

# Arbeidslivsforskning



## Det nye arbeidsmarkedet

Kunnskapstatus og problemstillinger

Pål Schøne (red.)



© Norges forskningsråd 2005  
Program for arbeidslivsforskning

Norges forskningsråd  
Postboks 2700 St. Hanshaugen  
0131 OSLO  
Telefon: 22 03 70 00  
Telefaks: 22 03 70 01  
bibliotek@forskningsradet.no  
www.forskningsradet.no/

Publikasjonen kan bestilles via Internett:  
[www.forskningsradet.no/bibliotek/publikasjonsdatabase/](http://www.forskningsradet.no/bibliotek/publikasjonsdatabase/)  
eller grønt nummer telefaks: 800 83 001

Grafisk design: Fete typer  
Foto/ill. omslagsside: Linda Cartridge  
Trykk: Gamlebyen Grafiske AS  
Opplag: 1000

Oslo, januar 2005  
ISBN trykt utgave 82-12-02031-2  
ISBN elektronisk utgave (pdf) 82-12-02032-0

# Programstyrets forord

Norges forskningsråds program for arbeidslivsforskning (2002–2011) skal bidra til en helhetlig norsk arbeidslivsforskning med høy kvalitet og relevans. Programplanen fra juni 2002 som legger vekt på tema knyttet til det inkluderende arbeidsliv, presiserer tematiske prioriteringer for programmets første fase. Prosjektporteføljen for 2003–2006 omfatter 16 prosjekter.

For å fange opp viktige utfordringer for arbeidslivsforskningen fremover har programstyret bestilt to artikkelsamlinger med utviklingstrekk, kunnskapsstatus og forskningsutfordringer. Redaktørene har fått relativt frie hender til å lage hver sin artikkelsamling på viktige tema for arbeidslivet, dvs. «Arbeidsmiljø og mestring i det nye arbeidslivet» og «Det nye arbeidsmarkedet». Redaktørene har fått med seg engasjerte forskere innen utvalgte felter. Noen av forskerne er engasjert i prosjekter finansiert av programmet, mens andre ikke har en slik tilknytning.

Programstyret finner artikkelsamlingene både interessante og nyttige for sitt videre arbeid med revidering av programplanen og takker redaktørene og andre bidragsytere for grundig arbeid. Artikkelsamlingene skal inngå i grunnlagsmaterialet for vurdering av fornyet forskningsinnsats på feltet.

Oslo, januar 2005

Programstyret for arbeidslivsforskning  
Norges forskningsråd

# Redaktørens forord

I denne artikkelsamlingen presenteres resultater fra prosjektet Kunnskapsoversikt på området «Det nye arbeidsmarkedet» som er gjennomført på oppdrag av Norges forskningsråd under programmet for Arbeidslivsforskning. Oppdraget har vært å utarbeide en artikkelsamling om trender og kunnskapsbehov på området.

Vi takker programkomiteen for kommentarer og forslag til problemstillinger.

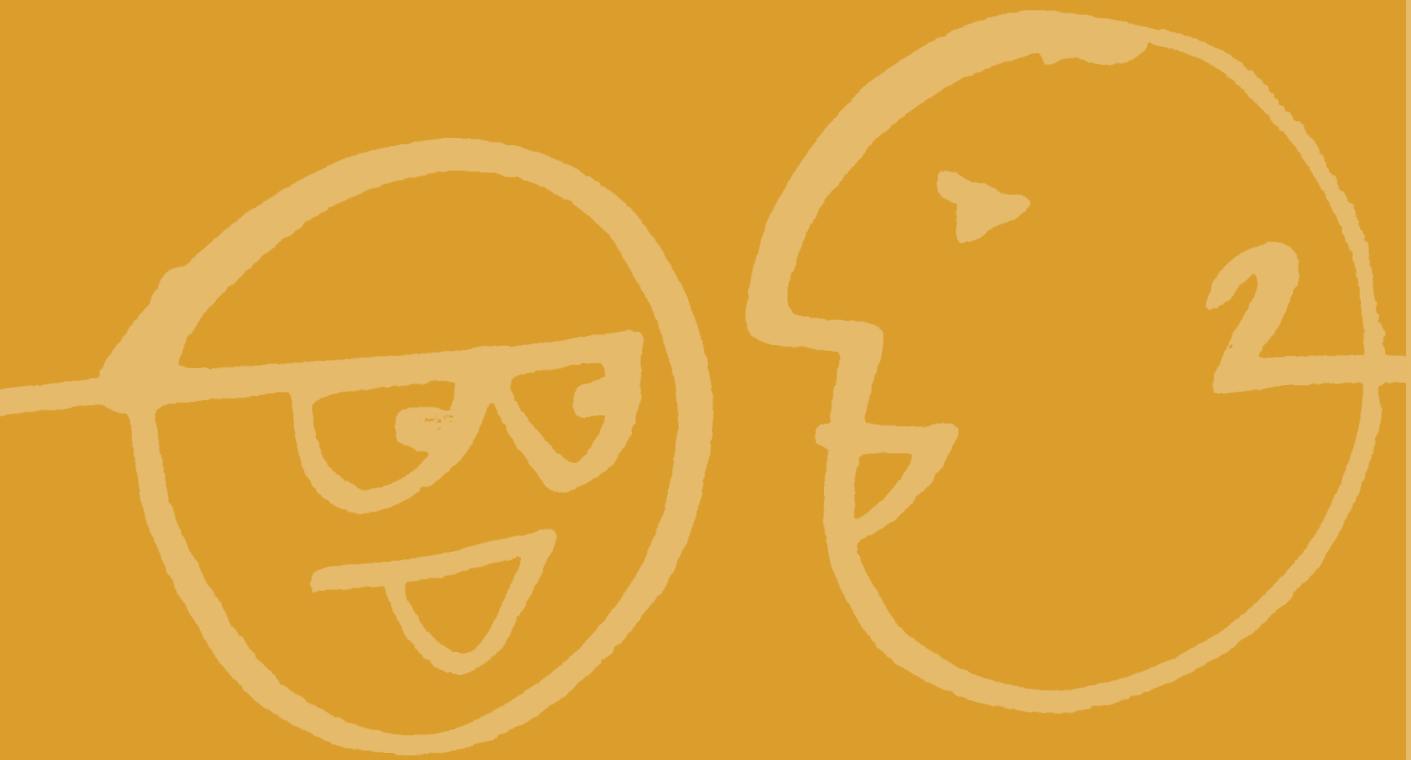
Oslo, 31. desember 2004

Pål Schøne  
Institutt for samfunnsforskning ISF



# Innhold

1	Innledning	7
	– Pål Schøne	
2	Midlertidige ansettelser som forskningsfelt	11
	– Kristine Nergaard	
3	Integrering av innvandrere i arbeidsmarkedet	29
	– Marianne Røed og Bernt Bratsberg	
4	Omstillinger	49
	– Harald Dale-Olsen	
5	Inkluderende arbeidsliv og pensjoneringsatferd for eldre arbeidstakere	77
	– Arild Aakvik	
6	Sykefravær	89
	– Jan Morten Dyrstad og Solveig Osborg Ose	
7	Lønnsdannelse og lønnsforskjeller	109
	– Erling Barth og Pål Schøne	



1. Pål Schøne

---

# Innledning

Denne artikkelsamlingen inneholder seks artikler som beskriver trender og kunnskapsbehov på området «Det nye arbeidsmarkedet». Betegnelsen «Det nye arbeidsmarkedet» har blitt benyttet for å beskrive visse utviklingstrekk som har vært spesielt synlige det siste tiåret. I denne artikkelsamlingen er valgt ut seks temaer som forhåpentligvis fanger opp noe av den nye utviklingen. Artiklene er samlet under seks temaområder: atypiske ansettelsesforhold, innvandrerne arbeidsmarked, omstillinger i arbeidslivet, sykefravær, eldre arbeidstakere og lønnsdannelse og lønnsforskjeller.

Artiklene spenner vidt tematisk, men har et felles fokus på *marked*. Artiklene analyserer utfall som et resultat av individer, bedrifter og myndigheters atferd. I et arbeidsmarked er det arbeidstakere som tilbyr arbeidskraft og arbeidsgivere som etterspør arbeidskraft. I utgangspunktet er det opp til arbeidstakeren selv å bestemme omfanget av arbeidstilbudet, på samme måte som det er opp til arbeidsgiveren å bestemme omfanget av arbeidskraftetterspørselen. Men, både tilbudet og etterspørselen vil kunne avhenge av hvilke rammebetingelser de står overfor. Myndighetenes oppgave er å legge til rette for at mange ønsker å tilby sin arbeidskraft, samt at mange virksomheter ønsker å etterspørre arbeidskraft. Tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft vil også avhenge av hvordan arbeidskraften avlønnes. Arbeidsmarkedets virkemåte kan ikke analyseres uavhengig av hvordan lønningene fastsettes. I artikkelsamlingen presenterer vi bidrag som diskuterer både tilbudssideaspekter, etterspørselssideaspekter samt hvordan lønnsdannelsen fungerer. Nedenfor gir vi en kort tematisk oversikt over innholdet i de ulike kapitlene.

Analyser av arbeidsmarkedets virkemåte bør skille mellom personer som er i arbeidsmarkedet («insidere») og personer som er utenfor («outsidere»). En utfordring i utformingen av politikk for et velfungerende arbeidsmarked er å ta hensyn både til arbeidsforholdene til de som er innenfor og de som er utenfor, men som vil inn. Lover og reguleringer som sikrer arbeidet for de som er innenfor, må veies opp mot eventuelle negative effekter slikt vern har på muligheten for å komme inn på arbeidsmarkedet. Regjeringens ønske om å utvide arbeidsgivers rett til bruk av *midlertidige ansettelser* kan ses i dette lys. Økt adgang

til bruk av midlertidige ansettelser vil redusere arbeidsgivers usikkerhet ved nyansettelser. For det første fordi arbeidsgiverne etter en lovendring i større grad kan variere arbeidsstokken etter variasjoner i etterspørselen. Mange virksomheter opplever stor variasjon i etterspørselen etter sine varer og tjenester. Økt adgang til bruk av midlertidige ansettelser gir arbeidsgiverne større handlingsrom. For det andre fordi arbeidsgiverne etter en lovendring kan bruke den første tiden etter ansettelse til å finne ut om dette er en god rekruttering eller ikke. Konsekvensene av en feilrekruttering blir mindre. Redusert usikkerhet ved nyansettelser kan i neste omgang føre til økt etterspørsel etter arbeidskraft, og da spesielt etterspørselen etter arbeidskraft som har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. Det finnes en del internasjonal forskning på virkninger av liberaliseringer av denne typen. Det er behov for mer forskningsbasert kunnskap om dette for norsk arbeidsliv. Dette diskuteres i kapittel 2.

I løpet av de siste 20 årene har *innvandrere* som andel av arbeidsstyrken i Norge økt markert. Det har etter hvert vokst frem en stor empirisk litteratur som har analysert innvandrernes stilling på det norske arbeidsmarkedet, knyttet både til rekruttering, lønnsutvikling og avgang fra arbeidsmarkedet. I denne artikkelsamlingen inkluderer vi et kapittel (kapittel 3) som diskuterer problemstillinger knyttet til integrering av innvandrere på det norske arbeidsmarkedet. Kapitlet oppsummerer noen innsikter som kan utledes fra forskning om temaet, så langt, og peker ut retninger for videreføring. Kapitlet avgrensner seg hovedsakelig til studier som er basert på en samfunnsøkonomisk tilnærming. Det vil si, analyser som formulerer hypoteser og problemstillinger med utgangspunkt i økonomisk teori.

*Omstillinger* og det «det nye arbeidsmarkedet» blir ofte trukket frem samtidig, ikke uten grunn. Arbeidsmarkedet er i kontinuerlig endring, og de fleste endringer skjer med små skritt. Det kan likevel argumenteres for at det er en del endringer i arbeidsmarkedet som skjer raskere nå enn for bare noen år siden. Hvordan påvirker omstillinger arbeidsmarkedet? Hvilken omstillingstakt er det i arbeidslivet? Hva er mobilitet mellom bransjer og sektorer og regionalt?



Hva er betydningen av kompetanse ved omstilling? Hva skjer med de som blir overtallige? Dette er eksempler på spørsmål som det er viktig å stille i forbindelse med temaet omstillinger. Et av kapitlene (kapittel 4) er viet temaet omstillinger, hvor fokus både er på individ, bedrift og samfunnet som helhet.

Velferdsordningene er myndighetenes redskap for å yte bistand til arbeidstakere som av ulike årsaker er ute av arbeidsmarkedet. Innretning av velferdsordningene vil påvirke både tilbudet og etterspørselen etter arbeidskraft. Innretning av pensjonssystemet vil for eksempel ha stor betydning for den enkeltes beslutning om når vedkommende ønsker å slutte å arbeide. *Eldre arbeidstakere* som går av med *pensjon* før aldersgrensen for alderspensjon nås, er stor. Mindre enn halvparten av alle personer i aldersgruppen 60–64 år i Norge er sysselsatte. Norge har flere ordninger som gjør at mange ikke står i arbeid til fylte 67 år. Dette gjelder ordninger som uførepensjon, avtalefestet pensjon (AFP), spesielle regler for arbeidsledighetstrygd for eldre arbeidstakere og andre private pensjonsordninger. Ordningen med AFP ble fremforhandlet mellom partene i lønnsoppgjøret i 1988. Antall pensjonister med AFP har økt fra 10 000 i 1996 til nesten 34 000 i 2002. Det er en utstrakt forskningsaktivitet på dette feltet, både internasjonalt og i Norge. Det er behov for en kunnskapsstatus på dette området. Hvilke problemstillinger forskes det på innenfor feltet tidligpensjonering i dag? Hva er kunnskapsstatus, og hvilke aktuelle problemstillinger blir i mindre grad belyst? Hvilke mekanismer og individuelle beslutninger kan vi forklare ved bruk av eksisterende data? Hva er politikkimplikasjonene av studiene som er gjennomført? Hvilke problemstillinger er det vanskeligere å belyse? Kapittel 5 svarer på disse spørsmålene.

I Norge har vi i de senere år opplevd en økning i *sykefraværet*. Politikere og partene i arbeidslivet har uttrykt bekymring for denne utviklingen. Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble undertegnet av regjeringen og partene i arbeidslivet i 2001. Ett av IA-avtalens tre delmål er å redusere sykefraværet med 20 prosent i løpet av avtaleperioden (2001–2005). Det ser ikke

ut til at dette vil bli oppnådd innenfor avtaleperioden. De store kostnadene forbundet med et høyt sykefravær, både for arbeidstakere, arbeidsgivere og samfunnet som helhet, gjør det viktig å forstå årsaker til sykefravær. Kapittel 6 er viet temaet sykefravær.

*Lønnsdannelsen* spiller en dobbelt rolle: For det første utgjør lønn folks viktigste inntektskilde. Det betyr at lønnsfordelingen er avgjørende for inntektsfordelingen, og derfor fordelingen av økonomiske goder i samfunnet. For det andre er lønn prisen på arbeidskraft. Lønningene er derfor avgjørende for allokeringen av menneskelige ressurser i økonomien, og derfor viktig for spørsmålet om effektiv bruk av arbeidskraftressursene. Et velfungerende arbeidsmarked krever lønnsforskjeller. Lønnsforskjeller skal fungere som signaler i arbeidsmarkedet. En knapp ressurs må ha en høyere pris for at ressurser skal settes inn der det gir størst avkastning. Samtidig skal lønnsforskjellene gi signaler til arbeidstakerne om hvor de bør søke arbeid og hvilke kvalifikasjoner de bør tilegne seg. I det siste kapittelet i artikkelsamlingen tar vi opp fire temaer som vi mener fortjener mer oppmerksomhet i fremtiden.



2. Kristine Nergaard, Forskningsstiftelsen Fafo →

# Midlertidige ansettelseser som forskningsfelt

### MIDLERTIDIGE ANSETTELSE OG ATYPISK ARBEID PÅ DAGSORDEN<sup>1</sup>

Både forskere og beslutningstakere har de siste årene rettet økt oppmerksomhet mot det som noe omtrentlig benevnes som atypisk arbeid i betydningen atypiske ansettelser (non-standard contracts). Eksempler er midlertidige ansatte, arbeidsutleie gjennom vikarbyrå/bemanningselskap, visse typer selvstendige arbeidstakere og i enkelte sammenhenger også deltidsarbeidende. En forklaring på at man er opptatt av denne type ansettelser, er at det har vært en vekst i denne type ansettelser og at dette oppfattes som sentrale elementer ved moderne arbeidsmarkeder. Dels har denne type ansettelser kommet høyere på den politiske dagsorden. På den ene side oppfattes ofte økt adgang til fleksible tilsetninger som et middel for å få høyere sysselsetting i de europeiske arbeidsmarkedene. Parallelt ser man en bekymring for en todeling av arbeidsmarkedene der grupper arbeidstakere fanges i arbeidsforhold av lav kvalitet. Dette har også ført til økt interesse for hvordan fleksibilitet og sikkerhet kan kombineres.

Hvilke problemstillinger diskuteres så i forbindelse med endringene i kontraktsforhold og framveksten av fleksible ansettelsesforhold? Blant de spørsmål som stilles, er om økt fleksibilitet i form av deregulering av stillingsvernet fører til økt sysselsetting og/eller lavere arbeidsledighet. Videre om et svakt stillingsvern i form av lave terskler for midlertidige ansettelser bidrar til økt integrering på arbeidsmarkedet ved at flere kommer inn – spesielt blant grupper som i utgangspunktet står svakt på arbeidsmarkedet eller om man i stedet ser en sterkere todeling i form av et a- og b-arbeidsmarked. De institusjonelle reguleringsystemene diskuteres også. Ikke bare har disse gjennomgått endringer på nasjonalt nivå, EU har innført regler (minstestandarder) for deltidsarbeid og midlertidig arbeid. Det har vært diskutert og foreslått regler for arbeid gjennom vikarbyråer og EU har også vurdert behovet for bestemmelser omkring enkelte typer selvstendige (false self-employed eller economically dependent self-employed). Den senere tid er det også viet økt oppmerksomhet omkring

vikarbyråene/bemanningselskapene, deres ansatte og funksjonsmåte. Bakgrunnen for denne interessen er at det har skjedd en betydelig deregulering i mange europeiske land kombinert med en klar vekst i andel vikarbyråansatte.

Det er flere årsaker til at disse temaene også er av interesse for forskning om norsk arbeidsliv. Norge skiller seg fra hovedtrenden innen EU- og OECD-landene når det gjelder midlertidig ansatte, både når det gjelder endringer i omfang og i noen grad også reguleringsystem. Andelen midlertidig ansatte har i Norge gått nedover siden midten av 1990-tallet, mens man i mange andre land har sett en vekst. Norge har også – i en internasjonal sammenheng – et ganske strengt regelverk når det gjelder adgangen til midlertidige ansettelser. Det foreligger nå forslag om en ikke ubetydelig deregulering av disse bestemmelsene (NOU 2004:5). Hvis de endringene som er foreslått av flertallet i utvalget blir vedtatt, vil det i tiden framover være interesse ikke bare for utviklingen av andelen midlertidig ansatte, men også om bruken av midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv endrer karakter (andre typer arbeidstakere – andre typer kontrakter – endringer i overgangsraten til fast stilling – jobber med lav kvalitet – nye grupper som kommer inn i arbeidslivet gjennom slike stillinger). Utvalgsflertallet legger vekt på at en viktig begrunnelse for å endre dagens regelverk er å gjøre inngangen til arbeidslivet lettere, og at bedriftene vil være mer interessert i å øke bemanningen, noe som på sikt har gunstige effekter på sysselsettingen (NOU 2004:5 side 297–299). De som har vært kritiske til forslaget om å lette adgangen til midlertidige ansettelser, viser til at denne typen ansettelser også i dag fører til usikkerhet for inntekt, at arbeidstakerne generelt står svakere overfor arbeidsgiver og at man risikerer at flere arbeidstakere får dårlige arbeidsvilkår.

For det andre har man i Norge, som i de fleste andre europeiske land, sett en betydelig vekst i aktiviteten blant vikarbyråene. Dette har langt på vei skjedd uavhengig av de betydelige endringene i reglene for arbeidsutleie som fant sted i 2001, jf. at mye av veksten fant sted før lovendringen trådte i kraft. Eventuelle endringer i de norske reglene for

<sup>1</sup>Torgeir Aarvaag Stokke takkes for kommentarer.

midlertidige ansettelser får direkte effekt på når bedriftene kan benytte vikarer fra bemanningsselskapene, iallfall slik flertallsforslaget foreligger. Samtidig ser vi at «vikarbyråbransjen» endrer seg som følge av at man nå kan leie ut alle typer arbeidskraft. Bransjen bruker nå betegnelsen bemanningsbransjen, og har som ambisjon å tilby arbeidskraft innen områder hvor det så langt ikke har vært tradisjon for å bruke innleid arbeidskraft fra denne type selskaper (for eksempel helsepersonell, faglærte innen industri og bygg). I forlengelsen av dette er det interessant å se hvordan dette endrer bransjen, vil vi for eksempel få en annen type arbeidskraft i bemanningsbransjen, og hvordan påvirker muligheten for å bruke vikarer fra bemanningsselskap personalstrategiene blant sykehus og innen industrien?

For det tredje er det klart at midlertidig ansatte og vikarer fra vikarbyråer kun er to av flere typer fleksible bemanningsstrategier bedrifter benytter. Man kan argumentere for at det interessante er hvilken «miks» som benyttes av faste ansettelser, midlertidige ansettelser, tjenesteleverandører, oppdrag satt ut, bruk av konsulenter, frilansere osv. I forlengelsen av dette er det også interessant å se på hvordan bedrifter som bruker mye løst tilknyttet arbeidskraft, løser en del utfordringer knyttet til arbeidsmiljøarbeid, opplæring med videre.

Det foreligger forskning på vikarbyråene, men svært begrenset etter lovendringen som innebar en deregulering sommeren 2001 (Olsen 1997; Torp m.fl. 1998; Nergaard og Nicolaisen 2002). En analyse av midlertidige ansettelser (hvem er disse og hvilken mobilitet har disse gruppene?) er gjennomført for perioden 1995/1996 og fram til 2001 (Nergaard 2004). Bedrifters arbeidskraftsstrategier i form av fleksible løsninger er analysert blant annet med utgangspunkt i Fleksiundersøkelsen 1997 og er også tema for analysene av Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003. En begrenset analyse av forskjellene i arbeidsmiljø/arbeidsbetingelser mellom fast og midlertidig ansatte er gjennomført på basis

av levekårsundersøkelsen 2001 (Olsen 2004) og problemstillingene er også berørt i studier av AKU/tilleggsundersøkelse til denne (Nergaard 2004). Disse problemstillingene er også tema for et større prosjekt innen rammen av det pågående programmet for arbeidslivsforskning.

## Veksten i atypiske ansatte

Et sentralt tema knyttet til endringsprosesser i arbeidslivet, er at nye organisasjonsformer og et endret arbeidsliv fører til at tradisjonelle ansettelsesforhold er i tilbakegang og at atypiske ansettelser stadig blir mer dominerende. En innfallsvinkel er å ta utgangspunkt i heltidsansatte i fast stilling uten overtid, og analysere endringer ut fra dette (Wikman 2002). Dette vil være et maksimum på hva som kan oppfattes som numerisk fleksibilitet for arbeidsgiver, jf. at noen arbeider mer enn avtalt, andre har en arbeidstid som er mindre enn fulltid, noen har en kontrakt som er tidsavgrenset osv. Heltidsansatte uten overtid (i intervjuuka) utgjør kun 29 prosent av kvinnelige sysselsatte og 45 prosent av mannlige sysselsatte i svensk arbeidsliv på slutten av 1990-tallet, og andelen i denne kategorien har gått ned i løpet av 1990-tallet. Med dette som utgangspunkt kan man argumentere for at det atypiske er blitt typisk.

Det er imidlertid ikke vanskelig å argumentere for at en slik innfallsvinkel overdriver ansettelsesrelasjoner eller arbeidsforhold som oppfattes som atypiske ansettelser. Et alternativ er å se på bestemte ansettelsesforhold som i seg selv oppfattes som spesielt utsatte, fleksible eller uvanlige. Noen slike grupper går igjen i diskusjonene: ansatte med tidsavgrensede kontrakter (midlertidig ansatte), ansatte uten noen form for kontrakt (casual work), deltidsansatte (alle eller kun de som ønsker å arbeide mer/er undersysselsatte) og grupper i skjæringspunktet mellom ansatte og selvstendige (med særlig oppmerksomhet mot såkalte false self-employed /economically dependent employees, men der også frilansere og lignende grupper er av interesse).<sup>2</sup> Hvis man

<sup>2</sup> Årsaken til at selvstendige uten egne ansatte vies økt oppmerksomhet, er diskusjonen om vanlige ansettelser avløses av selvstendige som utfører samme oppgaver, men som har samme rettigheter/sikkerhet i sitt ansettelsesforhold. Et typisk eksempel fra norsk debatt er de såkalte «kontraktørene». EU har vurdert om denne gruppen trenger egen beskyttelse, og utredningen om svensk arbeidsrett (Ds 2002:56) har også vurdert om framveksten av slike stillinger krever endringer i lovverket. Det finnes ikke noen oversikt over hvor mange som kan betraktes som «false self-employed» i Norge, men en gjennomgang av tilgjengelig statistikk over antall selvstendige viser totalt sett ikke noen vekst i antall selvstendige i posisjoner/yrker som er spesielt relevante for denne problemstillingen (Nergaard 2002a).

avgrenser tradisjonelle ansettelser til fast ansatte på heltid og deltidsansatte som er tilfreds med sin arbeidstid, finner man i Sverige en nedgang på sju-åtte prosent fra 1989 til 1999 (Wikman 2002:75). Andelen ansatte i det som potensielt kan betraktes som atypiske kontraktsforhold (midlertidige ansatte, deltidsansatte som ønsker lengre arbeidstid og selvstendige uten egne ansatte), har gått opp tilsvarende. I Norge ser vi ikke samme utviklingstrend. Her er andelen atypisk ansatte noenlunde stabil eller avtakende, avhengig av definisjon (Nergaard 2002b; Nergaard 2004).<sup>3</sup>

Den gruppen atypisk ansatte som har fått mest oppmerksomhet, er midlertidig ansatte. I Norge har andel midlertidig ansatte gått ned over tid, fra 14 prosent i 1995 til ti prosent i 2004. Utviklingen har vært den motsatte av hva man finner i mange andre land. I Sverige har for eksempel andel midlertidig ansatte gått opp fra tidlig på 1990-tallet (rundt ti prosent) til i dag (15 prosent i 2003). Statistikk som omfatter EU-landene og OECD-landene viser også en økning i andel midlertidig ansatte. I de 15 EU-landene (før den siste utvidelsen) vokste for eksempel andelen midlertidig ansatte med pluss/minus 2,5 prosent både for kvinner og menn fra 1992 til 2000 (Storrie 2003). Veksten i midlertidige ansettelser var størst først på slutten av 1980-tallet/begynnelsen av 1990-tallet, og det er betydelig variasjon både når det gjelder nivå og utvikling i andel midlertidig ansatte (OECD 2002; European Commission 2003).

Undersøkelser viser også at det har vært en vekst i vikarer som leies ut via bemanningsselskapene (Storrie 2002). Storrie anslår at rundt 1,2 prosent av de ansatte i EU-landene er vikarer som leies ut gjennom et vikarbyrå. Det er lite informasjon når det gjelder omfanget av såkalt 'Economically dependent workers' (selvstendige med et sterkt avhengighetsforhold til en arbeidsgiver). En studie antyder at denne gruppen omfatter om lag én prosent av

arbeidstakerne i EU/Norge, men understreker sterkt at informasjonen er svært usikker (EIRO TN0205101S).

## STILLINGSVERNET OG TILSTANDEN PÅ ARBEIDSMARKEDET

Innen den mer økonomisk orienterte arbeidsmarkedsforskningen har spørsmålet om stillingsvernet («employment protection legislation») lenge vært av interesse. Den underliggende antagelsen er at det er en sammenheng mellom regelverket for ansettelser og oppsigelser, og utvikling og status på arbeidsmarkedet, vanligvis operasjonalisert ved sysselsettingsgrad og arbeidsledighet.

### Lovverket og konsekvenser av endringer av og variasjon i dette

OECD har i flere studier (OECD 1999; OECD 2004) utviklet en indeks over «employment protection legislation» (EPL) der tre elementer står sentralt: adgangen til midlertidige ansettelser, adgangen til individuelle oppsigelser og adgangen til kollektive oppsigelser. OECD har registrert endringer i lovverket over tid, og kan dermed både se på utviklingstrender og benytte dette som forklaringsvariabel i analyser av arbeidsmarkedet. En generell trend er en de-regulering av stillingsvernet, først og fremst ved at mange land lempet på reglene for adgangen til midlertidige ansettelser/vikarbyråer på slutten av 1980-tallet (OECD 1999; 2004). Selv om det fortsatt er betydelig variasjon mellom OECD-landene når det gjelder ansettelsesvern, ser man en utvikling i retning av konvergens. Dette skyldes i hovedsak at de landene som hadde et sterkt vern mot midlertidige ansettelser/bemanningsselskaper, har endret sine bestemmelser.<sup>4</sup> Dette gjelder alle de nordiske landene, men Norge

<sup>3</sup> Når man skal si noe om omfanget, kan man telle arbeidsforhold, personer som har denne type arbeidskontrakter (antall ansettelseskontrakter) eller andel som har dette som sitt hovedarbeidsforhold. Vanligvis begrenses dette til hovedarbeidsforhold. Det betyr imidlertid at antall kontraktsrelasjoner underdrives siden man må kunne anta at mange av dem som har to stillinger, har en midlertidig/løs tilknytning i sitt andre arbeidsforhold. På den annen side er slike arbeidsforhold ofte kortvarige (målt i antall timer) og utgjør dermed en mindre andel av utførte timeverk.

<sup>4</sup> Noen få land har også styrket stillingsvernet i perioden fra slutten av 1990-tallet og fram til 2003. Dette er først og fremst land som i utgangspunktet hadde et svakt stillingsvern (OECD 2004:74).

i minst grad. Det har skjedd langt mindre når det gjelder den andre enden av stillingsvernet, vernet mot oppsigelser. Dette betyr at en del land har fått større sprik i vernet for fast ansatte og i vernet for midlertidig ansatte.

Et sentralt spørsmål er i hvilken grad lovverket og endringer i dette kan forklare den økte bruken av midlertidige ansettelser, eller om slike endringer først og fremst drives fram av andre forhold som situasjonen på arbeidsmarkedet, arbeidstakernes preferanser og endringer i arbeidsgivers personalpolitikk og organiseringen av bedriftene. Sverige og Danmark har begge gjort det lettere å benytte midlertidige ansettelser. I Sverige økte andelen midlertidige ansettelser klart på begynnelsen av 1990-tallet og har siden holdt seg på et ganske høyt nivå. I Danmark har derimot utviklingen vært den motsatte. Andelen midlertidig ansatte har gått ned (og er på nivå med Norge) til tross for at landet ifølge OECDs indeks er det nordiske landet som legger færrest hindringer i veien for midlertidige ansettelser. Utviklingen i Sverige har gått i motsatt retning. Enkelte studier legger vekt på endringene i det svenske regelverket (og domstolenes fortolkning av regelverket) når man skal forklare at andelen midlertidig ansatte økte betraktelig i løpet av først halvdel av 1990-tallet. Andre legger imidlertid større vekt på andre faktorer som arbeidsmarkedets utvikling og arbeidsgivers strategier (Ds 2002:56 side 211–214; Ottosson m.fl. 2002:28–30). En studie av Holmlund og Storrie (2002) vektlegger utviklingen på arbeidsmarkedet, men slår også fast at andelen midlertidig ansatte ikke er redusert så mye som man kunne forvente ut fra bedringen av det svenske arbeidsmarkedet utover andre halvdel av 1990-tallet. En annen svensk studie (Wikman 2002) legger større vekt på endringer i bedriftens organisasjonsformer når veksten i andel midlertidige ansettelser skal belyses.

I komparative analyser legges det vekt på sammenhengen mellom de ulike delene av stillingsvernet; reglene for midlertidig ansatte (inkludert vikarbyråene) og reglene for oppsigelse. Jo bedre beskyttet fast ansatte er (man tar det som gitt at oppsigelsesvernet i all hovedsak beskytter fast ansatte), jo strengere regler finner man for midlertidige ansettelser. Men OECD trekker også fram at veksten i mid-

lertidige ansettelser har økt sterkest i land der anledningen til å bruke midlertidige ansettelser er deregulert, samtidig som det er skjedd lite i regelverket for faste ansettelser (oppsigelsesvernet). Videre vises det at overgangen fra midlertidig til fast stilling er lavest i land der det er store forskjeller mellom de to delene av stillingsvernet (OECD 2004: 86–89). Det antydes med andre ord at man i slike situasjoner vil ha særlige drivkrefter i retning et todelt arbeidsmarked.

I Norge ble regelverket for midlertidige ansettelser endret i 1995 ved en tilføyelse i arbeidsmiljøloven § 58A, som iallfall reelt ble oppfattet som en innskjerpelse av i hvilke situasjoner midlertidige ansettelser kunne brukes. En analyse av regelverkets anvendelse i 1996 (Nergaard og Stokke 1996) viser at lovverket har betydning for bruken av midlertidige ansettelser. Det er imidlertid ikke gjort noe forsøk på å se i hvilken grad utviklingen i andel midlertidige ansettelser utover andre halvdel av 1990-tallet kan tilskrives regelverket eller om dette i større grad må forklares med bedringene i arbeidsmarkedet. Selv om man nok antar at nedgangen delvis skyldes endringer i regelverket og måten dette blir brukt på (blant annet ble det betydelig oppmerksomhet omkring kommunal sektors bruk av midlertidige stillinger), blir dette kun antagelser (Nergaard 2004).

*Sentrale spørsmål i tiden framover er i hvilken grad en eventuell norsk regelendring fører til økt bruk av midlertidige ansettelser, og om man ser en utvikling i retning av større todeling på arbeidsmarkedet enn i dag, jf. at de foreslåtte regelendringene i hovedsak gjør det lettere å bruke (korte) midlertidige ansettelser/gjør bruk av vikarer fra bemannings-selskaper lettere enn tidligere.*

### **Stillingsvernet og arbeidsledighet/sysselsettningsnivå**

En rekke økonomiske studier, teoretiske og empiriske, har tatt for seg sammenhengen mellom stillingsvernet og trekk ved arbeidsmarkedet som ledighet og sysselsettningsrater. Det er teoretiske argumenter som trekker i begge retninger. Et svakt stillingsvern gjør risikoen ved

ansettelser mindre, og kan føre til at flere kommer inn i arbeid. Samtidig vil dette bidra til at folk lettere mister jobben. OECD (1999 og 2004) har både gått igjennom eksisterende studier og foretatt egne analyser på basis av blant annet indeksen over stillingsvernet (se avsnitt 3.1).<sup>5</sup> En enkel bivariat analyse viser en klar sammenheng mellom stillingsvern og sysselsettingsrate, mens sammenhengen er mindre klar når det gjelder arbeidsledighetsraten. De nordiske landene skiller seg imidlertid ut ved at en høy sysselsettingsrate kombineres med et middels strengt stillingsvern. I så måte kan man si at disse landene er «outliers» i en slik sammenheng. Enkle bivariate analyser gir ikke et fullgodt svar på sammenhengen mellom ansettelsesvernet og utviklingen på arbeidsmarkedet, og en rekke mer avanserte studier finnes. OECD (2004) har oppsummert et utvalg av de nyere empiriske studiene, og konkluderer med at heller ikke disse funnene er entydige. Selv om flertallet konkluderer med at et mindre strengt ansettelsesvern bidrar til høyere sysselsettingsrate, er det mindre entydige funn når det gjelder arbeidsledigheten. OECDs egen analyse fra 1999 viser for eksempel få signifikante sammenhenger mellom indeksen for stillingsvernet og ledighet/sysselsetting. Det er større enighet når det gjelder slike sammenhenger for enkeltgrupper. Et strengt stillingsvern bidrar til å svekke sysselsettingsraten blant voksne kvinner og ungdom, men har ikke noen effekt for voksne menn (og effektene for lavkvalifiserte arbeidstakere er usikker). OECD (2004) gjennomfører egne analyser med utgangspunkt i endringer i forholdet mellom reguleringene for faste og midlertidig ansatte. Større sprik mellom de ulike delene av stillingsvernet (hovedsakelig gjennom en deregulering av reglene for midlertidige ansettelser/vikarbyråene) har først og fremst en effekt på sysselsettingsnivået blant unge og arbeidstakere med lave kvalifikasjoner.

I den senere tid kommer også analyser som legger vekt på et bredere institusjonelt rammeverk enn stillingsvernet. Det kan synes som om interessen innen forskningen i større

grad går i retning av et helhetsperspektiv, der både stillingsvernet og arbeidsmarkedspolitikken ses i sammenheng når man diskuterer hvilke institusjonelle ordninger som har en gunstig effekt på sysselsetting og ledighetsnivå. Et begrep som brukes om land som har kombinert endringer i stillingsvernet med et godt sikkerhetsnett for dem som blir ledige og en aktiv arbeidsmarkedspolitikk, er «flexicurity». Her har man særlig vært opptatt av hva som har skjedd i Danmark og Nederland (Wilthagen og Tros 2004; Madsen 2004; Auer og Cazes 2003).

I et europeisk perspektiv kan man si at det norske arbeidsmarkedet kjennetegnes av høy sysselsetting og lav arbeidsledighet. Man kan også argumentere for at norske politikere og partene i arbeidslivet har hatt større oppmerksomhet mot den økonomiske politikken og inntektspolitikken (inkludert arbeidsmarkedstiltak) enn mot stillingsvernet i perioder med økende ledighet og problemer på arbeidsmarkedet. De nordiske land har også i noen grad valgt ulike løsninger når det gjelder de ulike delene av ansettelsesvernet (for faste og for midlertidige stillinger). *Det kan være god grunn til en videre diskusjon av effektene på arbeidsmarkedet av stillingsvernet og endringer i dette i land som i utgangspunktet har kommet langt når det gjelder sysselsettingsrate (inkludert kvinnelig yrkesdeltakelse) og som internasjonalt sett har lav arbeidsledighet. En utfordring kan være å inkludere arbeidsmarkedspolitikken/tiltakene i en slik diskusjon, jf. diskusjonen om flexicurity i Danmark/Nederland.*

### ET STEG PÅ VEIEN TIL EN FAST STILLING ELLER ET TODELT ARBEIDSMARKED?

En betydelig andel av lønnsstakerne i europeiske land (12-13 prosent i gjennomsnitt) har midlertidig ansettelse. Andelen har økt over tid, og veksten i denne type ansettelser har alt i alt vært høyere enn veksten i faste stillinger (European Commission 2004, kap. 2). Dette betyr at det over tid er blitt stadig flere personer som arbeider i denne type stillinger. De senere

<sup>5</sup> En annen gjennomgang av disse studiene finnes i Baker m.fl. 2002.



årene har spørsmålet om hvilke konsekvenser midlertidige ansettelser har for den enkelte arbeidstaker, fått betydelig oppmerksomhet.<sup>6</sup> Er dette en inngang til arbeidsmarkedet og til en fast stilling, eller blir arbeidstakere fanget i langvarige perioder som midlertidig ansatt, eventuelt kombinert med perioder utenfor arbeidsmarkedet? Hvem opplever mobilitet, og hva kjennetegner dem som ikke gjør dette? Skiller midlertidige ansettelser og jobber i bemanningsselskapene seg ut ved å være av lavere kvalitet – for eksempel når det gjelder lønn, arbeidsmiljø, arbeidstidsordninger, utviklende arbeid eller opplæring? Eller kompenseres manglende jobbsikkerhet med bedre eller like gode betingelser når det gjelder lønn og andre arbeidsbetingelser?

### Overgang til fast stilling eller varig marginalisering?

I den senere tid er det kommet en god del studier som analyserer hvilken rolle midlertidige ansettelser eller jobber via vikarbyråene har som bro mellom ledighet og en fastere tilknytning til arbeidsmarkedet. Bedre tilgang på data har bidratt til muligheten for slike analyser, blant annet paneldata basert på større arbeidskraftsundersøkelser eller husholdsundersøkelser. I enkelte tilfeller har man også utnyttet registeropplysninger, for eksempel ved å koble disse sammen med spørreundersøkelser. Et særlig interessant datamateriale er paneldata for EU-landene, som nå dekker perioden 1995 til 2001 (European Community Household Panel).

Flere problemstillinger tas opp i denne type studier. For det første har man mer tradisjonelle undersøkelser som spør om midlertidig stilling bedrer mulighetene på arbeidsmarkedet sammenlignet med alternativet (arbeidsledighet), eventuelt også sammenlignet med det å gå rett inn i en fast stilling (Hagen 2003). Her sammenligner man grupper som ellers er mest mulig like. For det andre ser man på omfanget av mobilitet i betydningen hvor mange som får en fastere tilknytning i løpet av noen tid, og hvor mange som ikke får dette. I forlengelsen diskuteres ofte også om midlertidige stillinger bidrar til mobilitet for noen

grupper, mens andre fanges i mer usikre posisjoner. For det tredje er man opptatt av variasjoner i hvor stor andel av de midlertidig ansatte som har en oppadgående mobilitet. Er det for eksempel bestemte typer reguleringsystemer som i større grad enn andre gir mange overganger? OECD (2002) og European Commission (2003) refererer et utvalg av studiene innen dette feltet.

Både studiene basert på de europeiske panelundersøkelsene (European Commission 2004, kapittel 4; European Commission 2003, kapittel 4 og D'Addio and Rosholm 2004) og ulike nasjonale studier (for eksempel Håkanson 2001; Booth m.fl. 2001; Nätti 2000; Korpi og Levin 2001) viser at midlertidige ansettelser i mange tilfeller kan betraktes som en bro inn til arbeidsmarkedet og til bedre og mer sikre ansettelser. Midlertidig ansatte har for eksempel større sannsynlighet for å gå over i fast stilling i løpet av en gitt periode enn de som i utgangspunktet var arbeidsledige, noe som neppe er overraskende. Samtidig framheves det at en betydelig andel midlertidig ansatte forblir i en usikker posisjon over tid. De europeiske husholdsundersøkelsene viser for eksempel at 31 prosent av de midlertidige ansatte har fått fast jobb ett år etter første intervju, at andelen var økt til 41 prosent etter to år, til 51 prosent etter fire år og til 55 prosent etter seks år. Samtidig var 32 prosent i midlertidig stilling fire år etter første intervju og 16 prosent var fortsatt midlertidig ansatt seks år etter første intervju. En del midlertidig ansatte forsvinner også ut av jobb for kortere eller lengre perioder. Etter seks år var 38 prosent av dem som startet i en midlertidig stilling, enten midlertidig ansatt eller inaktive (ledige/utenfor arbeidsmarkedet). Analyser av det svenske arbeidsmarkedet konkluderer med at selv om de fleste får fast jobb med tiden, er prosessen «tämligen trög» (Wikman 2002:107). Andre studier viser at arbeidsledighetsrisikoen er betydelig høyere for midlertidig ansatte enn for fast ansatte, også når man ser på et lengre tidsrom enn de to årene som de svenske arbeidskraftsstudiene løper (Håkanson 2001).

Hvem er det så som har høyest sannsynlighet for å gå fra midlertidig til fast stilling, og hvem har sannsynlighet for å ende

<sup>6</sup> Dette er blant annet analysert i OECD Employment Outlook (2002) og har vært tema i de siste års analyser av situasjonen i arbeidsmarkedet (Employment in Europe).

som langvarig midlertidig ansatt/arbeidsledig? Multivariate analyser av de europeiske husholdsundersøkelsene viser at menn og yngre arbeidstakere har høyest sannsynlighet for å gå fra midlertidig til fast stilling i løpet av ett år. Ansiennitet øker også sannsynligheten for fast stilling, det samme gjelder hvis arbeidstakeren har fått opplæring på arbeidsplassen. Ansatte i offentlig sektor har minst sannsynlighet for å gå fra midlertidig til fast stilling (jf. at man her ikke nødvendigvis ser på fast stilling i den bedrift/det yrket man startet i). Effektene er i hovedsak de samme om man ser på overganger over en treårsperiode. De svenske studiene (Håkanson 2001) viser at kvinner har lavere sannsynlighet for å få fast stilling enn menn, og at arbeidstakere med innvandringsbakgrunn har en lavere sannsynlighet for å ende i faste stillinger. Samme studie viser også at overgangssannsynlighet varierer betraktelig mellom ulike typer midlertidige stillinger og at blant annet «behovsanställda» (som nok ligger nær det norske begrepet ekstrahjelp) har lavest sannsynlighet for å gå over i fast stilling. Nergaard (2004) finner ikke samme type forskjell mellom kvinner og menn i det norske arbeidsmarkedet.

De europeiske undersøkelsene viser videre at land med svært forskjellige reguleringsystemer har høy overgangsrate til fast stilling. Økt avstand mellom stillingsvernet for faste ansatte (oppsigelsesvernet) og anledningen til å bruke midlertidige stillinger (det vil i hovedsak si en ensidig deregulering av stillingsvernet for midlertidige stillinger) bidrar til lavere overgangsrate (OECD 2004).

De europeiske undersøkelsene viser betydelige forskjeller mellom land i andelen som går fra midlertidig til fast stilling. Norge og Sverige er ikke med i disse undersøkelsene. Data fra de nasjonale arbeidskraftundersøkelsene (som måler overgangsrate på noenlunde samme måte) viser imidlertid at mobiliteten fra midlertidig til fast stilling er høy i Norge (på nivå med de høyeste i EU) og klart høyere enn i Sverige. I løpet av knappe to år har i underkant av 60 prosent av de opprinnelig midlertidig ansatte fått fast stilling (Nergaard 2004; Longva 2002). I noen grad kan dette betraktes som et tegn på at det norske arbeidsmarkedet over tid har vært godt.

Det antydes imidlertid også at det ligger en forståelse i bunn som tilsier at arbeidstakere ikke skal gå for lenge i midlertidige stillinger, jf. dagens relativt strenge lovverk (Nergaard 2004). En eventuell lovendring kan bidra til en lavere overgangsrate fra midlertidig til fast stilling, jf. OECD 2004 der dette knyttes til deregulering av anledningen til midlertidige ansettelser.

