

For å kunne gjennomføre et tiltak kan det være behov for attføringsstønader ved siden av tiltaket. Slike stønader er direkte utbetalinger til å dekke reiser, barnepass, flytting og boutgifter. Denne typen utbetalinger knytter seg til deltakelse på et bestemt tiltak, men kan også være aktuelle gjennom større deler av løpet som yrkeshemmet.

### Kun Aetats utgifter

I tillegg til Aetat dekker også Rikstrygdeverket utgifter i forbindelse med yrkesrettet attføring. Slike utgifter er mest omfattende mens de yrkeshemmede venter på vedtak fra Aetat og omfatter betydelig færre personer enn de som faller under Aetats attføringspengebudsjett. Enkelte yrkeshemmede vil også motta tilleggsytelser fra den kommunale sosialtjenesten. En fullstendig oversikt over hvor mange milliarder som årlig brukes på yrkeshemmede bør derfor også inkludere utbetalinger fra Rikstrygdeverket og sosialtjenesten. Dette er ikke gjort i denne artikkelen.

### METODE

For å kunne presentere beregninger over gjennomsnittlige utgifter knyttet til de ulike løpene for yrkeshemmede har Aetat satt sammen tall fra flere kilder. Dette er gjort fordi vi ikke har økonomiske data fordelt på enkeltindivider tilstrekkelig langt tilbake i tid.

### Regnskapsdata

De totale utgiftene til attføring baserer seg på regnskapsdata. For å fordele disse på ulike tiltak og faser

<sup>2</sup> En nærmere beskrivelse av Aetats tiltakstilbud er presentert på [www.aetat.no](http://www.aetat.no) -> veiledning og kvalifisering -> kvalifisering -> tiltak -> tiltakene

<sup>3</sup> For beskrivelse av hvordan attføringspengene beregnes vises det til: Rapport om arbeidsmarkedet nr 2 2004: Aetats attføringsutgifter var 11,4 milliarder kroner i 2003.

ved Aetat er det benyttet opplysninger fra Aetats datavarehus. Av administrative årsaker er disse dataene i utgangspunktet ikke helt identiske med regnskapsdata. Data er justert proporsjonalt slik at summen av utgifter innenfor de ulike tiltakene stemmer overens med regnskap.

Også personer som er ordinære arbeidssøkere kan motta attføringspenger etter avsluttet attføring, mens de søker arbeid. Vi har justert utbetalingene til attføringspenger slik at det i prinsippet kun er utgifter til yrkeshemmede vi ser på i denne artikkelen<sup>4</sup>.

## Statistikk over yrkeshemmede

Gjennomsnittlig antall yrkeshemmede på de ulike tiltakene i 2003 hentes fra ordinær statistikk. Ved å dividere utgiftene til yrkeshemmede i 2003 med gjennomsnittlig antall yrkeshemmede får vi en årsverkspris for yrkeshemmede på de ulike tiltakene. Vi får dermed et anslag på hvor mye det koster at en person deltar i et tiltak i ett år. Vi har videre forutsatt at denne årsverksprisen har vært den samme i alle foregående år.

## Varighet som yrkeshemmet

Varigheten for yrkeshemmede baserer seg på yrkeshemmede som sluttet å melde seg ved Aetat 2. halvår 2003. Varigheten er beregnet ved å summere alle dager personen har vært registrert som yrkeshemmet i løpet av de sju foregående årene. Dette innebærer at eventuell varighet utover sju år ikke inkluderes. Dette kan bidra til å undervurdere de gjennomsnittlige kostnadene innenfor varige vernede tiltak der varigheten ofte vil være lenger enn dette.

## Gjennomsnittlig kostnad

Mange yrkeshemmede har deltatt på flere tiltak. I artikkelen er yrkeshemmede gruppert etter hovedtiltakstype, det vil si den tiltakstypen den yrkeshemmede har deltatt lengst på. I artikkelen studerer vi gjennomsnittspersoner. Den gjennomsnittlige varigheten for en person som har en *hovedtiltakstype* innebærer også noe varighet i andre tiltakstyper og i kartleggings- og ventefaser. Vi har derfor fordelt både varighet og kostnader for en gjennomsnittlig tiltaksdeltaker innenfor en hovedtype av tiltak på øvrige tiltak- og faser.

Kostnaden for den enkelte person følger det tiltaket de til enhver tid deltar på. Eksempelvis vil en person som har hovedtiltak opplæring få tilordnet en

kostnad basert på utbetaling til opplæring per tidsenhet når vedkommende er på dette tiltaket. Dersom personen også har deltatt på lønnstilskudd, blir kostnaden tilordnet kostnad per tidsenhet som deltaker på dette tiltaket osv.

Alle deltakere uavhengig av hvilket tiltak de eventuelt deltar på seinere, blir forutsatt at får utbetalt det samme beløpet per tidsenhet de ikke er på tiltak. Man kunne eventuelt ha tenkt seg at de får utbetalt attføringspenger i tråd med det som er vanlig i det hovedtiltaket de seinere/tidligere deltar/har deltatt på.

Gjennomsnittlig kostnad på et løp for yrkeshemmede fremkommer ved å summere gjennomsnittlig varighet innenfor en tiltakstype/fase med gjennomsnittlig årsverkskostnad innenfor den samme tiltakstype. La oss ta et eksempel:

Kostnaden for et løp med hovedtiltak opplæring fremkommer ved å multiplisere årsverkskostnaden på opplæring med gjennomsnittlig varighet innenfor dette tiltaket. I tillegg vil den gjennomsnittlige deltaker på opplæring også ha deltatt på andre tiltak og faser. Den gjennomsnittlige varigheten innenfor de andre tiltakstypene er derfor også multiplisert med den gjennomsnittlige kostnaden innenfor hver av de andre tiltakstypene og fasene. Kostnaden for et arbeidssøkerløp med hovedtiltak opplæring er dermed summen av kostnadene knyttet til selve opplæringstiltakene og kostnadene til øvrige tiltak og faser som disse personene i gjennomsnitt har deltatt på.

## Uspesifiserte tiltak

I statistikken har i perioder en del yrkeshemmede blitt registrert på uspesifiserte 2543-tiltak. Disse tiltakene vil trolig først og fremst være utdanning/skole, men i noen grad også arbeidspraksis. Av beregningstekniske årsaker har vi forutsatt at alle deltakere på uspesifiserte 2543-tiltak deltar på utdanning/skole.

## ÅRSVERKSPRISER

Årsverksprisene viser hvor mye det koster å ha en person på et tiltak i ett år. I tabell 2 har vi splittet disse årsverksprisene på type kostnad.

### 144.000 kroner i gjennomsnitt per år

Tabell 2 viser at årsverkskostnaden for en yrkeshemmet i gjennomsnitt var 144.000 kroner hvorav 87.000 kroner gikk til attføringspenger, 22.000 kroner til attføringsstønader og 33.000 kroner til tiltaksarrangør.

<sup>4</sup> Dette forklarer hvorfor utgiftene til attføringspenger til yrkeshemmede i denne artikkelen avviker noe fra totale utgifter til attføringspenger.

Tabell 2

**Gjennomsnittlige årsvervskostnader i 2003. Fordelt på utbetalingstype og type tiltak.**

	I alt	Attførings- penger	Attførings- stønader	Til tiltaks- arrangør	Annet
AMB, avklaringstiltak	203 000	85 000	11 000	99 000	9 000
AMB, attføringstiltak	246 000	13 000	7 000	223 000	3 000
AMB, varig tilrettelagt arbeid	159 000	0	0	158 000	1 000
Arbeid med bistand	165 000	72 000	12 000	77 000	4 000
Arbeidspraksis i ordinær virksomhet	105 000	79 000	17 000	2 000	7 000
Arbeidspraksis i skjermet virksomhet	239 000	79 000	11 000	139 000	10 000
Hospitering og annen arbeidspraksis	145 000	118 000	21 000	5 000	2 000
Forsøksstiltak og andre tiltak	168 000	10 000	5 000	150 000	3 000
Lønnstilskudd	141 000	26 000	8 000	107 000	0
Midlertidig sysselsettingstiltak	140 000	13 000	4 000	121 000	2 000
AMO og Jobbkubb	146 000	93 000	21 000	25 000	7 000
Utdanning/skoletiltak for yrkeshemmede	170 000	126 000	43 000	0	0
Varig tilrettelagt arbeid	114 000	4 000	1 000	109 000	0
Kartleggingsfase	72 000	70 000	1 000	0	1 000
Ventefase på tiltak	124 000	108 000	14 000	0	1 000
<b>Totalt</b>	<b>144 000</b>	<b>87 000</b>	<b>22 000</b>	<b>33 000</b>	<b>2 000</b>

KILDE: BEREGNINGER I AETAT.

Tabell 3

**Gjennomsnittlige årsvervskostnader i 2003. Fordelt på utbetalingstype. Yrkeshemmede med attføringspenger\*.**

	Andel som mottar attførings- penger	Antall yrkes- hemmede med attførings- penger	I alt	Attførings- penger	Attførings- stønader	Til tiltaks- arrangør
AMB, avklaringstiltak	67 %	985	240 000	127 000	14 000	99 000
AMB, attføringstiltak	15 %	382	322 000	84 000	15 000	223 000
AMB, varig tilrettelagt arbeid	1 %	9	254 000	81 000	15 000	158 000
Arbeid med bistand	73 %	1 824	191 000	99 000	15 000	77 000
Arbeidspraksis i ordinær virksomhet	77 %	3 177	125 000	103 000	20 000	2 000
Arbeidspraksis i skjermet virksomhet	70 %	1 912	266 000	113 000	14 000	139 000
Hospitering og annen arbeidspraksis	69 %	963	204 000	171 000	27 000	5 000
Forsøksstiltak og andre tiltak	13 %	46	241 000	78 000	13 000	150 000
Lønnstilskudd	24 %	412	228 000	108 000	13 000	107 000
Midlertidig sysselsettingstiltak	12 %	87	247 000	112 000	14 000	121 000
AMO og Jobbkubb	75 %	774	174 000	124 000	25 000	25 000
Utdanning/skoletiltak (Inkl. uspesifiserte 2543-tiltak)	93 %	28 566	179 000	135 000	44 000	0
Varig tilrettelagt arbeid	4 %	240	233 000	108 000	16 000	109 000
Kartleggingsfase	54 %	7 517	131 000	129 000	1 000	0
Ventefase på tiltak	56 %	3 772	200 000	192 000	8 000	0
<b>Totalt</b>	<b>65 %</b>	<b>50 665</b>	<b>177 000</b>	<b>134 000</b>	<b>29 000</b>	<b>14 000</b>

\* Av beregningstekniske årsaker har vi måtte forutsette at den gjennomsnittlige utgiften til tiltaksarrangør er den samme for mottakere av attføringspenger som for andre. Dette trenger ikke være realistisk.