*Det norske arbeidsmarkedet – med vekt på siste halvdel av 1990-tallet – preges av en forholdsvis høy overgangsrate fra midlertidig til fast stilling. Et spørsmål for videre analyse er hvordan endringer i arbeidsmarkedet (økende arbeidsledighet) og eventuelle endringer i regelverket og omfanget av midlertidige ansettelser påvirker denne. Det finnes i Norge ikke opplysninger om hva som skjer med dem som fortsatt er midlertidig ansatte etter to år. Et lengre tidsperspektiv kan gi bedre innblikk både i hvem som forblir langsiktig midlertidig ansatt og hvilke effekter midlertidige ansettelser har for eksempel på risikoen for ledighet.*

### Dårlige jobber?

Det foreligger flere studier som undersøker om midlertidige jobber er dårligere enn faste jobber langs ulike kriterier. Dels er utgangspunktet å avklare «hvor dårlige» de midlertidige stillingene er: Er dette en gruppe arbeidstakere man bør være bekymret for ut fra et arbeidsmiljøutgangspunkt og betyr veksten i midlertidige stillinger at det vokser fram et arbeidsmarked med dårlige betingelser? Dels er man opptatt av dette ut fra mobilitetsperspektiv. Hvis det er slik at midlertidige stillinger skiller seg ut ved at arbeidet er lite utviklende (for eksempel fordi det er lite formell opplæring eller lite læring i arbeidet), kan dette bidra til at det er vanskelig å komme seg over i bedre jobber.

### Lønn

De fleste undersøkelser finner at det er en lønnsulempe knyttet til midlertidige stillinger. Ifølge European Commission 2003 (kapittel 2) varierer den (kontrollerte) effekten fra fem prosent til drøye ti prosent, avhengig av land.<sup>7</sup> Også flere nasjonale

<sup>7</sup> OECD 2002 finner også en negativ lønns effekt i sine analyser basert på deler av det samme datamaterialet.

studier slår fast at midlertidig ansatte lønnes dårligere (Booth m.fl. 2002; Eriksson og Jensen 2003). Det kan imidlertid bemerkes at sistnevnte finner en signifikant forskjell for det svenske, men ikke for det danske arbeidsmarkedet. Det er med andre ord lite som taler for at økt usikkerhet knyttet til ansettelseskontrakten kompenseres lønsmessig. Dette styrker en antagelse om at denne type kontrakter i større grad knyttes til arbeidstakergrupper med lav forhandlingsstyrke. Samtidig er det klart at det ofte vil være vanskelig å kontrollere for alle kjennetegn ved midlertidig ansatte sammenlignet med fast ansatte, og dermed kunne knytte lønnsforskjellene direkte til kontraktstype. Vi kjenner ikke til norske undersøkelser som ser på forskjeller i lønnsnivå mellom fast og midlertidig ansatte.

OECD (2002) går igjennom formelle rettigheter og spørsmål om frynsegoder etter kontraktsform. Selv om midlertidig ansatte i hovedsak har samme formelle rettigheter som fast ansatte (jf. at det også er kommet EU-bestemmelser som langt på vei slår dette fast), vises det til at det de facto vil være forskjeller i om midlertidig ansatte kvalifiserer til en del ordninger (for eksempel fordi ansettelsesforholdet ikke er langvarig nok).

### **Arbeidsmiljø og trivsel/tilfredshet**

Resultatene er mindre entydige når det gjelder sammenhengen mellom kontraktstype og arbeidsmiljø og trivsel. De europeiske arbeidsmiljøundersøkelsene viser at midlertidig ansatte scorer lavere på en rekke tradisjonelle arbeidsmiljøindikatorer. Dette gjelder for eksempel ergonomisk arbeidsmiljø. Forskjellene blir imidlertid mindre når strukturelle og individuelle faktorer ved arbeidstaker og jobb trekkes inn. (Goudswaard and Andries 2002; OECD 2002). Midlertidig ansatte har likevel mindre autonomi i arbeidet og har mindre kvalifisert arbeid. Andre studier basert på ett enkelt land finner at det ikke kan påvises vesentlige forskjeller for eksempel når det gjelder trivsel, og enkelte trekker fram at visse typer midlertidig ansatte synes å være mer fornøyd enn fast ansatte på en del områder. Her kan det vises til en studie av kommuneansatte i Finland og av helsepersonell i ett av Sveriges fylker (Saloniemi m.fl. 2004;

Isaksson m.fl. 2003). Karen M. Olsen (2004) har brukt den norske arbeidsmiljøundersøkelsen 2000 for å se på ulike aspekter ved arbeidsmiljø og trivsel. Midlertidig ansatte har lavere autonomi i sine jobber (som man også finner i EU-undersøkelsene), mens det ikke er noen forskjeller når det gjelder andre aspekter ved jobbtildfredshet (bredt definert). Også her er det foretatt en multippel undersøkelse.

Ifølge de europeiske arbeidsmarkedsundersøkelsene ville drøyt halvparten av de midlertidig ansatte foretrukket en fast stilling (European Commission 2003, kap. 4), og kun ti prosent sier at de (aktivt) foretrekker en midlertidig stilling. Tall fra de norske arbeidskraftundersøkelsene viser også at om lag halvparten av de midlertidig ansatte ønsker en fast stilling, og at andelen er høyere blant dem som betrakter lønnet arbeid som sin hovedaktivitet (Nergaard 2004).

Det synes som om midlertidig ansatte vet mindre om sine rettigheter enn fast ansatte (Goudswaard and Andries 2002) og er mindre tilbøyelige til å kritisere/si fra når de opplever problemer med arbeidsmiljøet (Aronsson 1999). Midlertidig ansatte er også sjeldnere fagorganisert. I forlengelsen av dette kan man stille spørsmål om hva som skjer på arbeidsplasser med mange midlertidig ansatte. Får dette betydning for arbeidsmiljøarbeidet? I Norge finner vi at de gruppene som er minst integrert på sin arbeidsplass (inkludert en del av de midlertidige ansatte), oftere angir at det ikke finnes verneombud på deres arbeidsplass/ikke vet om det finnes verneombud (Nergaard 2004).

Flere studier indikerer at det vil være vesentlige forskjeller mellom ulike typer midlertidig ansatte, og at det nok er de med de mest usikre kontraktene som i særlig grad skiller seg ut når det gjelder indikatorer for et belastende arbeidsmiljø.

### **Opplæring og utvikling i arbeidet**

Det forholdet som synes å vekke størst bekymring i forbindelse med midlertidige ansettelser, er spørsmålet om dette er lite utviklende jobber/jobber med lite opplæring. Selv om det er betydelig mobilitet ut av denne type stillinger, forblir en god del i slike stillinger over tid. Det er også en god del som vandrer mellom midlertidig stilling, inaktivitet

og ledighet. I et arbeidsmarkedsperspektiv er det derfor av interesse å se på om midlertidige stillinger har det som skal til for å gi arbeidstakerne et løft i deres videre yrkeskarriere. EUs Employment in Europe har ved flere anledninger satt søkelyset på jobbkvalitet og knytter dette til mulighetene for oppad mobilitet. Her lanseres også begrepet «dead end jobs» om arbeidsforhold som både er usikre og lite utviklende (European Commission 2001). Både EU og OECD trekker fram manglende utviklingsmuligheter som en vesentlig utfordring ved midlertidige ansettelser i de europeiske arbeidsmarkedene. OECD (2004: 98) peker for eksempel på at «... easing the use of temporary contracts is difficult to reconcile with another recommendation of the Jobs Strategy, namely «improve the incentives for enterprises and workers to invest in continued learning»». OECD (2002) finner at midlertidig ansatte har lavere sannsynlighet for å delta i opplæring sammenlignet med fast ansatte i de fleste EU-landene (multippel analyse). Midlertidig ansatte arbeider også oftere i bedrifter der arbeidsgiver ikke tilbyr opplæring (European Commission 2001, kapittel 4).

I Norge viser undersøkelser av opplæring i arbeidslivet (Lærevilkårsmonitoren) at midlertidig ansatte sjeldnere enn fast ansatte har deltatt i opplæring på arbeidsplassen (58 vs. 50 prosent). Noenlunde samme mønster finner Nergaard (2004) som ser på hvor stor andel av de ansatte som svarer at de har deltatt i kurs/utdanning siste fire uker. Samme undersøkelse viser at det store flertallet midlertidig ansatte mener at de har like store muligheter til å delta i kurs og opplæring som sine kolleger. 13 prosent av de midlertidige ansatte oppgir at de har dårligere muligheter enn kollegene når det gjelder kurs/opplæring. Olsen (2004) viser at midlertidig ansatte oftere enn fast ansatte oppgir at jobben gir dem personlig utvikling.

### **Kontraktslengde og jobbsikkerhet**

Det foreligger ulike typer opplysninger som belyser trekk ved de midlertidige stillingene ut fra et jobbsikkerhetsperspektiv. Dette dreier seg dels om analyser av lengden på ansettelsesforholdet eller kontraktene, dels i hvilken grad midlertidig ansatte er misfornøyd med sin jobbsikkerhet (subjektivt

rapportert) og dels opplysninger om sannsynligheten for å miste jobben/bli arbeidsledig. Dette vil både si noe om konsekvensene for den enkelte midlertidig ansatte, hva slags typer stillinger dette er (kortvarig arbeidskraftsbehov eller mer varige ansettelser) og hvilke makroeffekter dette har for arbeidsmarkedet. I dette avsnittet ser vi bort fra sistnevnte.

I hovedsak er midlertidige ansettelsesforhold (vi ser ikke her på hvor lenge den enkelte har denne type kontrakt) av begrenset varighet. Gjennomsnittlig for OECD-landene har 58 prosent av de midlertidig ansatte mindre enn et års ansiennitet hos sin arbeidsgiver, mens drøye 20 prosent har vært hos sin arbeidsgiver i en (midlertidig stilling) i tre år eller mer. Norge har noe høyere andel korte ansettelser enn gjennomsnittet for OECD-landene (OECD 2002). Også opplysninger om gjennomsnittlig lengde på kontraktene (fra start til slutt) viser at mange midlertidige ansettelser er kortvarige (European Commission 2002, kapittel 4). I en del land har mer enn halvparten kontrakter som er på under seks måneder, noe som gjør at risikoen for arbeidsledighet må betraktes som høy. I andre land dominerer lengre kontrakter. De norske arbeidskraftsundersøkelsene viser at mange midlertidig ansatte har ganske kortvarige kontrakter (kun 12-13 prosent har en kontrakt som skal vare utover et knapt år) og at én av tre sier at det ikke er fastsatt noe avslutningstidspunkt (Nergaard 2004). Det er med andre ord mange som potensielt kan stå uten jobb i løpet av ganske kort tid.

Ett av de forholdene som midlertidig ansatte er minst fornøyd med når det gjelder arbeidsmiljø/trivsel, er spørsmålet om jobbsikkerhet. Ikke overraskende oppgir mange midlertidig ansatte at de er lite fornøyd med sin jobbsikkerhet.

### **Ulike typer midlertidige ansettelser er en viktig faktor for å analysere jobbetingelser**

Midlertidige stillinger i Norden (og andre steder) spenner vidt, fra studenter som jobber ved siden av studiene og arbeidstaker i ulike typer opplæringsstillinger via nyansatte som «venter» på fast stilling til høyt kvalifiserte prosjektansatte som går fra prosjekt til prosjekt (sistnevnte utgjør neppe noen stor gruppe). Dette kan forklare at det er vanskelig å

finne klare indikatorer på at denne gruppen skiller seg ut når det gjelder arbeidsmiljøfaktorer. I Sverige har man funnet at såkalte «behovsanställda» i størst grad skiller seg ut negativt når det gjelder arbeidsbetingelser og helse (Aronsson m.fl. 2000). Tall fra de norske arbeidskraftundersøkelsene viser at det særlig er de som betegner seg som ekstrahjelper, som skiller seg ut når det gjelder lengde på kontrakt, avtalt arbeidstid osv. (Nergaard 2004: 34–36). I Sverige har man også sett at ansatte i de mest «løse» midlertidige kontraktene i minst grad ender opp i fast stilling. Mye tyder på at et skille kun ut fra kontraktstype ikke gir noe godt bilde av hvilke utfordringer knyttet til arbeidsmiljø- og jobbkvalitet som kan knyttes til midlertidige stillinger.

Det kan også være grunn til å heve blikket fra arbeidstaker til arbeidsplass. Arbeidsgivere og fagforeninger på arbeidsplasser med mange løst tilknyttede vil sannsynligvis stå overfor problemer (og utfordringer) av en annen art enn på arbeidsplasser der det store flertallet har et mer langsiktig perspektiv på sitt ansettelsesforhold. Dette siste vil antakelig særlig gjøre seg gjeldende hvis man har å gjøre med dem som har en løs tilknytning eller ikke har ambisjoner om å fortsette i bedriften eller i bransjen.

## BEMANNINGSSLESKAPENE – EN BRANSJE I VEKST

Bemanningselskaper eller vikarbyråer har eksistert lenge, men oppmerksomheten omkring denne bransjen har økt betydelig den senere tid. Denne typen virksomhet var opprinnelig strengt regulert i mange land, men en betydelig deregulering har skjedd over tid. Til tross for økt oppmerksomhet – og økt betydning – er kunnskapen om bransjen begrenset. Det antydes at 1,4 prosent av arbeidstakerne i EU jobber som vikarer gjennom bemanningselskaper (Storrie 2002; Storrie 2003). Andelen varierer fra null (dette er fortsatt forbudt i Hellas) til fire prosent (Nederland). Også i Norge har bran-

sen opplevd betydelig vekst, og man kan anta at om lag én prosent av lønntakerne er sysselsatt gjennom vikarbyråene (Nergaard og Nicolaisen 2002). Selv om ikke alle vikarbyråansatte er ansatt på midlertidig kontrakt, er det rimelig å anta at det store flertallet er det, og at mange også har en ganske usikker situasjon i betydning at de har jobb fra oppdrag til oppdrag. De fleste av problemstillingene som gjelder (andre) midlertidige ansatte, er derfor relevante for denne gruppen. Man kan også anta at denne gruppen arbeidstakere er blant de mest utsatte både når det gjelder jobbusikkerhet og korte kontrakter (jf. de europeiske arbeidsmiljøundersøkelsene).

Storrie (2003) trekker fram flere utfordringer som særlig gjelder denne typen arbeidsforhold: Hvordan sikre arbeidsmiljø, opplæring og utvikling (karrierer) der arbeidsplass/oppdragsgiver og arbeidsgiver ikke er den samme. Oppdragsgiver vil ikke ha interesse i å investere i en arbeidstaker som kun skal ha et kortvarig engasjement. Arbeidsgiver (vikarbyrået) vil ha begrenset interesse/mulighet til å gi generell opplæring (jf. diskusjonen om bedriftsspesifikk kompetanse). Dermed risikerer man at denne gruppen arbeidstakere i større grad enn de fleste andre står uten utviklingsmuligheter i arbeidet, iallfall i den grad dette er mer varige arbeidsforhold.

Storrie (2003) diskuterer sammenhengen mellom ulike reguleringsregimer og utfordringene knyttet til å sikre ansatte i bransjen tilfredsstillende arbeidsbetingelser. De europeiske landene har valgt ulike måter å regulere denne type arbeidsforhold på. Mange land har egne regler for vikarbyråene eller regler som skal sikre at vikarbyråansatte likebehandles med ansatte i den bedriften de leies ut til. Dette siste er også i noen grad rasjonale i det omstridte utkastet til EU-direktiv for bemanningsforetakene. Den nordiske modellen regulerer i liten grad vikarbyråene som sådan og har heller ikke strenge restriksjoner på innleie. Her baserer man seg på forutsetningen om at en omfattende arbeidsmiljøregulering og høy tariffavtaledekning/sterke fagforeninger også beskytter denne typen ansatte.<sup>8</sup> Det

<sup>8</sup> Eventuelle endringer i reglene for midlertidige ansettelser i Norge kombinert med den siste regelendringen når det gjelder utleie av arbeidskraft, vil sannsynligvis bringe vårt lovverk nær de øvrige nordiske land.

er imidlertid et åpent spørsmål i hvilken grad dette skjer – særlig i Norge hvor organisasjonsgraden er langt lavere enn i de øvrige nordiske land.

Et forhold som særpreger Norden, er at vikarbyråene i hovedsak er en arbeidsplass for kvinner. I Europa finner man et annet mønster – en vesentlig del av vikarene er menn innen industri og bygg. I den forbindelse pekes det på at midlertidig arbeid for kvinner løses gjennom (vanlige) midlertidige kontrakter, mens industri/bygg foretrekker å leie inn vikar fra vikarbyråer/bemanningselskaper. I Norge var vikarbyråbransjen lenge avgrenset til ulike typer kontorarbeid, lager, kantine etc. Vi ser imidlertid forsøk på å bygge ut et tilbud i andre bransjer/yrker (industri, bygg, helsetjenester mv.). Dette kan delvis være et alternativ til midlertidige ansettelser, muligens også et alternativ til ulike former for utsetting av oppdrag. I det senere har man også fått økt søkelys på utleie/innleie av utenlandsk arbeidskraft. Så langt vet vi lite om nye typer vikartjenester. Det er sannsynlig at bemanningsbransjen vil måtte ha andre typer rekrutteringsstrategier og ansettelsesforhold i denne type bemanningselskaper. Ett eksempel er for eksempel utleie av helsepersonell (bl.a. sykepleiere) der lønnsbetingelser og lønnsgarantier mellom oppdragene skiller seg/skilte seg fra det som tradisjonelt har vært praksis innen bemanningselskapene. De store bemanningselskapene satser i dag også på et bredt spekter av tjenester (konsulent, rekruttering og assistanse i forbindelse med overtallighet). Det er imidlertid uklart om dette har ført til vesentlige endringer i det som opprinnelig var kjerneaktiviteten – leie ut arbeidstakere for kortere oppdrag innen enklere arbeidsoppgaver.

Det har også vært interesse for hvem som arbeider som vikarer og hvorfor. Mye tyder på at man her både vil finne dem som kun ønsker et kortvarig arbeidsforhold og dem som ikke får annet arbeid. Både norske (Torp m.fl. 1998) og svenske (Andersson og Wadensjö 2002) undersøkelser viser at bransjen er kvinnedominert og ungdomspreget, at det først og fremst er snakk om en storbybransje og at mange har høy utdanning. Det er også større sjanse for å jobbe i bemanningsbransjen hvis arbeidstakeren er født

i et annet land enn Sverige eller har foreldre som er det (her er overrepresentasjonen størst blant innvandrere fra Afrika, Asia og Sør-Amerika).

Torp m.fl. (1998) finner at ganske mange av vikarene kommer fra fast arbeid (27 prosent) eller midlertidig arbeid (13 prosent), men at også en god del enten har vært arbeidsledige eller skoleelever. Flertallet har jobbet ganske kortvarig som vikarer (halvparten under ett år). Kvalitative studier blant vikarene (Casey og Alach 2004: Gezelius 1999 for Norge) viser at det er ulike årsaker til å velge jobb i vikarbyrå, alt fra å få en fot innenfor en potensiell permanent arbeidsplass, til å ha muligheten til nettopp å få erfaring fra ulike arbeidsplasser. Det samme gjelder hvilken forståelse vikarene har av det å komme utenfra og inn i en etablert arbeidsplass. Bemanningsselskapene understreker også bredden blant dem som søker til bransjen (Nergaard og Nicolaisen), inkludert dem som bevisst velger å arbeide som vikar fordi det passer deres livssituasjon. For sykepleiere (som ble viet spesiell oppmerksomhet) nevnte utleier også at noen valgte dette fordi de ikke fikk full stilling eller fordi de ønsket et litt mer distansert forhold til arbeidsplassen. Casey og Alach (2004) viser også hvordan «just a temp» kan være en livsstil samtidig som vikarene utvikler strategier for å håndtere denne type tilknytning til en arbeidsplass på.

På samme måte som for midlertidig ansatte generelt drøftes det i hvilken grad bemanningselskapene fungerer som en bro over i fastere tilknytninger og i hvilken grad denne type kontrakter innebærer betydelig risiko for en ustabil tilknytning til arbeidsmarkedet. Torp m.fl. er forsiktig med å trekke konklusjoner, men peker på at en god del av de intervjuede har fått tilbud om fast jobb. I underkant av 40 prosent har opplevd å være uten tilbud om arbeid (for noen er ikke spørsmålet relevant), mens rundt halvparten av dem som svarte på spørreskjemaet, sier at de ikke har opplevd å være uten oppdrag.

Vi vet relativt lite om nye typer aktører og satsingsområder i denne bransjen, hvilke av disse som finner et marked som gjør at man kan opprettholde aktivitet over

tid og om for eksempel vikarutleie innen industri/bygg eller kvalifisert arbeid innen helse og administrasjon fører til at man får andre rekrutteringsstrategier og andre typer ansettelsesbetingelser.

## UTFORDRINGER

### For myndigheter og arbeidslivets parter

Det er på det nåværende tidspunkt uklart hvilke endringer man står overfor når det gjelder det norske regelverket for stillingsvernet. Det foreligger forslag som vil medføre en betydelig deregulering av adgangen til midlertidige tilsetninger med direkte effekt på adgangen til å bruke innleid arbeidskraft (fra bemanningsbransjen). Når det gjelder oppsigelsesvernet, er det ikke forslag om vesentlige endringer i arbeidsmiljøloven selv om for eksempel reglene for permitteringer diskuteres. Det norske regelverket på dette området er imidlertid ikke spesielt strengt i et internasjonalt eller nordisk perspektiv.

Norge har på mange måter vært et annerledesland når det gjelder utvikling i omfanget av midlertidige ansettelser. Andelen midlertidig ansatte har gått fra gjennomsnittlig europeisk nivå til et nivå blant de lavere uten å være eksepsjonelt lav. Andelen midlertidig ansatte i Norge er for eksempel på nivå med Danmark. Norske midlertidige ansatte skiller seg heller ikke spesielt ut fra hva man finner i andre land, unge er sterkt overrepresentert, kvinner er noe overrepresentert og fenomenet finnes i alle deler av arbeidsmarkedet. Det er ikke vanskelig å argumentere for at det norske arbeidsmarkedet på mange måter er vellykket i et komparativt perspektiv. Sysselsettingsraten er høy og arbeidsledigheten er lav. Det er også høy andel som går fra midlertidig til fast stilling.

Når det nå tas til orde for å åpne for lettere adgang til midlertidige ansettelser, begrunnes dette i stor grad ut fra ønsket om å lette adgangen til arbeidsmarkedet for grupper som står svakt. Antagelsen er at dagens regler gjør at for få får muligheten til å etablere seg i arbeidsmarkedet via denne typer jobber. Det er imidlertid også rimelig å anta

at vurderinger av bedriftenes behov for økt fleksibilitet også ligger til grunn for ønsket om en deregulering. De utfordringene partene i arbeidslivet og myndighetene står overfor, vil på mange måter være de samme som diskuteres i EUs sysselsettingsstrategi og i OECDs analyser av midlertidige ansettelser:

- avveining mellom effektivitet i arbeidsmarkedet, bedriftenes behov for fleksibilitet og evne til å håndtere svingninger i behovet for arbeidskraft og hensynet til arbeidstakernes behov for forutsigbarhet og sikkerhet
- skape varige jobber av god kvalitet (unngå en vekst i andelen som varig befinner seg i «dead end jobs»)
- mobilitet for dem som kommer inn i de dårlige/usikre jobbene (unngå at midlertidig ansatte «resirkuleres» mellom ledighet – midlertidige stillinger – inaktivitet)
- spesiell oppmerksomhet mot grupper som står svakt på arbeidsmarkedet
- sørge for likebehandling av fast og midlertidig ansatte (jf. EU-direktivet og inkorporeringen av dette i norsk lovverk)
- oppmerksomhet mot de mest utsatte posisjonene (vikarer fra bemanningsselskaper, on-call employees osv.)

I det senere har man også knyttet diskusjonen om ansettelsesvernet til spørsmålet om sikkerhetsnett for dem som får en mer utsatt posisjon (flexicurity). Det kan muligens stilles spørsmål ved hvor nytt dette er i et skandinavisk perspektiv. I den grad denne type ansettelser skal være et alternativ for eksempel for eldre arbeidstakere eller andre som ikke er representative for gruppen «unge på vei inn i arbeid», vil man naturlig måtte diskutere hvordan man skal håndtere den økte jobbusikkerheten som følger med en midlertidig stilling. I den grad «exit»-problematikk og «re-entry»-problematikk oppfattes som en viktigere utfordring enn at yngre/nye grupper ikke kommer inn, kan man lett argumentere for at utfordringen ikke alene er stillingsvernet og muligheten for midlertidige ansettelser.

Økt adgang til – og økt bruk av – midlertidige ansettelser, økt innleie og andre former for atypiske ansettelser

kan også bidra til en del utfordringer for arbeidsgivere/bedrifter, arbeidstakerorganisasjonene og verneapparat. For de sistnevnte gjelder dette blant annet hvordan man får til kollektive prosesser/felles ansvar på arbeidsplasser der mange eller en god del av arbeidstakerne har et kortsiktig perspektiv på sitt ansettelsesforhold. Bedriftene og arbeidsgiver må også ha en avveining mellom kortsiktige og langsiktige rekrutteringsbehov og behovet for fleksibilitet vs. behovet for bedriftsintern kompetanse, bedriftslojalitet osv.

### FORSKNINGSUTFORDRINGER

Hvis Stortinget vedtar en vesentlig endring i reglene for bruk av midlertidige ansettelser, er det naturlig med økt forskning på hvilke konsekvenser dette får for arbeidsmarkedet, for de midlertidig ansatte og for bedriftene. Uavhengig av dette kan man argumentere for at fenomenet midlertidige ansatte/ansettelser er av større interesse enn det den norske forskningen så langt har avspeilt. Fenomenet har for eksempel blitt grundig belyst i svensk arbeidslivforskning, og er de senere år blitt en «gjenganger» i de analyser som EU og OECD gjør av de europeiske/vestlige arbeidsmarkeder.

#### Hva skjer med andel midlertidig ansatte?

Det er ingen klare konklusjoner om sammenhengen mellom stillingsvernet og utviklingen på arbeidsmarkedet. En overvekt av studier tyder på at et strengt stillingsvern har en viss effekt på sysselsettingsnivået, og at et deregulert stillingsvern fører til større flyt både inn og ut av jobb (mens effektene på arbeidsledigheten er mer usikre). Andre studier kritiserer disse for å være for enkle og at et litt annet design/operasjonalisering kunne gi andre resultater (Baker m.fl. 2002). Det er videre pekt på at de ulike deler av stillingsvernet må ses i sammenheng (dvs. adgangen til midlertidige ansettelser og oppsigelsesvernet). Senere studier har også lagt vekt på at man – for å forstå denne sammenhengen og hva som fører til økt sysselsetting/reduert ledighet – må trekke inn et bredere sett av institusjonelle ordninger, blant annet

hvordan arbeidsmarkedstiltak fungerer. Med andre ord, det er ingen åpenbar, uomstridt eller enkel sammenheng mellom stillingsvernet og et velfungerende arbeidsmarked.

Et åpenbart relevant forskningstema er å følge hva som skjer i det norske arbeidsmarkedet gitt en endring i reglene for midlertidige ansettelser, ikke minst ut fra målet om at dette skal gi et bedre fungerende arbeidsmarked. Betyr dette at nye grupper/grupper som før hadde problemer med å komme seg i arbeid, kommer inn på arbeidsmarkedet via midlertidige ansettelser, og at man dermed får redusert ledighet/økt sysselsetting? Finner man økt bruk av midlertidige ansettelser for arbeidstakere som før var lite representert i denne type ansettelser («voksne»)? Blir arbeidstakere lenger i sine midlertidige ansettelser når terskelen for å bruke slike tilsetninger senkes, eller opprettholdes en høy overgangsrate til fast ansettelse? Et viktig datagrunnlag er arbeidskraftsundersøkelsene og de panelmulighetene disse gir både for å følge utviklingen over tid og for å se hva som skjer med overgangssannsynligheter mv. Men det er også relevant å se på hva som skjer over lengre tid, for eksempel gjennom egne oppfølgingsundersøkelser eller ved å kombinere spørreundersøkelser og registerdata (jf. at dette er gjort i Sverige). I så fall er det også aktuelt å finne ut mer om hvilke typer midlertidige ansettelser som øker – er det de mest kortsiktige eller ikke? Og er det slik at de som forblir lenge i en midlertidig ansettelse (hos samme arbeidsgiver), faktisk tilbys fast stilling?

I forlengelsen av dette er makroperspektivet interessant. Er eventuelle drivkrefter først og fremst arbeidsmarkedsrelaterte (noe som gjør at vi kan vente små endringer så lenge det norske arbeidsmarkedet er såpass velfungerende som i dag)? Eller snur bedriftene sin etterspørsel i retning av midlertidige kontrakter slik at man ser en utkjøpings-effekt? Kan man knytte bedret sysselsettingsrate/reduert ledighet til økt fleksibilitet?

#### Myter eller fakta – hvem har dårlige jobber?

Studier viser at flertallet av de midlertidig ansatte (og de som for eksempel jobber ufrivillig deltid) ender i en bedre posisjon. Mens noen studier konkluderer med (iallfall indi-



rekte) at midlertidige ansettelser ikke er noe stort problem, legger andre i større grad vekt på innlåsingeffekter. Dette skyldes nok like mye perspektiv og problemstilling som at man er uenig om tall.

Det finnes i dag kun begrenset informasjon om midlertidig ansattes arbeidsmiljø og i hvilken grad denne type stillinger innebærer forskjeller når det gjelder lønn, opplæring på arbeidsplassen osv. Det samme gjelder i noen grad også deltidsansatte og ansatte i vikarbyråer. Til tross for det forutsettes det at disse gruppene skal likebehandles/ikke diskrimineres, og at det oppfattes som selvsagt at for eksempel vikarer har samme tilgang til vern og beskyttelse som andre, har vi kun begrenset kunnskap om dette faktisk skjer. Svenske undersøkelser og de europeiske arbeidsmiljøundersøkelsene tyder på at arbeidsmiljøutfordringene varierer mellom ulike grupper midlertidig ansatte. Det er kanskje grunn til å være spesielt opptatt av om og i hvilket omfang noen grupper midlertidig ansatte fanges i stillinger som både er usikre og lite utviklende. En utfordring er at de vanlige arbeidsmiljøundersøkelsene har såpass få respondenter at det for eksempel ikke er mulig å se på ulike typer midlertidige kontrakter, frivillig og ufrivillig deltidsansatte, vikarer fra bemanningsselskaper osv. Et aktuelt forskningstema er en kartlegging av om denne type stillinger skiller seg ut når det gjelder arbeidsbetingelser i bred forstand, og i så fall på hvilke områder. Dette vil fordre et opplegg som sikrer tilstrekkelig representasjon også fra de mer marginale gruppene (ekstrahjelper, vikarbyråansatte mv).

Enkelte bransjer og typer bedrifter driver i betydelig grad med utgangspunkt i fleksibel arbeidskraft – deltidsansatte, midlertidig ansatte, studenter/elever med ulike typer tilknytning osv. Dette gjelder deler av sektorer som dagligvarehandelen, hotell- og restaurantvirksomhet og sosial omsorg. Man kan spørre hva det betyr for arbeidsplassen (arbeidsgiver, kolleger med et lengre perspektiv på sin tilknytning, fagforening, vernetjeneste) som sådan at en vesentlig del av arbeidstakerne har et ganske kortsiktig perspektiv på sitt ansettelsesforhold. Logikken kan også utvides til andre arbeidsplasser med stor gjennomstrøm-

ming eller doble arbeidsgiverforhold (innleie og visse typer outsourcing). Relevante problemstillinger er arbeidsmiljøarbeid, rekruttering og opplæring i en situasjon med høy turnover, interessene til dem som skal bli vs. de som skal videre osv.

### **Bemanningselskapene – laboratorium for det fleksible arbeidslivet**

Bemanningselskapene kan betraktes som et møtested for mange av de problemstillingene som diskuteres når det gjelder atypiske ansettelser. Her vil man møte både de frivillig og bevisst fleksible, de som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet på ordinær måte og de som er ute etter en korttidsjobb uten noen planer om å forbli i denne over tid. Over tid har bransjen også økt i betydning, og har også fått anledning til å leie ut arbeidskraft innen alle typer yrker. Det er derfor gode grunner til å øke forskningsinnsatsen når det gjelder bemanningsbransjen. To problemstillinger synes spesielt interessante:

For det første, hvis det er slik at det vokser fram ett nytt og mer krevende marked for fleksible bemanningsløsninger, vil bemanningsbransjens satsinger på utleie innen nye typer arbeidskraft (helse, bygningsarbeidere, regnskap) være et spennende område. Man kan spørre om ikke det å være tilbyder i et slikt marked også krever en annen type rekruttering, avlønning og utvikling av arbeidskraft enn det bransjen tradisjonelt har hatt. Deler av bemanningsbransjen satser også på utenlandsk arbeidskraft, noe som innebærer spesielle utfordringer både for utleier, innleier og dem som ivaretar interessene til den permanente arbeidskraften. Et nærmere søkelys på denne type aktiviteter vil både si noe om man får en ny type fleksibel arbeidskraft og om disse fyller andre typer fleksibilitetsbehov i bedriftene. Viskes skillet mellom kjøp av tjenester, leie av arbeidskraft og visse typer midlertidige ansettelser ut? Denne «nye» delen av bransjen kan neppe fanges opp gjennom kvantitative undersøkelser. En kvalitativ og kartleggende innfallsvinkel kan bidra til økt innsikt i hvordan «vikarbransjen» utvider sin aktivitet og rolle.

For det andre: I de europeiske arbeidsmiljøundersøkelsene kom denne bransjen ut som den med det absolutt dårligste arbeidsmiljøet. Undersøkelser fra Norge tyder på at vikarene stort sett var fornøyd med sine betingelser (unntaket var lønna). Bransjen har vokst siden denne undersøkelsen, noe som gjør at det kan være grunn til å se på vikarenes arbeidsbetingelser på nytt. Av de forhold som er av særlig interesse, er hvordan det duale arbeidsgiverforholdet løses, om denne typen jobber gir et potensial for mobilitet på arbeidsmarkedet (opplæring, ansiennitet gir kreditt osv.) og hva som er drivkreftene for å søke å forbli i bransjen. Er det for eksempel de som selv velger denne bransjen, som er mest fornøyd? Gir denne type jobber en sosial kompetanse som vurderes som nyttig i framtidige stillinger? Hvem velger å være vikarer på varig basis? Hvem forblir vikarer ufrivillig over tid? Surveyer som arbeidskraftundersøkelsene eller arbeidsmiljøundersøkelsen fanger ikke opp vikarer i såpass omfang at man kan benytte disse. Dette taler for egne spørreundersøkelser, gjerne kombinert med kvalitative intervjuer. Fra Sverige har vi også sett at analyser av det svenske arbeidstakerregisteret har vært benyttet for å si noe om denne bransjens rolle som inngangsport til arbeidslivet (hvor mange går over i mer stabile tilknytninger i andre bransjer, se Andersson og Wadensjö 2004).

### **Endringer i bedriftens organisering/ arbeidsgivers behov for midlertidige ansettelser**

Spørsmålet om hvorfor og i hvilke situasjoner bedriftene bruker midlertidige ansettelser, innleie osv., er del av en omfattende litteratur om nye organisasjonsformer i bred forstand. Her ser man for eksempel på numerisk fleksibilitet (inkludert midlertidige ansettelser og innleie av arbeidskraft) som én av flere strategier for at bedriften kan oppnå økt fleksibilitet. Det finnes også en omfattende litteratur som tar utgangspunkt i at grunnleggende endringer i måten varer og tjenester produseres på, og måten bedriftene organiseres på, fører til økt bruk av og etterspørsel etter mer fleksible ansettelseskontrakter og tilknytningsformer. Gjennomgangen ovenfor måtte av tidsmessige årsaker

avgrenses til problemstillinger knyttet til arbeidstakers ansettelsesforhold. Det kan likevel være av interesse å trekke opp noen problemstillinger knyttet til arbeidsgivers behov for å bruke midlertidige ansatte og vikarer fra bemanningselskaper. Arbeidsgiversiden har lenge argumentert for at dagens regelverk vedrørende midlertidige ansettelser er for strengt. Spørreundersøkelser, blant annet den nye drifts- og arbeidstakerundersøkelsen som nå analyseres, har kartlagt hvilke former for fleksible bemanningsstrategier som benyttes og hvor. Det er imidlertid bare begrenset kunnskap om i hvilke konkrete situasjoner bedriftene velger å bruke midlertidige ansettelser og hvorfor, hvilke fordeler og ulemper som er knyttet til denne type ansettelser for arbeidsgiver/bedriften, i hvilken grad midlertidig ansatte oppfattes som potensielle fast ansatte medarbeidere og hvilken blanding av faste (langvarige) og midlertidige ansettelser som oppfattes som optimalt for bedriften. Det er rimelig å anta at midlertidige ansettelser brukes forskjellig innen ulike bransjer. Det er også av interesse å vite i hvilken grad dagens restriksjoner på bruk av midlertidige ansettelser fører til at man bruker andre typer fleksibel arbeidskraft, overtid eller finner andre løsninger på svingninger i etterspørselen etter arbeidskraft, eventuelt lar være å ansette. En tredje problemstilling er i hvor stor grad lovverket faktisk oppfattes som et hinder for ønsket fleksibilitet. En svensk undersøkelse blant bedrifter i tre ulike bransjer (Grönlund 2004) viser at én av tre bedrifter oppfatter «arbetsrätten» som en barriere mot fleksibilitet, at regelverket kun er én av flere barrierer for ønsket fleksibilitet og at det er ganske store variasjoner mellom ulike bransjer når det gjelder i hvilken grad lovverk, tariffavtaler og lokale fagforeninger oppfattes som barrierer for å oppnå ønsket eller nødvendig fleksibilitet. Oppfatter for eksempel norske bedrifter i større grad lovverket som en barriere?

## Referanser

- Andersson, P. og E. Wadensjö (2002): «Vem arbetar i bemanningsbranschen?» I: *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 8, nr. 4, vinteren 2002.
- Andersson, P. og E. Wadensjö (2004): *Temporary Employment Agencies: A Route for Immigrants to Enter the Labour Market? IZA Discussion paper No. 1090.*
- Aronsson, G., K. Gustafsson og M. Dallner (2000): *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv. Arbeta och hälsa. Vetenskaplig skriftserie. Nr. 2000:9.*
- Auer, P. og S. Cazes eds. (2003): *Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialized countries*, International Labour Office.
- Baker, D., A. Glyn, D. Howell and J. Schmitt (2002): *Labour Market Institutions and Unemployment. A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence.* CEPA Working Paper 2002-17.
- Booth, A. L., M. Francesconi og J. Frank (2000): *Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?* IZA Discussion paper No. 205.
- Booth, A. L., M. Francesconi og J. Frank (2002): *Labour as a Buffer: Do Temporary Workers Suffer?* IZA Discussion paper No. 673.
- D'Addio, A. Christina og M. Rosholm (2004): «Determinants and Characteristics of temporary employment in Europe». (Paper DG Employment and Social Affairs)
- Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv.* Näringsdepartementet.
- EIRO TN0205101S: 'Economically dependent workers', employment law and industrial relations. (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/05/study/tn0205101s.html>)
- Eriksson, T. og P. Jensen (2003): «Tidsbegränsade anställningar – danske erfarenheter». I: *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 9, nr. 3-4, hösten/vinteren 2003.
- European Commission (2002): *Employment in Europe 2002.*
- European Commission (2003): *Employment in Europe 2003.*
- European Commission (2004): *Employment in Europe 2004.*
- European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (2002): *Employment status and working conditions.*
- Gezelius, L. (1999): «Å tjene to herrer...» – vikarene mellom byrå og bedrift. Fafo-rapport 318. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Goudswaard, A. og F. Andries (2002): *Employment status and working conditions.* European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.
- Grönlund, A. (2004) «Organisationerna och flexibiliteten» I *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 10, nr. 1, våren 2004.
- Hagen, T. (2003) *Do Fixed-Term Contracts Increase the Long-Term Employment Opportunities of the Unemployed?* Discussion Paper No. 03-49 ZEW.
- Håkanson, K. (2001): *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegrensat anställda.* Forskningsrapport 2001:1 IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Isaksson, K., C. Bernhard og K. Gustafsson (2003): «Betydelsen av anställningsform og tillit till ledningen för personalens hälsa innom vården». *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 9, nr. 2, sommeren 2003.
- Korpi, T. og H. Levin (2001): «Precarious Footing: Temporary Employment as a Stepping Stone out of Unemployment in Sweden». *Work, Employment & Society*, 15: 127–148.
- Madsen, P. K. (2004): «The Danish model of 'flexicurity': experiences and lessons», *TRANSFER. European Review of Labour and Research*, 10: 187–207.
- Nergaard, K. (2002a): *Arbeidsforhold i gråsonen mellom lønns-taker og selvstendig. En gjennomgang av arbeidskraftsundersøkelsene, offentlig strukturstatistikk mv.* Upublisert notat på oppdrag av Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Fafo.
- Nergaard, K. (2002b): «Atypiske arbeidskontrakter – omfang og funksjon på det norske arbeidsmarkedet». Upublisert innledning – 18.11.2002. Nordisk arbeidsrettslig forening.
- Nergaard, K. (2004): *Atypisk arbeid. Midlertidige ansettelser og deltidsarbeid i Norge.* Fafo-rapport 430. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Nergaard, K. og H. Nicolaisen (2002): *Utleie av arbeidskraft – Omfang og utvikling.* Fafo-notat 2002:17. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Nergaard, K. og T. Aarvaag Stokke (1996): *Midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv. Hvor mange, hvem og hvorfor?* Fafo-rapport 198. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.

- NOU 2004:5 *Arbeidslivsutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.*
- Nyen, T. (2004): *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra lærevilkårsmonitoren 2003. Grunnlagsrapport.* Fafo-rapport 435. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Nätti, J. (2000): «Temporary employment – a bridge or a trap». Paper presented at the European Union Research Workshop 'Just in Time Employed – Organisational, Psychological and Medical Perspectives', Dublin, 22–23 May.
- Larsen, F. (2004): «The importance of institutional regimes for active labour market policies – The case of Denmark». CARMA.
- OECD (1999): *OECD Employment Outlook 1999*
- OECD (2002): *OECD Employment Outlook 2002*
- OECD (2004): *OECD Employment Outlook 2004*
- Olsen, K. M. (1997): *Vikarer som leies ut: Hvem er de og hvilke arbeidsvilkår har de?* Rapport 98:11. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Olsen, K. M. (2004): «Hvor dårlige er midlertidige jobber?» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21:114–122.
- Ottosson, J., K. Lundequist og L. Magnusson (2002): «En arbeidsmarknad i förändring?» I DS 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv.* Bilagedel.
- Scherer, S. (2004): «Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy». *Work, employment and society.* 18: 369–394.
- Soloniemi, A., P. Virtanen og J. Vahtre (2004): «The work environment in fixed-term jobs: are poor psychosocial conditions inevitable?» *Work, employment and society.* 18: 193–208.
- Storrie, D. (2002): *Tempoary agency work in the European Union.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Storrie, D. (2003): «Reglering och tillväxt av tillfälliga anställningar i EU». I *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 9, nr. 3-4, hösten/vinteren 2003.
- Torp, H., P. Schöne og K. M. Olsen (1998): *Vikarer som leies ut: hvem er de og hvilke arbeidsvilkår har de.* Rapport 98:11. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Wikman, A. (2002): «Temporära kontrakt och inlåsnings effekter» I DS 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv.* Bilagedel.
- Wilthagen, T. og F. Tros (2004): «The Concept of «Flexicurity»: A new approach to regulating employment and labour markets Transfer.» *European Review of Labour and Research*, 10, 2, 166–186

3. Marianne Røed, Institutt for samfunnsforskning  
og Bernt Bratsberg, Frischsenteret →

# Integrering av innvandrere i arbeidsmarkedet

I denne artikkelen diskuterer vi problemstillinger knyttet til integrering av innvandrere i det norske arbeidsmarkedet. Hensikten er å oppsummere noen innsikter som kan utledes fra forskning om temaet, så langt, og peke ut retninger for videreføring. Vi avgrensner oss hovedsakelig (men ikke bare) til studier som er basert på en samfunnsøkonomisk tilnærming. Det vil si, analyser som formulerer hypoteser og problemstillinger med utgangspunkt i økonomisk teori og benytter statistisk, kvantitativ metode som empirisk verktøy. Vi har ingen ambisjoner om å være heldekkende med hensyn til den store internasjonale litteraturen som finnes på dette feltet. Vi vil imidlertid forsøke å gi en kunnskapsstatus med hensyn til viktige skandinaviske bidrag i forhold til forskjellige sider av dette problemkomplekset.

Når det gjelder forslag til videreføring, vil vi legge vekt på relevans og realisme. Det betyr problemstillinger som er interessante ut fra den økonomiske og demografiske utviklingen i velferdsstaten Norge, og som kan analyseres med data det er mulig å få tilgang til eller etablere.

Siden begynnelsen av 80-tallet har andelen av befolkningen som bor i Norge, men er født i utlandet og deres barn (innvandrere) økt fra litt over to til litt over syv prosent. I samme periode har innvanderbefolkningen i Norge endret sammensetning. For femogtjue år siden dominerte personer med bakgrunn fra andre vestlige – og særlig skandinaviske land. I dag er det personer med bakgrunn fra såkalte ikke-vestlige land som utgjør majoriteten av innvanderbefolkningen. Dette er land som er betydelig fattigere enn Norge og som ligger relativt langt borte både geografisk og kulturelt. Fra 2002 til 2003 vokste innvanderbefolkningen med fem prosent, mens den innfødte befolkningen sto på stedet hvil (nullvekst).

Utviklingen er en del av en sterk internasjonal trend som – til tross for sterke institusjonelle begrensninger på arbeidsinnvandring i de fleste av landene – har gjort seg gjeldende både i Vest-Europa og i Nord-Amerika. Det er flere grunner til å tro at utviklingen vil fortsette i samme retning. Det voksende demografiske underskuddet i den relativt rike delen av verden øker behovet for utenlandsk arbeidskraft. Dette vil forsterke dra-(pull)-effekten fra et-

terspørselssiden i innvandringslandene. Samtidig er det et vedvarende migrasjonspress (push) fra fattige mot rike land på grunn av de store forskjellene i velferdsnivå. Siden 70-tallet har informasjonen om denne velferdskløften antagelig fått en betydelig større spredning – både som et resultat av den teknologiske utviklingen og den generelle økonomiske og kulturelle globaliseringen. Innvandrere utgjør altså en vesentlig del av befolkningen i Norge og kommer trolig til å gjøre det i enda større grad i årene som kommer.

I den samfunnsøkonomiske forskningslitteraturen defineres integrasjon som en prosess fram mot samme arbeidsmarkedstilknytning for innvandrere som for den innfødte befolkningen i mottakerlandet. Det er den økonomiske integreringen som vektlegges. Den sentrale integrasjonsindikatoren er inntektsgapet – den gjennomsnittlige inntektsforskjellen mellom innvandrere og individer fra den opprinnelige befolkningen (majoritetsbefolkningen), med samme alder, utdanning og kjønn. Inntektsgapet er resultatet av forskjeller i timelønn, arbeidstid, arbeidsløshet (sysselsetting) og arbeidsstyrkedeltagelse mellom individer i befolkningsgruppene. Slike arbeidsmarkedsindikatorer har vært de viktigste avhengige variablene i studier av innvanderes økonomiske integrering etter ankomsten til mottakerlandet. Forskerne har forsøkt å *beskrive* utviklingen i hele integrasjonsforløpet – fra innvandringstidspunktet, til utvandring, eller tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet (pensjonering) finner sted. Beskrivelsene inneholder med andre ord beregninger av størrelsen på inntektsgapet like etter ankomst og utviklingen over tid, ettersom innvandrerne bygger opp kunnskap om mottagerlandet gjennom erfaring og utdanning. Sentrale spørsmål forskerne prøver å svare på er hvor langt, og hvor fort, integreringen går. Stopper prosessen opp, eller henter innvandrerne inn de innfødtes forsprang? Går de kanskje forbi? Denne typen beskrivelser er en viktig basis for analyser av de økonomiske effektene av innvandring i mottakerlandet.