KILDE: BEREGNINGER I AETAT.



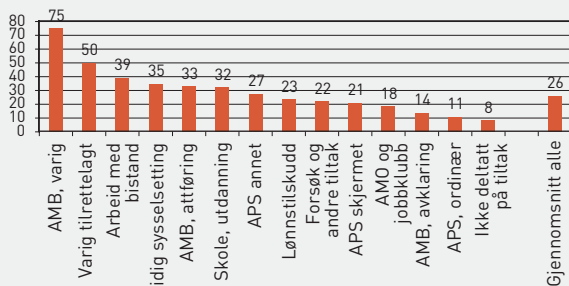
## AMB attføringstiltak dyrest

Årsvervskostnaden knyttet til AMB attføringstiltak er høyest. Også arbeidspraksis i skjermet virksomhet og AMB avklaringstiltak har høye årsvervskpriser. For både AMB attføringstiltak og arbeidspraksis i skjermet virksomhet går den høyeste andelen av utgiftene gjennom tiltaksarrangør.

Utdanning/skolegang for yrkeshemmede er det største tiltaket. Her er årsvervskostnaden 170.000 kroner. Attføringspenger utgjør hoveddelen av utgiftene til dette tiltaket.

Figur 1

**Total varighet som yrkeshemmet. Fordelt på hovedtype av tiltak. Antall måneder.**



KILDE: BEREGNINGER I AETAT.

## Høyere kostnad ved kun å se på mottakere av attføringspenger

I tabell 3 viser vi de gjennomsnittlige årsvervskostnadene dersom vi kun ser på mottakere av attføringspenger. Denne tabellen viser at 65 prosent av de yrkeshemmede mottar attføringspenger. Gjennomsnittlig årsvervskostnad for denne gruppen er 177.000 kroner, hvorav 134.000 kroner er til attføringspenger.

I det følgende vil vi ikke behandle mottakere av attføringspenger isolert.

## HVOR LENGE VARER ET LØP FOR YRKESHEMMEDE?

I figur 1 og i tabell 4 viser vi den gjennomsnittlige varigheten til et løp for yrkeshemmede innenfor det tiltaket personen har deltatt lengst på. I tabell 4 er i tillegg denne varigheten splittet opp i varighet innenfor ulike deler av løpet.

Tabell 4 gir derfor også informasjon om hvor vanskelig det er å delta på flere tiltak, tiltakskjeding.

## Et gjennomsnittlig løp varer over 2 år

Figur 1 viser at et gjennomsnittlig løp varer 26 måneder hvorav nesten 8 måneder er i kartlegging og venting på tiltak. Varigheten er lengst for personer som har deltatt på de varig tilrettelagte tiltakene med over 4 år.

Tabell 4

**Varighet som yrkeshemmet i løpet av de siste 7 årene før avsluttet arbeidssøkerforhold til Aetat. Fordelt på hovedtiltakstype og aktivitet. Målt i antall måneder.**

	I alt	Varighet på hovedtiltak	Varighet på andre tiltak	Varighet i kartlegging og venting
AMB, avklaring	13,6	3,6	1,4	8,6
AMB, attføring	33,0	17,5	7,8	7,8
AMB, varig tilrettelagt	74,8	58,3	8,4	8,1
Arbeid med bistand	39,1	19,6	9,7	9,8
APS, ordinær	10,7	5,2	1,8	3,6
APS skjermet	21,0	8,4	3,9	8,7
APS annet	27,5	13,5	5,8	8,2
Forsøk og andre tiltak	21,7	8,7	3,4	9,6
Lønnstilskudd	23,5	11,0	4,8	7,6
Midlertidig sysselsettings-tiltak	34,6	20,0	7,6	7,1
AMO og jobbklubb	18,2	5,3	2,9	10,0
Skole, utdanning	32,2	21,4	3,1	7,7
Varig tilrettelagt arbeid	50,1	36,7	4,0	9,4
Ikke deltatt på tiltak	8,1	0,0	0,0	8,1
Gjennomsnitt alle	26,0	-	-	7,9

KILDE: BEREGNINGER I AETAT.

Skole/utdanning har en varighet på 32 måneder, dvs over 2,5 år. Av disse er i gjennomsnitt 21 måneder tilbrakt i selve tiltaket, 3 måneder på andre tiltak og 8 måneder i kartlegging og venting på tiltak.

Personer som har arbeidspraksis som hovedtiltak har de korteste løpene med 11 måneder hvorav 5 måneder i gjennomsnitt er innenfor selve dette tiltaket.

### HVA KOSTER LØPENE FOR YRKESHEMMEDE?

Vi har tidligere sett på årsverksprisene for de ulike tiltakene for yrkeshemmede og varigheten for ulike løp for yrkeshemmede. Ved å sette sammen data over årsverkspris og varighet får vi anslag på kostnader knyttet til ulike mulige løp for yrkeshemmede.

I figur 2 og i tabell 5 viser vi den gjennomsnittlige kostnaden til et løp for yrkeshemmede fordelt på det tiltaket personen har deltatt lengst på. I tabell 5 er i tillegg denne kostnaden splittet opp i kostnader innenfor ulike deler av løpet.

### Et gjennomsnittlig løp for yrkeshemmede koster 310.000

Vi ser av figur 2 og tabell 5 at et gjennomsnittlig løp for yrkeshemmede koster om lag 310.000 kroner. Kostnaden er aller høyest for AMB varig tilrettelagt

arbeid med nærmere 1 million kroner innenfor en sjuårsperiode. Kostnaden til utdanningstiltak er i gjennomsnitt om lag 400.000 kroner hvorav vel 300.000 kroner påløper innenfor selve tiltaket.

Det rimeligste tiltaket er arbeidspraksis i ordinær virksomhet som koster i underkant av 100.000 kroner.

### KOMMER YRKESHEMMEDE I JOBB ETTER AVSLUTTET LØP?

Til slutt vil vi se på hvor stor andel av de yrkeshemmede som kommer i jobb etter å ha avsluttet de ulike tiltakene.

En vurdering av om kostnadene til de ulike tiltakene i tilstrekkelig grad gir utbytte i form av at personer kommer i jobb og/eller får prøvd ut sin eventuelle arbeidsevne er en vanskelig øvelse som vi ikke tar sikte på å gjøre her. Lave kostnader på løpene trenger ikke nødvendigvis bety at andelen som kommer i jobb er lavere enn på tiltaksløp med høye kostnader. Dette skyldes blant annet at formålene med tiltakene vil være forskjellige, og at deltakerne på en tiltakstype ofte allerede før tiltaksstart vil ha andre forutsetninger for å komme i jobb enn deltakerne på en annen tiltakstype. Det som er viktig her er at Aetat gjør en konkret vurdering av den enkeltes behov, og deretter skreddersyr et tilbud som i tilstrekkelig grad tilfredsstiller dette behovet.

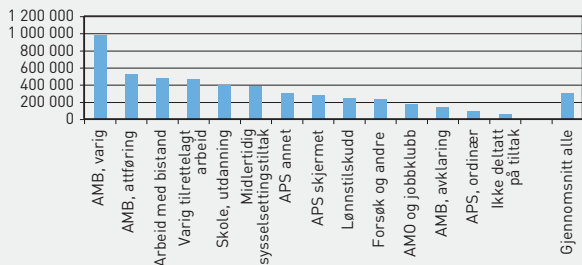
Tabell 5

**Kostnader som yrkeshemmet i løpet av de siste 7 årene før avsluttet arbeidssøkerforhold til Aetat. Fordelt på hovedtiltakstype og aktivitet.**

	I alt	Kostnader på hovedtiltak	Kostnader på andre tiltak	Kostnader i kartlegging og venting
AMB, avklaring	146 000	61 000	21 000	64 000
AMB, attføring	532 000	359 000	115 000	58 000
AMB, varig tilrettelagt	983 000	772 000	150 000	60 000
Arbeid med bistand	481 000	269 000	140 000	72 000
APS, ordinær	98 000	46 000	25 000	26 000
APS skjermet	285 000	167 000	54 000	64 000
APS annet	305 000	163 000	81 000	61 000
Forsøk og andre	238 000	121 000	45 000	71 000
Lønnstilskudd	253 000	130 000	66 000	57 000
Midlertidig sysselsettingstiltak	389 000	233 000	104 000	52 000
AMO og jobbklubb	180 000	64 000	42 000	74 000
Skole, utdanning	401 000	303 000	41 000	57 000
Varig tilrettelagt arbeid	477 000	348 000	59 000	70 000
Ikke deltatt på tiltak	60 000	0	0	60 000
Gjennomsnitt alle	312 000	-	-	59 000

KILDE: BEREGNINGER I AETAT.

Figur 2  
Kostnad for et løp for yrkeshemmede. Fordelt på hovedtype av tiltak.



KILDE: BEREGNINGER I AETAT.

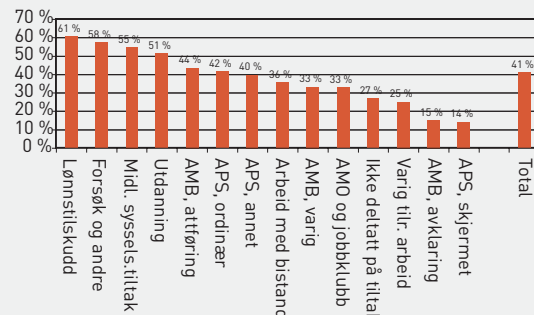
I figur 3 viser vi likevel en oversikt over andelen som går til jobb etter avsluttet arbeidssøkerforhold til Aetat fordelt på hovedtype av tiltak.

#### 41 prosent i jobb etter avsluttet attføring

Blant yrkeshemmede som sluttet å melde seg ved Aetat høsten 2004 var 41 prosent i jobb to-tre måneder etter avsluttet attføring.

Andelen til jobb var lavest blant personer på Arbeidspraksis i skjermet sektor, AMB avklaringstiltak og varig tilrettelagt arbeid. Den lave andelen til jobb blant personer med avklaringstiltak som hovedtiltak har sammenheng med at dette tiltaket er rela-

Figur 3  
Andelen til jobb etter avsluttet arbeidssøkerforhold til Aetat. Fordelt på hovedtiltakstype.



KILDE: AETAT.

tivt kort og at personer som har hatt dette som hovedtiltak ofte vil ha fått en vurdering av at videre attføring ikke er nødvendig eller hensiktsmessig. Varig tilrettelagt arbeid og arbeidspraksis i skjermet sektor retter seg mot personer som i begrenset grad ventes å få ordinært arbeid. Også AMO/Jobbklubb ser ut til å gi en relativt lav andel med overgang til jobb.