Forskerne har også forsøkt å *forklare* variasjoner i integrasjonsforløpet mellom individer, og dermed identifisere mekanismer som fremmer og hemmer den enkelte innvanderers arbeidsmarkedssuksess. Slike analyser kan gi et bedre

grunnlag for å utforme både arbeidsmarkedstiltak rettet mot immigranter og selve innvandringspolitikken.

Letingen etter årsakssammenhenger følger to hovedspor. Det ene går via *tilbudssiden* i arbeidsmarkedet. Langs dette sporet forklares variasjoner i integrasjonsforløpene med at innvandrere er forskjellige. For det første, med hensyn til (produktive) egenskaper som påvirker evnen til å finne, beholde og utføre jobber. For det andre, med hensyn til egenskaper som påvirker holdningen til arbeidet eller individenes økonomiske strategier. Sentrale forklaringsvariable i slike tilbudssideanalyser er kjennetegn som knyttes til immigrantene selv og som kan være korrelert med produktive egenskaper og holdninger: ankomstidspunkt, opprinnelsesland, migrasjonsmotiv, utdanning, språkkunnskap, kjønn og familiestruktur.

Det andre hovedsporet går via *etterspørselssiden*. Variasjoner i integrasjonsforløpene forklares med at det er forskjeller mellom de arbeidsmarkedene innvandrerne skal etablere seg i. Slike forskjeller kan opptre over tid, mellom land og mellom forskjellige segmenter i arbeidsmarkedet. Langs dette sporet har man forsøkt å finne effektene av diskriminering, konjunktursvingninger, variasjoner i næringsstruktur og teknologiutvikling, fleksibiliteten i lønnsdannelsen, lønnsstrukturen, tilbudet av offentlige velferdsordninger og inntektssikring hvis man blir arbeidsløs eller faller ut av arbeidsmarkedet. De fleste forklaringene etablerer imidlertid et samspill mellom mekanismer på tilbuds- og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet. Endringen i sammensetningen av innvandrergruppene med hensyn til bakgrunnsland kan for eksempel utløse større usikkerhet om den kompetansen de tilbyr og dermed kanskje mer diskriminerende praksiser fra arbeidsgiverne.

Resten av denne artikkelen er disponert på følgende måte. I neste avsnitt gjennomgår vi hovedpunktene i de beskrivelsene forskerne gir av innvandreres integrasjonsforløp i skandinaviske land. Deretter skisserer vi forskjellige forklaringer på variasjoner i integrasjonsforløpet mellom grupper av innvandrere, mellom land, segmenter i arbeidsmarkedene og over tid. Vi avslutter med å skissere temaer for videreføring av den forskningen som er oppsummert.

## BESKRIVELSE: BOTID, ANKOMSTÅR OG KONJUNKTURER

I løpet av de seneste tiårene har det vært gjennomført en rekke studier i de skandinaviske landene som viser at såkalte ikke-vestlige innvandrere i gjennomsnitt har betydelig lavere arbeidsstyrkedeltagelse, lavere lønn og høyere arbeidsløshet enn innfødte med samme kjønn, alder og utdanning. Betegnelsen ikke-vestlig refererer til en svært heterogen gruppe innvandrere; fra Afrika, Asia, Latin-Amerika, Øst- og Sentral-Europa, og det er da også store variasjoner i gjennomsnittsverdiene mellom innvandrere fra forskjellige land (Lie 2004, Schultz-Nielsen og Constant 2004, Pedersen 2002, Smith 2001, Østby 2004). Felles for disse landene er at de er vesentlig fattigere enn de skandinaviske og at de ligger relativt langt borte både geografisk og kulturelt. Etter at det ble innført innvandringsstopp – i første halvdel av 70-tallet – har migrasjonen fra disse regionene til Skandinavia i all hovedsak tilhørt kategoriene flyktninger, asylsøkere og familiegjenforente. Blant dem som kom før dette, var majoriteten arbeidsimmigranter fra Asia, med ingen eller lave formelle kvalifikasjoner.

Når det gjelder innvandrere fra land som er betydelig likere de skandinaviske både økonomisk og kulturelt – de såkalte vestlige landene i OECD – er deres arbeidsmarkedstilknytning også betydelig likere den man finner i den innfødte befolkningen (Rosholm et al. 2000, Longva og Raaum 2003, Edin et al. 2000, Østby 2004). Hovedkategorien innen denne gruppen er arbeidsimmigranter, og det er ingen flyktninger eller asylsøkere. Immigrasjonen fra de vestlige landene utenom Norden er ofte eksperter med kvalifikasjoner det er vanskelig å fremskaffe i det innenlandske arbeidsmarkedet.

Lignende mønstre med hensyn til innvandreres arbeidsmarkedstilknytning viser seg i sentraleuropeiske innvandringsland; Frankrike, Tyskland, Belgia, Nederland. I de sydeuropeiske landene Italia, Spania og Hellas og i de store innvandringsland utenfor Europa, USA, Canada og Australia, har innvandrere imidlertid lavere arbeidsløshet og høyere arbeidsmarkedsdeltagelse enn den innfødte befolkningen (OECD 2001, Chiswick og Hurst 1996, Chiswick et al. 1997).

I de samfunnsøkonomiske studiene er beskrivelsene av integrasjonsforløpet, som en funksjon av botid (antall år i mottakerlandet), ankomstidspunkt og konjunkturer, svært sentrale.

### Botid

Det generelle mønsteret i Skandinavia er at innvandrerne fra ikke-vestlige land, i den første fasen etter ankomst, har betydelig lavere arbeidsmarkedssuksess enn individer fra den opprinnelige befolkningen, med samme alder, kjønn og utdanning. I de første årene er botidseffekten positiv for denne gruppen, dvs. at inntektsgapet til resten av befolkningen synker med det antall år innvandrerne oppholder seg i mottakerlandet. Dette skjer pga. en relativt rask vekst i flere arbeidsmarkedsindikatorer; lønn, arbeidsstyrkedeltagelse og sysselsetting. Avhengig av bakgrunnsland og ankomstår viser Barth et al. (2002) at botidseffekten er positiv for inntektsassimileringen fra fem til tjue år etter at innvandringen har funnet sted. I denne perioden nærmer innvandrernes inntektsnivå seg det som gjelder i resten av befolkningen. For de ikke-vestlige innvandrerne, som har kommet til Norge de siste tretti årene, har imidlertid hovedmønsteret vært at botidseffekten er for svak til at inntektsgapet lukkes i løpet av den yrkesaktive perioden.<sup>9</sup> Blom (2004) analyserer – på basis av registerdata – veien inn i ordinært arbeid for alle flyktninger som ble bosatt i Norge fra 1987 til 1999. Flyktningenes sannsynlighet for å være i et ordinært arbeidsforhold øker de første åtte årene etter at de har bosatt seg i en norsk kommune.

Studier både fra Sverige og Danmark tyder på at ikke-vestlige innvandrere i gjennomsnitt bidrar negativt til den direkte finansieringen av offentlig sektor. Det vil si at de som gruppe er netto mottakere av offentlige overføringer; at det de betaler i skatt ikke dekker det de får utbetalt i trygder og sosiale stønader (Wadensjö og Christer 2004, Storsletten 2004). Analysene viser at dette er et resultat av gruppens lave arbeidsstyrkedeltagelse og relativt høye

arbeidsløshet. En konklusjon som kan trekkes fra disse studiene, er at tiltak som styrker de ikke-vestlige innvandrernes integrering i arbeidsmarkedet antagelig vil gi en høy samfunnsøkonomisk gevinst.

Botidseffekten er mye svakere for de vestlige innvandrere, men det er fordi denne gruppens arbeidstilknytning er betydelig likere den som gjelder i den opprinnelige befolkningen allerede ved ankomsten. For Norge viser Barth et al. (2002) at nordiske borgere starter på et inntektsnivå som i gjennomsnitt er rundt fem prosent lavere enn nordmenn og bruker rundt fem år på å lukke inntektsgapet. OECD-borgerne starter rundt ti prosent lavere og bruker femten år på å fullføre arbeidsmarkedsintegrasjonen. Innvandrere fra Asia starter på et inntektsnivå som i gjennomsnitt er minst femti prosent lavere enn innfødte med samme alder, utdanning og kjønn. Etter tjue år i Norge er inntektsgapet omtrent halvert.

### Utvikling over tid; ankomstår

Når det gjelder ankomstår, er hovedmønsteret at integrasjonsprosessen har blitt vanskeligere, for ikke-vestlige innvandrere, i løpet av de siste tretti årene. Det innebærer at korrigert for botid, alder, utdanning og kjønn har inntektsgapet økt. Dette ser ut til å være en generell trend, både i Skandinavia og i andre vestlige innvandringsland.

I de tidligste skandinaviske studiene, med data fra 1950- og 1960-tallet, fant forskerne at innvandrere i Sverige hadde høyere arbeidsmarkedsdeltagelse, men ellers ikke var vesentlig forskjellige fra resten av befolkningen når det gjelder arbeidsmarkedssituasjon (Wadensjö 1973, Ekberg 1983). Ekberg og Gustavson (1995) observerer arbeidsinntekten til innvandrere fem, ti og femten år etter ankomst til Sverige blant dem som innvandret i perioden 1968 til 1985. Særlig for de ikke-vestlige innvandrerne, som ankom etter 1975, ble den økonomiske integrasjonsprosessen stadig vanskeligere. Rosholm et al. (2000) analyserer sysselsettingssannsynligheten til innvandrere i Sverige og

<sup>9</sup> Lignende mønstre er beskrevet i andre studier fra Norge (Longva og Raaum, 2003, Blom 2004), og i studier fra Danmark og Sverige (se blant andre Rosholm et al, 2000, Schultz-Nielsen og Constant 2004).



Danmark, fra Norge, Polen, Irak og Tyrkia. Sammenhengen mellom botid og sysselsetting observeres i 1985 og i 1995. Konklusjon er at det i løpet av denne perioden har blitt mindre sannsynlig å være i jobb for alle gruppene. For de norske innvandrerne til Sverige og Danmark var endringen liten, mens problemene var blitt betydelig større for de tre andre gruppene. Et påfallende trekk er at den relative forverringen økte kraftig med botid. Dvs. at for nyankomne var situasjonen ikke så mye endret fra 1985 til 1995. Men siden botidseffekten, på sannsynligheten for å ha jobb, var blitt mye svakere, ble situasjonen i løpet av tiårsperioden betydelig vanskeligere for de innvandrerne som hadde vært relativt lenge i Sverige og Danmark.

Bratsberg et al. (2004) beskriver arbeidsmarkedsdeltagelsen over livsløpet for arbeidsinnvandrere fra Pakistan, Tyrkia, India og Marokko, som kom til Norge på første halvdel av 70-tallet. Arbeidsstyrkedeltagelsen i denne gruppen var veldig høy de første ti årene etter ankomst. For menn var den til og med høyere enn for den innfødte delen av befolkningen. I løpet av de neste femten årene i Norge sank imidlertid gruppens deltagelse i arbeidsstyrken mye raskere enn for innfødte med samme alder, kjønn og utdanning. Dette resulterte i en forventet arbeidsstyrkedeltakelse på rundt seksti prosent, for mannlige femtiåringer med denne innvandrerbakgrunnen. Over halvparten av dem som trakk seg tilbake fra arbeidsmarkedet, gikk over på uføretrygd.

Blom (2004) finner også en tendens til en negativ sammenheng mellom senere bosettingsår om sannsynlighet for å være i ordinært arbeid. Men denne blir borte når han kontrollerer for flyktningenes alder, kjønn og nasjonale bakgrunn.

### Konjunkturer

Innvandrerne arbeidsmarkedssituasjon ser ut til å være mer følsom for konjunktursvingninger enn det som er tilfellet for den innfødte arbeidsstyrken. Kjelsrud (1992) dokumenterer at innvandrere fra tredje verden ble rammet hardere av lavkonjunkturen på slutten av 80-tallet i Norge. Longva og Raaum (2003) viser at inntektsutviklingen til

ikke-vestlige innvandrergrupper i Norge var mer følsom for variasjoner i den lokale (kommunale) arbeidsløsheten, i perioden 1980 til 1990. Barth et al. (2004) bekrefter dette bildet for perioden 1980 til 1996. Denne studien viser også at den negative effekten av senere innvandring (høyere ankomstår) på integrasjonsforløpet, blir betydelig dempet dersom man sammenligner innvandrere som erfarer de samme konjunktursvingningene i perioden etter ankomst. Det vil si dersom det korrigeres for at innvandrere er mer sårbare for svingninger i arbeidsløshetsnivået og dermed ble rammet relativt hardt av lavkonjunkturer på 80- og begynnelsen av 90-tallet. Blom (2004) konkluderer med at konjunkturer påvirker flyktningenes sannsynlighet for å være i ordinært arbeid, men hans analyse avkrefter hypotesen om at konjunktursituasjonen i den perioden innvandrere debuterer på det nye arbeidsmarkedet (i bosettingsåret) får varige effekter for integrasjonsforløpet.

I løpet av de siste tjue årene er det gjort studier både i Nord-Amerika og Europa som viser lignende mønstre med hensyn til betydningen av bakgrunnsland, ankomstidspunkt og konjunkturer for integrasjonsforløpet. Borjas (1995) viser for eksempel at relative lønninger for innvandrere falt med stigende ankomstdato fra 1970 til 1990. Denne amerikanske studien tyder på at dagens innvandrere i USA ikke vil komme til å hente inn de innfødtes lønnsforsprang i løpet av arbeidslivet. For meksikanske og asiatiske innvandrere gjelder dette også i forhold til innfødte med den samme etniske bakgrunnen (Borjas 1985, 1987).

Den beskrivelsen som er gitt ovenfor av integrasjonsforløpet, botidseffekten, variasjoner med bakgrunnsland, konjunkturer og utviklingen over tid har vært kontroversiell. Diskusjonen har dreid seg om metodiske spørsmål og særlig bruk av forskjellige typer data. De første studiene av integrasjonsforløp fra USA var basert på tverrsnittsdata (Chiswick 1978). Inntektseffekten mellom individer som kom på forskjellige tidspunkter, ble tolket som botidseffekt. Denne tolkningen forutsetter imidlertid at innvandrere som ankommer på forskjellige tidspunkter, ikke er systematisk forskjellige med hensyn til uobserverbare egenskaper som påvirker individuell produktivitet. Den forutsetter også at

de som returnerer til hjemlandet, eller emigrerer videre, er et tilfeldig utvalg av innvandrerguppen med hensyn på slike egenskaper. Dette har vist seg å være urealistiske antagelser, både når det gjelder Norge og andre mottakerland (Borjas 1985, Longva og Raaum 2003). De norske innvandrernes geografiske og kulturelle bakgrunn, konflikterfaringer og motivasjonen for å flytte varierer sterkt med ankomstår. Det er god grunn til å tro at slike variabler er korrelert med kompetanse, preferanser og holdninger av betydning for individenes tilpasning i arbeidsmarkedet. Det er også grunn til å tro at det er en systematisk sammenheng mellom det å lykkes på arbeidsmarkedet i mottakerlandet og retur eller videre migrasjon. I løpet av de siste ti årene har man i større grad fått tilgang til gode data som har gjort det mulig å følge arbeidsmarkedskarrieren til individuelle innvandrere over tid (paneldata). Dermed har man kunnet studere botidseffekten kontrollert for ankomstår. Forskerne begynner derfor – i grove trekk – å bli ganske enige om *den beskrivelsen* som er gitt ovenfor – når det gjelder variasjoner i integrasjonsforløpene mellom innvandrergupper, over konjunkturer og utviklingen over tid (ankomstår).

### **FORKLARINGER: KOMPETANSE, INSENTIVER OG DISKRIMINERING**

Det er også gjort mange forsøk på å forklare variasjoner i integrasjonsforløpene etter bakgrunnsland, konjunkturer og over tid. Et viktig formål har vært å identifisere mekanismer – på tilbud- og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet – som virker hemmende for integreringen av innvandrere i arbeidsmarkedet og som tilsynelatende har blitt sterkere de seneste tretti årene. Årsaksforklaringer knytter seg til at innvandrere av forskjellige grunner har en annen fordeling med hensyn til kompetanse (produktive egenskaper) enn befolkningen i mottakerlandet. Dernest at innvandrere står overfor et annet sett av insentiver og belønningsstrukturer som styrer arbeidsmarkedsatferden i en annen retning. En tredje type årsaksforklaringer handler om diskriminering; at innvandrere vurderes etter andre kriterier når det gjelder

egnethet eller innsats enn arbeidstakere fra majoritetsbefolkningen. Vi skal oppsummere noen av de forklaringene som er formulert i forhold til de tre dimensjonene kompetanse, insentiver og diskriminering.

### **Kompetanseunderskudd**

En sentral faktor for arbeidsmarkedstilknytningen er formell og uformell kompetanse. Kompetanse benyttes her som en samlebetegnelse på observerbare og uobserverbare egenskaper; evner, humankapital og sosiale relasjoner, som øker produktiviteten og tilpasningsdyktigheten i arbeidsmarkedet. For å komme inn og bli etablert i arbeidsmarkedet må individer ha kompetanse som gjør det mulig å finne fram til aktuelle jobber (søke), som gjør det mulig å utføre disse jobbene (produsere) og å formidle til arbeidsgivere at man faktisk er tilstrekkelig produktiv (signalisere). Hva kan gjøre at innvandrere – spesielt de ikke-vestlige – har mindre relevant kompetanse i forhold til å gjennomføre denne prosessen enn personer fra mottakerlandet? Flere mekanismer gjør seg antagelig gjeldende.

### **Landsspesifikke komponenter i kompetansen**

Til tross for store individuelle variasjoner har prosessen noen fellestrekk for innvandrere som er knyttet til at de i den første fasen ikke bare er nye på arbeidsmarkedet, men også nye i landet. I større eller mindre grad starter de derfor med et underskudd – sammenlignet med resten av befolkningen – når det gjelder landsspesifikk kompetanse av betydning både for søking, produksjon og signalisering.

En del av dette knytter seg til kommunikasjonsproblemer. Å mestre kommunikasjon handler om mer enn å lære det formelle språket i mottakerlandet. Det dreier seg også om å forstå uskrevne regler, samværsformer, underforståtheter, sosiale og kulturelle koder og normer, det vil si den delen av kommunikasjonen som først og fremst læres ved deltagelse i arbeids- og dagligliv og i mindre grad på kurs.

Lav evne til kommunikasjon reduserer produktiviteten, særlig i jobber der samarbeid om problemløsning står sentralt. En hypotese, som forklarer at integrasjonsprosessen har blitt vanskeligere over tid, er at organisatoriske, teknologiske og næ-

ringsmessige endringer på etterspørselssiden i arbeidsmarkedet har ført til at avkastningen av kommunikasjonskompetanse har økt (Rosholm et al. 2000). Utviklingen bort fra samlebånd, enkle manuelle operasjoner og hierarkiske kommandolinjer, og mot gruppearbeid, sammensatte problemstillinger, informasjonsteknologi og flate beslutningsstrukturer, har økt kompleksiteten og intensiteten i kommunikasjonen på arbeidsplassene. Siden kommunikasjon er en ferdighet med et betydelig landsspesifikt element, er dette en utvikling som kan ha gjort innvandrernes kompetanseunderskudd større. Rosholm et al. (2000) sammenligner den relative arbeidsmarkedsutviklingen for innvandrere fra samme land i Sverige og Danmark på 1970-, 1980- og 1990-tallet. Den negative trenden i arbeidsmarkedsdeltagelsen blant innvandrere med samme utdanning, alder og kjønn opptrer simultant i Sverige og Danmark på tross av store ulikheter i konjunktursvingningene. Dette tolkes av forfatterne som en støtte for hypotesen om kommunikasjonsfavoriserende strukturelle endringer på etterspørselssiden i arbeidsmarkedet.

En annen del av det underskuddet innvandrere stiller med i startfasen, dreier seg om mindre nettverk, færre kontakter og relasjoner i arbeidslivet. Dette gjør det vanskeligere å finne fram til aktuelle jobber. Mangelen på referanser gjør det også vanskeligere å få tilbud om jobb på grunn av arbeidsgivernes usikkerhet.

Et tredje moment er at både formell utdanning og yrkeserfaring til dels er landsspesifikk. Dvs. at kompetansen som er bygd opp i større eller mindre grad faktisk mister verdi når den overføres til et annet land enn der den er ervervet. Det er opplagt betydelig mangel på informasjon blant myndigheter og arbeidsgivere med hensyn til utenlandske utdanningers innhold og kvalitet. Dette gjør det vanskelig å få formell godkjenning for utdanninger hos myndighetene og arbeidsgivere opplever at de tar en større risiko ved å ansette disse arbeidstakerne.

At landsspesifikk kompetanse er av betydning – på de måtene som er beskrevet over – kan forklare profilen på integreringsforløpet; at innvandrerne i den første etableringsfasen jevnt over har lavere suksess på arbeidsmarkedet enn resten av befolkningen. Den positive botidseffekten er

da et resultat av at innvandrerne bygger opp den manglende kompetansen ettersom erfaringene fra mottakerlandets arbeids- og dagligliv øker.

Resultatene fra analyser av levekårsundersøkelsen 1996 blant ikke-vestlige innvandrere i Norge viser at denne gruppen får lite igjen for den utdanningen de har med seg fra hjemlandet (Raaum 1998). Den lønnsmessige avkastningen av utdanning som er tatt i Norge, er imidlertid omtrent den samme for innvandrere og andre. En ny dansk analyse (Blume 2004) indikerer at det kan være ganske store variasjoner mellom innvandrere fra forskjellige ikke-vestlige land når det gjelder avkastning av den utdanningen de bringer med seg, sammenlignet med den de ervervet i Danmark. Mens irakere, iranere og vietnamesere fikk betydelig større lønnsmessig avkastning av dansk utdanning, var denne differansen ubetydelig for pakistanere og tyrkere.

Analysene i Raaum (1998) viser også at dess bedre innvandrere selv mener at de behersker muntlig norsk desto høyere arbeidsinntekt har de. Disse resultatene stemmer overens med det man finner i andre land der slike analyser er gjennomført (Constant og Schultz-Nielsen, 2004. Se også Raaum 1998, LaLonde og Topel, 1996, Pedersen 2002 for referanser). Rogstad (2001) har gjort dybdestudier som tyder på manglende forståelse for de sosiale og kulturelle koder hemmer den daglige kommunikasjonen mellom innvandrere og innfødte på norske arbeidsplasser. Selv om den formelle språkforståelsen bare er en del av det som skal til for å mestre kommunikasjonen med nye landsmenn, er det rimelig å tro at den er temmelig avgjørende for få grep om resten. I et lite språkområde som det skandinaviske kan derfor kommunikasjonsproblemene være spesielt store siden relativt få av innvandrerne har noen forhåndskunnskaper i norsk, svensk eller dansk.

### **Kvaliteten på kompetansen og nivået på arbeidsevnen**

At utdanninger fra ikke-vestlige land gir lavere lønnsmessig uttelling kan også være et resultat av at den i gjennomsnitt har relativt lavere kvalitet sammenlignet med den norske. Det ville jo ikke vært så rart siden Norge ligger i verden-

stoppen med hensyn til investerte ressurser per elev/student. Bratsberg og Terrell (2002) viser at inntektseffekten av utdanning for innvandrere i USA er positivt korrelert med ulike mål for kvaliteten av utdanningssystemet i deres eget fødeland. Ikke-vestlige innvandrere som kommer til Norge i voksen alder, har trolig i gjennomsnitt fått både dårligere ernæring og helsestell i løpet av oppveksten enn en gjennomsnittelig norsk arbeidstaker. Dette bidrar i så fall til høyere sykkelighet og flere helseproblemer som går ut over arbeidsevnen og fører til tidligere tilbaketreking fra arbeidsmarkedet. Mange av dem som er kommet til Norge fra ikke-vestlige land etter innvandringsstoppen i 1975, har fått oppholdstillatelse av humanitære grunner eller pga beskyttelsesbehov. Mange av disse har vært igjennom traumatiske opplevelser som kan påvirke helsesituasjonen i negativ retning. Blom (2004) viser at kvoteflyktningene er den gruppen – blant disse – som, korrigert for andre kjennetegn, har minst sannsynlighet for å være i ordinært arbeid. En nærliggende hypotese er at dette har sammenheng med at de i høyere grad har vært igjennom større og mer helseskadelige prøvelser, enn resten av denne innvandrergruppen, før de endte opp som flyktninger i Norge.

### Seleksjon med henblikk på individenes produktivitet

Hvem i et land er det som blir emigranter og hvilke av disse kommer til Norge? Hvem, henspeiler i denne sammenheng på individenes rangering med hensyn til kompetansenivå (individuell produktivitet) i den befolkningen de kommer fra, og i den befolkningen de reiser til. Dette er altså et spørsmål om korrelasjonen mellom det å bli en emigrant (innvandrer) og kompetanse. Er det de minst, mest eller gjennomsnittlig produktive i et land som blir emigranter, og hvem av disse drar hvor? Vi sier at en gruppe er positivt selektert dersom den har en høyere gjennomsnittsprøduktivitet enn befolkningen (eller referansegruppen det sammenlignes med), motsatt er den negativt selektert.

Diskusjonen om seleksjon er svært komplisert og er gitt mye plass innenfor den internasjonale forskningslitteraturen på feltet. Et sentralt moment i en slik vurdering er i hvilken grad individene velger selv – altså graden av

frivillighet i flyttebeslutningen. Det kan tenkes en skala fra helt frivillig – til helt tvungen.

På den *frivillige siden* ligger økonomisk motivert migrasjon; arbeidsemigranten som velger å flytte til et annet land for å jobbe der, etter å ha overveid inntekts- og utgiftssiden i flytteprosjektet. Norge har egentlig en svært begrenset erfaring med arbeidsinnvandring fra ikke-vestlige land. Før innvandringsstoppen, i 1975, kom det rundt titusen personer som arbeidsimmigranter fra Afrika og Asia; hovedsakelig India, Pakistan, Marokko og Tyrkia. Disse hadde i prinsippet inngått arbeidsavtaler før de kom til landet. Etter dette har Norge liten erfaring med arbeidsinnvandring fra land utenfor Europa og OECD. Fra 2002 – da det ble innført kvoter for fagarbeidere og spesialister fra land utenfor EØS – har det imidlertid vært en viss arbeidsimmigrasjon fra sentral- og østeuropeiske land. Denne har til dels blitt stimulert av byråer som driver med aktiv rekruttering for å leie ut fagarbeidere til norske arbeidsgivere. At det ble innført kvoter, innebar at det ble mulig å komme til Norge på egenhånd for å søke arbeid hvis man har de nødvendige kvalifikasjonene, en fagutdanning eller en fullført utdanning på høyskolenivå eller høyere. Disse kvotene har ikke vært i nærheten av å bli oppfylt. Etter 1. mai 2004 gjelder ingen kvotebegrensninger for innvandringen fra de nye EU-landene i Øst- og Sentral-Europa. I en overgangsfase stilles det imidlertid krav til de arbeidsforholdene som inngås, for at arbeidstillatelse skal innvilges. Det må være heltidsarbeid og norske lønns- og arbeidsbetingelser. Arbeidsimmigrasjon fra andre vestlige land utenfor Norden har i stor grad dreid seg om å skaffe spesialkompetanse til norsk næringsliv. Innenfor Norden har det vært et fritt arbeidsmarked siden 1954. På grunn av geografisk nærhet, lave kulturelle, økonomiske og sosiale barrierer mellom landene har dette arbeidsmarkedet blitt tatt i bruk både av høyt og lavt utdannet arbeidskraft. En indikasjon på at dette markedet fungerer til å utjevne regionale ubalanser er at de intern nordiske flyttestrømmene er følsomme for lønnsforskjeller og konjunktursvingninger mellom Norge, Sverige og Danmark (Pedersen 1996, Røed 1996).

På den *tvungne siden* ligger forfølgelsesmotivert migrasjon. I ytterkanten på denne siden finner vi kvoteflyktningene

som, for å få beskyttelse mot individuell forfølgelse, hentes ut av FN-leirene og plasseres i land de kanskje aldri har hørt om. Særlig etter at majoriteten av de vestlige landene innførte stopp for arbeidsinnvandring på 70-tallet, har det blitt glidende overganger mellom kategoriene økonomisk motivert og forfølgelsesmotivert migrasjon. Eller med andre ord, en del av dem som hovedsakelig ønsker å flytte til rike vestlige land fordi de vil oppnå en høyere levestandard og et tryggere liv, prøver trolig å komme inn via asylinstituttet, fordi arbeidsmigrasjonsveien er stengt. Dermed blir «strengheten» i mottakerlandenes politikk i forhold til asylsøkere også et viktig moment med hensyn til fordelingen av innvandrere mellom land.

Uten å vite noe mer om den konkrete sosiale og økonomiske situasjonen forfølgelsen utspiller seg innenfor, kan vi ikke si noe om seleksjon når det gjelder den tvungne migrasjonen. Når det gjelder den frivillige arbeidsmigrasjonen, trekker vi derimot generelle slutninger basert på antagelsen om økonomisk rasjonalitet. Prioriteringen mellom alternative flyttemål er da basert på vurderingen av egen kompetanse i forhold til avkastningen den gir i mottakerlandenes arbeidsmarkeder. I tillegg vil man legge vekt på de flyttekostnader alternativene innebærer. Beslutningen fattes selvfølgelig på grunnlag av sterkt begrenset informasjon og potensielle mottakerlands innvandringspolitikk legger store begrensninger på valgmulighetene. Aktiv rekruttering og tilrettelegging fra aktører på etterspørselssiden i mottakerlandenes arbeidsmarked er antagelig en viktig faktor i mange tilfeller.

En sentral hypotese er at det generelt er en positiv sammenheng mellom det å velge å bli emigrant og individuelle egenskaper som gir relativt høy produktivitet både i hjemlandet og i mottakerlandet (Chiswick 1978, 2000). Begrunnelsen for dette er dels at flyttekostnaddene synker med de samme typene egenskaper som øker produktiviteten: pågangsmot, kontaktevne, intelligens, språkkø m.m. Dels at de som har en type kompetanse som ikke passer i mot-

takerlandet, vil velge å bli hjemme eller dra et annet sted. Jamført med denne hypotesen er altså arbeidsemigranter en positivt selektert gruppe (sammenlignet med befolkningen i opprinnelseslandet). Dette gjelder særlig i forhold til produktive egenskaper av betydning for det arbeidsmarkedet de velger å dra til. Hvis dette er tilfelle, kan innvandrerne ta igjen – og kanskje gå forbi – de innfødte, med hensyn til arbeidsmarkedssuksess, ettersom de også bygger opp den kompetansen som er spesifikk for mottakerlandet.<sup>10</sup>

Borjas (1987) argumenterer for at den relative spredningen (skjevheten) i landenes inntektsfordelinger er av betydning for sammensetningen av migrasjonsstrømmene mellom dem. Det er de mottakerlandene som har den skjevste inntektsfordelingen, som har den mest produktive innvandrerbefolkningen fordi det er der de høye lønningene er høyest. For samme gjennomsnittsinntekt vil lønningene for den mest produktive arbeidskraften ligge høyest der inntektsfordelingen er skjevst. Motsatt vil de arbeidstakerne som har en tendens til å havne nederst i inntektsfordelingen, ønske å flytte dit inntektsfordelingen er mest sammenpresset (jevnest) fordi det er der de laveste lønningene er høyest.

Det er vanskelig å si i hvilken grad denne typen lønnsomhetsvurderinger gjør seg gjeldende blant flyktninger eller på myndighetssiden i landene som tar dem imot. Det er hevdet at noen land, i større grad enn andre, tar arbeidsmarkedsbehov med i betraktning når de aksepterer eller ikke aksepterer søknader om asyl. I den grad flyktninger selv kan velge mellom beskyttelsesland, er det ikke urimelig at de tar hensyn til hvor de har best muligheter for å lykkes på arbeidsmarkedet.

## Insentiver og preferanser

På grunn av ulik erfaringsbakgrunn, andre typer kulturelle, sosiale og familiære forpliktelse kan grupper av innvandrere ha holdninger, preferanser og normative føringer

<sup>10</sup> Chiswick (1978) benyttet hypotesen om positiv seleksjon til å forklare at innvandrere i USA så ut til å passere den innfødte befolkningen når det gjaldt lønnsnivå etter ca. femten år i landet. Det har senere blitt vist at dette resultatet var en effekt av at Chiswick benyttet tverrsnittsdata og ikke korrigererte for kohorteffekter og selektiv tilbakemigrasjon.

som påvirker arbeidsmarkedsatferden i en annen retning enn majoritetsbefolkningen. Dette dreier seg om svært forskjellige forhold. I hvilken grad de slår ut i sterkere eller svakere involvering og suksess i arbeidsmarkedet, er det selvfølgelig ikke mulig å si noe generelt om.

Slike spørsmål må utforskes ved å gå inn i de konkrete sosiale, økonomiske – og kulturelle kontekstene: Tradisjoner og kultur gjør at oppgavene i hjemmesfæren er betydelig skjevere fordelt mellom kjønnene i noen ikke-vestlige (fjernkulturelle) innvandrergupper – enn i den innfødte norske befolkningen. At dette virker negativt for kvinnes arbeidsmarkedsdeltagelse er det liten tvil om. Tradisjoner og kultur kan selvsagt også virke i retning av høy deltagelse. Engebriksen (2004) drøfter integrasjonsforløpene til tamilske immigranter ut ifra familie og slektskapstradisjoner i denne kulturen. Hun gir uttrykk for at ideologiene knyttet til det tamilske kastesystemet har bidratt til å fremme tamilske immigranternes suksess på arbeidsmarkedene i eksil.

*«The cast system as ideology and practice appears to concentrate resources around small numbers of people all considered relatives. People, land and wealth are resources thrown into the competition towards better social economic and symbolic position within the highly hierarchies of Sri Lankan society and the Tamil exile community. The unified and hardworking couple and their children appears as the central agents of this competition in exile.»* (Engebriksen 2004:12)

I fattige land med dårlig utbygde forsikrings- og kapitalmarkeder har familien en betydelig sterkere rolle som økonomisk enhet enn i land der velstandsnivået, fungerende markeder og offentlige ordninger gjør individuelle økonomiske strategier mindre risikofylte. Modeller som forutsetter at individer operer som uavhengige inntekts- eller nyttemaksimerende individer kan derfor gi villedende prediksjoner med hensyn til arbeidsmarkedsatferd. Stark (1991) viser hvordan internasjonal migrasjon kan analyseres som en del av en familiestrategi for å investere i produksjonskapital eller spre risiko. Familien investerer i emigrantens etablering i utlandet og ønsker å hente til-

bake så mye som mulig av inntekten. En måte å analysere forholdet mellom familien i hjemlandet og personen som reiser ut, er, jamført med Stark (1991), som et prinsipal-agent problem. Det vil si, en situasjon der eier og investor (familien) og utfører (emigranten) kan ha ulike interesser, og ulik tilgang på informasjon, med hensyn til utfallet av et prosjekt (migrasjonen). Det må etableres en form for «kontrakt» mellom partene med hensyn til fordelingen av utbyttet og den innsatsen som skal ytes. At familien i hjemlandet har relativt liten informasjon om det som skjer i eksil, kan gjøre det vanskelig å passe på at kontrakten overholdes. Ved å etablere tette sosiale grupper fra samme geografiske områder og til dels fra de samme familiene i utlandet kan kontrollproblemet i noen grad løses. Hvis da store deler av overskuddet overføres til familien i hjemlandet, kan det imidlertid oppstå insentivproblemer med hensyn til den enkelte innvandrers innsats på arbeidsmarkedet. Eller med andre ord, innvandreren kan velge å bryte med kontrakten på en måte som ikke så lett lar seg avsløre av den sosiale kontrollen.

På den annen side kan det tenkes at dersom innvandreren identifiserer seg mer med familiens prosjekt i hjemlandet enn det vedkommende selv har i mottakerlandet, kan insentivet til arbeidsmarkedsinnsats bli større enn for den innfødte delen av arbeidsstyrken. Dette kan for eksempel være tilfelle når det foreligger muligheter for arv og sannsynligheten for tilbakevending er relativt høy. Et moment som kan forsterke insentivet til høy arbeidsinnsats, er at kjøpekraften av en norsk lønn er større i de ikke-vestlige innvandrernes hjemland. Hvis innvandreren planlegger å reise hjem, eller kan bli tvunget til det, vil det lønne seg å utsette mye av konsumet til etter en eventuell hjemkomst og å jobbe ekstra mye, mens man ennå befinner seg i det rike mottakerlandet med det høye kostnadsnivået. Insentivet til å investere i human kapital som er spesifikk for mottakerlandet, kan imidlertid være relativt lite i en slik situasjon.

Velferdsstaten forsikrer befolkningen mot bortfall av arbeidsevne og/eller arbeidsløshet. Den skandinaviske velferdsmodellen er kjennetegnet ved at disse forsikringene er gode og omfatter (stort sett) alle som har lovlig opphold

i landet. Det er et generelt problem at høy standard for dem som lever av trygd, kan gjøre det lite fordelaktig å streve for å finne en jobb hvis forventet lønn er relativt lav. Samspillet mellom høye skattesatser og inntektsavhengige overføringer fra det offentlige kan skape «trygdefeller» der det ikke lønner seg å jobbe sammenlignet med å mota trygd. Røed og Zhang (2000) viser at det er en sterk sammenheng mellom det forventede økonomiske utbyttet av en endring i arbeidsmarkedsstatus – for eksempel fra arbeidsløs til sysselsatt – og sannsynligheten for at endringen skal finne sted. Både innfødte og innvandrere kan selvsagt havne i slike «trygdefeller» i bunnen av arbeidsmarkedet. På grunn av kompetanseunderskuddet og et generelt lavt utdanningsnivå kan problemet imidlertid være relativt større for innvandrerbefolkningen. Analyser fra Danmark tyder på at en betydelig større andel blant innvandrerne enn i resten av befolkningen, ikke hadde høyere disponibel inntekt med jobb, enn hvis de mottok dagpenger (Pedersen 2002, Schultz-Niesen og Constant 2004). Pedersen og Smith (2001) viser at det forventede inntektsgapet mellom situasjonen som arbeidstaker og arbeidsløs har en positiv effekt på arbeidsmarkedsdeltakelsen og en negativ effekt på risikoen for å bli arbeidsløs.

## Diskriminering

En hypotese er at innvandrere kommer dårligere ut på arbeidsmarkedet fordi de blir utsatt for etnisk diskriminering. Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet finner sted dersom individer blir lavere evaluert og gitt dårligere muligheter, lønn og arbeidsbetingelser, på grunn av etnisk bakgrunn og/eller nasjonal opprinnelse. Arbeidsgivere kan diskriminere mot innvandrere ved ansettelse og oppsigelser og ved å favorisere arbeidstakere fra majoritetsbefolkningen med hensyn til bedriftsintern karriereutvikling. Diskriminering er illegitimt og ofte direkte ulovlig. På dette feltet må forskere derfor jobbe som detektiver – på leting etter motiv og mulighet.

*Motivet* for diskriminering kan være basert på preferanser. Dette er tilfelle dersom arbeidsgivere foretrekker en etnisk norsk arbeidstaker selv om de vet (eller tror) at en arbeids-

søker med innvandrerbakgrunn er minst like produktiv. Dvs. at arbeidsgiveren er villig til å avvike fra det Becker kaller objektiv markedsatferd pga. en subjektiv smak.

*«If one individual discriminates against another his behavior lacks «objectivity»; in the market place, «objective» behavior is based on productivity alone.»* Becker (1971:39).

Det behøver imidlertid ikke være arbeidsgiverens egne holdninger som ligger til grunn for diskriminering basert på preferanser. Dersom de tror at bedriftens samhandlingspartnere – kunder, underleverandører eller viktige grupper blant de ansatte – har etniske preferanser, kan diskrimineringen være et resultat av rene lønnsomhetsbetraktninger.

Statistisk diskriminering kan praktiseres ut fra «objective behavior» når det knytter seg usikkerhet til hvor produktive arbeidstakere er. Det kan da være en lønnsom strategi for arbeidsgivere å benytte oppfatninger av gjennomsnittsproduktiviteten til observerbare grupper for å anslå individuelle egenskaper (Phelps, 1972). Tendensen til å gjøre dette vil være større desto større usikkerhet det knytter seg til individenes produktivitet, dvs. jo mer det koster å hente inn relevant informasjon. Etnisk opprinnelse eller bakgrunnsland er et slik lett observerbart kjennetegn som kan gi grunnlag for gruppeinndeling. Kvaliteten og innholdet i kompetansen til relativt nyankomne innvandrere, uten referanser og med utdanning fra et ikke-vestlig land, kan nok oppfattes som svært usikker. Mangelen på landsspesifikk kompetanse, og for noen også problemer knyttet til flyktningssituasjonen, innebærer at innvandrerne i – en ganske lang – periode etter ankomsten har betydelig lavere produktivitet enn innfødte arbeidstakere. Dette gir en lav gjennomsnittsproduktivitet for hele grupper av innvandrere fra samme opprinnelsesland. Situasjonen til synlige minoriteter i Norge ligger med andre ord godt til rette for statistisk diskriminering.

*Muligheten* for diskriminering øker når den er vanskelig å avdekke og hvis arbeidstakeren står i et avhengighetsforhold til arbeidsgiveren. Petersen og Saporta (2004) argumenterer for at arbeidsgiverens mulighet til å diskriminere

er større i ansettelsesprosessen enn i det bedriftsinterne opprykkssystemet eller ved oppsigelser. Hovedårsaken er at det i ansettelsesprosessen er vanskeligere å observere de alternative arbeidsgiverne velger mellom. Dette gjelder både for arbeidssøkeren selv og for andre interessenter, f. eks. myndigheter og fagforeninger. I det interne arbeidsmarkedet på en bedrift kjenner de ansatte i større grad hverandres kompetanse og innsats. Forfremmelser og lønnsforskjeller, omplasseringer eller oppsigelser som ikke er begrunnet i produktivitet, blir derfor lettere avslørt. Motivet for å utøve statistisk diskriminering vil antagelig bli svakere ettersom arbeidsgivere blir bedre kjent med den individuelle innvandrers gode og dårlige sider som arbeidstaker.

Når noen arbeidstakere har færre, få, eller ingen alternativer til den jobben en arbeidsgiver tilbyr, øker også dennes mulighet for å diskriminere mot disse. Eller med andre ord, hvis arbeidsgiveren opptrer som monopsonist (enekjøper) kan denne posisjonen utnyttes til å presse ned lønnsnivået på samme måte som en monopolist i produktmarkedet, på grunn av manglende konkurranse, kan sette opp prisen på sine varer. Nyankomne innvandrere har på grunn av kompetanseunderskuddet betydelig færre alternativer i arbeidsmarkedet enn andre. Dette kan gjøre at de havner i avhengighetsforhold der de kan bli utnyttet av arbeidsgiveren og som det kan være vanskelig å komme seg ut av.

Diskriminering er vanskelig å avdekke bare med data om den faktiske lønns- og sysselsettingsutviklingen for ulike grupper av arbeidstakere. De forskjellene som gjenstår, etter kontroll for observerbare produktive egenskaper som utdanning, erfaring, ansiennitet, gjen-speiler ikke nødvendigvis illegitim forskjellsbehandling (diskriminering). For at man skal kunne konkludere med at dette faktisk er tilfellet, må uobserverbare individuelle egenskaper, av betydning for produktiviteten, være tilfeldig fordelt mellom gruppene. Desto flere slike produktive egenskaper som kan observeres – og dermed kontrolleres for i analysene av gruppespesifikke forskjeller i arbeidsmarkedssuksess – desto nærmere kan man antagelig komme en indikator for diskriminering. Som beskrevet

ovenfor er en sentral forklaring på inntektsgapet mellom innvandrere og majoritetsbefolkningen at innvandrere har et kompetanseunderskudd som stammer fra manglende landsspesifikke erfaringer og utdanning. I den grad dette er tilfellet, er gapet et resultat av systematiske produktivitetsforskjeller mellom gruppene og ikke diskriminering. Denne forklaringen gjelder imidlertid ikke for den delen av innvandrerbefolkningen som er oppvokst i Norge og har sin utdanning herfra. Støren (2002) analyserer arbeidsmarkedskarrieren til et kull studenter, uteksaminert fra norske universiteter og høyskoler i 1994/95, i en fireårsperiode etter fullført utdanning. Undersøkelsen viser at nyutdannede ikke-vestlige innvandrere – med norsk høyere utdanning – har langt høyere sannsynlighet for å oppleve arbeidsledighet de første årene etter eksamen enn de med etnisk norsk bakgrunn.

Diskriminering har blitt forsøkt avdekket ved konstruksjon av forskjellige (kvasi)eksperimentelle situasjoner. Et eksempel er da man innførte «blind auditions» til symfoniorkestre i USA. I en statistisk analyse av effekten på kjønnsfordelingen i ansettelsene fant Goldin og Rouse (2000) at sannsynligheten for at kvinnelige musikere kom gjennom første runde, økte med femti prosent.

En eksperimentell metode for å teste graden av diskriminering ved ansettelse er utviklet av International Labour Office (ILO) og gjennomført i flere vestlige land (Wrench 1996, Cross og Waldinger 1997). Utgangspunktet er tilfeldige utvalg av utlyste jobber. Par av testpersoner; med så like kvalifikasjoner som mulig, én med og én uten minoritetsbakgrunn, utgir seg så for søkere. Ideen er at ved å holde andre relevante bakgrunnsvariable konstante blir det mulig å utlede betydningen av fremmedartede navn og etnisk bakgrunn fra utfallene av ansettelsesprosessene. Resultatene fra de landene der metoden er gjennomført, tyder på at diskriminering er et omfattende fenomen som opptrer i omtrent samme grad i de vestlige landene. I mellom tretti og førti prosent av ansettelsene skjer det etnisk diskriminering (Cross og Waldinger 1997:14). Dette gjelder uavhengig av landsspesifikke forskjeller i lovverk, næringsstruktur og innvandringshistorie.



## FORSKNINGSTEMAER

### Om kompetanse

Mange innvandrere mangler antagelig deler av den kompetansen som skal til for å etablere seg trygt innenfor det norske arbeidsmarkedet. I den videre forskningen om integrasjonsforløpet er det derfor viktig å øke den konkrete forståelsen for hva innvandrernes kompetanseunderskudd består i og hvordan det kan bygges ned. Dette kan gi et bedre grunnlag både for å vurdere omfanget av problemet i forhold til dagens innvandrerbefolkning og framtidige innvandring fra forskjellige områder, og for å utforme effektive kvalifiseringstiltak. Nedenfor forslås noen temaer for videre forskning som kan bidra til en utdyping av denne forståelsen.

### Betydningen av kulturell, sosial og økonomisk avstand

Både når det gjelder kommunikasjonsevne, verdien av formell utdanning og yrkeserfaring fra hjemlandet er det rimelig å tro at innvandrernes kompetanseunderskudd øker med den kulturelle, økonomiske og sosiale avstanden mellom opprinnelses- og mottakerland. Dette forklarer at ikke-vestlige innvandrere starter med et betydelig større inntektsgap til den opprinnelige befolkningen enn de som flytter til Skandinavia fra andre vestlige land. Vestlig og ikke-vestlig er imidlertid svært grove kategorier og vi vet lite om de mekanismene som gjør at slik avstand kan skape kompetanseunderskudd av betydning for integrasjonsforløpet. Er det først og fremst forskjeller i økonomiske utviklingsnivåer mellom sender og mottakerland som er utslagsgivende? Eller er problemene mer genuint knyttet til kulturelle, sosiale og politiske forståelsesformer? En mulig framgangsmåte for å få mer grep om dette feltet er å identifisere dimensjoner i den økonomiske, politiske og kulturelle avstanden mellom sender- og mottakerland; religion, politisk system, utdanningssystem, konfliktnivå og indikatorer for økonomisk utviklingsnivå. Innvandrernes plassering langs slike dimensjoner kan så analyseres i sammenheng med integrasjonsforløpet. Hva betyr det for

eksempel for avkastning av utdanningen fra hjemlandet at noen opprinnelsesland, som Sri Lanka og Filippinene, har svært vestlig inspirerte utdanningssystemer?

### Betydningen av kvaliteten i skolesystem og helsestell

Hvis systemene for grunnleggende kompetanseoppbygning – skole, helsestell, ernæring – er dårligere i innvandrernes oppvekstområde enn i Norge, kan dette være en årsak til at integreringsforløpet flater ut på et relativt lavt nivå. Som nevnt tidligere kan dette være en del av forklaringen på at de asiatiske arbeidsinnvandrerne, som kom til Norge tidlig på syttitallet, i relativt stor grad har blitt yrkespassive før pensjonsalderen. Med utgangspunkt i internasjonale databaser om utdanning, helsestell og ernæring kan det muligens etableres indikatorer for kvaliteten på slike systemer i forskjellige land. Inkludering av slike kvalitetsindikatorer i analyser av avkastningen av utdanning fra hjemlandet og Norge kan gi større forståelse for hvordan verdiene etableres. Likeledes kan indikatorer for kvaliteten på det helsesystemet og den ernærings situasjonen individer har vært omfattet av i oppveksten, være viktige forklaringsvariable i analyser av arbeidsmarkedsdeltagelse og pensjoneringsatferd.

### Kommunikasjonsfavouriserende teknologiske og organisatoriske endringer

Et tema for videre forskning er knyttet til hypotesen om at økende etterspørsel etter kommunikasjonskompetanse har gjort integrasjonsprosessen stadig vanskeligere. For å undersøke denne hypotesen nærmere er det nødvendig å identifisere de organisatoriske og teknologiske endringene i produksjonsstrukturen som eventuelt forårsaker denne utviklingen. En vei å gå kan være å benytte data som kobler bedrifts- og arbeidstakerkjennetegn. Det vil si som samtidig gir informasjon om arbeidstakeres bakgrunn og individuelle utvikling og om de bedriftene de jobber i. Med slike data kan man analysere sammenhengene mellom trekk ved organiseringen av arbeidet, og bedriftenes teknologiske karakteristika på den ene siden, og etnisk

bakgrunn og individuelle karriereforløp på den andre. For å etablere slike datasett må man trolig koble survey- og registerinformasjon.

Ferske resultater fra Norge tyder på at arbeidsmarkedsutsiktene for personer som, betinget på utdanning og erfaring, ligger i den nedre delen av lønnsfordelingen, er blitt betydelig dårligere (Røed og Nordberg 2004). Dvs. at det er ikke de høyt eller de lavt utdannede, de med kort eller lang erfaring, som har fått større problemer, men de minst produktive innen hver gruppe (gitt erfaring og utdanning). Det er mulig denne trenden delvis er et resultat av de samme organisatoriske og teknologiske endringsprosessene som øker kravene til kommunikasjonskompetanse. Analysene til Røed og Nordberg (2004) tyder i så fall på at trenden slår inn på alle nivåer i arbeidsmarkedet. Hypotesen kan utdypes ved at man undersøker hvordan den innvandrede arbeidskraften plasserer seg i dette bildet.

### Sorteringsmekanismer

Skandinaviske velferdsstater har de jevneste (mest sammenpressede) inntektsfordelingene i verden. Jæmført med Borjas (1985, 1987) sin teori om seleksjonsskjevhet trekker dette i retning av at innvandrere til Skandinavia i gjennomsnitt er mindre produktive enn befolkningene der de kommer fra, og at denne negative skjevheten er større desto skjevare inntektsfordelingen er i hjemlandene. Når det gjelder returnmigrasjon er det de mest produktive blant innvandrerne som finner det lønnsomt å dra hjem igjen (Borjas og Bratsberg, 1996). Seleksjonshypotesen kan altså også bidra med en forklaring på at innvandrere i Skandinavia ikke henter inn de innfødte med hensyn til arbeidsmarkeds-suksess. De som emigrerer fra Skandinavia, skal, jæmført med teorien, være et positivt utvalg av befolkningen med hensyn til egenskaper av betydning for lønnsevnen. Studier av emigrasjonen fra Norge, Sverige og Danmark tyder på at dette er tilfellet både med hensyn til observerbare og uobserverbare egenskaper (Pedersen og Røed 2003, Pedersen et al. 2003). Borjas sin teori forutsetter imidlertid at migrantene selv har innflytelse på beslutningen om å flytte og at vedkommende gjør en lønnsomhetsvurdering. Det er

imidlertid uklart hvilke type sorteringsmekanismer som er og har vært i funksjon når det gjelder innvandringen og returnmigrasjon. Det knytter seg interessante spørsmål til hvordan dette har variert med den situasjonen som utløser migrasjonen og med det formelle regelverket migrasjonen blir omfattet av. I hvilken grad velger flyktninger og asylsøkere mellom mottakerland og i hvilken grad siler mottakerland flyktninger, for eksempel ut ifra arbeidsmarkedsbehov. En mer systematisk sammenligning av integrasjonsforløpet til innvandrere som er kommet som kvoteflyktninger via FN, som resultat av katastrofesituasjoner i hjemlandet, på egenhånd som asylsøkere, ved familiegjenforening eller som arbeidsimmigranter til forskjellige mottakerland, kan kanskje gi innblikk i slike prosesser.

### Mottakerapparatet

Det mottakerapparatet som møter immigrantene ved ankomst varierer med hvilken kategori de tilhører. Variasjonene har også vært stor over tid og mellom mottakerland. Evalueringer av myndighetenes håndtering av introduksjonsfasen kan gi innblikk i hvilke typer tiltak som virker positivt for integreringen i arbeidsmarkedet. Hva blir for eksempel effekten av de tvungne introduksjonskursene (innføres fra 2005) for forskjellige kategorier flyktninger og familiegjenforente? Hvilken betydning har kjennetegn ved næringsstrukturen og arbeidsmarkedet i de kommunene flyktninger først bosettes for integrasjonsforløpet?

### Konjunktursvingninger

At ikke-vestlige innvandrere stiller med et kompetanseunderskudd kan bidra til å forklare at lønns- og sysselsettingsutviklingen deres er mer sårbar for konjunktursvingninger. Den positive botidseffekten i årene etter ankomsten blir trolig betydelig sterkere dersom innvandrere har jobb. Når dette er tilfellet, vil perioder med arbeidsløshet også koste dem mer enn innfødte arbeidstakere i form av tapt lønnsvekst. Et annet moment er at den usikkerheten som knytter seg til innvandrerne evner og utdanning, kan gjøre at deres jobbsannsynlighet reduseres relativt mye i en lavkonjunktur. At innvandrere i gjennomsnitt har lavere relevant kompetanse,

kan også bidra til dette siden kompetansekravene øker i dårlige tider. Når arbeidsgiverne får flere alternativer å velge mellom, velges de mer risikofylte og mindre kompetente bort. Dermed synker også innvandrernes styrke i lønnsforhandlingene med arbeidsgivere relativt mye som et resultat av lavkonjunkturen. Et tema for videre forskning, i denne sammenheng, er hvordan perioder med arbeidsledighet – og konjunktursvingninger – påvirker utviklingen av innvandreres atferd og arbeidsmarkedskarrierer. Kan for eksempel effekten på deltagelse eller senere lønnsutvikling bli mer negativ enn for andre hvis de rammes av arbeidsledighet i en tidlig fase av integrasjonsforløpet – mens botidseffekten ennå er sterkt positiv? Blom (2004) tyder på at dette ikke er tilfellet. Relativt nyinnvandrede arbeidstakere har færre røtter i lokalmiljøet. Er de dermed mer geografisk mobile slik at lavkonjunkturer i det lokale arbeidsmarkedet i større grad utløser flytting til et sted der de økonomiske utsiktene er bedre? Flyktninger og asylsøkere har blitt bosatt i norske kommuner. Det er mulig at denne typen eksogen variasjon i bosetningsmønsteret kan utnyttes til å utlede slike effekter av konjunktursvingninger som er rensset for den typen seleksjonsskjevheter som oppstår når økonomiske aktører tilpasser seg ut fra lønnsomhetsbetraktninger.

### Veier inn i arbeidsmarkedet

Generelt gjør kompetanseunderskuddet innvandrerne til en sårbar, relativt svak, gruppe på arbeidsmarkedet – særlig i den første perioden etter ankomsten til mottakerlandet. Pga sterke fagforeninger og høy dekningsgrad for tariffavtalene er lønnsfleksibiliteten nedover mindre i Norge og resten av Skandinavia enn i mange andre vestlige land. De faktiske «minstelønningene», i store deler av det norske arbeidsmarkedet, er dessuten blant de høyeste i verden. Det stilles derfor høye produktivitetskrav til den relativt lavt kvalifiserte arbeidskraften og gjør det kanskje ekstra vanskelig å komme inn i arbeidsmarkedet nedenfra. Dette kan være en viktig forklaring på den høye andelen innvandrere blant de arbeidsløse i skandinaviske land.

Hvilke veier finner innvandrere inn i det norske arbeidsmarkedet? Må de gå utenom bransjer med høy

«minstelønn», organisasjonsgrad og gode tariffavtaler og finne veien inn via midlertidige arbeidsforhold i utkanten av det offisielle arbeidsmarkedet. I Norge er ikke-vestlige innvandrere overrepresentert innen noen få næringer med lave krav til formell kompetanse og relativt lav organiseringsgrad (Østby 2004). Andersson og Wadensjö (2004) finner at immigranter fra Sør-Amerika, Afrika og Asia er overrepresentert i svenske vikarbyråer. Men de viser også at denne gruppen har høyere sannsynlighet enn andre ansatte i disse byråene for å gå over i fast arbeid. Dette tolkes som en indikasjon på at slike byråer kan fungere som et springbrett til en mer etablert arbeidsmarkedstatus for denne gruppen.

Siden innvandrernes problemer med å få fotfeste i arbeidsmarkedet delvis kan forklares med at de mangler forskjellige typer kompetanse, blir kvalifisering et nøkkelord. Evalueringer av ulike typer arbeids-, utdannings- og kvalifiseringstiltak er viktig for at myndighetene skal kunne bygge opp nødvendig kompetanse om hvilke ordninger som har god effekt for forskjellige grupper av innvandrere. *På dette området er det gjort altfor lite.* Slike effektevalueringer bør baseres på paneldata som kan etableres fra administrative registre. Ved kobling av disse registrene kan man i prinsippet etablere databaser som inneholder individuelle arbeidsmarkedshistorier for alle lovlige innvandrere og sammenligne integrasjonsforløpene til individer som har og ikke har deltatt i ulike typer arbeidsmarkedstiltak.

### Gode og dårlige sirkler

I den første fasen står innvandrere fra ikke-vestlige land overfor et ganske begrenset sett av muligheter og må ofte ta til takke med de jobbene innfødte arbeidstakere nødvendig vil ha; relativt usikre, slitsomme, kjedelige og dårlig betalte jobber.

Et viktig spørsmål, som bør bli et tema for videre forskning, er om innvandrere også i større grad enn innfødte arbeidstakere blir værende innenfor dette segmentet. I så fall hemmes den økonomiske integrasjonsprosessen og det kan etableres varige forskjeller basert på etnisk bakgrunn. Opphopning av arbeidsmiljøproblemer innen slike jobber

kan også virke negativt inn på integrasjonsforløpet. For arbeidsimmigrantene, som kom fra Asia tidlig på 70-tallet, var det i stor grad fysisk slitsomme jobber på gulvet i norsk industri som var inngangsporten til arbeidsmarkedet. Høy tilbøyelighet til uføretrygd i denne gruppen (Bratsberg et al. 2004) kan være resultatet av den fysiske slitasje de ble utsatt for i disse jobbene. Det er også mulig at disse jobbene var lite kvalifiserende for videre karrierer ettersom industriusselsettingen skrumpet på bekostning av vekst i servicenæringen og offentlig sektor.

### Om insentiver

#### Kulturelle og sosiale føringer

Den individuelle økonomiske rasjonaliteten utspiller seg innenfor kulturelle bindinger, sosiale og familiære forpliktelser. Det er klart at slike rammebetingelser ofte kan variere mellom ikke-vestlige innvandrere og majoritetsbefolkningen. En interessant problemstilling er hvordan slike variasjoner kan påvirke arbeidsmarkedsatferd. Analyser av dette temaet vil innebære å kartlegge familiære, sosiale og kulturelle strukturer som gjør seg gjeldende for innvandrergrupper fra forskjellige områder. Hvordan er forbindelsen mellom innvandreren i Norge og familien i hjemlandet med hensyn til økonomiske og sosiale forpliktelser? En faktor av betydning er muligens den sammenheng som gjelder mellom de økonomiske prosjektene som realiseres der og her. Hvilken type «kontrakt» gjelder for samspillet mellom disse «partene» og hvordan påvirker «kontraktsvilkårene» innvandrers insentiver og atferd i det norske arbeidsmarkedet?

I forhold til denne typen spørsmål kan man se for seg et fruktbart tverrfaglig samarbeid mellom for eksempel antropologer, sosiologer og samfunnsøkonomer. I første omgang er kanskje denne typen analyser mer egnet for kvalitative (casestudier) enn kvantitative analyser.

#### Betingelsene for immigrasjon

Et tema er hvilke føringer for arbeidsmarkedsinsentivene og atferden som kan ligge i betingelser for opphold. I den internasjonale litteratur er betydningen av at oppholdet i mottakerlandet har en midlertidig karakter, vært ana-

lysert i en slik sammenheng. Midlertidighet er et resultat av, enten at innvandrerne selv ønsker, og planlegger, å reise hjem, eller at den formelle oppholdstillatelsen bare gjelder for en periode. Det kan være spesielt interessant å studere de tilfellene der slike betingelser endres i løpet av integrasjonsprosessen.

#### Trygdefeller

I hvilken grad påvirkes innvandrers arbeidsmarkedsatferd og sannsynlighet for å være i jobb av den typen insentivproblemer som skapes av skatte- og overføringssystemet? På bakgrunn av den relativt lave arbeidsstyrkedeltagelsen og høye trygdeavhengigheten blant innvandrere vil det være av interesse å undersøke om de i relativt stor grad rammes av denne typen problemer. Dynamikken i trygdeavhengigheten med hensyn på botid og på hvilken måte denne påvirkes av forventet inntektsøkning ved å få en jobb, kan analyseres ved hjelp av registerdata.

#### Om diskriminering

Det er viktig å fastslå i hvilken grad og på hvilken måte diskriminering representerer et hinder for at innvandrere får brukt sin kompetanse i det norske arbeidsmarkedet.

Også på dette området er det antagelig mulig å utnytte registerdata. Ved å kontrollere analyser av individuell lønns- og sysselsettingsutvikling for det rike settet av bakgrunnsvariable som er tilgjengelig i denne databasen, kan man få fram indikatorer på omfanget av problemet. En interessant gruppe å studere i denne sammenheng er personer med innvandrerbakgrunn som har vokst opp i Norge og fått norsk utdanning.

Basert på denne typen statistiske analyser kan man imidlertid bare få grove anslag på problemets omfang. For å få en dypere forståelse av diskrimineringsårsaker, art og utbredelse må man antagelig benytte et sett av kvalitative og kvantitative metoder. En mulighet er å gjennomføre eksperimentelle studier av den typen ILO har utviklet og testet i mange vestlige land. Som beskrevet foran, gir denne metoden muligheter for å fastslå i hvilken grad diskriminering gjør seg gjeldende i ansettelsesprosesser.

Ved å følge testpersonene gjennom hele prosessen – fra første telefonkontakt til et eventuelt tilbud om jobb – kan fremgangsmåten også gi informasjon om på hvilket stadium diskriminering finner sted. For at resultatene skal kunne generaliseres, er det viktig å sørge for at de utlyste jobbene som studeres, blir etablert som et tilfeldig utvalg. Metoden har ikke vært benyttet i Norge og Sverige på grunn av forskningsetiske innvendinger (se diskusjon i Rogstad 1996). I 2003 anbefalte den daværende lederen av «Makt och integrasjonsutredningen», Anders Westholm, at man skulle benytte metoden i Sverige (Dagens Nyheter 14. april 2003).

Et annet eksempel på eksperimentelle studier som er tatt i bruk for å avdekke diskriminerende praksis, er Edin og Lagerström (2004) som analyserer den svenske arbeidsmarkedsetatens stillingsbase. På denne basen legger arbeidssøkere inn CV-er og andre relevante opplysninger. I basen kan søkerne velge å sensurere opplysninger om kjønn og navn. Ved hjelp av statistiske metoder sammenlignet Edin og Lagerström arbeidsgivernes tilbøyelighet til å kontakte innvandrere og kvinner i den sensurerte og ikke-sensurerte gruppen (med og uten kjønn og navn). Samme typen stillingsbaser er tilgjengelig hos den norske arbeidsmarkedsetaten.

## Referanser

- Andersson P. og E. Wadensjö (2004), «Temporary Employment Agencies: A Route for immigrants to Enter the Labour Market?». *IZA Discussion Paper Series* 1090.
- Barth E., B. Bratsberg og O. Raaum (2004), «Identifying earnings assimilation of immigrants under changing macroeconomic conditions». *Scandinavian Journal of Economics*. 106:1–22.
- Barth, E., B. Bratsberg og O. Raaum (2004), «Mulighetenes land? Inntektsprofiler for innvandrere til Norge og USA» *Tidsskrift for samfunnsforskning* 45: 637–658.
- Barth, E., B. Bratsberg og O. Raaum (2002), «Inntektsutvikling for innvandrere,» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 19: 133–144.
- Becker G. (1971), *The Economics of Discrimination* (2. utgave). Chicago: University of Chicago Press.
- Blom, S. (2004), Labour Market Integration of Refugees in Norway under Changing Macro-Economic Conditions». *Journal of International Migration and Integration*. 5:1–31.
- Borjas, G.J. (1985), «Assimilation, Changes in Cohort Quality, and the Earnings of Immigrants». *Journal of Labor Economics*, 3: 463–489.
- Borjas, G.J. (1987), «Self Selection and the Earnings of Immigrants». *American Economic Review* 77: 531–553.
- Borjas, G.J. (1995), «Assimilation and Changes in Cohort Quality Revisited: What Happened to Immigrant Earnings in the 1980s?». *Journal of Labor Economics*, 13:201–245.
- Borjas, G.J. og B. Bratsberg (1996), «Who Leaves? The Out-migration of the Foreign Born», *Review of Economics and Statistics* 78: 165–176.
- Bratsberg B., O. Raaum (2004) og K. Røed (2004), «Lifecycle Employment and Earning of Labor Migrants to Norway». Paper presentert på EALE-konferansen i Lisboa, august 2004.
- Bratsberg, B. og J.F. Ragan, Jr., (2002) «The Impact of Host-Country Schooling on Earnings – A Study of Male Immigrants in the United States», *Journal of Human Resources*, 37: 63–105.
- Bratsberg, B. og D. Terrell (2002), «School Quality and Returns to Education of U.S. Immigrants,» *Economic Inquiry*, 40: 177-198.
- Blume, K. (2004), «Are Immigrants' Qualifications from their Home-Country Transferable?» Paper presentert på EALE-konferansen i Lisboa, august 2004

- Chiswick, B. (2000), «Are Immigrants Favourably Self-Selected? An Economic analysis» I: C.B. Brettell og J. F. Hollifield (red.), *Migration Theory*, New York: Routledge.
- Chiswick, B. (1978), The Effects of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men». *Journal of Political Economy*, 86: 897–921.
- Chiswick, B., Y. Cohen og T. Zach (1997), «The Labor Market Status of Immigrants: Effects of the Unemployment Rate at Arrival and Duration of Residence». *Industrial and Labor Relations Review*, 50: 289–303.
- Chiswick, B. og M. Hurst (1996), «The Employment, Unemployment, and Unemployment Compensation Benefits og Immigrants». *Research in Employment policy*, Vol.1.
- Constant, A. og M.L. Schultz-Niesen (2004), «Labor Force Participation and Unemployment: Incentives and Preferences». I: Zimmermann, K.F. og T. Tranæs (red.). *Migrants, Work, and the Welfare State*. University Press of Southern Denmark
- Cross, M. og R. Waldinger (1997), *Key Issues for Research and Policy on Migrants in Cities. Metropolis*. Utrecht: ERCOMER Publications office.
- Edin P. A og J. Lagerström (2004), Blind Dates: Quasi-Experimental Evidence on Discrimination, *Working paper*
- Edin, P.A., R.J. LaLonde og O. Åslund (2000), «Emigration of Immigrants and measures of immigrant assimilation: Evidence from Sweden». *Swedish Economic Policy Review*: 163–204.
- Ekeberg, J. og B. Gustavson (1995), *Innvandrere på arbeidsmarknaden*. Stockholm: SNS förlag
- Ekeberg, J.(1983), *Innkost effekter av innvandring*. Lund Economic Studies, no. 27
- Engebriksen A. (2004), *Kinship, gender regimes and adaptation processes in exile. The case of Tamil and Somali immigrant families in Norway*. Upublisert manuskript, NOVA, Oslo.
- Goldin, C. og C. Rouse (2000), «Orchestrating Impartiality: The impact of Blind Auditions on Female Musicians». *American Economic Review*, 90:714–741.
- Kjelsrud, M. (1992), «Innvandrere rammes hardest av lavkonjunkturen», *Samfunnsspeilet* 1:92, Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Lie, B. (2004), *Fakta om ti innvandregrupper i Norge*. Rapport 14/2004, Statistisk sentralbyrå: Oslo-Kongsvinger.
- Longva P. og O. Raaum (2003), «Earning assimilation of immigrants in Norway – A reappraisal». *Journal of Population Economics*, 16: 469–489.
- OECD (2001), The employment of foreigners: Outlook and issues in OECD countries. I: OECD Employment Outlook, juni 2001
- Pedersen P.J. og M. Røed (2003) «The Selectivity of International Migration – the Scandinavian Case.» *Paper presentert på EALE-konferansen i Sevilla*, september 2003.
- Pedersen P. J. M. Røed og L. Schröder (2003), «Emigration from the Scandinavian Welfare state». I: Andersen T.M. og P. Molander (red.), *Alternatives for welfare policy*, Cambridge University Press.
- Pedersen P.J. (2002), *Arbeidsmarkedintegrasjon, arbeidsmarkedspolitik og overførselsinkomster – forskningsmessig viden om immigrasjon fra mindre utviklede land siden 1980*, AMID Working Paper Series 7/2002. Aarhus universitet
- Pedersen P.J. og N. Smith (2001), *Unemployment traps: Do Financial Dis-incentives matter?* IZA Discussion Paper No 274
- Pedersen P.J. (1996), «Aggregate Intra-Nordic-EC Mobility». I: Pedersen, P. J. (red.) *Scandinavian skill migration in the 1980's*. Amsterdam: North-Holland.
- Phelps, E.S. (1972), «The Statistical Theory of Racism and Sexism». *The American Economic Review*, LXII: 659–661
- Petersen T. og I. Saporta (2004), «The Opportunity Structure for Discrimination». *American Journal of Sociology*, 109: 852–901.
- Raaum, O. (1999), «Utdanning, språkkunnskaper og inntekt blant ikke-vestlige innvandrere i Norge». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 16: 191–201.
- Rosholm, M., K. Scott og L. Husted (2000), «The times They Are A-Changing. Organizational Change and Immigrant Employment Opportunities in Scandinavia. CLS Working Paper 00-07
- Rogstad, J., (2001), *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Institutt for samfunnsforskning, Unipax
- Rogstad, Jon (1996), «Etikk og metode – noen problemer i studiet av diskriminering». *Sosiologisk tidsskrift*, 4:197–218.

- Røed, K. og M. Nordberg (2004), «Have the relative employment prospects of the low-skilled deteriorated after all?». *Journal of Population Economics*, 17 :67–83.
- Røed, K. og T. Zhang (2000), *Labour Market Transition and Economic Incentives*. Memorandum 15/2000, Økonomisk Institutt, Universitetet i Oslo.
- Røed, M. (1996), «Educational background and migratory behaviour in the Scandinavian labour market.» I: P. J. Pedersen (red.) *Scandinavian skill migration in the 1980's*. Amsterdam: North-Holland.
- Schultz-Niesen, M.L. og A. Constant (2004), «Employment Trends for Immigrants and Natives.» I: Zimmermann, K.F. og T. Tranæs (red.). *Migrants, Work, and the Welfare State*. University Press of Southern Denmark
- Smith N. (2001), «Innvandrerens integrasjon på arbeidsmarkedet – utfordring for det danske velferdssamfundet», *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 18:101–111.
- Stark, O. (1991), *The Migration of Labor*. Basil Blackwell Ltd
- Storsletten, K. «Fiscal Implications of Immigration – A Net Present Value Calculation», *Scandinavian Journal of Economics*, 2003, 105: 487–506.
- Støren, L. A., (2002), *De første årene av karrieren. Forskjeller og likheter mellom minoritet og majoritet med høyere utdanning*. Rapport 7/2002. Oslo Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Wadensjö E. og G. Christer (2004) «Some Socioeconomic Consequences of Immigration». I: Zimmermann, K.F. og T. Tranæs (red.). *Migrants, Work, and the Welfare State*. University Press of Southern Denmark
- Wadensjö, E. (1973), *Immigrasjon och samhälls ekonomi*. Lund: Studentlitteratur.
- Wrench, J. (1996), *Preventing Racism at the Workplace. A report on 16 European countries*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Østby, L., *Innvandrere i Norge –hvem er de og hvordan går det med dem? Del II Levekår*. Notat 66: 2004, Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå





4. Harald Dale-Olsen, Institutt for samfunnsforskning →

# Omstillinger

### INNLEDNING

Omstilling er et nødvendig fenomen i en økonomi. Vi lever i en omskiftelig verden, hvor hendelser inntreffer og kunnskap endres. Som følge av dette vil det til enhver tid, i alle sektorer og næringer, både skapes og nedlegges jobber. Enkelte bedrifter blir nedlagt, mens andre bedrifter etableres. Kapital flyttes mellom virksomheter. Enkelte arbeidstakere blir sagt opp, andre slutter frivillig. Enkelte arbeidstakere begynner direkte i nye jobber, noen blir arbeidsledige, mens andre igjen kanskje trekker seg ut av arbeidsmarkedet. Denne karakteristikken av en økonomi beskriver et dynamisk og turbulent system, hvor det foregår en kontinuerlig reallokering av samfunnets ressurser. Selv om denne prosessen er nødvendig, behøver den verken skje på optimal eller smertefri måte. Omstillinger har konsekvenser for og blir drevet frem på flere nivåer i arbeidslivet. Endringer på et nivå påvirker naturlig nok de andre nivåene.

På et makronivå skal omstillinger sikre samfunnsøkonomisk optimal allokering av ressursene. Omstillinger kan her være nødvendig som følge av teknologisk endring eller globalisering med tilhørende økende grad av internasjonal konkurranse og migrasjon. Endringer i forholdet mellom sektorer vil også være naturlig å vurdere i et makroperspektiv. Globalisering kan for eksempel initiere omstillinger i sektorenes tilbud av varer og tjenester (for eksempel privatisering). Innad i et sektornivå må man også vurdere endringer i lønnsystemer, ansettelsesvern og pensjonsrettigheter. Omstillinger innen offentlig sektor og mellom offentlig og privat sektor involverer således flere perspektiver. Omstillingene i offentlig sektor gjennomføres både for å sikre optimal ressursallokering i offentlig sektor, men også som et virkemiddel for å oppnå tilsvarende på makronivå. Dette skaper spesielle utfordringer. På et virksomhetsnivå kan konkurrenters atferd og for eksempel eierskapskifte (fisjoner/fusjoner) skape behov for omstillinger. Innad i virksomhetene kan dette gi seg utslag i innføring av nye lønnsystemer, ny teknologi og nye strukturer. På individnivå avspeiles omstillinger gjennom krav om ny kunnskap, beherskelse

av ny teknologi, tilpasning til nye arbeidsoppgaver, samt endringer i individenes preferanser knyttet til avveiningen mellom konsum og fritid. Ut ifra denne beskrivelsen ser en at omstillinger omfatter både de store endringer og den lille kontinuerlige reallokeringen, dvs. en kunnskapsstatus om omstillinger skal ideelt dekke konsekvensene av de store nedbemanninger og omfattende reformer i arbeidslivet til de små daglige justeringer.

Kunnskap om hvordan omstillinger påvirker samfunnet i alle dets aspekter, er et viktig mål. Nå er ikke omstillinger et tema som er ukjent. Det finnes et vell av studier som direkte og indirekte omhandler omstillinger i alle dens former. Studiene analyserer hva som skaper eller medfører omstillinger, hvordan omstillingsprosessen forløper og hvilke konsekvenser omstillinger får. Felles for alle studiene er at verken empirisk eller teoretisk er omstilling dessverre et entydig begrep. Et annet felles problem er at man sjelden har informasjon om hva som ville ha skjedd hvis omstillingen(e) ikke hadde funnet sted. Dette skaper et metodisk problem, som drøftes i siste avsnitt.

Hensikten med denne kunnskapsstatusen er å oppsummere noe av hva vi vet i dag, for derigjennom å vise hvor det er behov for ytterligere forskning. Denne kunnskapsstatusen er selektiv på grunn av mengden med studier som kan knyttes til omstillinger. Omstillinger som tema kan oppdeles i flere deltemaer. Kunnskapsstatusen er selektiv for den gjør ikke et forsøk på å omtale alle studier innen et deltema, den er selektiv idet den kun omtaler utvalgte deltemaer, og den er selektiv fordi den i stor utstrekning har en økonomisk tilnærming. Kunnskapsstatusens struktur er bygd opp rundt på hvilket nivå omstillingene får en effekt. Dette betyr at kunnskapsstatusen fokuserer på hvilke effekter en omstillingsprosess får og i liten grad fokuserer på omstillingsprosessen i seg selv. Mange studier er ikke omtalt. Dette er som sagt ikke et resultat av en kvalitetsmessig vurdering, men kun som følge av omfangsbegrensninger og tilgjengelighet. Omstillinger er et viktig tema i mange prosjekter i Arbeidslivsprogrammet, men mange resultater fra disse prosjektene er dessverre ennå ikke tilgjengelige.

Kunnskapsstatusen vil ha følgende struktur: Neste avsnitt vil fokusere på relasjonen mellom omstillinger og individet, med spesiell fokus på nedbemanning, teknologisk endring og gruppespesifikke forskjeller. Avsnittet deretter fokuserer på hvordan omstillinger slår ut for bedrifter og hvordan de skjer innad i bedrifter. Fokus vil være rettet spesielt mot produksjonsteknologi, seleksjon og kostnader. Omstillinger på et nasjonalt og sektormessig nivå er tema for neste avsnitt. Spesiell fokus rettes her mot omstillingsevne, institusjonelle forhold som lover, reguleringer og forhandlingsstrukturer, geografiske og sektormessige forhold. Kunnskapsstatusen avsluttes med en diskusjon om data og metoder. Hvert av avsnittene inneholder en avsluttende betraktning om hvilke spørsmål og temaer fremtidig forskning bør konsentreres om.

## OMSTILLINGER OG INDIVIDET

Det er åpenbart at omstillinger får konsekvenser for individet – konsekvenser som kan være både negative og positive. Det er en hel internasjonal litteratur som fokuserer på de pekuniære konsekvensene av omstilling, og da spesielt omstillinger som resulterer i nedbemanning.

### Nedbemanning

Nedbemanning er spesielt studert i USA.<sup>11</sup> Denne litteraturen identifiserte opprinnelig en sterk vedvarende negativ effekt knyttet til det å miste jobben ved nedbemanning. Det året arbeidstakerne mistet jobben, tapte de mellom 25 til 40 prosent i årlig inntekt (Topel, 1990; Stevens, 1997), men mye av dette skyldes redusert inntekt grunnet ledighet. Time- eller ukelønnen falt kun med mellom 12–17 prosent. En nyere studie observerer derimot kun ubetydelige lønnsforskjeller mellom dem som mister jobben ved nedbemanning og andre arbeidstakere (Abbring mfl., 2002).

Inntektstapet startet faktisk før selve nedbemanningen (Jacobsen mfl., 1993), og vedvarte lenge etter. Stevens (1997)

fant også at arbeidstakere som har mistet jobben ved nedbemanning minst 6 år før, tjener 9 prosent mindre enn forventet. Mye av denne effekten skyldes imidlertid at disse arbeiderne i mellomtiden har opplevd nedbemanning hos nye arbeidsgivere. De arbeidstakerne som unngår dette, opplevde et inntektstap på kun 1 prosent. Mye av inntektstapet som er forbundet med nedbemanning, skyldes følgelig at noen arbeidstakere kommer inn i et dårligere arbeidsmarked, med mindre stabile bedrifter. Et visst inntektstap oppstår også fordi arbeidstakere ved nedbemanning i større grad blir ansatt i deltidsjobber (i Canada)(McCall, 1997). Arbeidstakere som er ansatt i større bedrifter, tapte mer ved nedbemanning enn ansatte i småbedrifter, og ansatte med mye ansiennitet tapte mer enn arbeidstakere med kort ansiennitet (Carrington, 1993).

Det er utført langt færre studier i Europa (Winter-Ebmer, 2001; Couch, 2001; Burda og Mertens, 2001; Bender mfl., 2002), og resultatene fra disse spriker langt mer. Bender mfl. identifiserte kun små lønnsforskjeller. Couch fant en inntektsreduksjon på 13,5 prosent det året arbeidstakerne opplever en nedbemanning, men 2 år senere var forskjellene kun 6,5 prosent. Burda og Mertens så store forskjeller i effekten av nedbemanning på lønnen avhengig av hvor i inntektsfordelingene arbeidstakerne befinner seg. For arbeidstakere i den nederste kvartilen observerte de faktisk en lønnsøkning på 2 prosent, mens i de øverste tre kvartilene fant de et lønnstap på rundt 17 prosent.

I Norge så er det til min kjennskap kun gjort en studie av de lønnsmessige effektene for arbeiderne av nedbemanning. Huttunen mfl. (2003) er i norsk målestokk banebrytende, idet de er den eneste studien som i større målestokk prøver å måle konsekvensene for en arbeidstaker av å bli nedbemannet. De brukte norske komplette registerdata for perioden 1986–2000. Problemet ved dette er naturligvis at disse datakildene ikke inneholder direkte informasjon om nedbemanning. Dette medførte at Huttunen mfl. målte nedbemanning indirekte, dvs. ved store arbeidsstokkendringer. De fant sterke vedvarende effekter av å miste jobben

<sup>11</sup> For kunnskapsstatuser, se Fallick (1996) og Kletzer (1998).

etter nedbemanning. I tråd med andre studier så de også at ansatte med lengre ansiennitet og ansatte i store bedrifter tapte mest på nedbemanningen.

Huttunen mfl. observerte noe overraskende at de ansatte som blir værende til bedriften blir nedlagt, faktisk klarte seg bedre enn de ansatte som forlot bedriften tidligere. Det virker rimelig å tro at arbeidstakere som kan forberede seg på og bruke tid på å bytte arbeidsplass, vil kunne finne bedre jobber enn de som går etter nedleggningen. At arbeidstakere begynner å se seg om etter nye muligheter før det er «kroken på døren», er kjent. I USA fant Magnani (2001) for eksempel at økte sannsynligheten for jobbtap med ett standard avvik (86 prosent), så økte sannsynligheten for at arbeiderne byttet sektor (og jobb) med 10,5 prosent. En skulle også tro at det er de beste som går først, siden disse burde ha de beste mulighetene til å finne seg nye attraktive jobber. Dette reiser også spørsmålet om forhåndsvarsler fungerer slik man har trodd. Friesen (1997) fant i Canada at innføringen av gruppebestemt forhåndsvarsel reduserte tiden som ledig for arbeidstakere som mistet jobben ved nedleggelse av bedriften. Individuelle varsler (uavhengig av bedriftsnedleggelse) hadde ingen slik effekt. Friesen forklarte dette med at så lenge bedriften eksisterer, så vil arbeidstakerne håpe på å få tilbake jobben, og utsetter derfor søking etter nye arbeidsgivere.

### **Andre kostnader forbundet med nedbemanning og omstillinger som ikke er direkte relatert til lønn**

Det er en kjensgjerning at omstillinger medfører andre kostnader for arbeiderne enn de rent pekuniære. I de mer intervjuerrelaterte studiene finner man at større omstillinger oppfattes av individet oftere som noe negativt enn som noe positivt (for eksempel Holter mfl., 1998) og er særlig forbundet med stress (for eksempel Nytrø mfl., 2000; Saksvik mfl., 2002). Det er derfor ikke overraskende at de fleste studier finner negative konsekvenser for arbeidstaker-

nes helse (Ferrie mfl., 2001; Quinlan mfl., 2001; Kivimäki mfl., 2003).<sup>12</sup>

I intervjuene finner man at ansatte ofte savner informasjon, de deltar sjelden aktivt, målene ved omstillingene var uklare og mange erfarte omstillingstretthet. De kvalitative studiene har en mer prosessorientert tilnærming (naturlig nok), og studerer til dels selve omstillingsprosessen (for eksempel Holter mfl., 1998; Saksvik mfl., 2002; Salomon mfl., 2003). Saksvik mfl. (2002) fremhevet blant annet motivering og evnen til å lære av tidligere feil, deltakelse og forhandlinger mellom nivåer og ulike oppfatninger om organisasjonsstrukturen og klargjøring av ansvarsroller som særlig viktige prosessfaktorer for hvordan utfallet blir. Salomon mfl. (2003) antydte for eksempel at sluttvederlag kan dempe negative følelser ved nedbemanning, men studien reiste også spørsmål knyttet til hvem som får (trynefaktor) og andre virkemidler som for eksempel ventelønn.

Men oppfatningene om omstillingene er sterkt avhengig av hvilken type omstilling det er. Nedbemanningsprosessen er naturlig nok preget av negative følelser, og det samme gjelder flytting av drift mellom enheter som er meget spredt geografisk sett – å la flygeledernes kollektive sykemelding og medfølgende lammelse av luftrommet over Sør-Norge 24. september 2004. Holter mfl. (1998) påpekte likheten i det psykiske landskapet med det som oppstår ved samlivsbrudd. Når Grimsmo og Hilsen (2000) studerte sammenhengen mellom arbeidsmiljø og omstillinger for 2112 personer trukket fra Levekår 1996, så fant de at mer selvbestemmelse, mer medvirkning, mindre tidskrav og mer faglig utvikling øker arbeidernes positive oppfatning av arbeidsmiljøet (indeks avledet fra informasjon om bedre arbeidsmiljø, større jobbtilfredshet, større arbeidsglede). Arbeidsintensitet og jobbkrav har derimot liten betydning. Økt mestring og redusert intensitet gir derimot klart bedre helse, mens stigende krav om kvalitet, knappere tid, vanskeligere oppgaver og mindre autonomi ga dårligere helse. Le Grand mfl. (1996) hevder at innføringen av hierarkisk utformede organisasjoner vil være

<sup>12</sup> Dette kapittelet om omstillinger fokuserer i liten grad på effekten av omstillinger på arbeidstakernes helse, da dette temaet belyses i Rasmussen (2004).

bedre for arbeidstakerne enn såkalte flate strukturer. De totale effektene av slike omstillinger vil trolig først slå ut etter en tid.<sup>13</sup>

## Konsekvensen av omstillinger for ulike grupper

Omstillinger slår forskjellig ut for ulike grupper. Med grupper tenker jeg her på for eksempel aldersgrupper, kvinner og menn, næringer og ulike utdanninger og yrker.

### Alder

Grimsmo og Hilsen (2000) (og Hilsen og Grimsmo, 2000) betraktet omstillinger i relasjon til alder og kjønn. En kunne her tenke seg at økte kompetansekrav skapte problemer for eldre arbeidstakere. Eldre arbeidstakere oppfattes jo som mindre omstillingsvillige og «med hang til det gamle» (Lyng, 1999). I Grimsmo og Hilsens studie viste det seg at tilegnelsen av ny kompetanse avtok med alderen, men både andelen som oppfattet at de måtte tilegne seg ny kompetanse og andelen som var engstelig for å ikke klare nye kompetansekrav, var heller uavhengig av alder. Men det er klart at alder betyr mye når en først mister jobben. Amerikanske data viser for eksempel at sysselsettingsraten var 20 prosentpoeng lavere blant 55-åringene som mistet jobben ved nedbemanning enn andre 55-åringene (Chan og Stevens, 2001). Rodriguez og Zavodny (2003) viste i tillegg at tilbøyeligheten blant eldre arbeidstakere til å miste jobben ved nedbemanning er større enn blant yngre arbeidstakere, og denne relative forskjellen er voksende (og dette påpeker de ikke skyldes en utdanningseffekt).

### Utdanning og yrke

Utdanning er selvfølgelig også viktig for om arbeidstakere opplever nedbemanning. Utdanning bestemmer ditt yrke og det påvirker ditt valg av arbeidsplass (og dermed næring – visse næringer er for eksempel mer utsatt enn

andre for nedbemanning). I USA i perioden 1981–95 er høyere utdanning og funksjonæryrker mer skjermet mot nedbemanning, mens blant næringene er industrien mest preget av nedbemanningene (Farber, 1997). Entorf mfl. (1999) fant tilsvarende at datamaskinbrukere er skjermet mot tap av arbeidsplassen så sant de «dårlige tidene» ikke varer for lenge. Dette kan knapt sies å være så veldig overraskende. Men i USA er sannsynligheten for å miste jobben ved nedbemanning blant universitetsutdannede økt i forhold til de lavt utdannede, og dette er tilsynelatende i strid med hva en skulle forvente ettersom de teknologiske endringene krever bedre utdannet arbeidskraft (Rodriguez og Zavodny, 2003).

Noen land, deriblant Norge og Italia, virker her til en viss grad å «gå mot strømmen.» I motsetning til hva som observeres i andre land, gir høyere utdanning i Norge økende beskyttelse mot nedbemanning forårsaket av økende konkurranse med omverdenen. Salvanes og Førre (2003) fant at når konkurransen øker, blir lav og middels utdannede i langt større grad offer for nedbemanning enn høyt utdannede som er skjermet mot nedbemanningene. I Italia så man at teknologisk fremgang økte den relative etterspørselen etter skolert arbeidskraft, men eksportrelaterte etterspørselsendringer reduserte den relative etterspørselen etter godt utdannet arbeidskraft (Manasse mfl., 2004). Verken Berman mfl. (1998) eller Machin og van Reenen (1998) fant noen tilsvarende sterke handelseffekter.

### Kjønn, familie, geografi og marginale grupper

Kjønnsdimensjonen betyr naturlig noe også for omstillinger, men har hittil ikke vært dominerende som forskningstema. I det siste året har det vært skrevet mye om kvinner og tidsklemmen i populærlitteratur og aviser. Omstillinger kan direkte og indirekte kreve tid og energi av arbeidstakeren, slik at hvis man observerer en økt omstillingstakt, så burde

<sup>13</sup> Csonka påpeker at «selv om det fleksible arbeide generelt oppleves som tilfredstillende, synes det fleksible arbeide således for de høyere funksjonærens vedkommende at indgå i et kredsløb af længere arbejdstid og højere arbejdsintensitet, som i længden kan bidrage til stress og andre psykiske arbejdsmiljøproblemer» (Csonka, 2000:264).

denne ramme kvinner mest. Dette virker det som er galt. Økninger i jobb- og tidskrav oppfattes faktisk mye sterkere blant menn enn blant kvinner (Grimsmo og Hilsen, 2000). Oppfatningene knyttet til mestring viste derimot ingen kjønnsforskjeller. Men Thaulow og Friche fremhever at omstillingene kan også skape marginalisering av mange grupper (Thaulow og Friche, 2000).

Omstillinger vil for eksempel ha forskjellig effekt i rurale og urbane strøk, og vil nok trolig oppfattes som forskjellige også. Omstillinger medfører som sagt perioder med stress for de ansatte. Vi vet også at perioder med stress for ansatte også er en belastning internt i familier. Det er også åpenbart at omstillinger slår ulikt ut avhengig av familie- og regional tilknytning. Medfører omstillinger overtallighet, vil konsekvensene av dette for familiene være sterkt avhengige av hvor i landet man bor. Ubehaget for den enkelte, som er forbundet med omstillinger, vil også bli påvirket av hvordan omstillingene håndteres.

Det er faktisk få studier av konsekvenser av nedbemanning for familien. Charles og Stephens (2004) studerte hvordan skilsmissetilbøyeligheten blir påvirket av at arbeidstakeren mister jobben ved nedbemanning, og sammenlignet dette med hva som skjer hvis arbeidstakeren blir ufør. Ideen er at begge disse fenomenene er knyttet til inntektstap, noe som igjen skal øke skilsmissetilbøyeligheten. De fant at kun nedbemanning har noen effekt og kun når nedbemanningen ikke medfører bedriftsnedleggelse. Dette tolket de for det første som et tegn på at ikke kun en pekuniær motivasjon er grunnet til skilsmissen(!), og for det andre at det også overføres et signal om produktive evner.

Det er imidlertid en annen serie med studier som eksplisitt ser på konsekvensene for familien. Disse studiene ser på hva som skjer med arbeidstilbudet til de konene som opplever at mannen mister jobben etter en nedbemanning. I litteraturen kalles dette «The Added Worker Effect». Blant de nyeste arbeidene her er Stephens' (2002), som i USA identifiserte sterke vedvarende endringer i hustruens arbeidstilbud. Hennes arbeidstilbud øker slik at det faktisk kompenserer for over 25 prosent av ektemannens tapte inntekt.