Andelen til jobb er langt høyere blant personer som har deltatt på lønnskudd eller i midlertidige sysselsettingstiltak. Også andelen som går til jobb etter utdanning er relativt høy. Personer som deltar på tiltak med høy andel til jobb er ofte personer der man betrakter mulighetene for å vende tilbake til arbeidslivet som relativt gode i utgangspunktet.

# EU-utvidelsen – Konsekvenser for det norske arbeidsmarkedet

AV TORBJØRN ÅRETHUN

## SAMMENDRAG

Norge vil trolig oppleve en økt arbeidsinnvandring fra de nye EØS-medlemslandene. På kort sikt vil dette føre til en økt aktivitet i store deler av norsk næringsliv, men et lavere lønnsnivå (eller en mindre lønnsvekst) enn det vi ellers ville fått. På lang sikt vil imidlertid lønnsnivået bringes tilbake til utgangsnivået, mens den arbeidsintensive delen av næringslivet vil oppleve økt sysselsetting og høyere aktivitet og den kapitalintensive delen vil oppleve en lavere sysselsetting og mindre aktivitet enn den ellers ville hatt. Næringer som bygg og anlegg, varehandel, hotell og restaurant og tekstilindustrien vil dra særlig nytte av arbeidsinnvandringen på lengre sikt.

Men norske arbeidstagere som arbeider innenfor yrker der den nye arbeidskraften vil bidra til høyere etterspørsel, vil også få gevinster av EØS-utvidelsen, enten i form av lavere ledighet eller høyere lønn. Dette gjelder både på kort og lang sikt.

Hvor store konsekvenser EØS-utvidelsen vil ha på det norske arbeidsmarkedet avhenger av hvor mange arbeidsinnvandrere det blir, hvilken kompetanse de har og hvilke lønns- og arbeidsbetingelser tjenesteyterne oppnår i Norge.

Denne artikkelen er noe mer teoretisk og teknisk orientert enn det vi vanligvis presenterer i Rapport om arbeidsmarkedet. Synspunktene i artikkelen er forfatterens egne og ikke nødvendigvis sammenfallende med Aetat's.

## INNLEDNING

Fra og med 1.mai 2004 ble EU utvidet med ti nye medlemsland: Den Tsjekiske republikk, Estland, Kypros, Latvia, Litauen, Malta, Polen, Slovakia, Slovenia og Ungarn. Disse ti landene har en samlet befolkning på om lag 75 millioner mennesker, vel halvparten av disse er polakker. Fra samme tidspunkt ble disse landene også en del av EØS-området som etter utvidelsen består av de 25 EU-landene samt EFTA-landene Island, Liechtenstein og Norge.

Det er store forskjeller mellom nye og gamle EØS-land både når det gjelder lønnsnivå og levestandard og i omfanget på de rettighetsbaserte velferdsordningene. Myndighetene i de gamle EØS-landene fryktet at disse forskjellene kunne medføre en stor og

ukontrollert innvandring som ga opphav til økende ledighet blant landenes egne innbyggere, lavere lønn og levestandard og press på velferdsordningene.

Dette var bakgrunnen for at alle de gamle EØS-landene, unntatt Sverige, innførte midlertidige begrensninger i forhold til arbeidskraftinnvandring<sup>1</sup> fra de nye EU-landene<sup>2</sup> fra og med det tidspunktet disse ble medlemmer av Unionen.

I denne artikkelen vil vi se nærmere på de kortsiktige og langsiktige konsekvensene for det norske arbeidsmarkedet av EU-utvidelsen. Dette omhandler konsekvenser for lønnsnivå, sysselsetting og arbeidsledighet.

### Reglene for migrasjon av arbeidskraft mellom de gamle EØS-landene

- En EØS-borger kan komme til Norge og ta opphold og arbeid i inntil 3 måneder eller være arbeids-søker i inntil 6 mnd uten oppholds- eller arbeidstillatelse.
- Utover disse periodene kreves en EØS-oppholdstillatelse.
- Det kan søkes om en EØS-oppholdstillatelse etter innreise. Ved fremleggelse av gyldig pass eller ID-kort har vedkommende i utgangspunktet rett til å få utstedt en slik oppholdstillatelse.
- Kravene til å få EØS-oppholdstillatelse er at en har et arbeidsforhold som minst tilsvarer en halv stilling eller at personen kan livnære seg på lønn fra arbeid. EF-domstolen har imidlertid gitt en person oppholdstillatelse i et annet EU-land selv om lønnen ikke ga grunnlag for livsopphold (10 timers arbeid)
- En EØS-borger kan ta alle typer av arbeid i Norge. Unntaket er for bestemte typer offentlige stillinger, som for eksempel embetsstillinger eller stillinger i politiet.
- Selv uten EØS-oppholdstillatelse, er disse borgerne i utstrakt grad beskyttet mot bort- og utvisning.
- EØS-borgere uten arbeid har rett til opphold dersom de er syke eller uforskyldt registrerte arbeidsledige etter jobb i Norge
- Oppholdstillatelse gis EØS-borgere som skal overta eller etablere egen virksomhet i Norge.

<sup>1</sup> Se faktaboks

<sup>2</sup> Begrensningene gjelder ikke for Kypros og Malta.

## REGLENE FOR MIGRASJON AV ARBEIDSKRAFT FRA DE NYE TIL DE GAMLE EØS-LANDENE

Det er viktig å skille mellom tre grupper av arbeidskraft:

- (1) individuelle arbeidssøkere/arbeidstagere som kommer til Norge for å finne arbeid/begynne i arbeid,
- (2) utstasjonerte arbeidstagere i forbindelse med tjenesteoppdrag, anbud, entrepriser mv.,
- (3) selvstendige næringsdrivende som kommer for å etablere egen virksomhet.

Alle de tidligere EØS-landene, med unntak av Sverige, har valgt å begrense den frie bevegeligheten for arbeidstagere fra de nye medlemslandene i en periode på mellom 2 og 5 år. Denne begrensningen gjelder imidlertid kun arbeidstagere (punkt 1 ovenfor, og ikke utstasjonerte arbeidstagere (punkt 2) og selvstendig næringsdrivende (punkt 3).

Norge har valgt følgende regler for å begrense innvandringen av individuelle arbeidstagere:

- Arbeidstagere fra de nye EU-landene må ha oppholdstillatelse som arbeidstager før arbeidet påbegynnes i Norge.
- Forutsetningen for å få oppholdstillatelse som arbeidstager er at det foreligger et konkret tilbud om arbeid som kan dokumenteres ved at det fremlegges en arbeidsavtale eller et ansettelsesbevis. Som hovedregel skal det dreie seg om heltidsarbeid, og lønns- og arbeidsvilkårene må ikke være dårligere enn etter gjeldende tariffavtale eller det som ellers er normalt for vedkommende yrke. To deltidsstillinger som til sammen utgjør full stilling regnes som heltidsarbeid.
- Førstegangs oppholdstillatelse gis varighet tilsvarende det arbeidsforholdet som er avtalt, men maksimalt for ett år. Søknad om oppholdstillatelse innleveres til politiet. For de som søker fra hjemlandet, innleveres søknaden til nærmeste norske utenriksstasjon.
- Når en statsborger fra de nye EU-landene har hatt lovlig opphold i Norge som arbeidstager sammenhengende i minst tolv måneder, får vedkommende samme rettigheter etter EØS-regelverket som arbeidstagere fra nåværende medlemsland. Vedkommende vil da ikke lenger være omfattet av overgangsreglene.
- Uavhengig av de begrensninger som er omtalt ovenfor, har borgere fra de nye EU-landene rett til å reise til Norge for å søke arbeid og oppholde seg her som arbeidssøker inntil 6 måneder for egen regning, ev. de første 3 måneder med dagpenger fra hjemlandet.

## FAKTORER SOM PÅVIRKER GRADEN AV ARBEIDSMIGRASJON MELLOM DE NYE EØS-LANDENE OG NORGE

- Lover og regler som regulerer innvandringen, og da særlig overgangsordningene. Disse tiltakene vil begrense arbeidsinnvandringen fra de nye EU-landene i årene fremover.
- Konjunktursituasjonen i Norge sammenlignet med situasjonen i de nye EU-landene. Den forventede konjunkturoppgangen de nærmeste årene, vil isolert sett føre til at flere arbeidstagere og arbeidssøkere fra de nye EØS-landene vil komme til Norge.
- Tilgangen på arbeidskraft innenfor ulike yrker i Norge sammenlignet med tilgangen i de nye EØS-landene.
- Forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår generelt og innenfor de enkelte næringer og yrker. Den store forskjellen mellom lønnsnivået i Norge og de nye EØS-landene utgjør trolig den viktigste faktor bak den forventede økningen i tallet på arbeidstagere og tjenesteytere fra de nye EØS-landene. For arbeidstagere vil til dels betydelig høyere lønn og levestandard i Norge utgjøre en viktig del av beslutningsgrunnlaget for de som velger Norge som nytt arbeidssted. Når det gjelder utstasjonerte arbeidstagere (tjenesteytere) fra de nye EU-landene vil disse, på grunn av høyt norsk lønnsnivå, være konkurransedyktige når det gjelder entrepriser og oppdrag i Norge.
- Forskjeller i levekostnader vil trekke i motsatt retning av lønn og levestandard. Det høye, norske kostnadsnivået bidrar til at forskjellene i levestandard mellom Norge og de nye EØS-landene er mindre enn lønnsforskjellene.
- Forskjeller i størrelsen på, og omfanget av, offentlige velferdsordninger er betydelige. Dette trekker isolert sett i retning av økt innvandring til Norge, både av personer som primært søker arbeid, men også av personer som ønsker å ta del i de norske velferdsordningene. Disse forskjellene var en viktig begrunnelse for at Norge, i likhet med de fleste andre EØS-land, innførte overgangsordninger.
- Antallet innvandrere fra de nye EU-landene i Norge i utgangspunktet. I Norge var det ved årsskiftet 2003/2004 om lag 5.600 personer med statsborgerskap fra ett av de nye EU-landene. I tillegg var det en del som hadde skiftet til norsk statsborgerskap. Mange av disse vil ha et sosialt nettverk i sitt tidligere hjemland, som får tilgang til informasjon om norske regler og samfunnsforhold, og som derved kan stimuleres til å søke arbeid i Norge. Også tidligere sesongarbeidere, kan bidra til spredning av informasjon om arbeids- og samfunnsforhold i Norge.