### **Lønnsmessige konsekvenser av andre typer omstillinger enn nedbemanning**

Dette avsnittet har hittil handlet mye om nedbemanning og konsekvensene en nedbemanning får. Omstillinger handler om annet enn nedbemanning, og det er klart at andre typer omstillinger kan også få lønnsmessige konsekvenser. I internasjonale studier har temaet gjerne vært knyttet til innfasingen av ny teknologi, opplæring, organisasjonsendringer og andre former for arbeidsordninger. Disse emnene blir drøftet andre steder, så jeg vil kun kort nevne noen spesielt interessante funn.

### **Innføring av ny teknologi og nye måter å organisere arbeidet**

Det er en hel serie studier som finner sterke sammenhenger mellom lønnsnivået i en bedrift og dens organisasjons- og produksjonsteknologi sammenlignet med andre bedrifter i samme næring (Krueger, 1993; Doms mfl., 1997; Autor mfl., 1998; Entorf mfl., 1999; Appelbaum mfl., 2000; Allen, 2001; Capelli og Neumark, 2001). Krueger (1993) rapporterte om at arbeidere som anvender datamaskiner i arbeidet, mottar 15 prosent høyere lønninger enn andre arbeidere. Entorf mfl. (1999) fant en tilsvarende premie på 15–20 prosent, men observerer at datamaskinbrukerne var bedre betalt allerede før innføringen av ny teknologi. Selve avkastningen på datamaskinbruken var kun 2 prosent.

Nå er det visse forhold som tyder på at disse premiene ved datamaskinbruk ikke skyldes det å være spesielt flink med datamaskiner, men heller flink innen områder hvor datamaskinen er et godt hjelpemiddel. Borghans og ter Weel (2004) viste for eksempel at det er evner knyttet til det å skrive gode dokumenter eller utføre matematiske analyser som gir opphav til lønnspremier, mens det å kunne bruke en datamaskin godt er mindre viktig. Doms mfl. (1997) fant at ansatte i de bedriftene som bruker den minst avanserte teknologien, mottar hele 20 prosent lavere lønn enn ansatte i de mest avanserte bedriftene. Allen (2001) observerte tilsvarende at erfarne arbeidstakere i FoU-intensive næringer opplever en klart lavere lønnsvekst enn arbeidstakere i mindre FoU-intensive næringer. Internettbrukere tjente klart

mer enn andre når Internett var nytt (8 prosent premie i 1997), men når nesten «alle» er blitt brukere, så er premien forsvunnet (eller negativ) (Lee og Kim, 2004).

I litteraturen er det lite tvil om at både teknologiske og organisasjonsmessige endringer og omstillinger er kunnskapsskjev («skill-biased»). Det er en hel serie empiriske studier og survey-artikler som påpeker dette (Caroli og van Reenen, 2001; Acemoglu, 2002; Bauer og Bender, 2004). Hva mener man nå med kunnskapsskjev?

Med kunnskapsskjev mener man ganske enkelt at den teknologiske endringen gir opphav til produktivtvekst som slår ut forskjellig avhengig av utdanningsnivå (eller kunnskapsnivå). En annen beskrivelse finner man i Caselli (1999). Anta at alle arbeidere anvender samme teknologi. Å tilegne seg kunnskapene til å anvende denne «gamle» teknologien er gratis. Anta at en ny teknologi eller maskiner blir tilgjengelig for produksjon på et bestemt tidspunkt, og at det blir investert i disse nye maskinene. Denne nye teknologien er mer produktiv og lønnes bedre. Alle arbeidere, hvor opplæringskostnadene er mindre enn lønnsgevinsten ved å jobbe med den mer produktive teknologien, vil nå tilegne seg og sette i gang produksjon med den nye teknologien. Hvis den nye teknologien er tilstrekkelig revolusjonerende, ja da vil alle skifte, men hvis den bare er passe mer produktiv, så vil økonomien være kjennetegnet på at begge produksjonsteknikkene er i bruk. Men arbeiderne som tar i bruk den nye teknologien – de kunnskapsrike – har to fordeler fremfor de andre arbeiderne. For det første vil deres maskiner være mer produktive i seg selv, noe som impliserer høyere lønninger. For det andre vil faktorforholdet mellom kapital og arbeidskraft forskyves i likevekt. Det relative forholdet mellom kapital og arbeidskraft vil dermed øke der hvor den nye teknologien tas i bruk, noe som også resulterer i høyere lønninger her, mens det faller der hvor den gamle teknologien fortsatt anvendes. I denne beskrivelsen er kunnskap og teknologivalg komplementære. Økt tilbud av mer kunnskapsrik arbeidskraft induserer utviklingen av kunnskapskomplementære teknologier (Acemoglu 2002, 2003). Selv om selvfølgelig teknologisk endring og organisasjonsmessig endring ikke er identiske prosesser, vil de i denne sammenhengen være like.

Caroli og van Reenen (2001) påviste at nye organisasjonsmåter eller organisasjonsmessige endringer (OE) reduserer etterspørselen etter arbeidskraft med lavt kunnskapsnivå, OE øker produktiviteten mest der hvor kunnskapsnivået allerede er størst, og OE øker de lokale lønnsforskjellene mellom arbeidskraft med høyt og lavt kunnskapsnivå. Teknologisk endring er også komplementær til utdanning. Bauer og Bender (2004) viste tilsvarende at OE gir høyere jobbtap-rater og avgangsrater og dermed lavere sysselsettingsvekst for arbeidskraft med lite eller middels utdanning, mens sysselsettingsmønsteret for høyt utdannet arbeidskraft er upåvirket av OE. De typiske OE-variablene som selvstyrte arbeidsgrupper og færre hierarkiske nivåer påvirker i liten grad gjennomtrekken av arbeidskraft. Men utvidet satsing på IKT øker faktisk gjennomtrekken av (høyt) kvalifisert arbeidskraft.

Disse resultatene observeres til en viss grad også i Norge, selv om de norske bidragene ikke akkurat dominerer. Schøne (2000) konkluderte også med at «... fleksible virksomheter» – dvs. virksomheter som tilbyr mye opplæring og som benytter tiltak for fleksibel arbeidsorganisering – ikke skiller seg målbart fra andre virksomheter når det gjelder nivået på gjennomtrekken. Motsetninger finnes, i det at akkurat bruk av arbeidsgrupper øker gjennomtrekken i norske bedrifter. Schøne (2002) gikk videre og påviste at høyere etterspørsel etter velutdannet arbeidskraft er sterkt relatert til innføring av ny teknologi, eller sagt på en annen måte, selv de som innfører ny teknologi etterspør godt utdannet arbeidskraft. Men de etterspør også nye måter å organisere arbeidet på. Schøne viser at teknologiske og organisasjonsmessige endringer er komplementære.

## SELEKSJON, VEIER INN PÅ OG VEIER I ARBEIDSMARKEDET

Utfallene etter omstillingene gjelder ikke bare jobb/ikke jobb, men også hvilken jobb. Tidligere i dette avsnittet har vi sett at nedbemanning medfører et inntektstap for arbeidstakerne. Spørsmålet er hvorfor dette inntektstapet

oppstår, dvs. medfører omstillinger og overtallighet, en *sortering av arbeidere* til dårlige jobber, til et annenklasses arbeidsmarked med lite sikre og dårlig betalte jobber. Hvordan påvirker omstillinger sorteringen av arbeidere til jobber? Stevens' (1997) resultat i USA tyder jo til en viss grad på at «omstilt» låses til dårlige jobber og karriereveier. I så fall, hvorfor?

Enkelte studier betrakter stillingene i visse bedrifter som om de var kjedet i en hierarkisk rekke eller pyramide. Alle ansatte blir ansatt nederst i hierarkiet. For å klatre oppover i organisasjonen måtte en ansatt først starte på bunnen, for deretter gjennom forfremmelser å stige i hierarkiet. Andre bedrifter lar ansatte starte i ulike plasseringer i hierarkiet. Men også her er det gjerne bestemte jobber som er inngangsportaler til organisasjonen. Disse kan kalles «ports of entry» (Lazaer og Oyer, 2002; Hunnes mfl., 2003). Hvordan påvirker nedbemanning seleksjonen inn til inngangsportalene? Knyttes det i større grad et signal (negativt eller positivt) til arbeidere som må gå etter nedbemanning? Får disse arbeiderne kun adgang («legge til kai» for å følge havneterminologien) til annenrangs inngangsportaler, som så gir begrensede karriereveier? Doeringer og Piore (1971) skrev om interne og segmenterte arbeidsmarkeder allerede for over 30 år siden. Er seleksjon inn til ulike inngangsportaler grunnlaget eller forsterker denne seleksjonen det norske arbeidsmarkedet som et segmentert arbeidsmarked?

### Fremtidig forskning

Gjennomgangen over viser at det er mye uavklart når det gjelder de økonomiske konsekvensene for arbeidstakere ved å bli nedbemannet. Vi vet ikke *hvilke konsekvenser nedbemanning egentlig får*, særlig på sikt. Dette gjelder både pengemessige (lønn) konsekvenser og mer ikke-pekuniære konsekvenser. Vi vet følgelig heller ikke *hvorfor og hvordan* nedbemanning gir seg varige utslag. Dette reiser uansett viktige spørsmål knyttet til *diskriminering, signalering og seleksjon*. Tidligere studier viser klare metodeproblemer knyttet til hvordan og hvem man evaluerer, men også dataproblemer. Ytterligere forskning om nedbemanning

er derfor viktig. Norsk arbeidslivsforskning bør ha store muligheter til å levere viktige bidrag innen denne litteraturen. Dette gjelder særlig fordi man i Norge har tilgang på unike datakilder.

*Kjønns- og familiedimensjonen er lite utforsket i relasjon til omstillinger*. Poenget med å referere til studier av «the Added Worker Effect» er at denne litteraturen viser at nedbemanning rammer flere enn kun de ansatte. Hvilke konsekvenser dette har i Norge, vet vi til mitt kjennskap overhodet ikke noe om. Dette har også konsekvenser for hvordan man skal tolke hvordan omstillinger kan ha ulike konsekvenser for kvinner og menn.

Når det gjelder marginaliserte grupper, er det påfallende at ingen studier i Norge har sett på *hvordan omstillinger oppfattes og slår ut for innvandrere generelt*. Kan selve omstillingsprosessen faktisk bidra til å heve deres posisjon? Omstillinger tvinger arbeidstakere å erverve seg nye kunnskaper. For vel etablerte arbeidstakere kan dette oppfattes tyngre enn for innvandrere som allerede har vært igjennom hva som må regnes som en meget kraftig omstillingsprosess. Dette fordrer selvfølgelig at innvandrere gjennom denne prosessen lærer mer enn hva de taper i form av det antatt dårligere utgangspunktet og hvordan de behandles i det norske arbeidslivet. Dette betyr selvfølgelig at de også kan komme dårligere ut av omstillingsprosesser.

*Selve omstillingsprosessen i seg selv bør også være et viktig tema for videre forskning*. En omstilling er en komplisert prosess og man har ikke et spesielt godt grep om hvordan denne (disse) prosessen(e) forløper. Kan man identifisere spesielt kritiske perioder/faser og grep som er spesielt uheldige for de ansatte? Er det mulig å generalisere trekk ved enkelte omstillingsprosesser?

De fulle konsekvensene av omstillinger, både store og små, bruker tid før de er synlige. Selve prosessen tar tid, og utfallet tar tid. *De langsiktige effektene av omstillinger er dårlig belyst*. En omstilling kan umiddelbart ha negative følger for individene, men over tid gi positive sluttresultat. Dette betyr at en evaluering av de totale konsekvensene av en omstillingsprosess må ta hensyn til at selve prosessen tar tid. Det er derfor essensielt å følge personer over tid.



Selv der hvor kun deler av arbeidsstokken blir berørt, må alle studeres.

Omstillinger medfører kostnader for arbeiderne, men kan også ha positive aspekter. Selv om omstillinger bestemmes av virksomheter, partene i arbeidslivet og myndighetene kan omstillingene i seg selv være initiert som følge av endringer i individenes preferanser. Er det visse typer omstillinger som ikke fordrer spesielle tiltak, og kan vi identifisere omstillinger og tiltak som har en åpenbart gunstig effekt? Stikkord er *omstillinger som goder*. Dette aspektet er i langt mindre grad fremme i studiene av omstillinger. Det hadde vært interessant og studert arbeidere som ble omstilt (på en eller annen måte, for eksempel ved en større nedbemanning) lengre perioder (for eksempel 1, 5, 10 og 15 år) etter selve omstillingen. Gjennom en slik undersøkelse ville man ha sett et utviklingsforløp når det gjelder individenes oppfatning av omstillingen. Negative følelser under omstillingen á la samlivstap, ville kunne observeres å snu når man erkjenner de nye mulighetene. Her kunne man også få studert mulige eksterne effekter for samfunnet og for bedriftene, men akkurat dette temaet vil jeg komme tilbake til senere i artikkelen.

## OMSTILLINGER FOR BEDRIFTER OG INNAD I VIRKSOMHETER

Som for arbeiderne vil omstillinger ha positive og negative sider. Denne delen vil fokusere på hvordan omstillinger får konsekvenser for virksomhetene. Her bør man legge merke til at dette omfatter både private og offentlige virksomheter. Omstillinger er forbundet med kostnader, og disse omstillingskostnadene varierer med hvilken produksjonsfaktor som omstilles. På mange måter vil for eksempel kapitalutstyr være vanskeligere og dyrere å justere enn arbeidskraft. Hvilke kostnader er forbundet med omstillinger? Stikkord er omstillingskostnader og produksjonsfaktorer. Foregår omstillingsprosesser jevnt, eller er de kjennetegnet ved større endringer? Avgjørende for hvordan omstillingen blir gjennomført, er selve strukturen på omstillingskostnadene.

## Omstillingskostnadenes struktur

I over 15 år har en serie teoretiske og empiriske studier fokusert på bedriftenes kostnader ved justering/ending/omstilling av produksjonsfaktorene. For et utvalg av arbeider med fokus på kapital- og arbeidskraftsendringer kan man se på for eksempel Hamermesh (1989, 1993, 1995), Caballero og Engel (1991, 1998, 1999), Jaramillo mfl.(1993), Pfann og Palm (1993), Foote (1997), Alonso-Borrego (1998), Abel og Eberly (1999), Cooper og Haltiwanger (2002), Modesto og Thomas (2002), Fairise og Féve (2002), Abowd og Kramarz (2003). Hamermesh og Pfann (1996) presenterer en kunnskapsstatus over den tidlige litteraturen. To spørsmål har dominert i denne litteraturen. For det første har en mengde studier undersøkt om justeringskostnader er asymmetriske. Her spør man om det koster like mye å øke faktormengden med en enhet som det koster å redusere mengden med en enhet. For det andre har en mengde studier undersøkt om det finnes noen faste kostnadselementer (såkalt ikke-konvekset) når man justerer faktorbruken. Spørsmålet er følgelig om justeringskostnader er konvekse eller ikke-konvekse?

Det har etter hvert etablert seg en enighet om at justeringskostnader, uansett om det er forbundet med kapital- eller arbeidskraftendringer, så er de asymmetriske og er forbundet med faste kostnadselementer (til og med irreversible). Den teoretiske studien til Abel og Eberly (1999) viste for eksempel at irreversibilitet i kapitalakkumulasjonen kan både øke eller redusere akkumulasjonen. Begge tilfellene er mulig fordi usikkerhet knyttet til investeringer reduserer nivået, mens irreversibilitetsaspektet ved kapitalinvesteringer hindrer foretaket å kvitte seg med kapital når marginalavkastningen av kapital er lav. Cooper og Haltiwangers empiriske studie av kostnadene forbundet med justeringer av kapitalutstyret viste tilsvarende at det finnes både konvekse og ikke-konvekse kostnader forbundet med slike endringer. De empiriske studiene til Hamermesh, Pfann og Palm og Jaramillo mfl. indikerte at oppsigelseskostnader er forskjellige fra ansettelseskostnader. Pfann og Palm fant at ansettelseskostnadene er større enn oppsigelseskostnadene for produksjonsarbeidere, mens det omvendte er tilfelle for ikke-produksjonsarbeidere.

Enkelte av arbeidene over tar utgangspunkt i hva som kalles (S,s)-regel for justeringer (Caballero og Engel, 1991, 1998, 1999; Foote, 1997). En typisk (S,s)-regel innebærer at en aktør lar sin handlingsvariabel variere fritt (for eksempel avta) helt til man når et kritisk nivå, symbolisert med s. Når s inntreffer, aktiveres aktøren til å utføre en handling som oppjusterer handlingsvariabelen tilbake til S igjen, og syklusen starter på nytt. Justeringen av flere av faktorene en bedrift anvender, kan tenkes følge en slik mekanisme. Betrakt en bedrifts behov for arbeidskraft. Sannsynligvis har bedriften en oppfatning om et ideelt nivå på arbeidsstokken. Ettersom tiden går, så slutter arbeidstakere jevnt og trutt av ulike årsaker. Til slutt så er det åpenbart at bedriften må ansette nye medarbeidere. En gruppe med stillinger blir dermed utlyst, slik at man får arbeidsstokken tilbake til sitt opprinnelige nivå. Små negative sjokk behøver på denne måten ikke å utløse noen reaksjon fra bedriften. Store sjokk kan derimot gi en reaksjon. Dette medfører et reaksjonsmønster som er ujevnt med store reaksjoner når de inntreffer. Desto eldre kapitalutstyret blir, desto større er sannsynligheten for at justeringen når den inntreffer, er stor (Cooper mfl., 1999). Andre internasjonale studier (Caballero og Engel, 1998; Foote, 1997) har også til en viss grad testet disse modellene, men mye arbeid gjenstår.

Her er det også interessant å legge merke til at nesten alle studiene over fokuserer på kostnader forbundet med endringer i nivået. Hamermesh (1995) skilte mellom kostnader ved brutto «turnover» av arbeidskraft (gjennomtrekk) og netto endringer (justering av nivået). Abowd og Kramarz (2003) er blant de få studiene som faktisk har informasjon om både ansettelser og avgang av arbeidskraft. Avgang er forbundet med store faste kostnader, mens ansettelseskostnadene er mye lavere (og omtrent null for ansatte på korte kontrakter av gitt lengde). Dermed kan de konkludere med at profittmaksimerende franske bedrifter bør justere arbeidsstokken primært ved å justere ansettelsene. Dette er faktisk også en implikasjon man kan trekke av Pfann og Palm (1993).

Det finnes få norske studier av justerings- og omstillingskostnader (til min kunnskap, kun tre). Nilsen og

Schiantarelli (2003) bekreftet at kapitaljusteringskostnader ikke er konvekse, og viste at kapitalinvesteringer utføres ujevnt. Nilsen mfl. (2003) studerte kostnadene for norske industribedrifter av justeringer av arbeidsstokkens nivå. De fant markerte faste kostnader uavhengig av bedriftens størrelse, samtidig som de fleste modellspesifikasjonene indikerte at de faste og konvekse kostnadene er høyere ved arbeidsstokkreduksjoner enn ved økninger i arbeidsstokken. Eller sagt med andre ord, det er dyrere å redusere arbeidsstokken enn å øke den, og desto større endringen er, desto dyrere er det. Dale-Olsen (2004) identifiserte konvekse kostnader forbundet med gjennomtrekk blant store norske industribedrifter. Kostnadene i denne studien må primært tolkes som opplærings- eller ansettelseskostnader. Studien fant faktisk noe overraskende resultat som tyder på at ansettelses- og avgangskostnadene er ganske like i Norge.

### Hvorfor omstiller bedriftene?

Det vil være en stor overdrivelse å si at ingen har studert hvorfor bedrifter omstiller. Fokus på dette finnes innen flere forskjellige litteraturer. La oss ta utgangspunkt i studier av hvordan bedrifter utvikler seg over tid. Her er det to forskjellige grunnprinsipp som dominerer. At enkelte bedrifter er bedre utrustet til å skaffe seg kunnskap og å trekke de rette beslutningene, er et grunnprinsipp (seleksjons- eller læringsteorier) (Jovanovic, 1982; Hopenhayn, 1992; Jovanovic and MacDonald, 1994). Bedre evne til å trekke riktige beslutninger gjør at noen bedrifter blir mer produktive, som igjen medfører at de i større grad enn andre klarer å «overleve». Det andre grunnprinsippet (årgangsmodellene) baseres på en foreldelsesmekanisme, som blant annet er basis i Schumpeters idé om «creative destruction» (Schumpeter, 1934; Solow, 1956; Johansen, 1959). Begge disse prinsippene er viktige for å forstå hvorfor omstillinger inntreffer. Omstillinger blir et resultat av seleksjon, men også fordi foreldelse driver frem omstillinger og reallokering. Salvanes og Førre (2004) fant i hvert fall klare tegn på eksistensen av både seleksjonseffekter og årgangseffekter. Ytterligere tester av disse prinsippene er viktige, særlig fordi disse prinsippene har stor betydning i makrostudiene.

En hensikt med omstillinger er følgelig å gjøre bedriftene mer produktive. I empiriske studier finner man også en begrenset støtte for dette. Caroli og van Reenen (2001) viste for eksempel at organisasjonsmessige endringer kan gi produktivetsgevinster (de avhenger av kunnskapsnivået, men det er en annen sak). NUTEK hevder at man i Sverige og Finland så «en klar skillnad i produktivetsnivå mellom *föregångare* og övrige arbetställen, med hänsyntagen till andre faktorer som kan påverka produktiviten» (NUTEK, 1999:27). I Danmark rapporterte NUTEK om mindre klare sammenhenger mellom omstillinger og produktivitet. Andre studier rapporterer også om at omstillinger ikke nødvendigvis resulterer i de målene (gevinstene) man trodde. Etter innføring av nye IT-systemer i 45 000 britiske bedrifter oppnådde kun 10–20 prosent produktivetsmålene (Clegg mfl., 1997). Av 500 bedrifter som innførte moderne kvalitetssikringssystemer, så var kun 30 prosent fornøyd etter to år (Spector og Beer, 1994). Dette viser naturligvis ikke at omstillinger ikke kan gi seg utslag i produktivetsgevinster, men at man lett kan komme til å overvurdere disse gevinstene.

## Hvilke faktorer påvirker omstilling og reallokering?

Hva vet vi om hvordan andre faktorer påvirker reallokeringen og omstillinger? Er de såkalte fleksible bedrifter i den nye økonomien mer omstillingsdyktige? Man skulle jo tro det, men vi vet egentlig ikke sikkert. Bauer og Bender (2004) fant i hvert fall når det gjelder organisasjonsmessige endringer som assosieres med den nye økonomien, så har de svak påvirkningskraft på reallokeringsevnen. Enkelte studier trekker frem eksportbedriftenes rolle for nivået på omstillingene. Eksportbedriftene er viktige for etterspørsels- og teknologirelaterte skift, ved å raskere fange opp disse og drive disse (Manasse mfl., 2004). Salvanes og Førre (2004) fant på den andre siden at i Norge har konkurranseutsatte bedrifter lavere jobbreduksjon enn skjermete bedrifter.

Bellmann og Boeri (1998) observerte at sysselsettingsveksten (netto jobbreallokering) er signifikant høyere blant bedrifter som regnes som brukere av avansert teknologi

(nær eller på teknologifronten). Når det gjelder jobbreallokering, er bildet mer uklart. Klette og Førre (1998) klassifiserte foretak etter FoU-intensitet, OECDs definisjon av høy-, medium- og lavteknologinæringer og etter FoU-investeringer, og så hvordan klassifiseringen varierte med nivået på bedriftenes nivå på jobbstrømmer. Sammenlignes næringenes FoU-intensitet og næringens gjennomsnittlige årlige jobbreallokering, fant man ingen sammenheng. Men Klette og Førre observerte høyere jobbreallokering i bedrifter som investerer lite i FoU enn dem som investerer mye, men dette skyldes delvis en størrelseseffekt. Bedrifter som investerer mye i FoU, er store, og jobbreallokeringen er mindre i store bedrifter enn i små bedrifter (Klette og Førre 1998).

Det er stor diskusjon i økonomisk litteratur om småbedrifter er viktige for jobbskapingen og reallokeringen. Dette har resultert i en mengde bidrag (for eksempel Baldwin and Picot, 1995, Davis mfl., 1996, Davis and Haltiwanger, 1999a). Ofte ser man en negativ sammenheng mellom jobbskapingens rate og størrelse (for eksempel Klette og Mathiassen (1996)). Davis mfl. (1996) observerte imidlertid det motsatte på amerikanske industridata. På tross av at små bedrifter er mange, sysselsetter de få arbeidstakere. Dette fikk Klette og Mathiassen til å påpeke at antallet nye jobber derimot øker med størrelse. På tilsvarende måte argumenterte Davis mfl., for jobbskapingen i USA er småbedrifter av liten betydning. Store foretak skal også være de som skaper produktivetsvekst i Europa (Pagano og Schivardi, 2003).

## Fremtidig forskning

Mange omstillinger initieres av virksomheter fordi de er av den oppfatning at de er nødvendige eller gunstige. Er disse oppfatningene riktige? Lønner omstillinger seg for bedriftene? Hvorfor omstiller bedrifter? *Vi vet faktisk ikke om dagens omstillinger lønner seg generelt, eller i Norge spesielt. Usikkerheten er særlig stor når det gjelder effekten over tid.* Grunnen er at de færreste studier har tatt hensyn til dualiteten og den gjensidige avhengigheten (endogenitet) mellom omstillinger og produktivitet (produktivitet følger av seleksjon/omstillinger følger

av seleksjon/foreldelse driver frem omstillinger/ omstillinger endrer produktivitet).<sup>14</sup> Dette betyr at vi egentlig ikke vet om omstillinger gir høyere produktivitet generelt, og heller ikke om dette skjuler viktig heterogenitet (kun visse former for omstillinger er produktive). I perioder observerer man store omstillingsbølger, som man fort kan få følelsen av skyldes mer motemessige slagord. Enkelte bedrifter «outsourcer» for deretter å hyre de samme ansatte inn igjen. Vi har heller ikke noe godt grep om omstillingsdyktige bedrifter er de som faktisk «overlever» og unngår å bli nedlagt (Audretsch, 1991; Audretsch og Mahmood, 1995).

*Spørsmålet er derfor om omstillinger bidrar positivt, eller er de kun et resultat av misforståtte forventninger og ideer?* Det kan for eksempel antas at omstillingstakten i virksomhetene blir påvirket av den til enhver tid rådende faglige retningen. Men disse endres over tid. Dermed kan man godt tenke seg omstillinger som ikke lønner seg. Vi har også dårlig grep om hvordan omstillinger skal modelleres. Er den såkalte (S,s)-litteraturen en fruktbar vei å analysere omstillinger på? Finner disse modellene noen generell støtte i de gode norske dataene? Gode analyser av dette vil være viktige bidrag til både norsk og internasjonal forskning.

Legg merke til at også her bør selve omstillingsprosessen i seg selv være et viktig tema for videre forskning. Selve omstillingsprosessen(e) er viktig(e) for bedriften fordi denne (disse) direkte påvirker den daglige driften. Prosessforløpet vil dermed ha betydning for flere forhold som er viktige for bedriften, blant annet produksjonen av varer og tjenester, relasjonen til partene i arbeidslivet og ikke minst kunderelasjonene.

Jeg mener videre at man spesielt bør se nærmere på betydningen av småbedrifter for omstillinger og innføring av ny teknologi. Småbedriftenes betydning er meget omdiskutert i økonomisk litteratur, men det finnes tunge bidrag som særlig fremhever store foretak som viktige for produktivtetsvekst og sysselsetting. Den norske bedriftsstrukturen er kjennetegnet av et vell av småbedrifter. *Et policy-spørsmål*

*blir dermed om forhold skal legges til rette for en endring av den norske bedriftsstrukturen mot flere større bedrifter?*

Nå finnes det flere typer omstillinger. Det kan tenkes at visse typer omstillinger er mer kompliserte og har mindre sannsynlighet for å bli vellykket enn andre typer omstillinger. Vet vi noe om dette? Hvordan bidrar omstillinger til fornyelse, og er dette ønsket? Selve omstillingsevnen og fleksibilitet vil en derimot vanskelig kunne se for seg medfører negative konsekvenser. Finnes det kunnskap om denne oppfatningen er riktig? *Er mer fleksible virksomheter faktisk dyktigere?* Det er her åpenbart at man både må definere fleksibilitet og dyktighet. Avhenger suksessen (i så fall) av eierskapsstruktur? Stikkord er generelt omstillinger, omstillingstyper, omstillingsevne og lønnsomhet/dyktighet. Dette eksisterer det lite kunnskap om på generell basis. I den grad noen har forsøkt å besvare noen av spørsmålene over, så er de gjerne avgrenset til enkelttilfeller og spesielle bedrifter.

Omstillinger, når det gjelder ansatte, omfattes ofte med stor interesse av lokalmiljøet. Særlig gjelder dette omstillinger som medfører overtallighet, og da ofte negativ oppmerksomhet («negativ PR»). Slik oppmerksomhet kan oppfattes som omstillingskostnader. Blir slike kostnader vurdert når man vurderer en omstillingsprosess? *Hvordan influerer slike ikke-pekuniære omstillingskostnader selve prosessen?* Det kan tenkes at enkelte virksomheter har et bedre utviklet system for å implementere omstillinger. Er dette i så fall et system som kan overføres til bruk i andre virksomheter?

## OMSTILLINGER PÅ ET NASJONALT OG SEKTORMESSIG NIVÅ

### Omstillingenes betydning på et nasjonalt nivå

Omstillinger er nødvendig for å sikre en mest mulig optimal allokering av samfunnets ressurser. I forrige avsnitt skrev vi hva som førte til at bedriftene omstiller. Omstil-

<sup>14</sup> Det finnes noen få studier som indikerer at et mindretall av bedrifter er fornøyd med de investeringer og endringer som innføres (for eksempel Clegg mfl., 1997), men også her mangler man studier som evaluerer disse endringene over tid.

linger drevet frem av enkeltaktører behøver imidlertid ikke reflektere hva som er i samfunnets interesse. Et eksempel finner vi i omstillinger som medfører hyppigere turnover av bedrifter. For den enkelte bedrift og dens ansatte vil det å bli nedlagt oppleves som klart negativt fenomen, men hvis dette motsvares med nyetablering av en ny, mer produktiv bedrift kan dette likevel være gunstig for samfunnet. Den gamle uproduktive bedriften legges ned, ressurser frigjøres som kan utnyttes i en nyetablert, produktiv bedrift. Denne tankegangen kan oppsummeres med begrepet «creative destruction» (Schumpeter, 1934). Sentralt ligger den foreldelsesmekanismen som jeg beskrev i forrige avsnitt. Den har også blitt inkorporert i mange sentrale arbeider om økonomisk vekst (Caballero og Hammour 1994, 1996; Aghion og Howitt 1992, 1998). I de to sistnevnte arbeidene om endogen vekstteori har man også åpnet for at bedriftene kan oppdatere, anskaffe seg den nyeste teknologien eller faktisk oppdage den beste teknologien («learning-by-doing»), for på den måten å opprettholde sin produktivitet. Dermed er også elementer av en seleksjonsmekanisme blitt inkorporert.

Teknologisk endring blir på denne måten en viktig integrert bestanddel av økonomien («embodied»). Et eksempel kan være IKT. Fremvekst av IKT og bruk av IKT må analyseres integrert med kapitalinvesteringene. Skal man fullt kunne utnytte de siste utviklingene innen IKT, så må den nyeste maskinparken anskaffes. Dette bildet bryter med de klassiske vekstmodellene, hvor teknologisk endring var atskilt fra og uavhengig av kapitalakkumulasjonen i samfunnet («disembodied»).<sup>15</sup> Greenwood og Yorukoglu (1997) påviste imidlertid at empirien vanskelig kan forenes med de klassiske vekstmodellene, siden investeringer i utstyr blir stadig billigere (de relative prisene faller) og investeringene relativt til BNP øker jevnt og trutt. Greenwood mfl. (1997) fant for eksempel at rundt 60 prosent av produktivitsveksten i USA etter krigen skyldes teknologiske endringer knyttet til kapitalutstyret. Enkelte vil hevde at dette blir enda viktigere i fremtiden.

Betydningen av IKT er i så måte åpenbart et viktig tema. Dunne mfl. (2004) fant at i USA kan en vesentlig del av spredningen i lønninger og produktivitet forklares ved spredningen i computer-relaterte investeringer.

Hvordan kan så denne trenden forstås i relasjon til den avtakende produktivitsveksten man observerer blant annet i USA? Allerede i 1998 observerte Boucekkine mfl. (1998) at arbeidskraftsproduktiviteten faller på kort sikt når det oppstår en uventet, men permanent økning i den teknologiske vekstraten («embodied technological progress»). Boucekkine mfl. (2003) knyttet dette til endring i sammensetningen – en reallokering – av de faktorene som karakteriserer teknologisk framgang. Vekst påvirkes jo av både konsum- og kapital/investeringsvaremarkedene. Boucekkine mfl. viste at dagens utvikling kan forstås som en økning i hvor effektive man er til å tilegne og lære seg ny teknologi i kapitalmarkedene på bekostning av en tilsvarende redusert effektivitet i konsummarkedene. Foreldelseskostnader blir samtidig helt sentrale, som gjennom å øke brukerkostnaden av kapital reduserer veksten i produksjonen. Magnani (2003) knyttet derimot den avtakende produktivitsveksten heller til omstillinger som har medført økt bruk av atypiske jobbkontrakter (midlertidig arbeidskraft, «outside contracting»).

## Omstillinger og nasjonale forskjeller

Det er stort sett «enkelt» å måle produktivitet. En av mange mål er totalfaktorproduktivitet, som er anvendt i en serie studier (for eksempler, se Griffith mfl. (2003)). Flere studier har vist at det eksisterer store produktivitsforskjeller mellom land (Hall og Jones, 1999; Acemoglu og Zilibotti, 2001). Problemet som oppstår når man ønsker å svare på spørsmålene over, er selvfølgelig å måle omstillingsevne. I litteraturen om jobb- og arbeidskraftsstrømmer snakker man om jobbreallokering (brutto og netto) (Boeri, 1996; Davies mfl., 1996; Klette og Mathiassen, 1996; Salvanes, 1997; Davis og Haltiwanger, 1999a; Dale-Olsen og Rønningen, 2000). Målene i denne litteraturen baserer seg egentlig på

<sup>15</sup> Se for øvrig Topel (1999) for en kunnskapsstatus over litteratur om økonomisk vekst.

en optelling av hvor mange jobber som forsvinner og hvor mange oppstår. Det skilles i liten grad på hvilke jobber (gode, dårlige, produktive) som forsvinner og skapes. Selv i denne litteraturen er det vanskelig å finne klare tegn på at omstillinger foregår hyppigere i dag. Ingen har klart å påvise sikkert en trend mot hyppigere omstillinger.

I tverrnasjonale sammenligninger i denne litteraturen kommer Norge stort sett ut på midten når det gjelder jobbreallokering.<sup>16</sup> Men det er som sagt usikkert hvor gode disse målene er, og hvor informative studier av aggregerte jobbstrømmer egentlig er (Davis og Haltiwanger, 1999a). Studier av aggregerte størrelser skjuler ofte viktig heterogenitet eller variasjon, som kan være avgjørende for å vurdere virkningen av et tiltak eller fenomen. Aggregering kan dermed skape rom for feilslutninger (Caballero, 1992). Dette vil i så fall være et argument for å utføre studier med data fra et lavere aggregeringsnivå. Problemet med dette er selvfølgelig knyttet nettopp til variasjon. Ofte gjelder regler, tiltak og ordninger for hele nasjoner, og tverrnasjonale studier med aggregerte data kan derfor være nødvendig for å evaluere disse ordningene.

### Omstillinger og lover, reguleringer og andre institusjonelle forhold

Fokus i denne kunnskapsstatusen er omstillinger, og det er ganske åpenbart at omstillinger blir påvirket av lover, reguleringer og mer typiske institusjonelle forhold.<sup>17</sup>

#### Ansettelsesvern

En av de mest åpenbare nasjonale ordningene relatert til omstillinger er ansettelsesvernet. Det er store forskjeller i ansettelsesvern mellom land (Bertola, 1990; OECD, 1999). I teoretisk økonomisk litteratur analyseres ansettelsesvern gjerne som omstillingskostnader eller mobilitetskostnader. Siden ansettelsesvern kan tenkes å være et potensielt hinder for arbeidsmarkedsfleksibilitet, har ansettelsesvern vært gjenstand for økende interesse innen forskningen.

Teoretiske studier modellerer gjerne ansettelsesvern som økte oppsigelseskostnader for bedriftene. En skiller gjerne om oppsigelseskostnadene for bedriftene gir inntekter for arbeidstakerne (for eksempel sluttvederlag). Når oppsigelseskostnadene ikke gir opphav til inntekter for arbeidstakerne, medfører økende oppsigelseskostnader redusert jobbreallokering (Bentolila og Bertola, 1990; Bentolila og Saint-Paul 1992, Garibaldi 1998, Bertola og Rogerson 1997, Cabrales og Hopenhayn 1997). Jobbreallokering kan som sagt gi uttrykk for omstillinger. Sysselsettingseffektene i denne litteraturen er mer usikre. Både i Bentolila og Bertola (1990) og Pissarides (2001) viste det seg at strengere ansettelsesvern kan (men behøver ikke) gi høyere gjennomsnittlig sysselsetting. Når oppsigelseskostnadene gir inntekter for arbeidstakeren, så viste Saint-Paul (1995) at en økning i det pliktige sluttvederlaget kan få store negative konsekvenser for økonomien med en vedvarende høy ledighet. Det er gjort utrolig mange studier i disse to tradisjonene, og det er ikke rom for å belyse alle sider i denne kunnskapsstatusen. Strand (2000) og Bertola (1999) oppsummerte de viktigste trekkene i litteraturen.

Jeg vil i stedet fokusere på tre nyere teoretiske arbeider; Cahuc og Postel-Vinay (2002), Goerke (2002) og Joseph mfl. (2004). Cahuc og Postel-Vinays studie er viktig i norsk sammenheng fordi den viste at kombinasjonen av et sterkt ansettelsesvern for fast ansatte og fleksibel regulering for midlertidige kontrakter faktisk kan øke ledigheten og redusere aggregert overskudd. Arbeidsmarkedet som oppstår, er segregert. Goerke påviste at Saint-Pauls nedslående resultater angående bruk av sluttvederlag faktisk ikke behøver å være riktig. Sluttvederlag ved kollektive oppsigelser kan faktisk gi økt effektivitet under ansettelsen, noe som gir uendret avlønning til arbeidstakerne, men med økt sysselsetting og profitt. Sluttvederlag ved individuelle oppsigelser har derimot kun negative effekter. Joseph mfl. påviste at det heller er stivheten i lønnsfastsettelsen (det er veldig sjelden lønnen blir mindre) enn arbeidsledighetstrygd og oppsigel-

<sup>16</sup> Dale-Olsen og Rønningen (2000, 2001) hevder at dette kan skyldes egenskaper ved datamaterialet.

<sup>17</sup> Se Nickell og Layard (1999) for en kunnskapsstatus om hvordan arbeidsmarkedsinstitusjoner påvirker ulike utfall i arbeidsmarkedet.

seskostnader som forklarer den høye ledighetsraten og de sykliske egenskapene i en typisk europeisk økonomi.

Det kan være vanskelig å vite om reguleringer som ikke er relatert til priser, har noen betydning. Ansettelsesvern og ordninger som sikrer ansattes trygghet, tilhører denne formen for reguleringer. De fleste empiriske studiene av ansettelsesvern finner imidlertid at sterkere ansettelsesvern virker dempende på økonomien. Salvanes (1997) fant for eksempel klar støtte for at sterkere ansettelsesvern i et land reduserer den totale jobbreallokeringen i landet. Nå endres jo landenes ansettelsesvern over tid. Burgess mfl. (2000) viste med utgangspunkt i paneldata over OECD-land over 20 år at ordninger som sikrer ansattes trygghet, har hatt en klart dempende effekt på hvor raskt arbeidsmarkedene har kunnet omstille seg etter sjokk. Institusjonelle forhold, herunder ansettelsesvern, er ifølge Blanchard og Wolfers (2000) viktige for å forstå hvorfor negative sjokk i økonomien gir vedvarende høy ledighet.

Det er imidlertid empiriske studier som ikke er like negative når det gjelder et sterkt ansettelsesvern. Når OECD (1999) baserte seg på en nyere indeks for ansettelsesvern og nyere tall for brutto jobbreallokering, fant de ingen sterk og klar sammenheng mellom ansettelsesvern og jobbreallokering. Dette gjelder selv når man begrenser seg til jobbreallokering blant bedrifter som ikke er nyetablerte eller blir nedlagt i perioden. OECD (1999) utførte også analyser for flere typer ansettelsesvern, men ingen av analysene gir signifikante resultater. Et sterkt ansettelsesvern bør også medføre lengre ansiennitet (Emerson, 1988), og dermed gi større insentiver til å investere i oppgradering av arbeidsstokkens kunnskap. I avsnittet om omstillinger for individet omtalte jeg Friesens studie av innføringen av forhåndsvarsel ved oppsigelse, hvor Friesen påviste redusert tid som ledig som følge av innføringen av gruppebestemt forhåndsvarsel.

Det er også vanskelig å vurdere effekten av ansettelsesvernet uavhengig av andre reguleringer. I USA kan man relatere 20 prosent av veksten i bruk av midlertidig arbeidskraft gjennom outsourcing til avskaffelsen av arbeidsgivers rett til å avskjedige arbeidstakere etter eget ønske («employment-at-will»-doktrinen)(Autor, 2003). Særlige konsekvenser for omstillinger og sysselsetting får reguleringer knyttet til arbeidstid. Nunziata (2003) fant at kombinasjonen av et sterkt ansettelsesvern og svak regulering av arbeidstid medfører at en bedret konjunktursituasjon nesten kun gir seg utslag i lengre arbeidsdager og lite utslag når det gjelder jobber og sysselsetting.<sup>18</sup>

### Midlertidige ansettelser

Hva nå med sammenhengen mellom bruk av midlertidige ansettelser og omstillinger/reallokering? Jobbreallokering foregår i større grad blant midlertidig ansatte enn faste ansatte (Serrano, 1998), men dette ligger egentlig i disse stillingenes natur. I Norge virker det som om midlertidig ansettelse gir en inngang i arbeidslivet, med fast jobb senere som følge av den midlertidige ansettelsen (Olsen og Torp, 1998; Longva, 2002; Nergaard, 2004). Det samme gjelder til en viss grad i Sverige (Holmlund og Storrie, 2002). Goux mfl.(2001) fant at ettersom konjunktoren varierte, var det langt billigere for bedriftene å justere midlertidige ansettelser enn faste. Dette betyr at midlertidige ansettelser kan bedre de fremtidige jobbutsiktene til ledige, siden arbeidsgiver lettere kan kvitte seg med disse ved behov. Men det finnes motforestillinger til i hvert fall deler av denne tolkningen. Torp skrev at «midlertidige ansettelser går sammen med interne arbeidsmarkeder. Dette tolker vi i retning av at midlertidig ansettelser snarere er et ledd i bedriftenes rekrutteringsstrategi enn et ledd i en strategi for numerisk fleksibilitet» (Olsen og Torp, 1998: 161). Denne tolkningen impliserer altså at midlertidige ansettelser ikke brukes for

<sup>18</sup> Dette må også ses i lys av bedrifters seleksjon av arbeidere. Internasjonale empiriske studier (Kahn og Lang, 1992; Sousa-Poza og Henneberger, 2002) viste at arbeidstakere arbeider flere timer enn de egentlig ville. Torp og Barth (2001) oppsummerte at 16 og 18 prosent av henholdsvis norske menn og kvinner arbeider mer enn ønsket, mens de tilsvarende tallene for dem som ønsker å øke arbeidstiden, er henholdsvis 5 og 9 prosent (men disse tallene skjuler mye variasjon knyttet til heltid/deltid). Akerlof (1976) og Landers mfl. (1996) knyttet arbeidstiden til en seleksjonsmekanisme som bedrifter anvender for å finne de beste arbeidstakerne («rat-race»). Sousa-Poza og Ziegler (2003) fant at desto mer produktiv en arbeidstaker er, desto mer er han eller hun oversysselsatt.

å raskt kunne omstille arbeidsstokken til endringer i etterspørselen. Men dette er ikke et hinder for at midlertidige ansettelser fortsatt kan bedre de fremtidige jobbutsettene til ledige. Andre forskere er bekymret om man skaper et segmentert arbeidsmarked (Blanchard og Landier, 2002; Dolado mfl., 2002), noe som er mer bekymringsfullt. Spørsmålet er dog hvor lett det er å generalisere funn fra de sentraleuropeiske nasjonene til å gjelde for Norge.

### Produktmarkedreguleringer

Ansettelsesvernet kan betraktes som en faktorregulering. Selv om produktmarkedreguleringer langt sjeldnere er analysert i sammenheng med jobbreallokering og omstillinger, er også disse viktige. Bertrand og Kramarz (2002) viste at i den franske varehandelindustrien har sterkere etableringshindringer (les reguleringer) økt konsentrasjonen, redusert jobbskapingen og sysselsettingsveksten. Hvordan reguleringer av produktmarkedet slår ut for omstillinger, bør være et viktig område for videre forskning.

### Koordinering av lønnsdannelsen

Koordinering av lønnsdannelsen er i de empiriske studiene assosiert med lavere jobbreallokering (Salvanes, 1997; Gómes-Salvador mfl., 2004). Dette er noe overraskende. En kjerne i den skandinaviske modellen er en koordinert lønnsdannelse som skal bidra til reallokering av ressurser dit hvor de er mest produktive. Samtidig skal offentlige støtteordninger hjelpe arbeidstakere i periodene under omstillingene. Denne tankegangen kjenner en igjen hos for eksempel Moene og Wallerstein (1997), da de viste at sentraliserte lønnsdanningsregimer gir større insentiver til jobbskaping og omstillinger enn lokale forhandlinger. Dette systemet er i hvert fall i Norge satt under press (Barth mfl., 2003). En sentralisert eller koordinert lønnsdannelse virker sammenpressende på lønnsfordelingen og skal av den grunn gi lavere mobilitet av arbeidskraft (flyttekostnadene er jo konstante). Lavere mobilitet av arbeidskraft kan oppfattes som en svakhet, særlig sett i lys av omstillingsevne. Men dette kan likevel oppveies av høyere produktivitet via mer omstillinger drevet frem fra etterspørselssiden. Empiriske

studier av relasjonen mellom omstillinger, produktivitetsgevinster og koordinering av lønnsdannelsen er meget få, men temaet er meget viktig både for norsk politikk og andre lands holdninger til koordinering av lønnsdannelsen.

### Monetær politikk

Studier av hvordan monetærpolitikk påvirker omstillingene (både nivå og evne) er påfallende få. Gourinchas (1999) fokuserte på valutakursens betydning for nivået på jobbreallokeringen i et land, og fant at 1 prosents appresiering av realkursen, ødelegger nesten 1 prosent av alle jobbene i konkurranseutsatte næringer i løpet av 2 år. Jobbskapingen er i tillegg mer volatil eller følsom for valutakursendringer enn jobbreduksjonen, og dette indikerer at store uventete endringer i valutakursen har en klar betydning for jobbstrømmene (Gourinchas, 1999). Gertler og Gilchrist (1994) viste at stram monetær politikk rammer spesielt små virksomheter. Hvis småbedrifter er viktige for jobbskapingen (dette kan for øvrig diskuteres), så er det åpenbart at omstillinger og monetærpolitikk bør analyseres i samme kontekst.

### Konjunkturer

Mange studier av hvordan institusjonelle forhold påvirker sysselsetting og omstillinger, hviler på bestemte egenskaper i modellene som er avgjørende for resultatene. Særlig gjelder dette modelleringen av konjunktursyklusen og produktivitetsutviklingen. Flere av studiene tar utgangspunkt i konjunkturmodellene á la Mortensen og Pissarides (1994, 1999) og Andolfatto (1996), hvor man også tillater friksjoner i arbeidsmarkedet. Det er imidlertid et problem ved disse modellene at når man tester dem mot empiri, så svikter de på flere punkter. Tripier (2003) påpekte problemer med å forklare den mot-sykliske utviklingen til ledighetsraten. Wong (2003) viste at disse modellene ikke kan forklare utviklingen i lønnsfordelingen i USA. Det er tilsvarende ganske frustrerende at det er stor uenighet om hvordan produktiviteten utvikler seg over tid når dette er avgjørende for policyimplikasjonene. Den Haan mfl. (2000b) påpekte at mange empiriske observasjoner av arbeidstakere som er blitt offer for nedbemanning, er vanskelige å forstå i lys



av at produktiviteten til koplingen mellom en arbeidstaker og en bedrift, sakte, men sikkert, blir mindre produktiv («downward drift»). De argumenterer for at denne produktiviteten heller burde øke («upward drift»).

Litteraturen gir heller ikke et godt svar empirisk på hvordan ulike former for sjokk skaper konjunktursykluser og hvor lang tid de ulike formene for sjokk absorberes. Davis og Haltiwanger (1999b) opererte med to typer sjokk; allokative og aggregerte sjokk. Allokative sjokk kan man forstå ved å ta utgangspunkt i at aktørene i markedet har på et tidspunkt tilpasset seg med en bestemt miks av produksjonsfaktorene (som ikke behøver å være den optimale miks). Allokative sjokk forstyrrer misforholdet mellom optimal og reell miks ytterligere (Davis og Haltiwanger, 1999b), og det er disse sjokkene Davis og Haltiwanger mener driver konjunktursyklusen. Aggregerte sjokk påvirker hele økonomien, men er mindre viktige for syklusen. Aktører i et marked har kunnskap om den nåværende teknologi og kapitalanvendelse, og både allokative sjokk og aggregerte sjokk kan gjøre denne kunnskapen foreldet (Blanchard og Kremer 1997, Davis mfl., 1996). Hos den Haan mfl. (2000a) forsterker og forlenger sjokkene de sykliske variasjonene. I de fleste tilfeller vil responsen til sjokk være ujevnt fordelt med store endringer (Cooper mfl., 1999, kanskje som delvis følge av bølger av innovasjoner og påfølgende «creative destruction» (Stein, 1997). Men det er fortsatt stor usikkerhet om hvor lang tid det tar før sjokk blir absorbert gjennom reallokeringer og omstillinger. Hovedtesen i Caballero og Engel (2004) er at dette tar mye lengre tid enn hva man har trodd. Særlig gjelder dette hvis man sammenligner med anslag basert på mikrodata, som de mener gir en kraftig underestimert av tiden.

## Eksterne effekter

Det er en kjensgjerning at hva som er riktig og optimalt for en enkelt bedrift, ikke behøver å være det optimale sett fra samfunnets ståsted. Det samme gjelder for forholdet mellom enkeltindividet og samfunnet. Dette er på en måte grunnbjelken som skiller samfunnsøkonomien fra bedriftsøkonomien. En fellesbetegnelse på dette kan være

at enkeltaktører ikke tar hensyn til hvordan deres tilpasning påvirker andre aktører, eller sagt på en annen måte, de tar ikke hensyn til eksterne effekter i sine valg. Når man skal vurdere betydningen av omstillinger på et aggregert nivå, så er det derfor grunn til å tro at samfunnets gevinster og kostnader ved omstillinger er annerledes enn enkeltbedriftenes.

Et eksempel kan klargjøre denne påstanden. Omstillinger knyttet til innføring av ny teknologi i en bedrift kan bli utført med økonomisk tap for bedriften, men siden denne arbeidskraften med de nye kunnskapene strømmer ut til andre bedrifter og der er et gode, så vil omstillingen likevel kunne være lønnsom for samfunnet. Poenget her er at vi ikke har noe godt bilde av disse eksternalitetene. Et annet eksempel er omstillinger i bedrifter som medfører stress for ansatte. Stress gir forhøyet sykefravær, noe som igjen medfører kostnader for samfunnet. Disse kostnadene tas det ikke hensyn til av privatøkonomiske aktører, hvilket igjen kan forårsake sub-optimal omstillingstakt.

Det er tilsvarende lett å overse at lavkonjunkturer kan ha positive sider for samfunnet. Flere teoretiske arbeider fremhever således faktisk det positive ved lavkonjunkturer, siden disse gir klare insentiver til omstillinger og jobbreallokering. Negative sjokk kan lettere medføre at noen bedrifter blir ulønnsomme og nedlagt, med direkte frigjøring av ressurser til mer produktiv anvendelse (Mortensen og Pissarides, 1994, 1999). Siden verdien av produksjonen er mindre verdt under en lavkonjunktur, vil omstillinger og jobbreallokeringer være billigere under en lavkonjunktur (Caballero og Hammour, 1994). Men Moscarini (2001) viste at det også finnes ugunstige trekk ved omstillinger og jobbreallokeringer under en lavkonjunktur. Arbeidstakere står overfor et valg mellom makroøkonomiske og individuelle insentiver (styrt av friksjoner og egne komparative fortrinn) til å arbeide i forskjellige næringer. Under lavkonjunkturer vil behovet for en jobb og det at arbeidstakerne forventer lav sannsynlighet for å få den beste jobben, tvinge arbeidstakerne til å ta en dårligere jobb enn nødvendig. Dette skaper unødvendig reallokering av arbeidskraft.

Jeg nevnte tidligere at investering i kunnskap typisk gir opphav til eksterne effekter. Norske data gir ypperlige anledninger til å følge arbeidstakere over tid hos forskjellige arbeidsgivere. Dette har Møen (2004) gjort med teknisk personale i FoU-intensive norske bedrifter da han studerte lønnsfastsettelsen til disse i lys av personkapitalmodellene til Rosen (1972) og Pakes og Nitzan (1983). Han viste at teknisk personale her betaler for den kunnskapen de akkumulerer på jobben i form av lavere lønninger i begynnelsen av karrieren. Senere høster de avkastningen av denne investeringen i form av høyere lønninger.<sup>19</sup> Møen konkluderte med at dette antyder at eksternaliteter knyttet til mobilitet av arbeidskraft blir internalisert i arbeidsmarkedet.

### Sektor og region

Det er ganske overraskende at stor allmenn interesse i Norge, stor internasjonal interesse for mobilitet, temaets samfunnsmessige betydning og eksistens av glimrende norske data, ikke har gitt seg utslag i flere norske studier om regional mobilitet mellom sektorer. Dette gjelder både reallokeringer av jobber og strømmer av arbeidskraft. Faktum er at til min kjennskap så eksisterer det kun noen få studier om sektormobilitet (for eksempel Schøne mfl. (1999) og Schøne (2001)). Disse fokuserte kun på arbeidskraftsmobilitet og analyserte data fra slutten av 80-tallet. Det finnes derimot flere studier av geografisk mobilitet, men det er klart at kunnskap om flyttestrømmer mellom regioner kun til en viss grad gir informasjon om arbeidskraftsmobilitet innen regioner. Internasjonale studier viser at regional sysselsetting reagerer overraskende likt på negative og positive sjokk (Pekkala og Kangasharju, 2002). Når et negativt (positivt) sjokk inntreffer, justerer arbeidsmarkedet seg via ledighet (økt deltakelse). Først etter noen år skjer justeringene ved inter-regional mobilitet.

### Offentlig sektor og New Public Management

Studier av omstillinger i offentlig sektor må forholde seg til om de fungerer. Teoretiske arbeider kan gi støtte for at

offentlig ledede virksomheter reagerer lite tilfredsstillende til endringer i økonomien (Dalen, Moen og Riis, 2000), men hvis kvalitetsdumping er viktig å unngå, så er offentlig eierskap bedre enn privat eierskap (Dalen og Moen, 2003). Mange reformer er relatert til hva som kan kalles «New Public Management» (NPM), som innebærer innføring av markeds- tankegang i tilbudet av offentlig tjenester, og økende bruk av HRM (insentivlønnssystemer). Det er imidlertid et problem for denne retningen at noen entydig empirisk støtte for NPM ennå ikke er funnet (Pollitt og Bouckart, 2000). Empirisk støtte for effekten av prestasjonslønnssystemer er heller ikke sterk (Torsvik, 2003; Dale-Olsen, 2003). Enkeltstudier kan vise at ut fra et snevert økonomisk perspektiv kan reformene være lønnsomme, men denne lønnsomheten følger ofte av at man ikke inkorporerer de reelle kostnadene ved reformene (Christensen og Læg Reid, 2001). Busch mfl. (2001) studerte hvordan NPM har slått ut i Norge og Danmark. Heller ikke denne studien presenterte noen ensidig støtte til NPM, selv om flere av delstudiene viste klare økonomiske gevinster.

Selv om klare empiriske konklusjoner er vanskelig å avdekke, så er det galt å avfeie populariteten til NPM som et elitedrevet motefenomen (Sørensen, 2004a). Han mener å påvise at når retningen har fått den oppslutningen som observeres, skyldes dette trolig en velferdskoalisasjon av offentlige ansatte og mottakere av offentlige støtteordninger. Dette bringer inn enda et tema som er aktuelt i forbindelse med reformer i offentlig sektor. Skaper økende bruk av NPM et demokratiseringsproblem? Maktutredningens sluttbok (Østerud mfl., 2003) argumenterte for at privatisering og reformer av statlig sektor til markedsorienterte regimer er et potensielt demokratiproblem (se også Christensen og Læg Reid, 2002), mens Sørensen (2004b) har fremhevet det motsatte.

### Regional omstilling i et nasjonalt perspektiv

Regional omstilling har vært et viktig tema i regional forskningsprogrammet 1992–96 i regi av Norges forskningsråd.

<sup>19</sup> Flere internasjonale studier viser at opplæring hos tidligere arbeidsgivere gir lønnsavkastning hos nåværende arbeidsgiver, for eksempel Loewenstein og Spletzer (1998, 1999).

Dette programmet ble oppsummert (dog i en mer popularisert form) av Hansen og Selstad (1998). Her fokuserer de på en serie cases som de mener belyser de regionale og lokale konsekvensene av omstillingsprosessene. Strukturendringer påvirker mest og er de mest nærliggende, men det er samspillet mellom strukturer og aktører som bestemmer de regionale omstillingene (Hansen og Selstad, 1998: 283). Av særlige endringer fremhever de fremveksten av kunnskapsøkonomien. Andre viktige strukturer gjennom den nære sammenhengen mellom næringer og regioner, kanskje særlig gjennom den lokale tilknytning og det som kan kalles klynge-dannelse. Jacobsen mfl. (2000) refererte til Porters definisjon av næringsklynger som «Geographic concentrations of interconnected companies and institutions in a particular field.» (Porter, 1998:78).

Det regionale aspektet er også viktig for oppfatninger om «den nye økonomien» (Neumark og Reed, 2004). I USA fant man at klassifisert ut fra sysselsettingen i høyteknologinæringer er jobbene i den nye økonomien ganske tradisjonelle. Tar man derimot utgangspunkt i det Neumark og Reed kaller høyteknologibyer, fant de at jobbforholdene er langt mer alternative (for eksempel midlertidig jobbforhold, selvstendig som konsulent eller frilans).

## Fremtidig forskning

Jeg startet gjennomgangen i dette kapitlet med å beskrive sentrale motstridende prinsipper i den moderne teoretiske vekstteorien; seleksjon og foreldelse, for deretter knytte dette til konjunkturer, produktivitetsvekst og teknologisk endring. *Empiriske studier har imidlertid vanskeligheter med å støtte de teoretiske modellene på sentrale områder.* Dette viser at det fortsatt er rom for og at det er nødvendig med viktige forbedringer innen dette rammeverket, både teoretisk og empirisk.

*Hvordan utvikler for eksempel produktiviteten til koplingen mellom en bedrift og arbeidstakeren seg i virkeligheten?* Kan dette måles og dermed avklares empirisk? Dette er nødvendig for å få en god forståelse for hvordan jobbskaping, reallokering av ressurser, sysselsetting og ledighet utvikler seg over

konjunktursyklusen i en økonomi med friksjoner. Men det er også nødvendig for å forstå hvordan ulike reformer av velferdsstaten og politikkvalg vil påvirke økonomien (og herunder omstillingsevnen). De fleste analyser av institusjonelle forhold vil nettopp bygge på bestemte antagelser om produktivitet og konjunkturutvikling.

Omstillinger og omstillingsevne skulle man tro er spesielt viktig i et nasjonalt perspektiv. To forhold må avklares før disse analysene. *Jeg savner en god diskusjon av og etterfølgende etablering av gode empiriske definisjoner av omstillinger og omstillingsevne.* Hvordan måler man omstillingsevne? Deretter kan man analysere nasjonale forskjeller. *Hvordan er den norske omstillingsevnen sammenlignet med andre lands omstillingsevne?* Kan vi identifisere trekk ved Norges omstillingsevne som har positive eller negative sider? I denne sammenhengen vil det også være interessant å vurdere tidsutviklingen når det gjelder omstillingsevne. Hvordan er Norges omstillingsevne i dag sammenlignet med tidligere? Er omstilling viktig for produktivitet og eksport? Stikkordene her er *komparasjon over tid og mellom land.*

Institusjonelle forhold er blant de viktigste årsakene til nasjonale forskjeller. Jeg trakk i gjennomgangen over frem noen institusjonelle forhold. Felles er for dem alle, er at *effekten av institusjonelle forhold på omstilling og omstillingsevne ikke er avklart.* Monetærpolitikk, som er så sentralt og omdiskutert i media, er omtrent ikke analysert i relasjon til omstillinger og reallokering. Dette gjelder til og med i og for seg mye analyserte forhold som for eksempel ansettelsesvern. Disse temaene er spesielt aktuelle i Norge, siden flere av de institusjonelle forholdene er under endring eller under press for endring. Et nylig eksempel er endringer i de lover som regulerer bruk av midlertidig arbeidskraft.

Det er vanskelig å vite *om bruken av midlertidig arbeidskraft øker eller reduserer omstillingsevnen til et land.* Mer bruk av midlertidig arbeidskraft skulle man tro medførte økt fleksibilitet (såkalt numerisk fleksibilitet). Men kan det her oppstå en segmentering av arbeidsmarkedet med A- og B-jobber (gode og dårlige jobber) og kan dette være skadelig for omstillingsevnen? Kunnskap og opplæring er trolig viktig

for omstillingsevnen. Vil bedriftene investere tilstrekkelig i den midlertidige arbeidskraften (gjennom opplæring etc.)? Hvis de investerer for lite, mister man kanskje viktige synergieffekter i samfunnet. Sparer bedriftene så mye på å teste ut arbeidstakere gjennom midlertidige stillinger at man på tross av redusert investering i personkapital vil oppleve en positiv totalgevinst for samfunnet? Hvordan utvikler i så fall disse arbeidsmarkedene (A- og B-markedene) seg over tid? Oppstår det noen spesiell sortering med uheldige konsekvenser? Litteraturen gir i hvert fall ikke noe godt svar på hvordan konjunktursyklusen påvirker sorteringen av bedrifter og arbeidere, og hvordan dette slår ut totalt sett for ulike økonomier.

I argumentet over resonnerte jeg ut fra at opplæring hadde eksterne effekter i samfunnet. Dette er til en viss grad bekreftet i Møen (2004). Møens empiriske studie er viktig, men er langt fra dekkende innen dette feltet. Studien fokuserer på en bestemt yrkesgruppe i bestemte næringer. Hvordan gjelder dette for andre ansatte i andre næringer? Vi hører ofte om «brain-drain» i offentlig sektor. Kan man for eksempel måle verdien av kunnskapsføringen fra det offentlige til det private?

Kunnskapsoverføring er i tillegg bare en (dog meget viktig) av mange eksterne effekter i samfunnet. Hva med disse? Betydningen av eksterne effekter kommer særlig til syne når det gjelder omstillinger i offentlig sektor. Ved privatisering av offentlige virksomheter overtar ofte den nye enheten kapitalutstyr og eiendommer til en gunstig pris (eller gratis). Privatøkonomiske beslutninger i den videre driften behøver ikke å samsvare med den samfunnsøkonomiske optimale tilpasningen hvor kostnadene ved de opprinnelige investeringene også var inkludert i regnestykket.

Innføringen av «New Public Management»(NPM) og økende bruk av insentivsystemer i staten bør absolutt studeres nærmere. Særlig gjelder dette den empiriske sammenhengen mellom produktkvalitet og bruk av NPM. *Viktige spørsmål er hvor og når virker NPM?* Studier av reformer i offentlig sektor bør også fokusere på det potensielle demokratiproblemet som kan oppstå. Det virker i hvert fall som om dette ikke er avklart i litteraturen.

Man kan vanskelig unngå å omtale omstilling av staten i sammenheng med regional omstilling. Sektormobilitet er derfor et tema man ikke kommer utenom i denne sammenhengen. For at økt regional lønnsfleksibilitet i offentlig sektor skal være et vellykket grep for å stimulere sysselsettingen og oppnå en så lav og stabil arbeidsledighet som mulig, må det forekomme regional mobilitet av arbeidskraft mellom offentlig og privat sektor. En helt sentral antagelse her er at offentlig og privat sektor konkurrerer om samme arbeidskraft. Hvis sektorene lever helt atskilt, ja, da vil økt lønnsfleksibilitet ikke påvirke jobbskaping og sysselsetting i privat sektor. Dette er imidlertid ingen antagelse en kan gjøre på forhånd, men kun etter grundige studier.

Arbeidere følger jobber som opprettes av bedrifter, mens bedrifter til en viss grad følger tilgangen på arbeidskraft. En kan derfor ikke forstå arbeidskraftsmobilitet uavhengig av jobbmobiliteten. En kan heller ikke forstå mobilitet mellom sektorer uten også å analysere mobilitet innen sektorene. *Fokus bør derfor rettes på regional jobb- og arbeidskraftsmobilitet generelt, og da spesielt analysere regional mobilitet av arbeidskraft mellom sektorer.* Viktige spørsmål som bør avklares, er om det foregår noen utstrakt reallokering av jobber i distriktene? Er gjennomtrekk et problem? Er dette alternative jobber? Hva skjer ved nedleggelse av store bedrifter? Finner de tidligere ansatte nye jobber i lokalsamfunnet?

I analysene må en også vurdere betydningen av kjønn, utdanning og sivilstatus for mobilitet, dvs. svare på spørsmål som: Vil en endring i offentlig lønnspolitikk primært ramme kvinner i form av en lønnsreduksjon, mens man ikke oppnår noen sysselsettingsmessige gevinster? Har ansatte som er mobile spesielle utdanninger? I hvilken grad påvirker sivilstatus og familie mobilitetsvalgene? Skaper omstillingene ulike marginaliserte grupper i regionene?

På tross av mye forskning innen klyngeforskningen vil jeg hevde at vi fortsatt ikke har noe godt og endelig grep på *hvordan kunnskap og innovasjoner flyter mellom aktører i klynger og hvordan (hvis i så fall) denne flyten gir bedre lønnsomhet, særlig sett i et geografisk perspektiv.* Hva

utgjør synergieffektene og hvordan er de koplet til den lokale dimensjonen? Fremveksten av bedre kommunikasjonsmuligheter (les Internett) skulle en for eksempel tro reduserer den lokale dimensjonen.

## DATA OG METODER

Jeg vil avslutningsvis kommentere datakilder og analyseformer. Omstillinger er et komplisert tema, som kan belyses fra en mengde forskjellige teoretiske retninger og med et vell av empiriske metoder og data. De fleste av de empiriske studiene som omtales i denne kunnskapsstatus, er basert på kvantitativ metode. Dette reflekterer ikke at kvalitative studier av omstillinger ikke bidrar til å belyse omstillinger. Kvalitative studier som av natur er mer case-orientert, og er nødvendige for å få detaljert kunnskap om omstillingsprosessen. Hvordan slår omstillingene ut for enkeltindividet og enkeltbedriften? De er også mer fleksible, idet man kan tilpasse studien ettersom ny kunnskap dannes. Disse studiene er mindre egnet til å gi svar på hvordan omstillinger får konsekvenser for hele samfunn.

De kvantitative studiene baserer seg delvis på administrative registerdata og på surveydata (spørreskjemaundersøkelser). De siste årene har eksistensen og tilgangen på administrative registerdata økt enormt. Dette har selvfølgelig gitt seg utslag i store mengder studier som baseres på administrative registerdata og særlig databaser som omfatter hele populasjoner av innbyggere, arbeidstakere, bedrifter osv. En kan lett få inntrykk fra mange av disse studiene at denne typen data er mye bedre egnet enn andre data. Det er imidlertid viktig å være klar over at registerdata har sine svakheter sammenlignet med surveydata. En sammenligning av kvaliteten til disse datakildene for forskningsformål finnes i Dale-Olsen og Torp (2001) (min diskusjon hviler på denne artikkelen).

Registerdata er bra når det gjelder populasjonen i det denne er kjent og man har informasjon om alle enhetene. Representativitet og frafall blir dermed mindre problem. Datainnsamling er også billig. I tillegg har man mindre

problem med subjektiv informasjon, for eksempel om hendelser som har skjedd for lenge siden. Det er en kjensgjerning at intervjuobjekter glemmer (Evans og Leighton, 1995). Problemet med registerdata er selvfølgelig at populasjonen ikke alltid er den riktige. Registerdata er ofte opprettet for administrative formål knyttet til en annen populasjon enn den man ønsker å analysere for forskningsformål, informasjonen er begrenset til noen variabler (som ikke alltid er de ønskede) og av samme grunn har man ofte større problemer med aktualitet. Registerrutiner skaper støy og målefeil i tidsangivelser. Intervjudata lar forskere få informasjon om akkurat de fenomen som man ønsker å analysere, dog med det forholdet at det selvfølgelig alltid er et spørsmål om fortolkning, ærlighet og hukommelse hos intervjuobjektet hva vedkommende faktisk svarer.

Et felles problem er at man sjelden har informasjon om hva som ville ha skjedd hvis omstillingen(e) ikke hadde funnet sted. Dette skaper et problem metodisk – hvordan man skal evaluere utfallet av omstillingen? Hva skal man sammenligne med? I mange tilfeller kan man finne tilsvarende like og dermed sammenlignbare enheter, men i noen tilfeller vil dette helt sikkert være umulig. Disse spørsmålene er i liten grad drøftet av dagens forskning om omstillinger, men vil særlig være sentrale i studier av total-effekter av omstillinger. Kontrafaktiske problemstillinger er imidlertid ikke noe nytt innen samfunnsvitenskapen, og de færreste analyserer eksperimentelle data. Dermed har de fleste empiriske studier en kontrafaktisk natur. Analysemessig kan «det kontrafaktiske problemet» løses på flere mulige måter. Innen økonomifaget prøver man ofte å utnytte såkalte «naturlige» eksperimenter, mens andre tyr til hva som kan kalles simuleringer.

Poenget med denne avsluttende diskusjonen er å fremheve at det er fordeler og ulemper med forskjellige datakilder og ulike metoder. *Mange av de spørsmålene som denne kunnskapsstatusen reiser, kan nemlig ikke besvares alene fra en type data eller en type metode. De krever ofte tverrfaglig tilnærming, og i mange tilfeller også et komparativt perspektiv.*

## Referanser

- Abel, A. B. og J. C. Eberly (1999). «The effects of irreversibility and uncertainty on capital accumulation.» *Journal of Monetary Economics* 44, 339–374.
- Abbring, J. H.; P. A. Gautier; A. Gijsbert, C. van Lomwel; J. C. van Ours og C. J. Ruhm (2002). «Displaced Workers in the United States and the Netherlands.» I: Kuhn, P. J. (red.), *Losing Work, Moving On. International perspectives on Worker Displacement*. Kalamazoo, Mich.: The W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Abowd, J.M. og F. Kramarz (2003). «The Costs of Hiring and Separations.» *Labour Economics* 10, 499–530.
- Acemoglu, D. og F. Zilibotti (2001). «Productivity Differences.» *The Quarterly Journal of Economics* 116, 563–351.
- Acemoglu, D. (2002). «Technological Change, Inequality, and the Labor Market.» *Journal of Economic Literature* 150, 7–72.
- Acemoglu, D. (2003). «Labor- and Capital-Augmenting Technological Change.» *Journal of the European Economic Association* 1, 1–34.
- Aghion, P. og P. Howitt (1992). «A Model of Growth Through Creative Destruction.» *Econometrica* 60, 323–351.
- Aghion, P. og P. Howitt (1998). *Endogenous Growth Theory*. Cambridge MA.: MIT Press.
- Akerlof, G. (1976). «The Economics of Caste and of the Rat Race and Other Woeful Tales.» *The Quarterly Journal of Economics* 90, 599–614.
- Allen, S.G. (2001). «Technology and the Wage Structure.» *Journal of Labor Economics* 19, 440–483.
- Alonso-Borrego, C. (1998). «Demand for labour inputs and adjustment costs: evidence from Spanish manufacturing firms.» *Labour Economics* 5, 475–494.
- Andolfatto, D. (1996). «Business Cycles and Labor Market Search.» *American Economic Review* 86, 112–132.
- Appelbaum, E.; T. Bailey; P. Berg og A. Kalleberg (2000). *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Ithaca, New York: ILR Press.
- Audretsch, D. B. (1991). «New-firm Survival and the Technological Regime.» *Review of Economics and Statistics* 60, 441–450.
- Audretsch, D. B. og T. Mahmood (1995). «New-firm Survival: New Results using a Hazard Function.» *Review of Economics and Statistics* 77, 97–103.
- Autor, D.H.; L. Katz og A. B. Krueger (1998). «Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market.» *The Quarterly Journal of Economics*, 113, pp. 1169–1215.
- Autor, D. H. (2003). «Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing.» *Journal of Labour Economics* 21, 1–42.
- Baldwin, J. og G. Picot (1995). «Employment Generation by Small Producers in the Canadian Manufacturing Sector.» *Small Business Economics* 7, 317–331.
- Barth, E.; K. Moene og M. Wallerstein (2003). *Likhet under press – Utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Bauer, T. K. og S. Bender (2004). «Technological change, organizational change and job turnover.» *Labour Economics* 11, 265–291.
- Bellman, L. og T. Boeri (1998). «Internal and External Adjustment to New Technologies.» *Economics of Innovation and New Technology* 5: 325–343.
- Bender, S.; C. Dustmann, D. Margolis og C. Meghir (2002). «Worker Displacement in France and Germany.» I: Kuhn, P. J. (red.), *Losing Work, Moving On. International perspectives on Worker Displacement*. Kalamazoo, Mich.: The W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Bentolila, S. og G. Bertola (1990). «Firing Costs and Labour Demand: How Bad are Euroscclerosis?». *Review of Economic Studies*, July, 381–402.
- Bentolila, S. og G. Saint-Paul (1992). The macroeconomic impact of flexible labor contracts with and application to Spain». *European Economic Review* 36, 1013–1044.
- Berman, E.; J. Bound og S. Machin (1998). «Implication of Skill-Biased Technological Change: International Evidence.» *The Quarterly Journal of Economics* 113, 1245–1279.
- Bertola, G. (1990). «Job security, employment and wages.» *European Economic Review* 34, 851–886.
- Bertola, G. (1999). «Microeconomic perspectives on aggregate labor markets. I: Ashenfelter, O. og D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics* Vol. 3C. Amsterdam og New York: Elsevier, 2985–3029.

- Bertola, Giuseppe og Rogerson, R. (1997). «Institutions and labour reallocations». *European Economic Review* 41: 1147–1171.
- Bertrand, M. og F. Kramarz (2002). «Does entry regulation hinder job creation? *The Quarterly Journal of Economics* 117, 1369–1413.
- Blanchard, O. J. og G. Kremer (1997). «Disorganization.» *Quarterly Journal of Economics* 112: 1091–1126.
- Blanchard, O. og J. Wolfers (2000). «The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence.» *The Economic Journal* 110, C1–C34.
- Blanchard, O. og A. Landier (2002). «The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-term Contracts in France.» *Economic Journal* 112, 214–244.
- Boeri, T. (1996). «Is Job Turnover Countercyclical?». *Journal of Labor Economics* 14, 603–625.
- Borghans, L. og B. ter Weel (2004). «Are computer skills the new basic skills? The return to computer, writing og math skills in Britain.» *Labour Economics* 11, 85–98.
- Boucekkine, R.; M. Germain; O. Licando og A. Magnus (1998). «Creative Destruction, Investment Volatility, and The Average Age of Capitalism.» *Journal of Economic Growth* 3, 361–84.
- Boucekkine, R.; F. del Rio og O. Licandro (2003). «Embodied Technological Change, Learning-by-doing and the Productivity Slowdown.» *The Scandinavian Journal of Economics* 105, 87–98.
- Burda, M. C. og A. Mertens (2001). «Estimating wage losses of displaced workers in Germany.» *Labour Economics* 8, 15–42.
- Burgess, S., M. Knetter og C. Michelacci (2000). «Employment and Output Adjustments in the OECD: A Disaggregate Analysis of the Role of Job Security provisions.» *Economica* 67, 419–435.
- Busch, T.; E. Johnsen; K.K. Klausen og J. O. Vanebo (red.). Modernisering av offentlig sektor. New Public Management i praksis. Oslo: Universitetsforlaget.
- Caballero, R. J. (1992). «A Fallacy of Composition.» *American Economic Review* 82, 279–1292.
- Caballero, R. J. og E. Engel (1991) «Dynamic (S, s) Economies.» *Econometrica* 59, 1659–86.
- Caballero, R. J. og E. Engel (1999). «Explaining Investment Dynamics in U.S. Manufacturing: A Generalized (S,s) Approach.» *Econometrica* 67, 783–826.
- Caballero, R. J. og E. Engel (1998). Nonlinear Aggregate Investments Dynamics: Theory and Evidence. NBER-working paper 6420. NBER.
- Caballero, R. J. og E. Engel (2004). Adjustment is Much Slower than You Think. Working Paper. MIT and NBER.
- Caballero, R.J. og M. Hammour (1994). «The Cleansing Effect of Creative Destruction.» *American Economic Review* 84, 1350–1368.
- Caballero, R.J. og M. Hammour (1996). «On the Timing and Efficiency of Creative Destruction.» *Quarterly Journal of Economics* 111, 805–852.
- Cabrales, A. og H. A. Hopenhayn (1997). «Labor Market Flexibility and Aggregate Employment Volability». *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policies* 46: 189–228.
- Cahuc, P. og F. Postel-Vinay (2002). «Temporary jobs, employment protection and labor market performance.» *Labour Economics* 9, 63–92.
- Capelli, P. og D. Neumark (2001). «Do «high-performance» work practices improve establishment-level outcomes?» *Industrial and Labor Relations Review* 54, 737–775.
- Caroli, E. og J. van Reenen (2001). «Skill biased organisational change? Evidence from British and French establishments.» *The Quarterly Journal of Economics* 116, 1449–1492.
- Carrington, W. J. (1993). «Wage Losses for Displaced Workers: Is it Really the Firm That Matters.» *Journal of Human Resources* 28, 435–462.
- Caselli, F. (1999). «Technological Revolutions.» *American Economic Review* 89, 78–102.
- Chan, S. og A. H. Stevens (2001). «Job Loss and Employment Patterns of Older Workers.» *Journal of Labor Economics* 19, 484–521.
- Charles, K. K. og M. Stephens Jr. (2004). «Job Displacement, Disability and Divorce.» *Journal of Labor Economics* 22, 489–522.
- Christensen, T. og P. Læg Reid (2001). «New Public Management i norsk statsforvaltning. I: Østerud, Ø. og B. S. Tranøy (red.), *Den fragmenterte staten. Reformer, makt og styring*. Oslo: Gyldendal.
- Christensen, T. og P. Læg Reid (2002). *Reformer og lederskap – omstilling i den utøvende makt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Clegg, C.; C. Axtell; D. Damodara; B. Farbey; R. Hull; R. Lloyed-

- Jones, J. Nickolls; R. Sell og C. Tomlison (1997). «Information technology: a study of performance and the role of human and organizational factors.» *Ergonomics* 40, 851–871.
- Cooper R. W.; J. C. Haltiwanger og L. Powers (1999). «Machine Replacements and the Business Cycle: Lumps and Bumps.» *American Economic Review* 89, 921–946.
- Cooper R. W. og J. C. Haltiwanger (2002). On the Nature of Capital Adjustment Costs. Working paper. Boston University og University of Maryland.
- Couch, K. A. (2001). «Earnings Losses and Unemployment of Displaced Workers in Germany.» *Industrial and Labor Relations Review* 54, 559–572.
- Csonka, A. (2000). *Ledelse og arbejde under forandring*. Ph.d.-serien 2000/2 og Socialforskningsinstitutt 00:2. København: Socialforskningsinstituttet/København universitet.
- Dale-Olsen, Harald (2003). «Avlønning på toppen i arbeidslivet.» *Økonomisk forum* 57(9), 37–44.
- Dale-Olsen, H. (2004). Worker Turnover, Capital Dispersion and Matching. ISF Working Paper 2004:008. Institutt for samfunnsforskning.
- Dale-Olsen, H. og D. Rønningen (2000). *Jobb- og arbeidskraftsstrømmer i Norge og OECD*. Sosiale og økonomiske studier 104. Oslo og Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Dale-Olsen, H. og D. Rønningen (2001). «The Importance of Definitions of Data and Observation Frequencies for Job and Worker Flows – Norwegian Experiences 1996–1994.» I Pilegaard Jensen, T. og A. Holm (red.), *Nordic Labour Market Research on Register Data*. TemaNord 2001:593. Copenhagen: Nordic Council, 139–204.
- Dale-Olsen, H. og H. Torp (2001). «Using Administrative Register Data in Research – Obvious Benefits and Hidden Pitfalls?». I Pilegaard Jensen, T. og A. Holm (red.), *Nordic Labour Market Research on Register Data*. TemaNord 2001:593. Copenhagen: Nordic Council, 59–70.
- Dalen, D. M.; E. R. Moen og C. Riis (2000). Public ownership and political failure. BI-working paper. Oslo: BI.
- Dalen, D. M. og E. R. Moen (2003). The proper scope of governments when costs are contractible. BI working paper. Oslo: BI.
- Davis, S. J. og J. C. Haltiwanger (1999a). «Gross Job Flows». I: Ashenfelter, O. og D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics* Vol. 3B. Amsterdam og New York: Elsevier, 2711–2805.
- Davis, S. J. og J. C. Haltiwanger (1999b). «On the Driving Forces Behind Cyclical Movements in Employment and Job Reallocation.» *American Economic Review* 89, 1234–1258.
- Davis, S. J.; J. C. Haltiwanger og S. Schuh (1996). *Job Creation and Destruction*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Dolado, J.J.; C. Garcia-Serrano og J. F. Jimeno-Serrano (2002). «Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain.» *Economic Journal* 112, 270–295.
- Doeringer, P. og M. Piore (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: D.C. Heath and Company.
- Doms, M.; T. Dunn og K. Troske (1997). «Workers, Wages, and Technology.» *The Quarterly Journal of Economics* 112, 253–290.
- Dunne, T.; L. Foster; J. C. Haltiwanger og K. R. Troske (2004). «Wage and Productivity Dispersion in United States: Manufacturing: The Role of Computer Investments.» *Journal of Labor Economics* 22, 397–429.
- Emerson, M. (1988). «Regulation or deregulation of the labour market: Policy regimes for the recruitment and dismissal of employees in the industrialised countries.» *European Economic Review* 32, 775–814.
- Entorf, H.; M. Gollac og F. Kramarz (1999). «New Technologies, Wages, and Worker Selection.» *Journal of Labour Economics* 17, 464–491.
- Evans, D. S. og L. S. Leighton (1995). «Retrospective Bias in the Displaced Worker Surveys.» *The Journal of Human Resources* 30, 386–396.
- Fairise, X. og P. Feve (2002). «Asymmetric adjustments costs and aggregate job flows.» *Economics bulletin* 3, 1–13.
- Fallick, B.C. (1996). «A Review of the Recent Empirical Literature on Displaced Workers.» *Industrial & Labor Relations Review* 50, 5–16.
- Farber, H. (1997). «The Changing Face of Job Loss in the United States, 1981–1995.» *Brookings Papers on Economic Activity, microeconomics*, 55–128.
- Ferrie, J. E. (2001). «Is jobinsecurity harmful to health?» *Journal of the Royal Society of Medicine* 94, 71–76.



- Foote, C. L. (1998). «Trend Employment Growth and the Bunching of Job Creation and Destruction». *The Quarterly Journal of Economics* 113, 809–834.
- Friesen, J. (1997). «Mandatory notice and the jobless durations of displaced workers.» *Industrial and Labor Relations Review* 50, 652–666.
- Garibaldi, P. (1998). «Job flow dynamics and firing restrictions.» *European Economic Review* 42, 245–275.
- Gertler, M. og S. Gilchrist (1994). «Monetary Policy, Business Cycles, and the Behaviour of Small Manufacturing Firms.» *The Quarterly Journal of Economics* 109, 309–340.
- Goerke, L. (2002). «On dismissal pay.» *Labour Economics* 9, 497–512.
- Gómez-Salvador, R.; J. Messina og G. Vallanti (2004). «Gross job flows and institutions in Europe.» *Labour Economics* 11, 469–485.
- Goux, D.; E. Maurin og M. Pauchet (2001). «Fixed-Term Contract and the Dynamics of Labour Demand.» *European Economic Review* 45, 533–552.
- Gourinchas, P.-O. (1999). «Exchange rates do matter: French job reallocation and exchange rate turbulence, 1984–1992.» *European Economic Review* 43, 1279–1316.
- le Grand, C.; R. Szulkin og M. Tåhlin (1996) (red.). *Sveriges arbetsplatser – Organisation, personalutveckling, styrning*. 2nd oplag. Stockholm: SNS Forlag.
- Greenwood, J. og M. Yorukoglu (1997). «1974.» *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy* 46, 49–95.
- Greenwood, J.; Z. Hercowitz og P. Krusell (1997). «Long-Run Implications of Investment-Specific Technological Change.» *American Economic Review* 87, 342–362.
- Griffith, R.; S. Redding og J. Reenen (2003). «R&D and Absorptive Capacity: Theory and Empirical Evidence.» *The Scandinavian Journal of Economics* 105, 99–118.
- Grimsmo, A. og A.I. Hilsen (2000). *Arbeidsmiljø og omstilling*. AFI skriftserie nr. 4. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- den Haan, W. J.; G. Ramey og J. Watson (2000a). «Job Destruction and Propagation of Shocks.» *American Economic Review* 90, 482–498.
- den Haan, W. J.; G. Ramey og J. Watson (2000b). «Job destruction and the experiences of displaced workers.» *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy* 52, 87–128.
- Hall, R. og C. Jones (1999). «Fundamental Determinants of Output per Worker across Countries.» *The Quarterly Journal of Economics* 114, 83–116.
- Hamermesh, D. S. (1989). «Labor Demand and the Structure of Adjustment Costs.» *American Economic Review* 79, 674–89.
- Hamermesh, D. S. (1993). *Labor Demand*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Hamermesh, D. S. (1995). «Labour Demand and the Source of Adjustment Costs.» *Economic Journal* 105, 620–634.
- Hamermesh, D. S. og G. A. Pfann (1996). «Adjustment costs in factor demand.» *Journal of Economic Literature* 34, 1264–1292.
- Hansen, J.C. og T. Selstad (1999). *Regional omstilling – strukturbestemt eller styrbar?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Hilsen, A. I. og A. Grimsmo (2000). *Arbeidsmiljø og Omstilling: Endringer kompetansekrav og virkninger på HMS*. Notat 1/2000. Arbeidsforskningsinstituttet.
- Holmlund, B. og D. Storrie (2002). «Temporary work in turbulent times. The Swedish experience.» *The Economic Journal* 112, 245–269.
- Holter, Ø. G., B. Karlsen, R. Salomon, T. N. Larsen og T. Sørhaug (1998). *Omstillinger i arbeidslivet*. AFI skriftserie nr. 3. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hopenhayn, H. (1992). «Entry, Exit and Firm Dynamics in Long Run Equilibrium.» *Econometrica* 60, 1127–1150.
- Hunnes, A.; J. Møen og K. G. Salvanes (2003). *Ports of Entry: The Norwegian Case*. Working paper. Norwegian School of Economics and Business Administration.
- Huttunen, K.; J. Møen og K. G. Salvanes (2003). *How Destructive is Creative Destruction? Investigating Long-term Effects of Worker Displacements*. Working paper. Department of Economics, University of Helsinki og Norwegian School of Economics and Business Administration.
- Jacobsen, L. S.; R. J. LaLonde og D. G. Sullivan (1993). «Earnings Losses of Displaced Workers.» *The American Economic Review* 83, 685–709.
- Jacobsen, E.W.; M. Vikesland og E. Moen (2000). *Den norske olje- og gassklyngen – internasjonalisering, omstilling eller forvitring?* BI-forskningsrapport nr. 9–2000. Oslo: Handelshøyskolen BI.

- Jaramillo, F.; F. Schiantarelli og A. Sembenelli (1993). «Are Adjustment Costs for Labor Asymmetric? An Econometric Test on Panel Data for Italy.» *Review of Economics and Statistics* 75, 640–48.
- Johansen, L. (1959). «Substitution Versus Fixed Production Coefficients in the Theory of Economic Growth.» *Econometrica* 27, 157–176.
- Joseph, G.; O. Pierrard og H. R. Sneessens (2004). «Job turnover, unemployment and labour market institutions.» *Labour Economics* 11, 451–468.
- Jovanovic, B. (1982). «Selection and the Evolution of Industry.» *Econometrica* 50, 649–670.
- Jovanovic, B. og G. M. MacDonald (1994). «The Life-Cycle of a Competitive Industry.» *Journal of Political Economy* 92, 108–122.
- Kahn, S. og K. Lang (1992). «The effect of hours constraints on the labor supply estimates.» *Review of Economics and Statistics* 73, 605–611.
- Kivimäki, M.; J. Vahtera; M. Elovainio; J. Pentti og M. Virtanen (2003). «Human costs of organizational downsizing: Comparing health trends between leavers and stayers.» *American Journal of Community Psychology* 32, 57–64.
- Klette, T.J. og Førre, S.E. (1998). «Innovation and job-creation in a small open economy – Evidence from Norwegian manufacturing plants 1982–92.» *Economics of Innovation and New Technology* 5, 247–272.
- Klette, T. J. og A. Mathiassen (1996). «Job Creation, Job Destruction and Plant Turnover in Norwegian Manufacturing.» *Annales d'Economie et de Statistique* 41/42, 97–125.
- Kletzer, L. (1998). «Job Displacements.» *The Journal of Economic Perspectives* 12, 115–136.
- Krueger, A. B. (1993). «How Computers have Changed the Wage Structure: Evidence from Micro Data.» *The Quarterly Journal of Economics* 108, 33–60.
- Landers, R. M., J. B. Rebizer og L.J. Taylor (1996). «Rat Race Redux: Adverse Selection in the Determination of Work Hours.» *American Economic Review* 86, 329–348.
- Lazear, E. og P. Oyer (2002). Ports of Entry. Working paper. Stanford University.
- Lee, S. og J. Kim (2004). «Has Internet changed the wage structure too?». *Labour Economics* 11, 119–124.
- Loewenstein, M. A. og J. R. Spletzer (1998). «Dividing the costs and returns to general training.» *Journal of Labor Economics* 16, 142–171.
- Loewenstein, M. A. og J. R. Spletzer (1998). «General and specific training, evidence and implication.» *Journal of Human Resources* 34, 710–733.
- Longva, F. (2002). «Midlertidig ansettelse – karrierestige eller jobbfele.» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 19, 147–154.
- Lyng, K. (1999). *Oppfatninger av eldre arbeidstakers yrkeskompetanse og omstillingsevne*. NOVA Rapport 10/99. OSLO: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Machin, S. og J. van Reenen (1998). «Technology and changes in the skill structure: Evidence from seven OECD countries.» *The Quarterly Journal of Economics* 113, 1215–44.
- Magnani, E. (2001). «Risk of labor displacement and cross-industry labor mobility.» *Industrial and Labor Relations Review* 54, 593–610.
- Magnani, E. (2003). «The Productivity Slowdown, Sectoral Reallocations and the Growth of Atypical Employment Arrangements.» *Journal of productivity analysis* 20, 121–142.
- Manasse, P.; L. Stanca og A. Turrini (2004). «Wage premia and skill upgrading in Italy: why didn't the hound bark?» *Labour Economics* 11, 59–83.
- McCall, B. P. (1997). «The Determinants of Full-Time versus Part-Time Reemployment following Job Displacement.» *Journal of Labor Economics* 15, 714–734.
- Modesto, L. og J. P. Thomas (2001). «An analysis of labour adjustment costs in unionized economies.» *Labour Economics* 8, 475–501.
- Moene, K. O. og M. Wallerstein (1997). «Pay Inequality.» *Journal of Labor Economics* 15, 403–430.
- Mortensen, D.T. og Pissarides, C. A. (1994). «Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment.» *Review of Economic Studies* 61, 397–415.
- Mortensen, D. og C. Pissarides (1999). «Job reallocation, Employment Fluctuations and Unemployment.» I: Taylor, J. og M. Woodford (red.), *Handbook of Macroeconomics* Vol. 1. Amsterdam: North Holland, 1171–1228.