- Det er tildels betydelige kulturelle og språklige forskjeller mellom Norge og de nye EU-landene. De engelskspråklige og de tyskspråklige landene vil i denne sammenhengen være mer attraktive migrasjonsland enn de nordiske.
- Geografisk nærhet vil også være en faktor som har betydning for antallet arbeidsimmigranter fra de nye EU-landene til Norge. Mange av de sentraleuropeiske landene vil ligge nærmere enn Norge, mens det er relativt korte avstander fra Baltikum og Polen til Norge.

Undersøkelser (Boeri & Brücker (2001) og Madsen (2003)) viser at det er forskjeller i lønnsnivå og levestandard, ulikheter i de offentlige velferdsordningene og geografisk nærhet som har størst betydning for arbeidsmigrasjonen mellom to områder. Når det gjelder utstasjonerte arbeidstagere (tjenesteytere), vil forskjeller mellom norske bedrifters kostnadsnivå og kostnadsnivået til bedrifter fra de nye EU-landene være den dominerende faktoren for norsk næringslivs etterspørsel etter tjenesteytere fra de nye EU-landene.

På grunn av disse faktorene, vil vi i denne artikkelen legge til grunn et økt innslag av individuelle arbeidstagere og utstasjonerte arbeidstagere fra de nye EU-landene i Norge. Overgangsordningene for individuell arbeidskraft vil imidlertid begrense denne veksten, men ikke fullt ut forhindre den.

<sup>3</sup> I denne modellen antas prisnivået å være konstant, dvs at endringer i nominell lønn er identisk med endringer i reallønn.

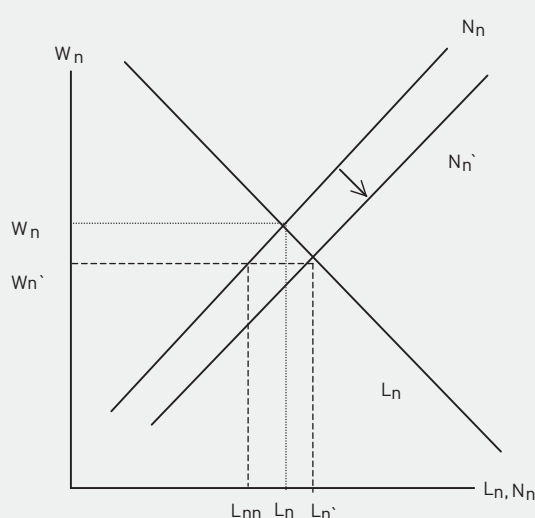
## KONSEKVENSER FOR SYSELSETTING OG ARBEIDSLEDIGHET I NORGE

Vi antar at det norske arbeidsmarkedet før EU-utvidelsen kan beskrives ved hjelp av figur 1a, og at arbeidsmarkedet i de nye EU-landene før tiltredelsen kan beskrives som i figur 1b. Begge arbeidsmarkedene er kjennetegnet av at husholdningenes tilbud av arbeidskraft øker med økende lønnsnivå, noe som impliserer en antagelse om at substitusjonseffekten av høyere lønn på arbeidstilbudet er sterkere enn inntektseffekten. Arbeidstilbudskurven i det norske arbeidsmarkedet er merket  $N_n$ , mens den i de nye EU-landene er merket  $N_u$ .

Videre ser vi at etterspørselen etter arbeidskraft i begge arbeidsmarkedene er fallende med økende lønn. Dette er i tråd med standard produksjonsteori der en bedrift som opererer i et marked kjennetegnet av fullkommen konkurranse tilpasser arbeidskraft-etterspørselen slik at verdien av grenseproduktiviteten tilsvarende reallønnen<sup>3</sup>. Under antagelse om avtagende grenseproduktivitet, vil etterspørselen etter arbeidskraft være en fallende funksjon av reallønnen. Etterspørselskurven etter arbeidskraft er i det norske arbeidsmarkedet merket  $L_n$ , mens den i de nye EU-landene er merket  $L_u$ .

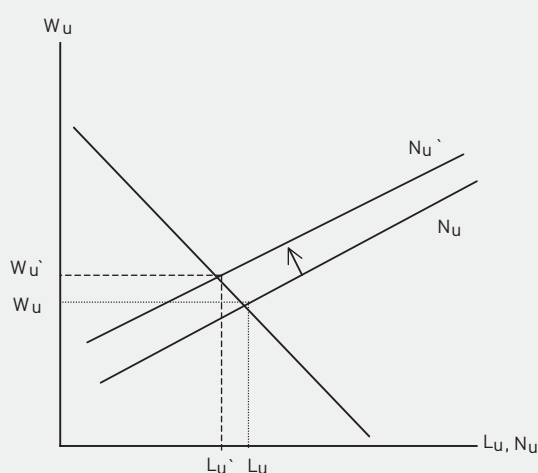
Etterspørselskurven gir sammen med tilbudet av arbeidskraft det gjennomsnittlig lønnsnivået i det norske arbeidsmarkedet som er betegnet  $w_n$ , mens de tilsvarende kurvene i de nye EU-landene gir et lønnsnivå der på  $w_u$ . I tråd med de faktiske forhold, ligger  $w_u$  betydelig under  $w_n$ . Se tabell 1.

Figur 1a  
Arbeidsmarkedet i Norge



KILDE: AETAT.

Figur 1b  
Arbeidsmarkedet i de nye EU-landene



KILDE: AETAT.

Hvordan vil nå sysselsetting, ledighet og lønnsnivå endre seg som følge av friere bevegelse av arbeidskraft mellom Norge og de nye EU-medlemslandene?

Som tidligere nevnt, vil store forskjeller i lønnsnivå, i levestandard og i de rettighetsbaserte velferdsordningene, trolig innebære et økt innslag av individuelle arbeidstagere fra de nye EU-landene i Norge.

Når det gjelder utstasjonerte arbeidstagere (tjenesteytere), så vil forskjeller mellom norske bedrifters kostnadsnivå og kostnadsnivået til bedrifter fra de nye EU-landene også trekke i retning av et økt innslag av tjenesteytere fra de nye EU-landene på det norske arbeidsmarkedet.

## VIRKNINGENE AV ARBEIDSINNVANDRING PÅ KORT SIKT

Vi kan dermed konkludere med at utvidelsen av EØS-området vil innebære et økt tilbud av arbeidskraft i Norge fra de nye EU-landene. Økningen i arbeidstilbudet vil bestå både av individuelle arbeidstagere, selvstendig næringsdrivende og tjenesteytere. Dette kan illustreres i figuren ved at tilbudskurven for arbeidskraft i det norske arbeidsmarkedet flyttes utover til  $N_n'$ . Dette fører til et fall i det gjennom-

snittlige, norske lønnsnivået fra  $w_n$  til  $w_n'$  og en økning i antall sysselsatte fra  $L_n$  til  $L_n'$ .

Av figuren ser vi også at antall sysselsatte nordmenn vil gå ned fra  $L_n$  til  $L_{nn}$  som følge av arbeidskraftinnvandringen fra de nye EU-landene. Siden den samlede sysselsettingen i Norge øker som følge av innvandringen, innebærer dette at arbeidskraft fra de nye EU-landene mer enn oppveier nedgangen i sysselsettingen blant nordmenn.

I de nye EU-landene vil arbeidstilbudskurven flyttes innover fra  $N_u$  til  $N_u'$  som følge av økt utvandring. Dermed vil antallet sysselsatte gå ned fra  $L_u$  til  $L_u'$  og lønnsnivået vil øke, fra  $w_u$  til  $w_u'$ . Dette innebærer at lønnsnivået i de to områdene vil nærme seg hverandre.

Hvilke mekanismer er det som ligger bak disse endringene på det norske arbeidsmarkedet? Bakgrunnen for det relativt sett høye norske lønnsnivået,  $w_n$ , i forhold til nivået  $w_u$  i de nye EU-landene er at arbeidskraft, i denne modellen, er en knappere faktor i Norge enn i de nye EU-landene. Dette indikeres bl.a. ved at arbeidsledigheten i Norge er til dels betydelig lavere enn i de fleste nye EU-land og at andelen i den yrkesaktive befolkningen som deltar på arbeidsmarkedet også er vesentlig høyere i Norge enn blant de nye EU-medlemmene, se tabell 1.

Modellen viser dermed at når tilgangen på arbeidskraft øker, som følge av arbeidsinnvandringen fra de nye EU-landene, vil lønnsnivået i Norge synke. Lavere norsk lønnsnivå, fører til et lavere tilbud av norsk arbeidskraft og dermed færre sysselsatte nordmenn. På grunn av at samlet sysselsetting vokser, øker også den samlede verdiskap-

Tabell 1

### Arbeidsledighet, sysselsetting og lønnsnivå i Norge og i de nye EU-landene. 1997.

Land	Andelen sysselsatte i yrkesaktiv alder	Arbeidsledighet i prosent av arbeidsstyrken	Brutto årslønn pr. sysselsatt. Målt i USD.
Bulgaria	69%	41,1%	1361
Den tsjekkiske republikk	50%	8,8%	3694
Estland	-:-	-:-	2478
Ungarn	59%	6,8%	3708
Latvia	83%	6,8%	2000
Litauen	58%	7,0%	1437
Polen	54%	20,1%	3429
Romania	40%	40,9%	2268
Slovakia	60%	17,3%	2268
Slovenia	46%	14,7%	2883
De 10 i gjennomsnitt	52%	21,6%	3101
Norge	78%	4,5%	23000

KILDE: AETAT.

Tabell 2. Bruttonasjonalprodukt pr. innbygger i Norge og i de nye EU-landene. 1997.

Land	BNP pr. innbygger i 1997-USD.
Bulgaria	3870
Den tsjekkiske republikk	10380
Estland	5090
Ungarn	6970
Latvia	3970
Litauen	4140
Polen	6510
Romania	4270
Slovakia	7860
Slovenia	11880
<b>De 10 i gjennomsnitt</b>	<b>6253</b>
<b>Norge</b>	<b>35680</b>

KILDE: AETAT.

ningen i Norge. Lavere lønnsnivå fører til at en mindre andel av den samlede verdiskapningen tilfaller norske sysselsatte, mens en større andel av verdiskapningen tilfaller eiere av norsk kapital og arbeidsinnvandrere.

I denne modellen tok vi utgangspunkt i at nordmenns arbeidstilbud økte når reallønnen gikk opp. Dette er en vanlig antagelse i økonomisk teori, men det kan også tenkes at arbeidstilbudet går ned når lønnen øker. Økt lønn innebærer økt pris på fritid, og ettersom fritid vanligvis er et normalt gode vil etterspørselen etter fritid øke når inntekten går opp.

Dersom vi nå antar at inntektseffekten av lønnsøkningen er sterkere enn substitusjonseffekten, slik at forbruket av fritid øker, og dermed at arbeidsinnsatsen går ned, når lønnen øker. Da vil den arbeidstilbudskurven ( $N_n$ ) for nordmenn synke i et området omkring tilpasningspunktet. Når det norske lønnsnivået ( $w_n$ ) synker som følge av arbeidsinnvandringen, vil nordmenns tilbud av arbeidskraft nå øke. For at det norske arbeidsmarkedet skal kunne absorbere både det økte arbeidstilbudet fra nordmenn og fra de nye EU-landene må lønnsnivået nå reduseres mer enn det som var tilfellet da tilbudskurven for norsk arbeidskraft var stigende med reallønnen. Resultatet blir dermed en lavere lønn og flere sysselsatte nordmenn enn i det første tilfellet, mens antall sysselsatte fra de nye EU-landene blir det samme. Norske kapitaleiere vil nå få et enda større andel av samlet verdiskapning, fordi lønnen reduseres mer, mens de sysselsatte nordmennene får en lavere andel av samlet verdiskapning enn i det første tilfellet.

## FORUTSETNINGENE BAK DENNE MODELLEN

De viktigste forutsetningene bak det hendelsesforløpet som er beskrevet ovenfor er:

1. Det norske arbeidsmarkedet betraktes som ett marked, uten næringsvise eller kompetansemessige forskjeller. Det samme er tilfellet for arbeidsmarkedet i de nye EU-landene.
2. Lønnsnivået er svært fleksibelt og bidrar til å skape likhet mellom tilbud av, og etterspørsel etter, arbeidskraft til enhver tid. Dette fører til at ledighet ikke eksisterer i denne modellen.
3. Forskjeller i lønnsnivået mellom de to områdene tilskrives ulikheter i den relative tilgangen på produksjonsfaktorer. Lønnsforskjeller kan imidlertid også skyldes forskjeller i produksjonsteknologi.
4. Modellen er statisk utformet, slik at den ikke gir rom for at eventuelle gevinster knyttet til en mer rasjonell arbeidsdeling og utnyttning av stordriftsfordeler også påvirker veksten i samlet verdiskapning.
5. Modellen betrakter kun utviklingen på kort sikt.

Vi skal nå gå nærmere inn på noen av disse forutsetningene og se i hvilken grad hovedresultatene fra modellen påvirkes av endringer i forutsetninger.

## ARBEIDSLEDIGHET

Vi løser nå opp forutsetning 2 og legger til grunn at vi har ledighet i begge de to områdene, og at denne ledigheten skyldes at lønningene er rigide. Dermed har vi en situasjon der ledigheten skyldes et for høyt lønnsnivå (som i denne modellen er synonymt med et for høyt reallønnsnivå, da prisene er forutsatt faste). I utgangspunktet antar vi at lønnsforskjellene er de samme som tidligere og at ledigheten i Norge er betydelig lavere enn ledigheten i de nye EU-landene. Vi får også nå en økt migrasjon av arbeidssøkere til Norge, bl.a. som følge av store forskjeller i ledighetsnivå. Under forutsetning av at disse har den samme kompetansen, den samme produktiviteten og kun aksepterer jobb på samme lønns- og arbeidsvilkår som tilsvarende norsk arbeidskraft, så vil dette innebære at det norske arbeidstilbudet øker, mens både samlet sysselsetting og antall sysselsatte nordmenn i Norge forblir uendret. Arbeidsledigheten i Norge øker tilsvarende som det økte arbeidstilbudet fra de nye EU-landene, mens arbeidsledigheten blir redusert tilsvarende i de nye EU-landene. Lønnsnivået er pr. forutsetning uendret i de to områdene.

Forutsetningen om at arbeidssøkerne fra de nye EU-landene kun godtar eller blir tilbudt norske lønns- og arbeidsvilkår skal være oppfylt når det gjelder individuelle arbeidstagere. EØS-regelverket tilsier at disse skal ha lønns- og arbeidsbetingelser tilsvarende det som er vanlig innenfor den aktuelle bransjen eller det aktuelle yrket i Norge. Når det gjelder utstasjonerte arbeidstagere (såkalte tjenesteytere) er dette foreløpig et uavklart spørsmål<sup>4</sup>. Dersom også disse skal tilbys lønns- og arbeidsvilkår som andre arbeidstagere, vil konsekvensene av EU-innvandringen bli som angitt ovenfor. Dersom de utstasjonerte arbeidstagerne får tilbudt lønns- og arbeidsvilkår som ligger under det som er vanlig for norsk arbeidskraft, blir konsekvensene noe annerledes. For det første vil vi da få et to-delt arbeidsmarked i Norge, der de utstasjonerte arbeidstagerne arbeider for en lønnsats, mens alle andre arbeider

<sup>4</sup> I forbindelse med inngåelsen av EØS-avtalen i 1993, ble det tatt inn en bestemmelse om allmenngjøring av Tariffavtaler og etablert et eget institutt, Tariffnemnda. Allmenngjøring av en tariffavtale innebærer at selv om tariffavtalen i utgangspunktet kun gjelder for noen arbeidstagere innenfor en næring eller et yrke, så vil allmenngjøring av avtalen innebære at alle arbeidstagere og tjenesteytere innen denne bransjen eller yrket som arbeider i Norge bli omfattet av tariffavtalen. Tariffnemnda skal avgjøre i enkeltsaker hvorvidt kriterier for allmenngjøring er oppfylt og hvilke deler av tariffen som skal allmenngjøres. Tariffnemnda fikk vinteren 2004 sine første saker til behandling. Disse sakene er ennå ikke ferdigbehandlet.



for en høyere lønn. På kort sikt vil da noe av bedriftenes etterspørsel rette seg mot de utstasjonerte arbeidstagerne fra de nye EU-landene, mens etterspørselen etter norsk arbeidskraft og etter individuelle arbeidstagerne fra de nye EU-landene vil gå ned. Dersom lønnsnivået for de sistnevnte gruppene blir opprettholdt, vil hele den reduserte etterspørselen etter arbeidstagerne resultere i økt ledighet for disse gruppene. Siden lønnsnivået blant utstasjonerte arbeidstagerne er lavere enn blant nordmenn og individuelle arbeidstagerne fra de nye EU-landene, vil arbeidsgiverne etterspørre mer arbeidskraft fra denne gruppen enn de reduserer etterspørselen etter norske arbeidstagerne og individuelle arbeidstagerne fra de nye EU-landene. Samlet sett, vil dermed sysselsettingen gå ned og ledigheten øke blant nordmenn. Sysselsettingen vil imidlertid øke mer blant utstasjonerte arbeidstagerne enn fallet i norsk sysselsetting og i sysselsettingen blant individuelle arbeidstagerne fra de nye EU-land. Dette innebærer at den samlede sysselsettingen i Norge vil øke på kort sikt.

#### FORSKJELLIGE ARBEIDSINTENSITETER I ULIKE NÆRINGER - KORTSIKTSVIRKNINGER

I grunnlagsmodellen har vi sett på konsekvensene av økt arbeidsinnvandring fra de nye EU-landene på det samlede norske arbeidsmarkedet. Det norske arbeidsmarkedet betraktes der som ett marked, uten næringsvise eller kompetansemessige forskjeller. Det er imidlertid grunn til å vente at konsekvensene blir forskjellig i ulike næringer. Dette henger sammen med at næringene ikke er like avhengige av arbeidskraft som innsatsfaktor i produksjonen, dvs noen næringer bruker arbeidskraft mer intensivt i produksjonen enn andre. Det vil da i utgangspunktet være næringer som i relativt stor grad bruker arbeidskraft som innsatsfaktorer som i størst utstrekning vil få utbytte av den økte arbeidskraftinnvandringen fra de nye EU-landene. Det vil imidlertid være store forskjeller på virkningene på kort og lang sikt.

For å kunne si noe nærmere om dette, vil vi ta utgangspunkt i en modell som tar høyde for at den relative bruken av arbeidskraft som produksjonsfaktor varierer betydelig mellom næringene. For å gjøre fremstillingen enkel og oversiktlig deler vi norsk næringsliv inn i to sektorer: En arbeidsintensiv og en kapitalintensiv sektor.

Som tabell 3 viser, er det ikke noe skarpt skille mellom kapitalintensive og arbeidsintensive næringer i Norge. De mest kapitalintensive er treforedling, oljeraffinering, kjemisk og mineralsk industri, metallindustri, utenriks sjøfart, transport, post og

Tabell 3.

#### Realkapital pr. sysselsatt i enkelte næringer i 2003. Målt i hele tusen kroner.

	Realkapital	Sysselsatte	Realkapital pr. sysselsatt
Nærings- og nytelsesmiddelindustri	44268	52,6	842
Tekstil- og bekledningsindustri	2221	6,3	353
Trelast- og trevareindustri	9636	15,0	642
Treforedling	20674	8,4	2461
Forlag og grafisk industri	10419	34,9	299
Oljeraffinering, kjem. og mineralsk industri	33696	22,0	1532
Metallindustri	33690	13,6	2477
Verkstedindustri	29872	72,1	414
Bygging av skip og oljeplattformer	13639	31,1	439
Møbelindustri og annen industri	5767	12,7	454
Bygge- og anleggsvirksomhet	26262	131,9	199
Varehandel, reparasjon av kjøretøyer mv	102919	337,7	305
Hotell- og restaurantvirksomhet	29789	65,7	453
Utenriks sjøfart	101731	42,3	2405
Transport ellers	159862	105,8	1511
Post og telekommunikasjon	51704	41,7	1240
Finansiell tjenesteyting	70316	47,8	1471
Forretningsmessig tjenesteyting	187542	232,1	808

KILDE: AETAT.

telekommunikasjon og finansiell tjenesteyting. Mange av disse næringene er konkurranseutsatte, men ikke alle. De mest arbeidsintensive er tekstil- og bekledning, forlag, grafisk industri, verkstedindustri, bygging av skip og boreplattformer, møbelindustri, bygge- og anleggsvirksomhet, varehandel og hotell og restaurant. Mange av disse næringene er såkalt skjermede næringer, men ikke alle.

Modellen kan beskrives på følgende måte:

1.  $X_i = F_i(N_i, K_i)$

$X_i$  = Produsert mengde i sektor  $i$ .  
 $i=1,2$  der 1 er arbeidsintensiv sektor, mens 2 er kapitalintensiv sektor.  
 $N_i$  = Antallet sysselsatte i sektor  $i$ .  
 $K_i$  = Kapitalmengden i sektor  $i$ .  
 $F_i$  = Produktfunksjonen som omformer innsatsfaktorene arbeidskraft ( $N_i$ ) og kapital ( $K_i$ ) til det ferdige produktet  $X_i$ .