- Moscarini, G. (2001). «Excess worker reallocation.» *The Review of Economic Studies* 68, 503–612.
- Møen, J. (2004). «Is Mobility of Technical Personnel a Source of R&D Spillovers?» *Journal of Labor Economics* (kommer).
- Nergaard, K. (2004). *Atypisk arbeid. Midlertidig ansettelse og deltidsarbeid i Norge*. FAFO-rapport 430. Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO.
- Neumark, D. og D. Reed (2004). «Employment Relationships in the new economy.» *Labour Economics* 11, 1–32.
- Nickel, S. og R. Layard (1999). «Labor Market Institutions and Economic Performance.» I: Ashenfelter, O. og D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics* Vol. 3C. Amsterdam og New York: Elsevier, 3029–3084.
- Nilsen, Ø. A.; K. G. Salvanes og F. Schiantarelli (2003). Employment Changes, the Structure of Adjustment Costs, and Plant Size. IZA Discussion Paper No. 920. IZA.
- Nilsen, Ø. A. og F. Schiantarelli (2003). «Zeroes and Lumps in Investments: Empirical Evidence on Irreversibilities and Nonconvexities.» *Review of Economics and Statistics* 85, 1021–1034.
- Nunziata, L. (2003). «Labour market institutions and the cyclical dynamics of employment.» *Labour Economics* 10, 31–54.
- NUTEK (1999). *Flexibility Matters – Flexible Enterprises in the Nordic Countries*. B 1999:4. Stockholm: Swedish National Board for Industrial and Technical Development.
- Nytrø, K.; P. Ø. Saksvik; A. Mikkelsen; P. Bohle og M. Quinlan (2000). «An appraisal of key factors in the implementation of occupational stress interventions.» *Work and Stress* 14, 213–225.
- OECD (1999). «Employment Protection Legislation». I *Employment Outlook*, June 1999. Paris: Organisation for Economic Co-Operation and Development: 47–132.
- Olsen, K. M. og H. Torp (1998). *Fleksibilitet i norsk arbeidsliv*. ISF-rapport 98:2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Pagano, P. og F. Schivardi (2003). «Firm Size Distribution and Growth.» *The Scandinavian Journal of Economics* 105, 255–274.
- Pakes, A. og S. Nitzan (1983). «Optimum contracts for search personnel, research employment, and the establishment of 'rival' enterprises.» *Journal of Labor Economics* 1, 345–365.
- Pekkala, S. og A. Kangasharju (2002). «Regional Labour Market Adjustment: Are Positive and Negative Shocks Different?» *LABOUR* 16, 267–286.
- Pfann, G. A. og F. C. Palm (1993). «Asymmetric Adjustment Costs in Non-Linear Labour Demand Models for the Netherlands and U.K. Manufacturing Sectors.» *Review of Economic Studies* 60, 397–412.
- Pissarides, C. (2001). «Employment protection.» *Labour Economics* 8, 131–160.
- Pollitt, C. og G. Boucaert (2000). *Public Management Reform. A Comparative Analysis*. Oxford: Oxford University Press.
- Porter, M. E. (1998). «Clusters and the new economies of competition.» *Harvard Business Review* 76(6): 77–90.
- Quinlan, M.; C. Mayhew og P. Bohle (2001). «The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: A review of recent research.» *International Journal of Health Services* 31, 335–414.
- Rasmussen, B. (2004). *Det nye arbeidslivet. Kunnskapsstatus som innspill til Arbeidslivsprogrammet*. Oslo: Norges forskningsråd.
- Rodriguez, D. og M. Zavadny (2003). «Changes in the age and education profile of displaced workers.» *Industrial and Labour Relations Review* 56, 498–510.
- Rosen, S. (1972). «Learning and experience in the labor market.» *Journal of Human Resources* 7, 326–342.
- Saint-Paul, G. (1995). «The High Unemployment trap.» *The Quarterly Journal of Economics* 110, 527–550.
- Saksvik, P. Ø.; K. Nytrø; C. Dahl-Jørgensen og A. Mikkelsen (2002). «A process evaluation of individual and organizational occupational stress and health interventions.» *Work and Stress* 16, 37–54.
- Salomon, R., C. T. Wathne og Ø. G. Holter (2003). *Omstillinger og sluttvederlag i staten. Erfaringer fra et forprosjekt*. Notat 1/03. Arbeidsforskningsinstituttet.
- Salvanes, K. G. (1997). «Market Rigidities and Labour Market Flexibility: An International Comparison.» *Scandinavian Journal of Economics* 99: 307–325.
- Salvanes, K. G. og S. E. Førre (2004). «Employment Effects of Trade and Technical Change: Evidence from Norway.» *Economica* 70(2), 293–330.

- Salvanes, K. G. og R. Tveterås (2004). «Plant Exit, Vintage Capital and the Business Cycle»: *Journal of Industrial Economics* 42, 255–276.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development*. Cambridge MA.: Harvard University Press.
- Schøne, P., H. Dale-Olsen og H. Yin (1999). *Mobilitet på arbeidsmarkedet – studier av jobb- og arbeidskraftsmobilitet i offentlig og privat sektor*. ISF-rapport nr. 99:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Schøne, P. (2000). *Virksomhetsintern opplæring og fleksible virksomheter*. ISF-rapport 4:2000. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Schøne, P. (2001). *Konjunkturrendring, mobilitet og kjønnssegregering*. ISF-rapport 5:2001. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Schøne, P. (2002). The Impact of New Technology on the Demand for Skills. The Role of Organisational Practices. ISF Working Paper 2002:9. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Serrano, C. G. (1998). «Worker turnover and job reallocation: the role of fixed-term contracts». *Oxford Economic Papers* 50: 709–725.
- Solow, R. M. (1956). «Technical Change and the Aggregate Production Function.» *Quarterly Journal of Economics* 70, 65–95.
- Sousa-Poza, A. og F. Henneberger (2002). «An empirical analysis of working hours constraint in 21 countries.» *Review of Social Economy* 60, 209–242.
- Sousa-Poza, A. og A. Ziegler (2003). «Asymmetric information about workers' productivity as a cause for inefficient long working hours.» *Labour Economics* 10, 727–748.
- Spector, B. og M. Beer (1994). «Beyond TQM Programmes.» *Journal of Organizational Change Management* 7, 63–70.
- Stein, J. C. (1997). «Waves of Creative Destruction: Firm-specific Learning-by-Doing and the Dynamics of Innovation.» *Review of Economic Studies* 64, 265–288.
- Stephens, M. jr. (2002). «Worker Displacement and the Added Worker Effect.» *Journal of Labor Economics* 20, 504–534.
- Stevens, A. H. (1997). «Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses.» *Journal of Labour Economics* 15, 165–188.
- Strand, J. (2000). «Mobilitetskostnader i arbeidsmarkedet: Nyere teori og praktiske implikasjoner.» *Norsk Økonomisk Tidsskrift* 114, 111–134.
- Sørensen, R. J. (2004a). «Markedsreformer i offentlig sektor.» *Tidsskrift for samfunnsforskning* 45, 509–546.
- Sørensen, R. J. (2004b): «Et forvitret demokrati? Makt- og demokratiutredningens misvisende konklusjon om det norske demokratiet.» *Norsk Statsvitenskapelig Tidsskrift* 20: 156–176.
- Thaulow, I. og C. Friche (2000). *Omstilling, ændrede krav og marginalisering. Casestudie*. Socialforskningsinstituttet 00:16. København: Socialforskningsinstituttet.
- Topel, R. H. (1990). «Specific Capital and Unemployment: Measuring the Costs and Consequences of Job Loss.» *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy* 33, 181–214.
- Topel, R. (1999). «Labor Markets and Economic Growth.» I: Ashenfelter, O. og D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics* Vol. 3C. Amsterdam og New York: Elsevier, 2943–2985.
- Torp, H. og E. Barth (2001). *Actual and Preferred Working Time Regulations, incentives and the present debate on working time in Norway*. ISF-rapport 2001:003. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Torsvik, G. (2003). «Incentiv på arbeidsplassen.» *Økonomisk forum* 6/2003, 31–38.
- Tripier, F. (2003). «Can the labor market search model explain the fluctuations of allocation of time?» *Economic Modelling* 21, 131–146.
- Winter-Ebmer, R. (2001). «Firm size, Earnings, and Displacement Risk.» *Economic Inquiry* 39, 474–86.
- Wong, L. (2003). «Can the Mortensen-Pissarides Model with Productivity Changes Explain the U. S. Wage Inequality?» *Journal of Labour Economics* 21, 70–105.
- Østerud, Ø.; F. Engelstad og P. Selle (2003). *Makten og demokratiet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

5. Arild Aakvik, Universitetet i Bergen

---

# Inkluderende arbeidsliv og pensjoneringsatferd for eldre arbeidstakere

### INTRODUKSJON

Dette notatet diskuterer kunnskapsstatus og mulige fremtidige forskningstema innenfor temaet inkluderende arbeidsliv og pensjoneringsatferd. Dette er temaer som flere forskingsmiljø jobber med innenfor Program for Arbeidslivsforskning i Norges forskningsråd (NFR). Problemstillingen knyttet til inkluderende arbeidsliv og pensjoneringsatferd er svært vid. Vi vil ha fokus på kunnskapsstatus innenfor dette området for *eldre arbeidstakere*, dvs. for arbeidstakere som nærmer seg alderen for alderspensjon på 67 år. Vi vil fokusere mest på tidligpensjoneringsatferd, og i mindre grad på inkluderende arbeidsliv, selv om de to delene er nært knyttet til hverandre. Det eksisterer en stor internasjonal litteratur rundt tidligpensjonering, samtidig som at det er en aktuell problemstilling i Norge. Vi legger hovedvekten på norske forhold sett i lys av internasjonale erfaringer.

Antall personer som går av med pensjon før aldersgrensen for alderspensjon nås, er stor. Mindre enn halvparten av alle personer i aldersgruppen 60–64 år i Norge er sysselsatte. Norge har flere ordninger som gjør at mange ikke står i arbeid til fylte 67 år. Dette gjelder ordninger som uførepensjon, avtalefestet pensjon (AFP), spesielle regler for arbeidsledighetstrygd for eldre arbeidstakere, og andre private pensjonsordninger. Alle disse ulike ordningene vil vi betegne som tidligpensjoneringsordninger dersom de gjelder for personer mellom 60 og 67 år. Vi vil også se på ordningen med inkluderende arbeidsliv, men igjen bare for eldre arbeidstakere. Mens problemstillingene innen feltet tidligpensjonering er innrettet på å forklare avgang fra arbeidslivet, har inkluderende arbeidsliv fokus på hva en kan gjøre for å beholde verdifull arbeidskraft.

Notatet vil diskutere noen spørsmål relatert til inkluderende arbeidsliv og tidligpensjonering som vi finner av interesse:

1) Hvilke problemstillinger forskes det på innenfor feltet tidligpensjonering og inkluderende arbeidsliv? Hvilke problemstillinger har størst fokus? Har prosjektene et kvalitativt eller kvantitativt perspektiv? Hvilke data blir brukt

(intervjudata, registerdata)? Hvilken faglig innretning har studiene (sosiologi, statsvitenskap, økonomi)? I hvilken grad er problemstillingene belyst tverrfaglig? Er analysene komparative (over tid eller over land)?

2) Hva er kunnskapsstatus, og hvilke aktuelle problemstillinger blir i mindre grad belyst? Hvilke mekanismer og individuelle beslutninger kan vi forklare ved bruk av eksisterende data? Hva er politikimplikasjonene av studiene som er gjennomført? Hvilke problemstillinger er det vanskeligere å belyse? Hvilke faktorer knyttes til tilbudssiden i arbeidsmarkedet (dvs. fra arbeidstakers side) og hvilke faktorer er knyttet til etterspørselssiden (dvs. fra arbeidsgivers side)?

3) Hvilke problemstillinger må arbeidslivets aktører og myndighetene ta fatt på, og hvilken sammenheng er det mellom problemstillinger forskere jobber med og hva andre aktører søker belyst? Hvilke problemstillinger er viktige for politiske beslutninger?

4) Hvilke metodiske utfordringer står forskningen overfor og hvilke data trengs for å belyse aktuelle problemstillinger? Hva er hovedutfordringen for problemstillinger (teori, metode, data)?

### OPPSUMMERING

Notatet deler forklaringer for tidligpensjonering inn i fire hovedkategorier: 1) finansielle insentiv, som ordningen med AFP, 2) helserelaterte årsaker, 3) familieforhold, som viser seg å være viktigere for kvinner enn menn, samt 4) omstillinger i næringslivet og teknologisk utvikling.

Forskning rundt inkluderende arbeidsliv for eldre arbeidstakere har hatt mye fokus på viktigheten av finansielle insentiv. For en oversikt over internasjonal litteratur på området, se Gruber og Wise (1999). Betydningen av helserelaterte årsaker er i mange tilfeller undervurdert og mer forskning på sammenhengen mellom helse og tilknytning på arbeidsmarkedet for eldre arbeidstakere

(for eksempel personer over 55 år) vil gjøre vår forståelse av disse sammenhengene mer fullstendig. Ikke minst vil graden av endringer i helse for individene over tid være viktig for forklaring av tidligpensjonering.

For å kunne belyse denne problemstillingen tilfredsstillende trenger en data både om faktisk tidligpensjoneringsatferd, finansielle insentiv (dvs. hvordan forventet utbetaling i ulike tidligpensjoneringstilstander påvirker faktisk atferd) og objektive mål på helse, samt endringer i helsetilstand. Mål på individuell helse, samt effekten av endret helse på tidligpensjonering kan en få ved å knytte resultatene fra ulike helseundersøkelser, for eksempel HUNT-undersøkelsen (Helseundersøkelsen i Nord-Trøndelag), sammen med registerdata.

Mekanismene innad i bedriftene er ofte kompliserte og uoversiktlige. Vi trenger mer forskning på effekten av omstilling, nedbemanning og lederskifter på bruk av sykepenger, uførepensjon, AFT og inkluderende arbeidsliv. Teknologisk utvikling endrer etterspørselen etter eldre arbeidstakere ved at mange eldre arbeidere blir overflødige og ikke innehar den rette kompetansen når ny teknologi introduseres.

### BAKGRUNN

Den skandinaviske velferdsmodellen er karakterisert ved å ha relativt sjenerøse velferdsordninger for dem som står utenfor arbeidsstyrken samtidig som det legges stor vekt på at flest mulig personer skal være i arbeid. Modellen med vekt på høy yrkesdeltakelse for alle aldersgrupper har i stor grad lyktes. Selv om bare rundt halvparten av personer i aldersgruppen 60–64 år er sysselsatte (grovt sett ca. 100 000 arbeidstakere i Norge), er andelen sysselsatte personer i denne aldersgruppen betydelig høyere i Norge enn i mange andre land. Gjennomsnittet for de 15 EU-landene var 24 prosent i 2002 (33 prosent for menn og 16 prosent for kvinner).

Arbeidstilbudet, målt i antall timer per uke for dem som er i arbeid i denne aldersgruppen, er noe lavere i Norge

sammenlignet med arbeidsstyrken ellers (Vaage 2003). Antall yrkesaktive kvinner i aldersgruppen 62–66 har vært relativt stabilt over tid, mens antall menn i arbeidsstyrken for denne aldersgruppen har gått ned med over 30 prosent siden folketrygden trådte i kraft i 1967. Kvinners inntreden i arbeidsmarkedet var etter 1967 i stor grad basert på deltidsysselsetting. I dag er mer enn 55 prosent av alle kvinner over 16 år i arbeidsstyrken i heltidsjobb.

Samtidig som at antall arbeidere over 62 år totalt sett har gått betydelig ned, har forventet levealder både for menn og kvinner økt med rundt 5 år siden 1970. Forventet levealder ved fødsel er cirka 82 år for kvinner, mens den er rundt 76 år for menn. Fertiliteten har gått ned fra cirka 2,8 barn per kvinne da folketrygden ble innført til rundt 1,9 barn per kvinne i dag. Flere eldre og færre unge vil kunne resultere i større skattetrykk og forsørgelsesbyrde for den yrkesaktive befolkningen som finansierer kontantytelsene i velferdsstaten.

Utfordringen for den norske velferdsstaten er både å sørge for gode finansielle betingelser for personer utenfor arbeidsstyrken samtidig som at flest mulig arbeidstakere skal stå i arbeid fram til den offisielle aldersgrensen for pensjon på 67 år. Noen faktorer vil gjøre det spesielt gunstig å gå av med tidligpensjon, for eksempel ordningen med AFP. En utfordring for offentlig politikk er å gjøre det attraktivt for eldre arbeidstakere å stå lenger i jobben slik at velferdsgodene som er oppnådd, kan videreføres.

Dette notatet drøfter fire hovedkategorier av forklaringer for tidligpensjonering:

- 1) Finansielle insentiv, som ordningen med AFP.
- 2) Helserelevante årsaker (subjektive og objektive).
- 3) Familieforhold. Dette ser ut til å gjelde spesielt for kvinner og i mindre grad for menn.
- 4) Forhold innad i bedriftene, samt effekten av omstilling, nedbemanning, og lederskifter, etc.

Det er mange grunner til at yrkesaktive personer går av med pensjon før fylte 67 år. Den sannsynligvis viktigste årsaken for frivillig tidligpensjonering er at den personlige

økonomien tillater det. Insentivene til å forlate arbeidsstyrken styrkes, isolert sett, når kompensasjonsgraden og valgmulighetene øker. Dette modifiseres selvsagt av andre betingelser individene står overfor, så som personlig helse, graden av slit og stress på arbeidsplassen, pensjonsrettigheter, osv. Endelig påvirkes beslutningen av individenes preferanser for fritid, hvor prioritet til familieliv og fritidsaktiviteter øker tilbøyeligheten for tidligpensjonering. Alt dette betyr at personer med samme insentiv og valgmuligheter, men med ulike preferanser, kan ta ulike valg. Tilsvarende vil personer med like preferanser, men som står overfor ulike finansielle insentiv, kunne ta ulike beslutninger.

Sammenhengen mellom helse og tilknytning til arbeidsmarkedet er kompleks av flere grunner. Dette skyldes både at forholdet mellom helse og tilknytning til arbeidsmarkedet er dynamisk, samt at måling av helse kan være metodisk problematisk.

Helse kan måles på to måter; subjektiv helse og objektiv helse. Subjektiv helse har å gjøre med hvordan individ selv oppfatter sin helsetilstand. Ofte bruker forskere spørreskjema hvor respondenten blir bedt om å krysse av sin helsestatus basert på følgende valg: utmerket helse, svært god helse, god helse, passelig helse og dårlig helse. Dette blir altså en subjektiv avgjørelse hvor referanserammen ofte er uklar: God helse i forhold til hva? En kan oppleve i slike undersøkelser at personer som er uførepensjonister svarer at de har utmerket helse, mens personer i arbeid svarer dårlig helse. Problemet med subjektive helsemål er at personer utenfor arbeidsstyrken i større grad enn personer i arbeidsstyrken bruker dårlig helse som forklaring på tidligpensjonering, slik at de kausale sammenhengene ofte kan være vanskelige å identifisere. Dette går under betegnelsen «justification bias».

Objektive helsemål er knyttet til funksjonsevne og måles ved ulike medisinske tester eller MAU-instrument (multi-attribute-utility-instrument) som måler ulike dimensjoner ved helse. Funksjonell helse kan for eksempel være om en er i stand til å gå i en trapp uten å bli utslitt. Når det gjelder MAU-instrument, finnes det nå mange ulike

instrument for måling av helse og livskvalitet i helse- og sosialsektoren, for eksempel EQ5D, 15D, HUI3, etc, som fungerer som vanlige spørreskjema personer fyller ut. Denne litteraturen relaterer seg til måling av QALY (quality adjusted life years). Instrumentene brukes både til å måle helse for enkeltgrupper og helse mer generelt i befolkningen. I hovedsak er disse instrumentene av objektiv karakter, selv om noen av spørsmålene, spesielt relatert til smerte og depresjon, har delvis karakter av å være subjektive. Det er likevel ingen tvil om at MAU-instrument for måling av helse vil øke vår forståelse av mekanismene mellom helse og tidligpensjonering.

Det er avgjørende å samle helsedata i en periode før tidligpensjonering, for eksempel ved bruk av ulike helseundersøkelser koblet mot registerdata. Det er også en fordel å bruke flere helseundersøkelser eller oppfølgingsundersøkelser for å finne effekten av endret helse på tidligpensjoneringsatferd. HUNT-undersøkelsen (Helseundersøkelsen i Nord-Trøndelag) er et eksempel på denne typen database. Endringer i helsestatus viser seg å være en viktigere årsak til tidligpensjonering enn absoluttnivået på helse.

Antall uførepensjonister har økt på tross av at vi objektivt sett ikke er sykere i dag enn tidligere. Det kan skyldes både at vår oppfattelse av helse har endret seg samtidig som kravene i arbeidsmarkedet, spesielt på det psykiske og sosiale plan, har økt. Sykefraværet har også økt over tid. Data om individers sykefravær, og da spesielt langtidssykefravær, kan være en indikator på helsetilstanden hos et individ. Og har blitt brukt til å forklare avgang fra arbeidsmarkedet blant eldre arbeidstakere (Rønningen, 2004).

Finansielle insentiv er av grunnleggende betydning når det gjelder årsaker til tidligpensjonering, og mer fullstendige analyser av forholdet mellom helse, finansielle insentiv, samt familieforhold vil kunne øke vår forståelse av komplekse atferdsmønster på arbeidsmarkedet for eldre arbeidstakere.

Effekter av finansielle insentiv (i form av forventet pensjon i ulike tidligpensjoneringstilstander), helse og familie er et interessant forskningstema fordi vi kan få mye presis kunnskap om faktisk atferd ved å modellere individers



atferd og hvordan ulike bakgrunnsvariabler påvirker denne atferden ved bruk av individdata. Vi kan kalle dette for en empirisk analyse av tilbudssiden i arbeidsmarkedet siden det er relatert til arbeidstakere sin atferd i arbeidsmarkedet.

Det er vanskeligere å få presise resultat på forhold som har med etterspørselssiden å gjøre, dvs. forhold på arbeidsgiversiden. Hva er effekten av ulike strategier for inkluderende arbeidsliv? Hva er effekten av ulike endringer som bedriftene må forholde seg til, for eksempel teknologisk utvikling? Hvordan foregår samspillet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere? Er det slik at eldre arbeidstakere blir skviset ut av arbeidsmarkedet, eller er avgangen frivillig? Dersom arbeidere blir presset ut av arbeidsmarkedet av andre årsaker enn helsemessige forhold, er det de eldre med høy utdanning som blir skviset ut fordi det er denne gruppen som innehar teknologisk kompetanse som etter hvert blir overflødig? Før vi går inn på noen av disse spørsmålene, vil vi først gjøre mer grundig rede for mulighetene for tidligpensjonering som eksisterer i det norske systemet.

### TIDLIGPENSJONERING

Det offentlige pensjonssystemet er lagt opp som en kombinasjon av sparing og forsikring. Vi vet med sikkerhet at vi blir pensjonister ved maksimalt fylte 67 år og at vi ved pensjonstidspunktet må ha midler til å leve av som ikke kommer fra arbeidsinntekt. Det er også et forsikringselement i pensjonen siden det er usikkerhet knyttet til hvor gamle vi blir. I all hovedsak er pensjonssystemet organisert av det offentlige via folketrygden. I tillegg har vi ulike tjenstepensjonsordninger, som Statens Pensjonskasse, kommunale pensjonskasser og ulike private pensjonskasser. Disse pensjonskassene skal i hovedsak supplere pensjonen fra folketrygden.

I tillegg har vi ordninger som skal sikre inntekt for personer som går av med pensjon før de når den offisielle pensjonsalder. Avtalefestet pensjon (AFP) er en pensjonsordning hvor en del arbeidstakere ved fylte 62 år har rett

til å gå av med førtidspensjon. Uførepensjon skal sikre inntekt ved bortfall av arbeidsinntekt som følge av sykdom. AFP og uførepensjonsordningen er de to viktigste ordningene som sikrer personer som går av med tidligpensjon et finansielt grunnlag uten arbeidsinntekt. Det kan også nevnes at arbeidsledighetstrygden er mer liberal for personer over 60 år.

Ordningen med avtalefestet pensjon (AFP) ble opprettet etter forhandlinger mellom partene i arbeidslivet (LO og NHO) i 1988. En viktig begrunnelse for ordningen var å gi arbeidstakere som hadde stått lenge i slitsomme jobber muligheten til å gå av med pensjon før fylte 67 år. Ordningen kom i gang fra 1. januar 1989. Personer som var fylt 65 år før 1. januar 1989, og som jobbet på en arbeidsplass som var med i ordningen, fikk da muligheten til å gå av med avtalefestet pensjon. Dette gjaldt i første omgang kohortene født i 1922 og 1923. Over tid har det vært en betydelig vekst i ordningen. I 2002 var i alt 33 475 personer på AFP, mens det i 1996 bare var i overkant av 10 000 personer med AFP. Bak denne veksten ligger det flere forhold. Først og fremst er ordningen utvidet til å omfatte en langt større aldersgruppe. Også antall bedrifter som omfattes av ordningen, er utvidet. For eksempel kom bankansatte med i 1995, mens virksomheter med offentlig tilknytning (NAVO) kom med i 1997. Endelig er tilbøyeligheten til å benytte seg AFP gått betydelig opp.

Uførepensjonsordningen gjelder i utgangspunktet for alle aldersgrupper. Det er likevel eldre arbeidstakere som i størst grad kommer inn under ordningen. Det er i dag ca. 300 000 uførepensjonister og utgiftene beløper seg til ca. 40 milliarder kroner. Det har vært en jevn stigning i antall uførepensjonister over tid. Over 70 prosent av uførepensjonistene er over 50 år. Det er i dag ca. 74 000 uførepensjonister mellom 60 og 64 år, og antall uførepensjonerte ville vært større uten ordningen med AFP. Vi vil nedenfor diskutere substitusjonseffekter av ordningen med AFP, men først vil vi gå litt mer inn på ordningen med AFP siden denne ordningen er den viktigste formen for avgang fra arbeidsmarkedet før fylte 67 år som ikke er relatert til rene medisinske forhold.

### LITT OM AFP-ORDNINGEN

Aldersgrensen for AFP har blitt flyttet nedover i flere trinn etter innføringen av ordningen i 1989. Fra 1990 ble aldersgrensen redusert til 65 år, og fra 1. oktober 1993 til 64 år, slik at ordningen da gjaldt for 3 alderskohorter, hvorav de yngste var født i september 1928. I oktober 1997 ble aldersgrensen redusert videre ned til 63 år, for igjen å bli redusert til 62 år i 1998. Aldersgrensen har ikke blitt redusert etter dette, og omfatter i dag til enhver tid arbeidstakere i 5 fødselskohorter. En alderskohort utgjør cirka 40 000 personer ved 62 år.

Alle offentlige ansatte kommer inn under AFP-ordningen. Ved innføringen i 1989 omfattet ordningen LO/NHO-området. Bank- og finansnæringen ble innlemmet i 1995, og NAVO i 1997, slik at om lag 40 prosent av de privat ansatte nå inkluderes. Totalt utgjør dette mer enn 60 prosent av arbeidsstyrken for de gjeldende fødselskohortene. I tillegg kommer noen individuelle kriterier som må være oppfylt for å kvalifisere for AFP, hvor det viktigste er at arbeidstakeren må ha vært ansatt i bedriften de siste tre årene, eller ha vært tilsluttet AFP-ordningen de siste fem årene. Dette reduserer muligheten for at personer bevisst selekterer seg inn i AFP-bedrifter like før fylte 62 år for å nyttiggjøre seg ordningen. Dette betyr ikke nødvendigvis at personer som jobber i bedrifter som er omfattet av ordningen, er like langs alle individuelle kjennetegn sammenlignet med personer som ikke er omfattet av ordningen, selv om både Røed og Haugen (2003) og Bratberg mfl. (2004) betrakter ordningen som et «kvasi-naturlig eksperiment». Denne typen naturlig eksperiment forutsetter at uobserverte karakteristika ved individene, som kan være viktige for om personer går av med tidligpensjon, ikke er relatert til om individet har rett på AFP eller ikke. Et eksempel på en uobserverbar faktor (for forskerne) som kan ødelegge antagelsen om at dataene representerer et kvasi-naturlig eksperiment, er hvordan arbeiderne oppfatter miljøet eller grad av stress og slit på arbeidsplassen. Virksomheter som har stor grad av stress og slit, kan tenkes å være mer villig til å gå inn på ordningen med AFP. Personer

som jobber i disse bedriftene, vil av samme grunn være mer tilbøyelig til å gå av med AFP. Dette kan gi opphav til seleksjonsproblemer og potensielt forventningsskjeve estimat av effekten av AFP; se for eksempel Heckman (1978), Heckman and Robb (1985) for en generell framstilling av seleksjonsproblemet.

Størrelsen på AFP beregnes ut fra hva personen ville ha fått i alderspensjon dersom personen stod i jobb til fylte 67 år. Antatte framtidige poengtall fram til fylte 67 år beregnes ut fra poengtallet for året før uttaksåret for AFP. Det gis et ekstra AFP-tillegg på kr 11 400 i privat sektor og kr 20 400 kroner i offentlig sektor, hvor AFP-tillegget i privat sektor er skattefritt.

Utgiftene til AFP-ordningen fordeles mellom staten og arbeidsgiverne. Arbeidsgivernes andel finansieres ved en avgift/premie fra bedrifter som omfattes av ordningen. Premien fastsettes på grunnlag av antall ansatte i bedriften. I tillegg kommer en egenandel for hver bedrift knyttet til hver arbeidstaker som benytter seg av AFP-ordningen. I den offentlige utredningen om modernisert alderspensjon (NOU 2004:1) foreslås det at staten sin andel av utgiftene til AFP reduseres til null.

Det eksisterer noen forskjeller mellom privat og offentlig sektor. (i) For AFP-pensjonister i offentlig sektor beregnes AFP som tjenestepensjon (Statens Pensjonskasse) fra fylte 65. Dette utgjør vanligvis mer enn det såkalte AFP-tillegget. For offentlig ansatte kan det derfor være fristende å vente til 65, noe som i så fall reduserer totalen av personer på AFP før fylte 65 år. (ii) For ansatte i privat sektor blir AFP derimot beregnet som folketrygdpensjon fram til fylte 67 år.

### NOEN EMPIRISKE ANALYSER I NORGE

Få land kan sammenligne seg med Norge når det gjelder ordninger for tidligpensjonering. Både AFP og uførepensjonsordningen er store i omfang og har relativt høy dekningsgrad (utbetaling i forhold til tidligere inntekt). Internasjonal litteratur fokuserer på private ordninger og hvordan disse påvirker insentivene til tidligpensjonering.

Problemstillingene er ofte de samme, men datagrunnlaget kan variere mellom land.

De siste årene har det kommet flere empiriske analyser av norske data som omhandler AFP spesielt og tidligpensjonering mer generelt (AFP, uførepensjon, arbeidsledighet, etc). De fleste av disse studiene har fokus på finansielle insentiv og i betydelig mindre grad på helse.

Hernæs mfl. (2000) sin motivasjon er å modellere sannsynlige effekter av å endre tildelingskriteriene til AFP. Finansielle insentiver, utdanning og bransjetilknytning blir funnet å påvirke atferden. For lave og midlere inntekter skifter skattesystemet insentivene kraftig mot tidligpensjonering, og særlig mot delvis pensjonering kombinert med deltidsarbeid.

Bratberg mfl. (2004) bruker modeller for konkurrerende risiko, og finner at AFP til en viss grad letter presset på uførepensjon og arbeidsledighetstrygd. Studien ser ikke på offentlig ansatte, men fokuserer på arbeidere i privat sektor.

Tysse (2001) finner at et betydelig antall ansatte slutter for å gå over til AFP ved første mulighet. Bedriftskarakteristika bidrar signifikant til å forklare overgangen fra arbeid til tidligpensjon. Effekten av bedriftskarakteristika varierer sterkt i forhold til hvilken utgang som blir analysert, og om individene har rett til AFP eller ikke.

Røed og Haugen (2003) betrakter introduksjonen av AFP som et kvasi-naturlig eksperiment, og bruker dette til å evaluere hvordan økonomiske insentiver påvirker pensjoneringsatferden. Resultatene viser at AFP reduserte sysselsettingen betraktelig, og at effekten er blitt sterkere over tid. AFP blir ikke funnet å substituere for uførepensjon eller langtids arbeidsløshet. Pensjonering gjennom AFP blir primært funnet å være frivillig, men det er også funn som tyder på at arbeidsgiverne utnytter ordningen og støter ut overflødige arbeidstakere.

Det er interessant å legge merke til at to av de nevnte studiene har motstridende funn i forhold til substitusjon mellom AFP og uførepensjon. Med unntak av Tysse er ikke kjønnsdimensjonen særlig framtrødende i analysene, og det skilles heller ikke mellom privat og offentlig ansatte.

Aakvik mfl. (2004) analyserer, med utgangspunkt i koblede individ- og bedriftsdata, i hvilken grad individuelle kjennetegn, sektor og næringstype og finansielle insentiv påvirker beslutningen om å gå av med tidligpensjon. Resultatene viser at det er relativt store forskjeller i tidligpensjoneringsatferden for menn og kvinner. De finner også variasjon i bruken av AFP for ulike sektorer og næringskategorier, og at AFP blir mindre benyttet av ansatte i offentlig sektor enn i privat sektor. Ordningen med AFP ser i liten grad ut til å avlaste uførepensjonsordningen når en ser på deskriptiv statistikk. Når en tar høyde for heterogenitet ved bruk av regresjonsanalyser, finner vi at substitusjonen mellom AFP-ordningen og uførepensjonsordningen er betydelig større enn hva rådataene skulle tilsi.

Rønningen (2004) ser på avgang fra arbeidsmarkedet for personer over 55 år, og har dermed et rikere datasett sammenlignet med andre norske undersøkelser. Han finner at relativt flere med rett på AFP er i jobb ved 65 år sammenlignet med personer som ikke har rett på AFP dersom en følger de to gruppene (de som jobber i en AFP-bedrift med de som ikke jobber i en AFP-bedrift) fra de er 55 år. Dersom en følger arbeidere fra de er 55 år, viser det seg at personer i AFP-bedrifter i større grad står i jobb til de er 62 for så å redusere arbeidstilbudet, mens personer som ikke har rett på AFP, i større grad har forlatt arbeidsmarkedet før 62 år.

## POTENSIELLE OG POLITIKKRELEVANTE PROBLEMSTILLINGER

### Finansielle insentiver og informasjon

I teoretiske modeller for pensjoneringsbeslutninger blir det antatt at aktørene kjenner til hva de vil få utbetalt i pensjon ved ulike tidligpensjoneringstilstander. Her eksisterer det likevel et informasjonsproblem ved at få individ faktisk kjenner til hva de vil få utbetalt, og dermed blir det uklart hvordan finansielle insentiv faktisk påvirker atferd. Chan and Stevens (2003) er blant annet opptatt av dette. Analysen går ut på å analysere pensjoneringsatferd basert på egen

oppfatning av de finansielle insentivene og sammenstille de med de faktiske insentivene. Personer som er velinformerte om sin egen finansielle status som pensjonist, blir mer påvirket av endringer i finansielle insentiv enn personer som vet mindre om sin egen finansielle situasjon. Det blir også funnet at personer som ikke er velinformerte, dvs. at det er en stor forskjell i hva de faktisk får i pensjon og hva de tror de får i pensjon, også blir påvirket av insentiv, men da påvirket av sin egen feiloppfatning av den finansielle situasjonen.

De fleste studier på feltet bruker administrative data for å analysere effekten av endringer i pensjonssystemet, for eksempel endret pensjonsalder eller endringer i utbetalinger. I det virkelige liv vil estimering av slike effekter være utsatt for stor grad av støy siden noen foretar korrekte beslutninger, mens andre ikke gjør det, basert på den (mer eller mindre gode) informasjonen de innehar. Et viktig spørsmål er om personer responderer på en mer fornuftig måte dersom de er velinformerte om hvordan pensjonsutbetalingene og insentivene endres? Mye tyder på det. En viktig oppgave for styresmaktene blir derfor å fokusere på å ha et enkelt og forståelig pensjonssystem som folk enkelt kan forholde seg til. Alle endringer i systemet må også være enkle å forstå slik at personer foretar tilsiktede endringer basert på korrekt informasjon, istedenfor ofte feilaktig informasjon basert på egne oppfatninger.

Hvordan påvirkes pensjonsbeslutningene av den informasjonene individene innehar, og hvordan endres disse beslutningene når informasjonen blir oppdatert? Det viser seg at personer som vet lite, dvs. de har misoppfatninger om sin egen situasjon, bruker denne informasjonen, men da blir beslutningene feil i forhold til det de ville ha gjort i full-informasjons-tilfellet. Det er viktig når en skal analysere pensjonsatferd å få klarhet i om individene er informert om sin egen situasjon, og dermed kan foreta veloverveide beslutninger basert på denne informasjonen, eller om individene vet lite om sin situasjon og at de beslutningene som blir foretatt, ikke reflekterer hvordan de ville ha oppført seg i full-informasjons-tilfellet.

### **Forholdet mellom bedriftspensjoner og kollektive ordninger**

Vi har lite kunnskap om bedriftspensjoner i Norge. I hvilken grad virker de i samspill med kollektive pensjoner? Hvordan virker de på tidligpensjoneringsatferd? Mange land har et sterkt økende omfang av private pensjoner, og stadig dårligere offentlig tilbud. Mange individ tok opp private pensjoner etter at pensjonskomiteen la fram sin rapport jan. 2004 om det fremtidige pensjonssystemet i Norge. Var dette en engangseffekt, eller vil vi se en økende interesse for individuelle pensjonsordninger og bedriftspensjoner som supplement til offentlige pensjoner? Hvordan påvirker disse tilbøyeligheten for å gå av med pensjon før fylte 67 år?

Generelt vil flere sikre seg ved å supplere med private pensjoner desto større usikkerhet det skapes rundt det offentlige pensjonssystemet. Private pensjoner er i stor grad basert på aktuariske premier. En vil potensielt få større grad av ulikhet i pensjonsutbetalingene ved mer bruk av private pensjoner siden det i større grad er høyinntektsgrupper som benytter seg av supplerende pensjoner.

### **Tidligpensjon og helse**

Finansielle insentiv spiller en viktig rolle i pensjoneringsatferd. I tillegg spiller helse også en viktig rolle. I en studie gjort i Canada, ble pensjoneringsårsaker kartlagt på tre forskjellige tidspunkt; 1975, 1989 og 1994. «Dårlig helse» blir oppgitt til å være den viktigste årsak til tidligpensjonering, spesielt for menn. På den annen side har dårlig helse som årsak til tidligpensjonering gått dramatisk ned. I 1975 svarte 66 prosent dårlig helse som grunn for pensjonering. I 1989 sank denne til 52 prosent, mens den var så lav som 29 prosent i 1994. Dette viser at dårlig helse er en viktig årsak til tidligpensjonering, men at helsen i dag har mindre å bety for tidligpensjonering enn tidligere. Arbeidsledighet ble oppgitt av 14 prosent som den viktigste grunn for pensjonering, og like mange oppgav økonomiske insentiv som årsak. For kvinner er dårlig helse som grunn for pensjonering noe mindre viktig sammenlignet med menn. For kvinner betyr familieforhold mye for beslutningen om å gå av med tidligpensjon. Dette bekreftes i stor grad av Aakvik mfl.

(2004), som finner at gifte kvinner har en betydelig høyere tilbøyelighet til å gå av med tidligpensjon sammenlignet med ugifte kvinner ved 65 år. Den internasjonale litteraturen er voksende på området, men det ser ut til at forskningen på dette feltet i Norge er relativt tynn i forhold til hvor viktig helse er for å forklare atferd for eldre arbeidstakere. Det er også relativt få internasjonale empiriske studier som ser på effekten av forverret helsetilstand sammen med finansielle insentiv på tidligpensjonering. Her er det rom for interessante problemstillinger av høy aktualitetsgrad.

### Hva skjer etter pensjonering?

Flere internasjonale studier finner at pensjonering faktisk kan føre til dårligere velvære, se for eksempel Charles (2003). Han finner at korrelasjonen mellom pensjonering og livskvalitet er negativ. Dette kan skyldes seleksjon, dvs. at de minst lykkelige pensjonerer seg først. Etter å ha tatt hensyn til dette er effekten av pensjonering på lykke/livskvalitet positiv, dvs. at pensjonering gjør folk lykkeligere. Det er viktig å presisere at vi snakker om selvrapporterte mål på lykke, og at denne typen svar ofte henger sammen med folks *ex ante* forventninger.

I et samfunn hvor folk lever lenger og går tidligere av med pensjon er det viktig å vite noe om hvordan livet arter seg for dem som går av med pensjon. Blir folk lykkeligere av å gå av med pensjon, eller er det slik at pensjonering gjør folk inaktive og apatiske, og dermed reduserer hvordan de oppfatter sin egen situasjon med hensyn til hvordan de har det? Hvilke strategier velger tidligpensjonistene for å fylle tilværelsen etter et hektisk arbeidsliv? Et forslag er redusert arbeidstid, noe som ordningen med AFP legger opp til, som alternativ til fullstendig pensjonering.

### Bedriftsrelaterte faktorer, push eller pull?

Hva kjennetegner avgang fra arbeidslivet; frivillighet eller tvang? I den økonomiske litteraturen om tidligpensjonering er fokus i stor grad på sammenhengen mellom pensjonering og personkarakteristika og trekk ved pensjonsordningene (se f.eks. Wadensjö 1996). Det blir blant annet fokusert på hvordan finansielle insentiv påvirker

pensjoneringsbeslutninger (se f.eks. Hernæs mfl. 2000). I samfunnsdebatten ellers er søkelyset på betydningen av arbeidsmiljø og andre trekk ved bedriften. Er det mulig å foreta en sammenfattende analyse, hvor vi kan diskutere i hvilken grad ulike utstøtningsmekanismer kan forklare tidligpensjoneringsatferd, i tillegg til frivillig avgang? Er det forhold på arbeidsplassen som legger føringer på tidligpensjoneringsatferden eller er det forhold ved individene selv som er viktige for om individene går over fra arbeid til AFP og andre tidligpensjoneringstilstander? Er det preferanser for fritid og prioritering av familieforhold som påvirker om folk benytter seg av AFP, eller er det helsemessige årsaker og forhold på arbeidsmarkedet som er av betydning? Denne typen problemstillinger blir mer inngående drøftet og analysert i en studie som er under arbeid (Aakvik mfl. 2004).

Hva må til for at eldre arbeidstakere skal stå lenger i arbeidslivet foruten finansielle insentiv? Hvilke faktorer bidrar til at eldre arbeidstakere forlenger arbeidskarrieren? Er det forskjell på menn og kvinner? Hvordan slår endringer i regler for uføre- og alderspensjon ut og hvordan påvirkes arbeidstilbudet for eldre arbeidstakere?

### Inkludering av eldre arbeidstakere

Hvilke sektorer i økonomien har lykket i sin inkluderingsstrategi av eldre arbeidstakere? Hvilke sektorer er storforbrukere av ordninger som uførepensjon og AFP? Er det slik at det er de tunge og slitsomme yrkene som i størst grad benytter seg av disse ordningene? Er det forskjell på offentlig og privat sektor, og hva skyldes i så fall disse forskjellene? Mulighetene for å besvare disse spørsmålene er gode. Ved å koble næringstilhørighet og individkarakteristika vil slike sammenhenger la seg analysere.

### Helse og legers rolle

Hvilken rolle spiller normer, i samspill med preferanser, insentiver og helse, for beslutningen om å gå av med tidligpensjon? Hvordan fungerer legenes gate-keeper rolle i prosessen mot tidligpensjonering? Hva er de viktige faglige innfallsvinklingene som blir brukt i studiene? Blir normer,

familie, helse og insentiver knyttet sammen til en enhetlig teori for å forklare atferd til eldre arbeidstakere?

Finnes det noe forskning som ser på betydningen av at den offentlige politikken har mange hensyn å ivareta, og at disse hensynene skaper helt forskjellige insentiver både blant arbeidsgivere og blant arbeidstakere? Hvor viktig er slike motsetningsfylte effekter for effektiviteten (treffsikkerheten) av ulike arbeidsmarkedspolitiske og velferdspolitiske tiltak, for eksempel rettet mot eldre?

### OPPSUMMERENDE DISKUSJON

Det er generelt en høy yrkesdeltagelse i Norge sammenlignet med mange andre land. Likevel virker det å være problemer med inkludering av visse grupper (for eksempel eldre og uføre). Dette kan fremstå som et paradoks. Hvorfor ser det ut til å være så vanskelig å utforme en offentlig politikk på dette området som i) gjør det mer attraktivt for bedrifter å ansette marginale (eldre) arbeidstakere, ii) gjør det mer attraktivt for marginale grupper (eldre) å bli i arbeidsmarkedet?

Når det gjelder variasjonen i tidligpensjoneringsatferd mellom sektorer og næringer, må den trolig forklares med både tiltreknings- og utstøtingsfaktorer: Noen typer arbeid er konkurranseutsatt og i stadig endring. Det stilles krav om at arbeidsstokken må inneha visse typer arbeidsrelatert kunnskap. Denne typen bedriftsspesifikk kunnskap må oppdateres kontinuerlig for å holde tritt med kravene som stilles i arbeidsmarkedet. Det kan tenkes at ansatte på slike arbeidsplasser blir tilbøyelige til å pensjonere seg tidligere enn hva tilfellet er i mer konkurranse- og omstillingsskjærmede bedrifter. Med kombinerte individ- og bedriftsdata ligger dette godt til rette for å analyseres i vår framtidige forskning.

Generelt kan en si at den økonomiske veksten har vært god i de skandinaviske landene, og har i mindre grad blitt påvirket av arbeidsledighet sammenlignet med mange andre OECD-land. Også relativt sjenerøse helserelaterte trygdeordninger har latt seg kombinere med høy økonomisk

vekst, selv om trygdeordningene har fått et urovekkende omfang de siste årene. Effekten av den relativt nyinnførte ordningen med avtalefestet pensjon kan tenkes å ha en mer negativ effekt på økonomisk vekst enn for eksempel uførepensjonsordningen for personer i aldersgruppen 62–66 år. Grunnen til dette er at uførepensjonsordningen tar ut personer med relativt lav produktivitet grunnet helseproblemer. For AFP derimot, stilles det ingen medisinske krav for å kunne benytte seg av ordningen. En kan da forvente at en del arbeidere som benytter seg av AFP, kunne stått i arbeidsmarkedet i flere år. Dette, sammen med de andre virkningene av eldrebølgen, er med på å legge press på dagens velferdssamfunn, og bør være en viktig motivasjon for fortsatt forskning om temaet tidligpensjonering.