Anta at produksjonen er kjennetegnet av konstant utbytte med hensyn på skalaen, dvs at en økning av innsatsfaktorene  $N$  og  $K$  med en prosent hver, gir et økt produksjonsresultat på en prosent. Dermed har vi at;

$X_i/K_i = x_i = F(N_i/K_i, 1) = f(N_i/K_i)$

2.  $X_1 = K_1 f_1(N_1/K_1)$

3.  $X_2 = K_2 f_2(N_2/K_2)$

der  $N_i/K_i$  = Antall sysselsatte pr. kapitalenhet eller arbeidsintensiteten i produksjonen.

Vi antar videre at:  $f' > 0$  og  $f'' < 0$ .

Vi får dermed at produksjonen pr. kapitalenhet er en funksjon av arbeidsintensiteten ( $N_i/K_i$ ) i produksjonen med positiv og avtagende grenseproduktivitet. Forutsetningen om konstant utbytte mhp skalaen i hver sektor vil være i tråd med en frikonkurransemodell dersom en antar at hver bedrift er såpass liten i forhold til markedet totalt, at endringer i produksjonen skjer ved nyetableringer eller avgang av bedrifter og ikke gjennom regulering av produksjonen i hver enkelt bedrift.

Kortsiktstilpasningen i hver enkelt sektor er kjennetegnet av at verdien av grenseproduktiviteten i hver sektor er lik en felles lønnsatts.

4.  $P_1 f'_1(N_1/K_1) = w$

5.  $P_2 f'_2(N_2/K_2) = w$

Der  $P_i$  = prisen på produktet fra sektor  $i$  og  $w$  er den felles lønnsatts som begge sektorene står overfor.

6.  $N_1 + N_2 = N$

Ligning 6 sier at summen av etterspørselen etter arbeidskraft i hver av de to sektorene må tilsvare den

gitte mengden av arbeidskraft som er tilgjengelig. Dette innebærer en forutsetning om at ledighet er fraværende.

7.  $r_1 = P_1 f_1(N_1/K_1) - w(N_1/K_1)$

8.  $r_2 = P_2 f_2(N_2/K_2) - w(N_2/K_2)$

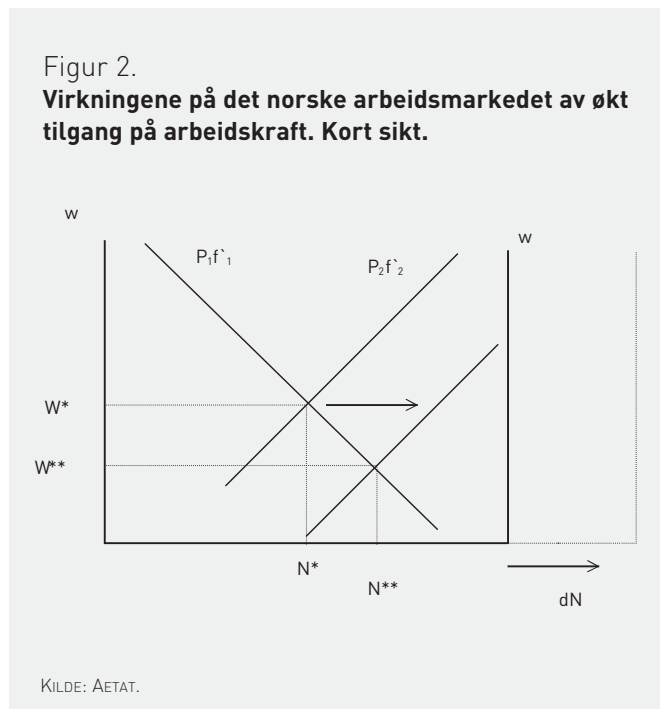
$r_i$  = Kapitalavkastningsraten i sektor  $i$ .  $i=1,2$

Ligningene 7 og 8 definerer kapitalavkastningsraten (som er identisk med den samlede godtgjøringen til realkapitalen dividert på verdien av realkapitalen) som verdien av produksjonsresultatet i sektoren pr. kapitalenhet fratrukket lønnsutgiftene.

Vi betrakter nå først utviklingen på kort sikt og forutsetter at kapitalmengden i den enkelte sektor er konstant innenfor en kort tidshorison. Dette virker å være en rimelig betraktning da det tar en tid før kapitalutstyret slites og til nye investeringer er på plass, i hvert fall i stor skala.

Vi har da 7 ligninger (ligningene 2–8) for å bestemme følgende størrelser:  $N_1$ ,  $N_2$ ,  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $r_1$ ,  $r_2$  og  $w$ . Størrelsene  $K_1$ ,  $K_2$ ,  $K$ ,  $N$ ,  $P_1$  og  $P_2$  er gitte størrelser.

Vi ønsker nå å belyse hva som vil skje med sysselsettingen i hver sektor ( $N_1$  og  $N_2$ ), med produksjonen i hver sektor ( $X_1$  og  $X_2$ ) og med lønnsnivået ( $w$ ) når vi får en økt arbeidsinnvandring fra de nye EU-landene, dvs når samlet sysselsetting i Norge øker fra  $N$  til  $(N+dn)$ .



Av figur 2 ser vi at en økt tilgang på arbeidskraft til norsk økonomi vil øke sysselsettingen, og dermed produksjonen, i begge sektorene på kort sikt. Etterspørselen etter arbeidskraft vil imidlertid øke mest i den arbeidsintensive delen av næringslivet, slik at sysselsettingen og produksjonen dermed vil gå mest opp i denne sektoren. Siden grenseproduktiviteten er avtagende i begge sektorer må lønnen gå ned for at sektorene skal absorbere den økte arbeidskrafttilgangen.

På kort sikt fører altså økt arbeidsinnvandring fra de nye EU-landene til økt sysselsetting og økt produksjon i hele det norske næringslivet, men lønnsnivået vil falle fordi den økte tilgangen på arbeidskraft legger et press nedover på det norske lønnsnivået.

Dette kan også sees direkte fra modellen. Ved differensiering av ligningene 4,5 og 6, får vi følgende uttrykk:

$$9. dN_1 = \left( \frac{P_2 f_2' \cdot 1/K_2}{P_1 f_1' \cdot 1/K_1 + P_2 f_2' \cdot 1/K_2} \right) \cdot dN > 0, \text{ dvs}$$

sysselsettingen i sektor 1 øker når samlet tilgang på arbeidskraft øker.

$$10. dN_2 = \left( \frac{P_1 f_1' \cdot 1/K_1}{P_2 f_2' \cdot 1/K_2 + P_1 f_1' \cdot 1/K_1} \right) \cdot dN > 0, \text{ dvs}$$

sysselsettingen i sektor 1 øker når samlet tilgang på arbeidskraft øker.

$$11. dw = P_1 f_1' \cdot 1/K_1 \cdot \left( \frac{P_2 f_2' \cdot 1/K_2}{P_1 f_1' \cdot 1/K_1 + P_2 f_2' \cdot 1/K_2} \right) \cdot dN < 0, \text{ dvs}$$

lønnen går ned når samlet tilgang på arbeidskraft øker.

Siden kapitalmengdene  $K_1$  og  $K_2$  er sektorspesifikke, og dermed konstante, på kort sikt, følger det direkte av ligningene 2 og 3 at produksjonen øker i begge sektorer. Fra ligningene 7 og 8 ser vi at siden lønnen er blitt lavere og produksjonen har økt til uendrede produktpriser, har kapitalavkastningen økt i begge sektorer. På kort sikt er konsekvensene av økt arbeidsinnvandring på de fleste områder identiske med de vi hadde i referansemodellen. Vi får en samlet økning i sysselsettingen i norsk næringsliv, lønnen faller og kapitalavkastningen øker. Dette innebærer at på kort sikt vil lønnsstagerne tape og kapitaleierne vinne på en økt arbeidsinnvandring fra de nye EU-landene.

Når det gjelder kapitalavkastningen i de to sektorene, kan denne finnes ved å differensiere ligningene 6, 7 og 8, eliminere differensialet av lønnen. Dette gir:

$$12. dr_1/dr_2 = (N_1/K_1)/(N_2/K_2)$$

Vi ser her at, til forskjell fra referansemodellen, vil kapitalavkastningen i sektor 1 på kort sikt være større enn kapitalavkastningen i sektor 2 fordi  $(N_1/K_1) > (N_2/K_2)$ . Dermed vil eierne av kapital i de arbeidsintensive næringene i Norge på kort sikt tjene mest på EØS-utvidelsen. Dette skyldes at noen næringer (den arbeidsintensive sektoren av norsk næringsliv) vil absorbere flere arbeidsinnvandrere pr. kapitalenhet enn de andre. Dette innebærer at næringer som bygg og anlegg, tekstil- og bekledning, verkstedindustri, møbelindustri, bygge- og anleggsvirksomhet, varehandel og hotell og restaurant er de som på kort sikt får størst nytte av arbeidsinnvandringen. Det er i disse næringene at den relative lønnsutviklingen i størst grad blir påvirket av den økte arbeidsinnvandringen.

Dersom utstasjonerte arbeidstagerer ikke avlønnes etter norsk tariff, vil den kortsiktige effekten bli størst innenfor den delen av arbeidsintensiv sektor som i stor grad nytter tilbud og entrepriser som grunnlag for sin virksomhet og som kan bruke tjenesteytere fra de nye EU-landene.

De kortsiktige effektene på sysselsetting og lønn i de nye EU-landene vil være at lønnsnivået der øker i begge sektorer som følge av arbeidsutvandringen, noe som i særlig grad vil ramme den arbeidsintensive delen av næringslivet og i noe mindre grad den kapitalintensive delen.

## FORSKJELLIGE ARBEIDSINTENSITETER I ULIKE NÆRINGER - LANGSIKTSVIRKNINGER

Lønnsreduksjonen vil, som nevnt, ha kvantitativt ulike virkninger i de to sektorene av norsk næringsliv. Profitten vil riktignok øke i begge sektorer, som følge av lønnsreduksjonen, men lavere lønn vil komme den arbeidsintensive sektoren relativt sett mer til gode enn den kapitalintensive, fordi den arbeidsintensive gjør mer bruk av arbeidskraft pr. kapitalenhet. Dette innebærer at  $r_1 > r_2$ .

Vi definerer nå langsiktsløsningen til å være den fordelingen av arbeidskraft og realkapital mellom de to sektorene som gir likt lønnsnivå og identisk kapitalavkastningsrate ( $r$ ) i de to sektorene. Dermed må kortsiktsmodellen 2 – 8 endres på følgende måte<sup>5</sup>:

$$13. r = P_1 f_1(N_1/K_1) - w(N_1/K_1)$$

<sup>5</sup> Selv om tilpasningsbetingelsene for arbeidskraft og kapital kan uttrykkes på samme måte i langsiktsmodellen som i kortsiktsmodellen vil de fremkomme på ulikt vis. I kortsiktsmodellen er kapitalen gitt, slik at grenseproduktiviteten  $f'$  er entydig bestemt fordi produktfunksjonen er av ultra-passum type. I langsiktsmodellen, vil den imidlertid være av pari-passu karakter, slik at den gjennom profittmaksimering ikke vil være entydig bestemt. Det kan imidlertid vises at en gjennom å anta kostnadsminimering, kan skrive tilpasningsbetingelsene i langsiktsløsningen som de er i kortsiktsløsningen.

14.  $r = P_2 f_2(N_2/K_2) - w(N_2/K_2)$

$r$  = Den felles kapitalavkastningsraten i de to sektorene  $i, i=1,2$

15.  $K_1 + K_2 = K$

Ligning 15 angir at summen av kapitalinnsatsen i de to sektorene  $K$  fortsatt er en fast størrelse, mens  $K_1$  og  $K_2$  ikke lenger er konstante størrelser. Kapitalen kan nå bevege seg mellom sektorene for å utjevne eventuelle forskjeller i den kortsiktige kapitalavkastningsraten.

Vi har da 8 ligninger (ligningene 2 – 6 og 13 - 15) for å bestemme følgende størrelser:  $N_1, N_2, K_1, K_2, X_1, X_2, r$  og  $w$ . Størrelsene,  $K, N, P_1$  og  $P_2$  er gitte størrelser.

På grunn av at kapitalavkastningsraten for den arbeidsintensive sektoren i kortsiktsløsningen er høyere enn i den kapitalintensive sektoren, vil investeringer og dermed kapital kanaliseres fra den kapitalintensive og over i den arbeidsintensive sektoren der profitten er høyere. I denne prosessen vil produksjonen synke og kapitalavkastningsraten stige i den kapitalintensive sektoren, mens produksjonen vil øke og kapitalavkastningsraten gradvis synke i den arbeidsintensive delen av næringslivet. Prosessen vil pågå helt til vi har et felles lønnsnivå og en felles kapitalavkastningsrate i de to sektorene, og helt til denne faktoravlønningen (dvs lønnsnivå og kapitalavkastning) er kommet tilbake til nivået før arbeidsinnvandringen startet.

Dette kan sees dersom vi differensierer ligningene 13 og 14, som gir oss:

13` .  $dr = P_1 f_1' \cdot [(dN_1 \cdot K_1 - N_1 \cdot dk_1)/K_1^2] - dw \cdot (N_1/K_1) - w[(dN_1 \cdot K_1 - N_1 \cdot dk_1)/K_1^2]$

14` .  $dr = P_2 f_2' \cdot [(dN_2 \cdot K_2 - N_2 \cdot dk_2)/K_2^2] - dw \cdot (N_2/K_2) - w[(dN_2 \cdot K_2 - N_2 \cdot dk_2)/K_2^2]$

Fra det første og det siste leddet i begge ligningene, kan vi sette  $(P_i f_i' - w)$  utenfor en parentes bestående av leddet  $[(dN_i \cdot K_i - N_i \cdot dk_i)/K_i^2]$ . I optimum vil  $(P_i f_i' - w)$  være lik 0, fordi verdien av grenseproduktiviteten da skal være lik lønnsatsen (se ligningene 4 og 5). Dermed får vi:

13`` .  $dr = - dw \cdot (N_1/K_1)$

14`` .  $dr = - dw \cdot (N_2/K_2)$

Både ligning 13`` og ligning 14`` er uavhengig av endringer i ressurstilgangen. Dette innebærer at både lønnsnivået og kapitalavkastningsraten i det lange løp er uavhengig av en økning i arbeidstilbudet  $dN$ .

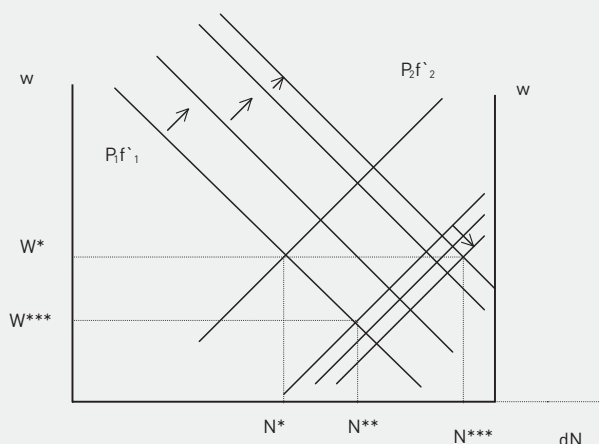
Siden  $r$  og  $w$  er tilbake til det opprinnelige nivået, og produktprisene  $P_i$  er uforandret, mens kapital er blitt overført fra den kapitalintensive til den arbeidsintensive delen av næringslivet, ser vi av ligningene 4 og 5 at sysselsetting må gå opp i den arbeidsintensive delen av næringslivet og reduseres i den kapitalintensive sektoren for at grenseproduktiviteten  $f$  skal forbli uforandret. Dermed gir ligningene 2 og 3 at produksjonen øker i den arbeidsintensive sektoren, mens den i langsiktige likevekt går ned i den kapitalintensive delen av næringslivet.

De langsiktige konsekvensene av økt arbeidsinnvandring fra de nye EU-landene vil i denne modellen innebære en sysselsettings- og produksjonsvekst i den arbeidsintensive delen av norsk næringsliv og en redusert sysselsetting og produksjon i den kapitalintensive delen av næringslivet. Dette innebærer at sysselsettingen, investeringene og produksjonen øker i næringer som bygg og anlegg, tekstil- og bekledning, verkstedindustri, møbelindustri, bygge- og anleggsvirksomhet, varehandel og hotell og restaurant, mens aktiviteten og sysselsettingen går ned i treforedling, oljeraffinering, kjemisk og mineralsk industri, metallindustri, utenriks sjøfart, transport, post og telekommunikasjon og finansiell tjenesteyting.

Dersom arbeidsinnvandringen fra de nye EU-landene også fortsetter på lang sikt, vil samlet sysselsetting i Norge også fortsette å øke og økningen i samlet sysselsetting vil være identisk med størrelsen på den langsiktige arbeidsinnvandringen.

Figur 3

**Virkningene på det norske arbeidsmarkedet av økt tilgang på arbeidskraft. Kort sikt.**



KILDE: AETAT.

På lang sikt vil både det norske lønnsnivået og kapitalavkastningsraten være upåvirket av arbeidsinnvandringen i denne modellen. Samlet verdiskapning i Norge har imidlertid økt, fordi vi har fått mer arbeidskraft til samme kapitalmengde. Denne økte verdiskapningen tilføres dels de nye arbeidsinnvandrerne i form av høyere lønn enn det de ville hatt i hjemlandet og dels kapitaleierne i den arbeidsintensive delen av norsk næringsliv. Høyere produksjon til samme realpris fører til større kapitalavkastning i den arbeidsintensive sektoren, mens lavere produksjon gir mindre kapitalavkastning og mindre verdiskapning i den kapitalintensive sektoren.

På kort sikt medførte arbeidsutvandringen fra de nye EU-landene at lønnsnivået der økte, noe som fikk størst negativ effekt for den arbeidsintensive sektoren. Den kapitalintensive sektoren ble i mindre grad rammet av lønnsøkningen fordi den er mindre intensiv i bruken av arbeidskraft. Dermed var kapitalavkastningen i kortsiktsløsningen høyere i den kapitalintensive delen av næringslivet, og på veien mot langsiktsløsningen vil dermed kapital og arbeidskraft overføres fra den arbeidsintensive til den kapitalintensive delen av næringslivet. Dermed vil langsiktsløsningen bli kjennetegnet av at produksjon øker i den kapitalintensive sektoren, mens vi får en produksjonsnedgang i den arbeidsintensive delen av næringslivet i de nye EU-landene. Lønnsnivået blir presset ytterligere oppover, og dersom det ikke er migrasjonskostnader eller andre hindringer for bevegelse av arbeidskraft mellom Norge og de nye EU-landene vil lønnsnivået i langsiktsløsningen være det samme i begge land og i begge sektorer.

Overgangsordningene som begrenser innvandringen fra de nye EU-landene vil forsinke denne prosessen, og kostnader knyttet til arbeidsmigrasjon vil trolig innebære at vi ikke får full lønnsutjevning på lang sikt.

## TEKNOLOGISKE FORSKJELLER

Hittil har vi tatt det utgangspunktet at forskjeller i lønnsnivået mellom de to områdene kun kan tilskrives forskjeller i den relative tilgangen på arbeidskraft. Lønnsforskjeller kan imidlertid også skyldes forskjeller i produksjonsteknologi mellom de nye EU-landene og Norge. Det er vanskelig å finne sammenlignbare tall som kan bekrefte, eller avkrefte, slike forskjeller, men de store ulikhetene i samlet verdiskapning pr. innbygger (justert for de norske petroleumsinntektene) kan trolig ikke forklares utelukkende ved forskjeller i mengden av realkapital og i kompetanseforskjeller mellom arbeidsstyrken i de to områdene.

Ulikheter som skyldes forskjeller i produksjonsteknologi vil kunne bidra til at konsekvensene av arbeidsinnvandring for norsk sysselsetting og lønnsnivå blir annerledes enn det som er skissert i modellen ovenfor. Dersom vi antar at Norge har et teknologisk forsprang på de nye EU-landene i den kapitalintensive sektoren, så vil Norge ha et komparativt forsprang på de nye EU-landene i produksjonen av kapitalintensive varer og tjenester, mens de nye EU-landene da vil ha et komparativt forsprang på Norge når det gjelder produksjon av arbeidsintensive varer og tjenester. Dette vil i såfall føre til at den kapitalintensive sektoren i Norge vil tiltrekke seg arbeidskraften fra de nye EU-landene og dermed legge grunnlaget for en ekspansjon med tilhørende nye investeringer som den også delvis vil trekke til seg fra de nye EU-landene. Dersom det teknologiske forspranget vedvarer kan vi ikke vente noen utjevning i lønn og kapitalavkastning mellom Norge og de nye EU-landene, verken på kort eller lang sikt.

## FLERE DELARBEIDSMARKEDER

I de modellene som vi har betraktet hittil, har arbeidskraften vært en homogen innsatsfaktor. Vi har implisitt lagt til grunn at det ikke er noen forskjeller på arbeidskraften som kommer fra de nye EU-landene og innenlandsk arbeidskraft når det gjelder individuelle kjennetegn som yrke og utdanning. Statistikk viser imidlertid at det er forskjeller i utdanningsnivå mellom personer hjemmehørende i de nye EU-landene og nordmenn samt store forskjeller i utdanning/yrkespraksis mellom arbeidsledige i de nye EU-landene og arbeidsledige nordmenn. Dette vil kunne ha betydning for sysselsettingsmulighetene for den enkelte arbeidsinnvandreren og sysselsettingsmulighetene for arbeidsledige nordmenn.

For å kunne belyse nærmere hvilke konsekvenser det får for det norske arbeidsmarkedet at personer med ulik utdanning/kompetanse migrerer til Norge, tar vi utgangspunkt i følgende modell:

- (1)  $X = F(V_1, V_2, K)$
- (2)  $F'_1 > 0, F'_2 > 0, F''_{11} < 0, F''_{22} < 0$
- (3)  $pF'_1 = W_1$
- (4)  $pF'_2 = W_2$
- (5)  $F'_{12} = F'_{21} > 0,$

Ligning 1 er en produktfunksjon for hele det norske næringslivet, med tre produksjonsfaktorer: Arbeidskraft med utdanning type 1,  $V_1$ , Arbeidskraft med utdanning type 2,  $V_2$  samt realkapital  $K$ .

Ligning 2 antar positiv, men avtagende, grenseproduktivitet for begge arbeidstagergrupper. Ligningen

3 og 4 er tilpasningsbetingelsene for de to arbeidstagergruppene.

Ligning 5 sier at de to typene av arbeidskraft er komplementære i produksjonen, dvs at økt tilgang på den ene typen av arbeidskraft stimulerer etterspørselen etter den andre typen.

Vi forutsetter videre at differansen i lønn mellom  $W_1$  og  $W_2$  kun reflekterer arbeidstagergruppenes ulike kompetanse. La oss videre anta at  $W_2 > W_1$  i utgangspunktet og at det ikke er ledighet blant noen av arbeidstagergruppene i Norge.

La oss nå anta at det blir økt arbeidsinnvandring fra de nye EU-landene, bl.a. av type 1, og at vi i Norge har begge typer arbeidskraft. Den økte tilgangen av type 1 arbeidskraft, vil føre til at grenseproduktiviteten av arbeidskraft av type 2 vil øke, og dermed vil større tilgang på arbeidskraft av type 1 også stimulere etterspørselen etter arbeidskraft av type 2. Ettersom det i utgangspunktet ikke var ledighet blant arbeidskraft av type 2, vil den økte tilgangen av arbeidskraft type 1 medføre økt lønnsnivå for type 2 arbeidskraft og lavere lønn av type 1 arbeidskraft.

Dersom det i utgangspunktet er ledighet i Norge blant personer med kompetanse tilsvarende type 2, vil en økt arbeidsinnvandring av type 1 føre til lavere ledighet blant de med type 2-kompetanse. Vi kan dermed slå fast, at arbeidstagergrupper i Norge som er komplementære i forhold til grupper av arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene, vil tjene på den økte innvandringen. Denne gevinsten vil dels komme i form av lavere ledighet og dels i form av økt lønnsnivå.

Eksempler på dette, kan være en økt innvandring av ulike faggrupper i olje- og verkstedsindustrien som kan stimulere etterspørselen etter norske sveisere og industrirørleggere eller økt innvandring av kirurger som kan stimulere etterspørselen etter norske operasjonssykepleiere.

## AVSLUTTENDE MERKNADER

De modellene vi hittil har gjennomgått tar ikke hensyn til at en økonomisk integrasjon mellom to områder vil gi opphav til to effekter som også vil ha betydning for samlet sysselsetting og verdiskaping.

For det første vil en økonomisk integrasjon innebære en kraftig nedbygging av tariffære og andre handelshindringer mellom de tidligere separate områdene, i tillegg til en betydelig utveksling av informasjon om teknikk og teknologiske endringer på ulike produksjonsområder. Det nye, integrerte området vil etablere felles institusjoner for markeds- og overvåking som sikrer felles konkurranseregler for hele det integrerte området. Disse forholdene gir grobunn for økt økonomisk vekst og en større økning i sysselsettingen enn det en ville fått dersom områdene fortsatt var separerte. Dermed ville også lønnsnivået kunne øke i alle deler av det integrerte området.

I produksjonen av mange varer og en del tjenester er det stordriftsfordeler. Dette innebærer at enhetskostnadene i produksjonen synker når produksjonsvolumet øker. Etter hvert som produksjonen av mange varer er blitt mer teknologitung og kapitalkrevende, har det oppstått stordriftsfordeler på stadig flere områder. Små hjemmemarkeder er den viktigste grunnen til at en produsent ikke får utnyttet stordriftsfordelene, og en integrasjon av mange land som sammen utgjør et felles marked, som EØS-området, gjør det mulig for svært mange produsenter i de enkelte land å utnytte stordriftsfordelene i produksjonen. Dermed vil større markedsdannelser stimulere produksjonen og sysselsettingen i mange bransjer, noe som også fører til større økonomisk vekst og en heving av lønnsnivået.

### **Arbeidssøkere**

Arbeidssøkere er betegnelsen på summen av ordinære arbeidssøkere og yrkeshemmede.

### **Ordinære arbeidssøkere**

Personer som søker inntektsgivende arbeid ved Aetat og som er arbeidsføre og ellers disponible for det arbeidet som søkes. En person anses som registrert arbeidssøker, hvis han eller hun har meldt seg eller fornyet meldingen til Aetat i løpet av de to siste ukene. Ordinære arbeidssøkere består av helt ledige, delvis sysselsatte og ordinære tiltaksdeltakere og andre ordinære arbeidssøkere.

### **Registrerte helt ledige**

Ordinære arbeidssøkere som har vært uten inntektsgivende arbeid de siste to ukene.

### **Ordinære tiltaksdeltakere**

Ordinære arbeidssøkere som deltar på arbeidsmarkedstiltak.

### **Registrerte delvis sysselsatte**

Registrerte delvis sysselsatte arbeidssøkere er personer som enten er delvis permitterte eller som arbeider mindre enn heltid og som ønsker lengre arbeidstid.

### **Langtidsledige**

Registrerte arbeidsledige som har hatt en sammenhengende periode som helt ledig på minst 26 uker.

### **Yrkeshemmede**

Arbeidssøkere som på grunn av fysisk, psykisk eller sosial funksjonshemming har vanskeligheter med å få arbeid, og som vurderes av Aetat med sikte på yrkesmessig attføring eller som er i et attføringstiltak.

### **Ledige stillinger**

Aetats statistikk over ledige stillinger omfatter alle ledige stillinger som enten blir meldt til Aetat som oppdrag eller som er offentliggjort i media (aviser, tidsskrifter o.l.).

**Arbeidskraftundersøkelsene (AKU)** er en utvalgsundersøkelse som blir gjennomført kvartalsvis av Statistisk sentralbyrå.

### **Sysselsatte i AKU**

Personer som hadde inntektsgivende arbeid i minst en time i undersøkelsesuka, personer som normalt utfører slikt arbeid, men som pga. sykdom, permisjon, ferie osv. ikke arbeidet i undersøkelsesuka, og vernepliktige.

### **Arbeidsledige (AKU)**

Personer som ikke utførte eller var midlertidig fraværende fra inntektsgivende arbeid i undersøkelsesuka, men som ved å kontakte Aetat, annonsere selv, svare på annonse eller lignende, gjorde forsøk på å skaffe seg arbeid i løpet av de fire siste ukene. De må kunne

ta på seg arbeid i løpet av de neste to ukene. Denne gruppa må ikke forveksles med aetat sine tall over registrerte arbeidsledige (se ovenfor). Tall fra AKU inkluderer også arbeidssøkere som ikke registrerer seg ved aetat, og en del av de som går på arbeidsmarkedstiltak.

### **Arbeidsstyrken (AKU)**

Summen av sysselsatte og arbeidsledige. Arbeidsstyrken for en gruppe i prosent av det totale antall personer i gruppen benevnes ofte som yrkesaktivitet for gruppen.

### **Sluttmeldekort (SMK)**

Alle arbeidssøkere som har sluttet å melde seg ved Aetat får etter vel 2 måneder tilsendt et sluttmeldekort (SMK) der de blir bedt om å oppgi hovedaktivitet. SMK blir brukt til å utarbeide statistikk som kan belyse andelen personer som kommer i jobb og eventuelt andelen som går ut av arbeidsstyrken. Svaropplutningen er om lag 65 prosent.

### **Sesongjustering**

Tallstørrelser på Aetats ulike arbeidsmarkedsstatistikker varierer ofte med årstiden som en følge av at mange fenomener gjentar seg omtrent på samme tid hvert år. Eksempelvis går arbeidsledigheten normalt opp om sommeren og etter årsskiftet. Dette har sammenheng med at mange skoleelever (studenter) avslutter utdanningen og melder seg som arbeidssøkere etter at semestrene er avsluttet. I tillegg følger deler av sysselsettingen bedriftenes kontraktperioder. Slike kontrakter utløper ofte før sommeren og ved årsskiftet.

For å skille ut underliggende endringer og rense bort sesongmessige forhold justerer Aetat en del tidsserier i et statistikkprogram, X12 Arima. Dette programmet baserer seg på historisk informasjon om sesongsvingninger.

Det er sesongvariasjoner i de fleste av størrelsene Aetat presenterer statistikk over. Mønsteret i sesongvariasjonene og betydningen av sesongeffektene er imidlertid forskjellige. Når det gjelder utviklingen i antall yrkeshemmede er for eksempel sesongvariasjonene betydelig mindre enn for antall helt ledige. Likevel er det av betydning å justere for en sesongrelatert nedgang som finner sted i juni og august i forbindelse med at mange yrkeshemmede avsluttet skolegang før sommerferien.

Etter at en tidsserie er korrigeret for sesongvariasjoner vil det for enkelte størrelser fremdeles være store endringer mellom månedsobservasjonene. I enkelte tilfeller er det vanskelig å tillegge slike endringer mening. Det kan da være til hjelp å tydeliggjøre en trend i månedsobservasjonene. Tidsserien justeres ved å tillegge avvikende månedsobservasjoner mindre vekt. Dette gir en mer glattet tidsserie. Tilgang ledige stillinger per virkedag er et eksempel på en størrelse hvor det er behov for å glatte tidsserien for å få tydeligere fram en trend. Statistikkprogrammet X12 Arima benyttes i forbindelse med justering av trend.



Aetat Arbeidsdirektoratet

C.J. Hambros plass 2 A1  
Postboks 8127 Dep.  
0032 OSLO

Telefon: 23 35 24 00  
Telefaks: 23 35 27 54

[www.aetat.no](http://www.aetat.no)

PB-0532 3/2004  
ISSN 1502-7902