### Referanser

- Aakvik, A., S.-Å. Dahl og K. Vaage (2004), «Enterprise heterogeneity and early retirement behavior.» Manuskript, Institutt for økonomi, Universitetet i Bergen.
- Aubert, P., E. Caroli, og M. Roger (2004), «New Technologies, Workplace Organisation and the Age Structure of the Workforce: Firm-Level Evidence.» Paper presentert på EALE-konferansen i Lisboa 2004.
- Blundell, R., C. Meghir og S. Smith (2001), Pension incentives and the patterns of early retirement, *The Economic Journal* 112 (March) C153–C170.
- Bratberg, E., T. H. Holmås og Ø. Thøgersen (2004), «Assessing the effects of an early retirement program.» Kommer i *Journal of Population Economics*.
- Currie J. og B. Mandarin (1999), «Health, health insurance and the labour market,» I: *Handbook of Labor Economics*, Volume 3C. Elsevier Science, North-Holland.
- Gruber, J. og D.A. Wise (1999), «Social security and retirement around the world.» NBER Conference Report series, University of Chicago Press.
- Heckman, J. J. (1978), «Endogenous variables in a simultaneous equation system.» *Econometrica*, 48: 931–959.
- Heckman, J. J. og R. Robb (1985), «Alternative methods for evaluating the impact of interventions,» I: J. J. Heckman og

- B. Singer (red.), *Longitudinal Analysis of Labor Market Data*. Cambridge University, New York, pp. 156–245.
- Hernæs, E., Sollie, M. og S. Strøm (2000), «Early retirement and economic incentives.» *Scandinavian Journal of Economics*, 102: 481–502.
- Kerwin K. C. (2003), «Is retirement depressing? Labor Force inactivity and psychological well-being in later life.» NBER Working paper No. 9033.
- NOU, Norges offentlige utredninger (2004: 1), Modernisert folketrygd. Finansdepartementet og Sosialdepartementet.
- Røed, K. og F. Haugen (2003), «Early retirement and economic incentives – evidence from a quasi-natural experiment.» *Labour*, 17: 203–228.
- Rønningen, D. (2004), «Sysselsetting og tidligpensjonering for eldre arbeidstakere.» *Økonomiske analyser* 5/2004. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Sewin C. og A. H. Stevens (2003) «What you don't know can't help you: Pension knowledge and retirement decision making.» NBER Working paper No. 10185
- Tysse, T. (2001), *Effect of enterprise characteristics on early retirement*. Rapport 2001:26. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Vaage, O. F. (2003), *Yrkesliv eller pensjonstilværelse*. Rapport 2003:18. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Wadensjö, E. (1996), *Leaving the Labour Market Early in the Welfare State*. Elsevier Science, Amsterdam.





6. Jan Morten Dyrstad og Solveig Osborg Ose,  
NTNU og SINTEF Helse

---

# Sykefravær

### INNLEDNING

De siste 10–20 årene er det forsket relativt mye på sykefravær både i Norge og internasjonalt. Den økte interessen i Norge må helt klart relateres til de økte utgiftene på trygdebudsjettene. I 2003 utgjorde sykepengene 13 prosent eller 30 mrd. kroner, av folketrygdens samlede budsjett. I tillegg kommer kostnadene for ulike virksomheter i privat og offentlig sektor, og ikke minst den belastningen på arbeidstakerne som høyt sykefravær representerer. I 2003 var det gjennomsnittlige sykefraværet i Norge 14,2 fraværsdager pr. sysselsatt.<sup>20</sup> I et samfunnsøkonomisk perspektiv representerer dette en betydelig reduksjon i arbeidstilbudet og isolert sett et tilhørende samfunnsøkonomisk tap.

I dette kapitlet skal vi forsøke å svare på følgende fire spørsmål:

- › Hva vet vi, og hva er de viktigste temaene innen forskningen på sykefravær i dag?
- › Hvilke nye spørsmål og problemstillinger er det viktig å forske på innen dette feltet?
- › Hva er hovedutfordringen for forskningen på feltet?
- › Hva er de største utfordringene for arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter med hensyn til sykefravær?

Vi skal besvare disse spørsmålene under seks overskrifter, som kopler sykefravær med arbeidsledighet, sykelønnsordningen, individuelle forskjeller og kjønnsforskjeller, diagnoser og individuelle kjennetegn, arbeidsmiljø og arbeidstid. Som økonomer vil vår innfallsvinkel til diskusjonen av disse problemstillingene i stor grad være økonomisk teori og resultater fra økonomisk forskning. Men resultater fra forskning med et annet utgangspunkt vil også bli trukket inn.

### ARBEIDSLEDIGHET OG SYKEFRAVÆR

Det er godt dokumentert at det er en invers sammenheng mellom utviklingen i sykefraværet og arbeidsledigheten: I perioder med høy ledighet er sykefraværet lavt, og *vice versa*.

Før vi går nærmere inn på forskningsresultater knyttet til denne sammenhengen, kan det være nyttig å si noe om nivået på og utviklingen i sykefraværet i Norge.

Figur 1 viser utviklingen i antall fraværsdager for arbeidere i fravær med *lengre varighet enn 3 dager* i prosent av antall mulige arbeidsdager fra første kvartal 1971 til og med andre kvartal 1998, for kvinner og menn separat.<sup>21</sup> Fraværet for kvinner er hele tiden betydelig høyere enn for menn, men utviklingen er den samme. Figuren viser at fraværet fra 1986/87 faller betydelig fram til 1994/95, for deretter å øke sterkt. Etter 1998 har fraværet også økt, men på grunn av endringer i datainnsamlingen er ikke tidsseriene direkte sammenlignbare. På slutten av perioden er fraværet blant kvinner ca. 10 prosent og for menn ca. 6 prosent. Det er verdt å legge merke til at fraværet blant menn aldri har vært lavere enn dette i perioden 1971–98. Bortsett fra siste halvdel av 1970-årene har heller ikke fraværet blant kvinner vært lavere. Figuren viser at fraværnivåene rundt midten av 1990-tallet var rekordlave. Selv om fraværet altså øker fra midten av 1990-tallet, er det uunngåelig å spørre: Kan fraværet bli særlig mye lavere enn i dag, gitt målsettingen om inkluderende arbeidsliv og altså høy yrkesdeltakelse?<sup>22</sup> Finnes det en grense for hvor lavt sykefraværet kan bli?

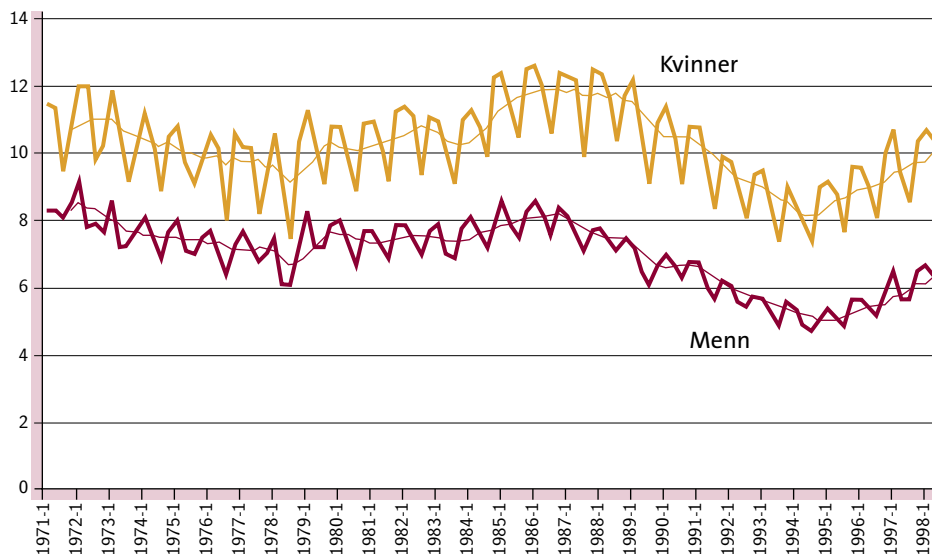
<sup>20</sup> Sykepengedager dekket av folketrygden.

<sup>21</sup> Dette er kvartalsdata fra NHOs fraværstatistikk, og seriene er glattet med fire kvartals bevegelig gjennomsnitt.

<sup>22</sup> Høy yrkesdeltakelse er det rimelig å si korresponderer til lav arbeidsledighet.

<sup>23</sup> Kurvene i figur 2 er også glidende gjennomsnitt. Gjennomsnittlig fraværssats for fravær med lengre varighet enn 3 dager var for kvinner og menn hhv. 10,2 prosent og 7,0 prosent. Gjennomsnittlig ledighetsprosent var 2,5 prosent.

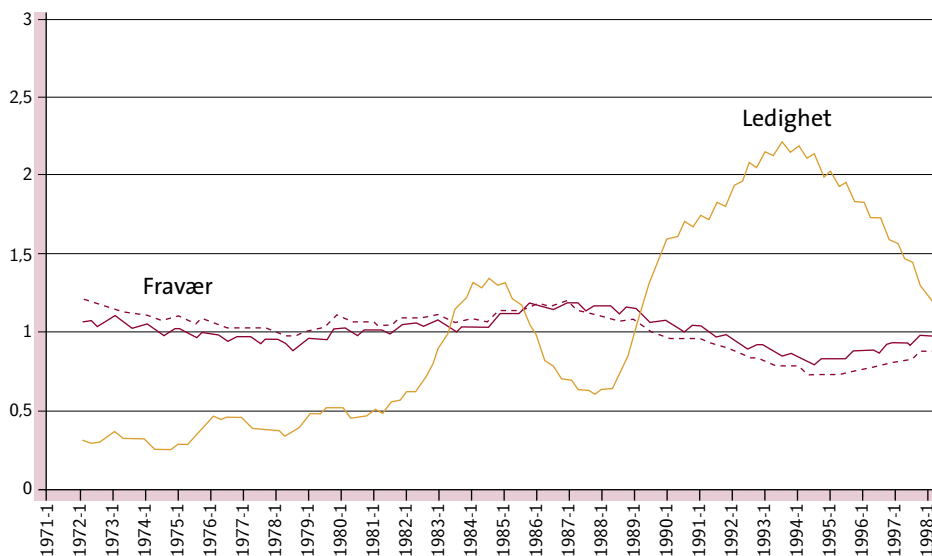
Figur 1. Antall fraværsdager med varighet over 3 dager i prosent av mulige arbeidsdager, 1971–1998, arbeidere



Kilde: NHO

I figur 2 sammenholder vi utviklingen i disse fraværestypene med utviklingen i arbeidsledigheten. Her er fraværet og arbeidsledigheten normalisert med sine respektive gjennomsnitt i perioden 1971–98, slik at seriene blir lettere å sammenligne.<sup>23</sup> Når en av variablene i figur 2 har verdien 1, betyr det at vedkommende variabel da antar gjennomsnittsverdien. Av figuren ser vi at fraværsratene ligger nokså nær dette gjennomsnittet fram til 1983/84, deretter noe over og på 1990-tallet klart under.

Figur 2. Fravær og ledighet



Kilde: NHO og SSB

I årene 1978 og 1979 er både sykefraværet og arbeidsledigheten økende.<sup>24</sup> Fra 1980 til og med 1984 stiger ledigheten kraftig, mens fraværet er nokså konstant. Bortsett fra disse årene viser figur 2 et tydelig inverst forhold mellom fraværs- og ledighetsratene. I likhet med resultatene fra flere empiriske undersøkelser framstår derfor forholdene på arbeidsmarkedet som (d)en tung(e) komponent(en) når en skal forklare nivået på sykefraværet: Et høyt sysselsettingsnivå (lav ledighet) vil innebære høyere fravær, og *vice versa*.

› *Hva vet vi, og hva er de viktigste temaene innen forskningen på sykefravær og arbeidsledighet i dag?*

Det er to hovedhypoteser som er undersøkt for å forklare den inverse sammenhengen mellom sykefravær og arbeidsledighet: Skyldes sammenhengen at arbeidstakerne blir disiplinert når ledigheten er høy (disiplineringshypotesen, DH) eller skyldes den at sammensetningen av arbeidsstokken er annerledes når ledigheten er høy sammenlignet med når den er lav (sammensetningshypotesen, SH).<sup>25</sup> Resonnementet bak DH er at når ledigheten øker, øker også sannsynligheten for å miste jobben fordi etterspørselen etter bedriftens produkter reduseres. Selv om oppsigelsesvernet i Norge er sterkt, vil bedriftene ønske å kvitte seg med de minst produktive medarbeiderne dersom nedbemanning må gjennomføres. En arbeidstaker med høyt sykefravær har lavere produktivitet enn andre ansatte. I tillegg innebærer en situasjon med høy arbeidsledighet at det er vanskeligere å skaffe seg alternativt arbeid dersom en skulle bli arbeidsledig. Både økt sannsynlighet for å miste jobben og mindre sannsynlighet for å finne nytt arbeid, gjør at økt arbeidsledighet vil kunne fungere som en disiplineringsmekanisme.

SH forklarer den observerte negative sammenhengen mellom sykefravær og arbeidsledighet med at lav ledighet medfører at bedriftene må ansette flere marginale arbeids-

takere, for eksempel arbeidstakere med helseproblemer og større sannsynlighet for sykefravær. Med andre ord: Når ledigheten reduseres, vil flere marginale arbeidstakere bli ansatt, noe som i sin tur medfører at sykefraværet øker.

Etter det vi kan se, var det Leigh (1985) som først introduserte disse to hypotesene og konklusjonen i den empiriske analysen er støtte til DH. Dyrstad og Lysø (1998) er den første tidsserieanalysen på norske data (NAF/NHO-data for perioden 1971–1996) som gir estimater på sammenhengen mellom sykefravær og ledighet, og som skiller mellom fravær med opptil 3 dagers varighet og fravær med lengre enn 3 dagers varighet. I tillegg skiller analysene på kjønn. De finner statistisk signifikante negative sammenhenger mellom det korte sykefraværet og ledighet, men ikke i samme grad for fravær med varighet utover 3 dager. De tolker dette resultatet som støtte til DH ut fra en antagelse om at det er dette fraværet som lar seg disiplinere. Fravær av lengre varighet skyldes alvorligere sykdom og er derfor vanskeligere å disiplinere.

En annen tidsserieanalyse på samme type data, men som metodisk forsøker å skille mellom de to hypotesene ved hjelp av ikke-lineære modelleringsteknikker, finnes i Dyrstad og Ose (2003). Deres metodiske tilnærming er basert på en antagelse om at hvorvidt DH eller SH gjør seg gjeldende, avhenger av hvor i ledighetsutviklingen økonomien befinner seg. Hvis *ledigheten i utgangspunktet er lav*, kan ikke en ytterligere *nedgang* i ledigheten gi en økning i sykefraværet som skyldes disiplinering. Grunnen er at ledigheten i utgangspunktet er lav, slik at sannsynligheten for å miste jobben er lav og sannsynligheten for å finne nytt arbeid, gitt at en skulle bli ledig, er høy. En marginal økning i ledigheten (dvs. flere sysselsatte) med et slikt utgangspunkt kan heller ikke gi reduksjon i sykefraværet som skyldes disiplinering. Med andre ord: Dersom ledighetsendringer med et slikt utgangspunkt endrer fraværet, skyldes det sannsynligvis endringer i sammensetningen av arbeidsstokken, dvs. støtte til SH. Dersom

<sup>24</sup> Slutten av 1970-tallet er imidlertid spesiell på grunn av reformen i 1978 som ga alle arbeidstakere samme formelle rettigheter ved sykdom.

<sup>25</sup> En tredje hypotese som har vært nevnt, er at nedgangstider fører til nedbemanning slik at arbeidsstokken er nede på et minimum. I en slik situasjon vil arbeidstakerne være mer forsiktig med å ta ut fravær fordi det vil øke presset på arbeidskollegene i og med at bemanningen er lav. Det er også blitt argumentert for en positiv sammenheng mellom sykefravær og arbeidsledighet fordi arbeidsledighet medfører stress hos arbeidstakerne, som slår ut i høyere fravær.

*utgangssituasjonen er høy ledighet*, vil endringer i sykefraværet som skyldes endringer i ledigheten mest sannsynlig kunne forklares med DH, fordi høy ledighet disiplinerer mer enn lav, og fordi det er relativt få marginale arbeidssøkere i markedet (store deler av arbeidsstyrken er ledig).

Analysen til Dyrstad og Ose konkluderer med at den inverse sammenhengen mellom ledighet og sykefravær som varer lengre enn 3 dager, må forklares med DH. For fravær med kortere varighet enn 4 dager finner de at det ikke er noen sammenheng mellom dette fraværet for kvinner og arbeidsledighet, dvs. verken støtte til DH eller SH. For denne typen fravær for menn kan verken DH eller SH forkastes statistisk. Dette resultatet indikerer altså at kjønn kan være viktig når det gjelder bakenforliggende mekanismer i sammenhengen mellom sykefravær og arbeidsledighet.<sup>26</sup>

En annen norsk analyse er Askildsen *mfl.* (2000), hvor et utvalg på 10 prosent (KIRUT-databasen) benyttes.<sup>27</sup> Dette er individdata fra to forskjellige år, 1992 og 1995. Utvalget deles i to: Én gruppe av *stabile arbeidstakere*, dvs. personer som var i arbeid i begge år, og én gruppe med *marginale arbeidstakere*, dvs. som har gått inn og ut av arbeidsstyrken. Ledigheten i Norge økte til en topp i 1993 og falt deretter (se figur 2). For gruppen stabile arbeidstakere finner forfatterne at disse hadde mer fravær i 1995 enn i 1992, noe som entydig tolkes som støtte til DH. Imidlertid finner de at fraværet blant de marginale arbeidstakerne også endres og at omfanget av tidligere sykdom hos personer i denne gruppen spiller liten rolle for å forklare fraværet i 1992 og 1995. Estimaten viser faktisk at de marginale arbeidstakerne var de som hadde minst sannsynlighet til å bli arbeidsledige når arbeidsledigheten økte, noe som indikerer at marginale arbeidstakere disiplineres i enda større grad enn stabile. Dette er derfor et resultat som støtter Dyrstad og Oses funn om at det er personer med fravær over 3 dager som disiplineres, og ikke korttidsfraværet, slik som tolket av Dyrstad og Lysø (1998).

I denne sammenheng er det også relevant å trekke inn Arai og Thoursie (2001), som er en undersøkelse på paneldata (kvartal og län) på bransjenivå i Sverige (1989–1999). De tester DH versus SH ved å se om det er forskjeller i atferd blant arbeidere på permanente kontrakter sammenlignet med atferden hos dem på midlertidige kontrakter. Andelen arbeidere på midlertidige kontrakter brukes som en proxy på andelen av marginale arbeidstakere. Argumentet til Arai og Thoursie er at SH impliserer en positiv sammenheng mellom sykefravær og andelen arbeidstakere på midlertidige kontrakter, men DH impliserer en motsatt sammenheng. Konklusjonen fra analysen er at det er en statistisk signifikant negativ sammenheng mellom andelen arbeidstakere på midlertidige kontrakter og sykefravær. Dette tyder altså på at lavere jobbsikkerhet går sammen med lavere sykefravær, noe som ikke støtter SH, men DH.

De ovenfor nevnte studiene er alle, mer eller mindre eksplisitt, basert på modeller for arbeidstilbudet: Det er arbeidstakernes atferd som gir de observerte sammenhengene mellom sykefravær og arbeidsledighet. En analyse som også trekker inn *etterspørselsiden*, er Audas og Goddard (2001). De benytter data fra USA, som i flere henseender – ikke minst med hensyn til sykefravær – er svært forskjellig fra de skandinaviske land (se neste avsnitt om sykefravær og sykelønnsordningen). Deres hypotese er at kostnadene knyttet til overvåking av arbeidsstokken, for eksempel for å avdekke fravær uten gyldig grunn, varierer med konjunktorene: Når etterspørselen etter bedriftenes produkter er høy, er også avkastningen på overvåkingen av arbeidstakerne høy, og *vice versa*. Med andre ord, sannsynligheten for å bli tatt for ikke-akseptabelt fravær er større når bedriften må holde høy produksjon enn når høy produksjon ikke er så nødvendig. Hypotesen impliserer altså at høy produksjon går sammen med lavt fravær. De benytter (ikke overraskende) DH på sammenhengen mellom fravær og arbeidsledighet. De empiriske

<sup>26</sup> Dette samsvarer med resultatene til Knutson og Goine (1998). På svenske individdata finner de at det ikke er noen sammenheng mellom sykefravær og arbeidsledighet for kvinner. For menn finner de derimot en slik sammenheng.

<sup>27</sup> KIRUT står for Klienter Inn, Rundt og Ut av Trygdesystemet.

analysene viser en negativ sammenheng mellom fravær og arbeidsledighet og mellom fravær og produksjon, dvs. støtte til Audas og Goddards hypoteser. Dette resultatet kan virke selvmotsigende, fordi høy produksjon i makro går sammen med lav arbeidsledighet, slik at vi skulle forvente en positiv sammenheng mellom produksjon og sykefravær. En negativ sammenheng mellom sykefravær og produksjon kan imidlertid også forklares på andre måter enn overvåkingskostnader, for eksempel at arbeidstakerne unngår fravær fordi fravær i perioder med høy produksjon og tilhørende høyt arbeidstempo fører til større belastning på arbeidskollegene.

› *Hvilke nye spørsmål og problemstillinger er det viktig å forske på innen dette feltet?*

Forskningen på sammenhengen mellom sykefravær og arbeidsledighet viser at høyt sykefravær går sammen med lav arbeidsledighet, og at de fleste som har forsøkt å finne forklaringer på denne sammenhengen, synes å konkludere med at dette skyldes disiplinering. På den annen side synes mange av deltakerne i den offentlige debatten å være av motsatt oppfatning: Så lenge målet er å ha høy yrkesdeltakelse, vil sykefraværet øke når ledigheten går ned, fordi flere marginale arbeidstakere da blir sysselsatt. Dette tilsier at forskningen på disse problemstillingene bør fortsette – det er fortsatt grunnlag for å stille flere spørsmål.

› *Hva er hovedutfordringen for forskningen på feltet?*

Undersøkelsene som er referert foran, benytter alle data fra privat sektor, først og fremst industridata. Offentlig sektor er sysselsettingsmessig langt viktigere. Samtidig er dette en sektor som de siste årene har opplevd sterkere krav til effektivitet og tilhørende omstillinger. Testing av SH og DH i ulike deler av offentlig sektor bør derfor gjennomføres, noe som etter hvert er mulig fordi tidsseriedata for denne sektoren er blitt tilgjengelig siden 2000.

I tillegg viser en del av forskningsresultatene noen innbyrdes motstridende resultater som det er grunn til å gå videre på. Den omfattende og over tid konsistent innsamlede sykefraværstatistikken til NAF/NHO, sammen-

koplet med andre datakilder, gir en omfattende database for videre analyser på en rekke av disse problemstillingene. Spørsmålene vil være knyttet til forskjeller mellom kort og langt fravær, mellom bransjer og over tid. For eksempel er den inverse sammenhengen mellom sykefravær og arbeidsledighet mye svakere i makro fram til midten av 1980-tallet enn perioden etter. Kan dette skyldes at det er forskjellige typer ledighet som dominerer i de to periodene – strukturledighet versus konjunkturledighet? Hva slags utfordringer har ulike bransjer stått overfor på ulike tidspunkter? Mange analyser tyder på at den dynamiske modelleringen er av stor betydning. Det har vært tilløp til analyser på disse problemstillingene, men en bredt og systematisk anlagt analyse mangler.

Analysene av disse problemstillingene har vært regresjonsanalyser på aggregert nivå, noe som er nødvendig i og med at det er sammenhenger i makro som skal avdekkes. De analysene vi har referert til, benytter moderne økonometriske metoder. Dette er fortsatt nødvendig. Likevel vil det være interessant å supplere slike analyser med mer kvalitative analyser, eksempelvis ved mer kvalitativt å gå gjennom historien til spesielle bransjer og/eller bedrifter for å kunne få fram ny kunnskap om hvorfor sykefraværet øker i noen perioder og går ned i andre. NHOs database vil kunne være utgangspunktet for slike kvalitative analyser.

› *Hva er de største utfordringene for arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter med hensyn til sykefravær og arbeidsledighet?*

Kunnskap om sammenhengen mellom sykefravær og arbeidsledighet er viktig først og fremst for myndighetene og arbeidsgiverne. For myndighetene er årsakene bak sammenhengen viktig for utformingen av politikken og for arbeidsgiverne hvorvidt bedriftsspesifikke tiltak skal iverksettes eller ikke. Dersom det er SH som forklarer sammenhengene mellom fravær og ledighet, vil det være tiltak på mikronivå som er viktig i form av støtte og tilrettelegging for arbeidstakere med helse- og tilpasningsproblemer. Dersom DH er forklaringen, vil det være viktig å ha best

mulig kunnskap om sammenhengene fordi det vil gjøre trygdebudsjetteringen – og dermed samlet budsjettering – lettere. Kunnskap om disse sammenhengene er også viktig for utformingen av stønadssystemer rettet både mot bedrifter og arbeidstakere.

## SYKEFRAVÆR OG SYKELØNNSORDNINGEN

Et tema som ofte har vært framme i den norske debatten om sykefraværet, er innføring av karensdager og fordelingen av sykelønnskostnadene på arbeidsgivere og -takere. Den norske sykelønnsordningen er i et internasjonalt perspektiv sjenerøs, og er ment å være det. Det tok ca. 100 år å etablere den sykelønnsordningen vi i dag har og det er sterke interesser knyttet til utformingen av den.<sup>28</sup> Problemstillinger knyttet til utformingen av sykelønnsordningen er dessuten aktualisert i og med at regjeringen i forslaget til statsbudsjett for 2005 foreslår å redusere arbeidsgiverperioden fra 16 til 14 dager, og at arbeidsgiverne skal dekke 10 prosent av sykelønna til arbeidstakeres fravær utover 14 dager.

› *Hva vet vi, og hva er de viktigste temaene innen forskningen på sykefravær og sykelønnsordningen i dag?*

Basert på *Social Security Programs Throughout the World Survey*, konstruerte Esping Andersen (1990, 1999) en indeks (*Decommodification Index*) som angir grad av sjenerøsitet i sykelønnsordningen for forskjellige land. Sammenholdes verdier på denne indeksen med nivået på sykefraværet i en del land, framkommer et nokså entydig bilde: De landene som har høyest verdi på denne indeksen, dvs. har de mest sjenerøse sykelønnsordningene, har også det høyeste fraværslivået (Sverige, Danmark, Nederland, Tyskland, Norge). Men det er også viktige unntak: Sveits og Finland har også høye verdier på indeksen, men svært lavt fravær. Likeledes har Belgia, Frankrike og Italia mindre

sjenerøse sykelønnsordninger, men et fraværslivå på linje med Norge. Det generelle bildet fra denne sammenligningen er altså at det er en sammenheng mellom utformingen av sykelønnsordningen og nivået på fraværet, men det finnes unntak.

Siden 1970 er det gjennomført en rekke endringer i den norske sykelønnsordningen. I 1974 reduseres antall karensdager fra tre til én. Den siste karensdagen fjernes i 1978, samtidig som retten til å benytte seg av inntil seks egenmeldinger pr. år innføres. Endringene i 1974 og 1978 innebærer begge at sykelønnsordningen blir mindre restriktiv. I 1984 blir egenmeldingsordningen mer restriktiv ved at antallet egenmeldinger reduseres til fire og beregningen av antall egenmeldingsdager endres slik at kalenderdager benyttes i stedet for fraværslivå. I 1991, og flere påfølgende år, innføres ytterligere restriksjoner i sykelønnsordningen.

Flere har undersøkt om disse endringene har ført til endringer i sykefraværet, og resultatene er litt blandet. Kolstad (1999) benytter individdata fra Arbeidskraftundersøkelsene (AKU). Han finner ikke at endringene i 1974 og 1978 påvirker sykefraværet, i motsetning til Dyrstad og Lysø (1998), Dyrstad (1999) og Dyrstad og Ose (2003a). Sistnevnte studier benytter data fra NAF/NHOs sykefraværstatistikk. Liberaliseringen i 1978 gir statistisk signifikant høyere sykefravær og innstramningen i 1984 gir motsatt resultat, slik en skulle forvente. Men det er igjen noen forskjeller mellom kvinner og menn, og også noen forskjellige langtidseffekter.

Også på svenske data er det gjennomført nyere analyser av hvilken betydning endringer i sykelønnsordningen har på sykefraværet. Henrekson og Persson (2003) finner på svenske tidsseriedata (1955–1999) at endringer i kompensasjonsgrad har sterke effekter på sykefraværet, med fortegn slik vi skulle forvente: Jo bedre kompensasjon, desto høyere fravær.

Voss *mfl.* (2001) benytter individdata fra det svenske postvesenet for å undersøke hvilken effekt innføringen av

<sup>28</sup> Ose (2003a, s. 3–8) gir en kortfattet gjennomgang.

én karensdag i 1993 hadde på fraværet. De konkluderer med at innføringen av en karensdag reduserer *forekomsten* av fravær. På den annen side synes innføringen å medføre en økning i gjennomsnittlig *fraværslengde*. Analysen synes å tyde på at effekten av endringen avhang av en rekke faktorer, både knyttet til jobben og til forhold utenfor jobben. Ikke overraskende påvirket ikke karensdagen fraværet blant personer med langvarige og alvorlige sykdomsproblemer. På den annen side ble kvinner med tungt arbeid påvirket, noe som kan være med på å forklare at gjennomsnittlig fraværslengde økte. Med andre ord en indikasjon på at den umiddelbare, kortsiktige effekten kan bli dominert av lengre og alvorligere fravær.

Johansson og Palme (2002) benytter paneldata for 1396 svenske arbeidere i 1990 og 1991. I disse to årene ble det gjennomført endringer i den svenske sykelønnsordningen og skattesystemet som økte kostnadene ved å være borte fra arbeid. Fra desember 1990 til samme måned 1991 økte arbeidsledigheten fra 2,1 prosent til 4,1 prosent. De finner at endringen i kostnaden ved fravær hadde en sterkt reduserende effekt på fraværet, mens økningen i ledigheten ikke synes å ha noen effekt.

› *Hvilke nye spørsmål og problemstillinger er det viktig å forske på innen dette feltet?*

› *Hva er hovedutfordringen for forskningen på feltet?*

Disse undersøkelsene finner altså at innstramminger i sykelønnsordningen fører til redusert fravær, og *vice versa*. Det er imidlertid grunn til å nevne at noen forskningsresultater indikerer at innstramminger i sykelønnsordningen gir kortsiktige reduksjoner i fraværet, mens andre typer fravær, som er mer kostbare for samfunnet, øker. Det er behov for mer empirisk kunnskap om slike mekanismer/sammenhenger.

Utformingen av sykelønnsordningen tilligger offentlige myndigheter. Ut fra de forskningsresultatene som foreligger, kan derfor myndighetene foreta innstramminger dersom de ønsker å redusere fraværet. I tilknytning til IA-avtalen, og for så vidt ellers også, nevnes eksplisitt slike tiltak som riset bak speilet dersom fraværet ikke går ned. Når myn-

dighetene er tilbakeholdne med å bruke dette virkemiddelet, skyldes det selvfølgelig at sterke politiske krefter er involvert. Det er et sentralt argument mot innstramminger i sykelønnsordninger at slike tiltak vil ramme de arbeidstakerne som er dårligst lønnet og som sliter med helseplager. Med andre ord vil fordelingsvirkningene være uønsket. Dette er en problemstilling som er lite analysert og som det burde være en utfordring å gå nærmere inn på, både teoretisk og empirisk.

› *Hva er de største utfordringene for arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter med hensyn til sykefravær og sykelønnsordningen?*

Det er vanskelig å se at det ligger spesielle utfordringer for arbeidstakere og arbeidsgivere med hensyn til selve sykelønnsordningen, utover å sørge for at ordninger følges opp lokalt. Sentralt i den senere tids endringer i sykelønnsordningen er oppfølging av langtidssykemeldte og samarbeid med trygdekontor og behandlende lege, eksempelvis funksjonsvurderinger. Det er selvsagt også en utfordring for arbeidstakere og arbeidsgivere å bidra konstruktivt til debatten om utformingen av sykelønnsordningen.

Som nevnt er utformingen av sykelønnsordningen en oppgave for myndighetene. De siste årene er det gjennomført en rekke relativt marginale endringer i sykelønnsordningen, og det kan virke som om en del av disse er gjennomført som svar på et press fra den offentlige debatten. Kanskje er det en utfordring for myndighetene å foreta en totalgjennomgang av ordningen som kan munne ut i helt nye løsninger i stedet for stadige flikkinger på systemet som ingen synes å være fornøyd med?

## SYKEFRAVÆR OG KJØNNSFORSKJELLER

Det største temaet innen fraværskforskning generelt, er relatert til kjønnsforskjeller. Det er en kjensgjerning at kvinner har høyere fravær enn menn både i Norge og andre land og forklaringene er som vi skal se, svært sammensatt.



› *Hva vet vi, og hva er de viktigste temaene innen forskningen på sykefravær og kjønnsforskjeller i dag?*

Forskjellene i fravær mellom kvinner og menn ser til en viss grad ut til å være avhengig av lengden på fraværet. NHOs fraværstatistikk viser at forskjellen i korttidsfraværet (fravær med varighet på tre dager og mindre) mellom kvinner og menn ble gradvis mindre utover 1990-tallet. Kjønnsforskjellene i langtidsfraværet (fraværet på 4 dager eller mer) ser ut til å være relativt stabile, med en viss økning i forskjellene utover 90-tallet.

Årsakene til kjønnsforskjellene i fraværet kan være mange og viktige faktorer ser ut til å være ulikheter i inntekt og fleksibilitet i arbeidstiden, karakteristikk ved arbeidskontraktene og sosioøkonomiske forskjeller.<sup>29</sup> Det er også funnet at fraværet for kvinner avhenger av om de har små barn når det sammenliknes med andre kvinner,<sup>30</sup> men det er ikke sikkert dette er tilfellet om en sammenlikner med menn.<sup>31</sup> Det er også undersøkt om grunnen til høyere fravær blant kvinner kan være «dobbel byrde» pga. hovedansvar i hjemmet i tillegg til lønnet arbeid. Dette ser for øvrig ikke ut til å bidra sterkt til å forklare kjønnsforskjellene i sykefraværet i Norge.<sup>32</sup> Sivilstatus ser også ut til å kunne ha betydning for fraværet for kvinner. Enslige menn og menn med en arbeidende hustru ser for eksempel ut til å ha atferd som er mer lik mødre med små barn enn andre menn.<sup>33</sup> Gifte kvinner ser ut til å ha høyere fravær enn andre kvinner, men dette kan i hovedsak relateres til at de har barn.<sup>34</sup> En annen viktig faktor er hva som kjennetegner typiske kvinneyrker i forhold til mannsdominerte yrker. Mange typiske kvinneyrker er kjennetegnet ved ubekvem

arbeidstid, liten innflytelse på egen arbeidssituasjon og fysisk tungt arbeid. Generelt er jobber og yrker dominert av kvinner karakterisert med lavere inntekt, relativt få karrieremuligheter og få kvinner i seniorstillinger.<sup>35</sup> Det er også mulig at arbeidsmiljøet i typiske kvinnedominerte yrker har andre viktige kjennetegn som gir dårligere helse. Dette kommer vi tilbake til senere i kapitlet.

› *Hvilke nye spørsmål og problemstillinger er det viktig å forske på innen dette feltet?*

Vi mener det er vanskelig å finne ut noe mer om kjønnsforskjeller uten å se på arbeidskontraktene kvinner og menn har. Dette er relatert til siste avsnittet i vårt bidrag der vi tar opp fravær og arbeidsmiljø, og fravær og arbeidstid.

› *Hva er hovedutfordringen for forskningen på feltet?*

Generelt er det vanskelig å identifisere kjønns effektene grunnet ulike seleksjonsproblemer og uobserverbare kjennetegn.<sup>36</sup> Vi tror en idé kan være å se på ulike bransjeforskjeller i fraværet, og mer konkret de ulike typer arbeidsplasser. For eksempel kan en gå inn i helse- og omsorgssektoren for å se hva som kjennetegner denne sektoren, som har en høy kvinneandel, men samtidig andre viktige kjennetegn som kan være med å forklare det høye fraværet. Dette kan bety at kvinneandelen forklarer mye av fraværskjellene fordi bedrifter med høy kvinneandel preges av et uheldig arbeidsmiljø og derfor gir høyere fravær blant kvinner, og ikke fordi kvinner generelt er mer syke enn menn (seleksjonsproblemer). Det finnes relativt lite forskning på hva som kjennetegner typiske kvinnedominerte yrker.<sup>37</sup>

<sup>29</sup> Se Allen (1981), Brown (1994), Leigh (1983) og Paringer (1983).

<sup>30</sup> Leigh (1983) finner at kvinner med barn under 6 år har signifikant høyere fravær enn andre kvinner. Dunn og Youngblood (1986) finner at antall barn som bor hjemme, har signifikant betydning for å forklare ubetalt fravær. Vistnes (1997) finner at små barn øker kvinners sannsynlighet for fravær, men ikke for menn.

<sup>31</sup> Delgado og Kneisner (1997) konkluderer med at høyere fravær blant kvinner sammenliknet med menn ikke skyldes ekstra barneansvar.

<sup>32</sup> Se Mastekaasa (2000) og Bratberg mfl. (2002).

<sup>33</sup> Se Vistnes (1997).

<sup>34</sup> Allen (1996) og Wang (1997).

<sup>35</sup> Se Wright mfl. (1995) og Cousineau mfl. (1992).

<sup>36</sup> Broström mfl. (2002) finner at 1/3 av kjønnsforskjellene kan knyttes til ulike kostnader med å være fraværende fra jobb. De gjenværende 2/3 kunne ikke forklares med observerbare karakteristikk. De konkluderer med at det meste av kjønnsforskjellene kan knyttes til indre kjønnsmessige atferdsforskjeller.

<sup>37</sup> Ett unntak er Mastekaasa og Dale-Olsen (2000).

› *Hva er de største utfordringene for arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter med hensyn til sykefravær og kjønnsforskjeller?*

For *arbeidstakerne* er kanskje den største utfordringen å være med å bygge et arbeidsliv tilpasset begge kjønn. Kanskje utfordringen med å ansette kvinnelige ledere også er relatert til det relativt høye fraværet blant kvinner. Det er for eksempel ikke sjelden at selv om arbeidsplassen er kvinnedominert, ender de mannlige kollegene opp som avdelingsledere med større ansvar og påvirkningsmuligheter (for eksempel mannlige sykepleiere på sykehus).

For *arbeidsgiverne* er den største utfordring å legge til rette arbeidsplassen for hver enkelt. Arbeidskraft er verdifull kapital og gitt høyere sykefravær blant kvinner kan de spørre seg om hva som kan gjøres for å legge forholdene bedre til rette for kvinner. Kan det være slik at en arbeidsplass med mange kvinner mangler tilrettelegging basert på kvinners behov, ønsker og fremtidsplaner? Er kvinner mindre motiverte i jobben enn menn? Sannsynligvis ikke, mange av kjønnsforskjellene er svake og blir svakere om en kontrollerer for arbeidskontraktstyper. Dette er kanskje utfordringer arbeidsgiverne bør bruke mer ressurser på å møte.

I forhold til *myndighetene*, er et viktig spørsmål om vi kan forvente at kvinner skal ha det samme fraværsnivået som menn. Vil redusert fravær blant kvinner øke menns fravær? Oversikten over tyder på at dette ikke er tilfellet siden det i større grad er arbeidssituasjonen som gir høyere fravær for kvinner heller enn familieforhold og arbeid i hjemmet. Dette er selvsagt relatert til diskusjonen over, og særlig helse- og omsorgssektoren er viktig, og kommer til å være viktig i fremtiden sett i lys av den økende andelen eldre i årene som kommer. Den andre siden er selvsagt økningen i utgiftene til folketrygden. Dette er relatert til den første delen av kapitlet, og har mindre med kjønnsforskjeller å gjøre. Det som derimot er en utfordring for myndighetene, er at endringer i sykelønnsordningen for å få ned utgiftene

til folketrygden, ikke bør ramme de svake og kronisk syke arbeidstakerne. Dette er ofte lavtlønte kvinner.

## SYKEFRAVÆR, DIAGNOSER OG INDIVIDUELLE KJENNETEGN

Det er også gjort en del på sykefravær i forhold til ulike diagnoser, individuelle karakteristikker, rusmisbruk m.m. Dersom en person er syk, vil det kritiske nivået på helsen som skal til for å bli hjemme fra jobben, være avhengig av personlige karakteristikker og type arbeid det er forventet at vedkommende skal gjennomføre denne dagen.

Vi begynner her med å se på ulike diagnoser for sykefravær som dekkes over folketrygden, altså fravær over 16 dager.

Tabell 1. Sykefraværstilfeller etter diagnose i prosent. Alle sysselsatte, 2001

Diagnosegruppe	Totalt	Kvinner	Menn
Allment og uspesifisert	4,7	4,8	4,6
Sykdom fordøyelsesorgan	4,2	3,7	5,1
Hjerte-kar sykdom	4,3	3	6,2
Muskel – skjelettsystemet	46,8	43,9	51,3
Sykdom nervesystem	4	4	3,9
Psykisk	16,2	17,3	4,5
Sykdom luftveier	6,3	6,4	6,2
Svangerskap/fødsel/familie/planlegging	4,9	8	0
Andre diagnoser	8,6	8,9	8,2

Kilde: «Basisrapport 2001», Rikstrygdeverket 01/2002.

Tabellen viser at menn har en høyere andel hjerte- og karsykdommer, mens kvinner har en større andel tilfeller grunnet psykiske lidelser. Uansett er sykdommer i muskel- og skjelettsystemet den største diagnosegruppen,<sup>38</sup> mens psykiske lidelser er den nest største.<sup>39</sup> Den siste er også den som har økt mest de siste årene. Tilsvarende mønster som vises i tabellen, finnes også i Finland og Sverige.<sup>40</sup>

<sup>38</sup> Se Brage mfl. (1998) om kjønnsforskjeller i denne diagnosegruppen i Norge.

<sup>39</sup> I forhold til uføretrygding vet vi at nesten 1/3 av disse er uføre grunnet en psykisk lidelse. Andelen er enda høyere om vi ser på yngre arbeidstakere.

<sup>40</sup> Se hhv. Räsänen mfl. (1997) og Knutson og Goine (1998).

› *Hva vet vi, og hva er de viktigste temaene innen forskningen på sykefravær og individuelle kjennetegn i dag?*

Det er gjort en del på sykefravær i forhold til hvilken lidelse eller sykdom arbeidstakerne lider av. Disse resultatene viser at tilstedeværelse av en eller annen diagnose som oftest gir høyere fravær, men det er store variasjoner både mellom metode og hypoteser.<sup>41</sup> Det er for eksempel flere undersøkelser om sykefravær og psykiske lidelser som viser at personer med psykiske problemer har større risiko for sykefravær og uføretrygd. Det finnes lite forskning på for eksempel sykefravær grunnet depresjoner, som rammer en økende gruppe mennesker.

Individuelle karakteristika som bidrar til å forklare forskjeller i fraværsatferd, kan knyttes til personlighet. Særlig utadvendte og sosiale personer har høyere fravær enn personer som karakteriseres som samvittighetsfulle arbeidstakere.<sup>42</sup> Det er også funnet at «fiendtlige» personer har høyere fravær fordi disse ofte har et lite nettverk, vanskelige mellommenneskelige forhold og problemer med å håndtere stress.<sup>43</sup> Alkoholkonsum, narkotikamisbruk og røyking antas å påvirke fraværet i stor grad, men det er undersøkelser som tyder på at moderate mengder er bedre enn total avholdenhet til alkohol.<sup>44</sup> I Norge ble forholdet mellom sykefravær og alkohol- og narkotikamisbruk blant 2000 unge undersøkt.<sup>45</sup> Ett av hovedfunnene her er at personer som sier de har alkoholproblemer eller bruker hasjiss, har større sannsynlighet for å ha fravær fra arbeidet. De som ikke trives på jobb, har dårlig mental helse og har større sannsynlighet for fravær.

Det estimeres at alkoholrelatert korttidsfravær står for 34 prosent av alle fraværstilfeller med en dags varighet blant arbeidstakere mellom 25 og 28 år. Likevel, det kan være vanskelig å identifisere disse effektene grunnet uobservert heterogenitet. Misbrukere og ikke-misbrukere er forskjellige grunnet faktorer som vi ikke kan observere. Leigh (1995) tar opp dette problemet når røyking og fravær undersøkes. Det justeres for seleksjonsskjevheter når beslutning om å røyke og å jobbe foretas. Det ble funnet at røyking økte fraværet moderat blant menn og bare marginalt for kvinner. Tidligere studier ble funnet å ha sterkt overestimert effekten av røyking på fraværet. Andre forklaringsvariabler for fravær inkluderer alder, jobbansiennitet og ferdighetsnivå. Alder finnes ofte å ha en U-formet sammenheng med fraværet, dvs. høyt fravær for unge og eldre. Dette dreier seg ofte om ulike typer fravær, der fravær uten gyldig grunn er høyere blant ungdom og gyldig fravær er høyere for eldre arbeidstakere.<sup>46</sup>

Det er også mange studier om tema rundt individuelle karakteristikk. Relatert til dette er arbeidsmiljøet den enkelte av oss arbeider i. I neste avsnitt ser vi på arbeidsmiljø og sykefravær, men fravær kan ofte forklares med kombinasjoner av individuelle karakteristikk og kjennetegn ved arbeidsmiljøet.<sup>47</sup>

Relatert til diagnoser, kan vi si noe om legens rolle i en sykmeldingssituasjon? I sykmeldingssituasjonen har legen minst to roller: pasientens «advokat» og helsevesenets «portvakt» (både i forhold til tjenester i 2.-linjen og i forhold til folketrygden). En systematisk litteraturoversikt<sup>48</sup> viser at

<sup>41</sup> O'Reilly og Stevens (2002) undersøker fravær grunnet influensa og diskuterer kostnader og ulemper med vaksinerer der redusert fravær er en del av fordelene. Blyth mfl. (2003) ser på arbeidsatferd relatert til kronisk smerte og finner at dette har sterk negativ effekt på arbeidsutførelsen. Stansfeld mfl. (1997) og Nystuen mfl. (2002) undersøker mentale helseproblemer og fravær og konkluderer med at disse lidelsene har sterke virkninger på helsen til arbeidsstyrken totalt. Hemingway mfl. (1997) ser på ryggsmerte og finner klare sammenhenger. Leigh mfl. (1997) finner ingen signifikante forskjeller i det å være i stand til å arbeide i forhold til pasienter med og uten HIV-diagnoser. Men de pasientene som hadde utviklet AIDS, hadde høyere fravær enn HIV-pasienter som ikke hadde utviklet AIDS.

<sup>42</sup> Se Judge mfl. (1997) og Furnham og Miller 1997. En studie som tyder på at det ikke finnes slike sammenhenger, er Salgado (2002).

<sup>43</sup> Vahtera mfl. (2000).

<sup>44</sup> Vathera mfl. (2002) finner en kurvlineær sammenheng mellom nivået på gjennomsnittlig ukentlig alkoholkonsum og sykefravær for både kvinner og menn. De argumenterer med at moderat drikking potensielt har positive helseeffekter (motvirker innsnevring i årene, er infeksjonsforebyggende, fordelseffekter på fettstoffer i blodet og virker som blodstillende middel). Slike analyser kan imidlertid inneholde kausalitetsproblemer. Høyt forbruk kan gi dårligere helse og dermed høyere fravær. Men det kan også være slik at personer med helseproblemer (og høyt sykefravær) bruker mindre rusmidler.

<sup>45</sup> Se Hammer (1999) som hentet inn informasjon om disse personene i løpet av en 8-årsperiode gjennom intervjuer hvert andre år.

<sup>46</sup> Se Thomson mfl. (2000).

<sup>47</sup> Se for eksempel Reynolds (1997) og Allvin og Aronsson (2003).

<sup>48</sup> Wahlström og Alexanderson (2004).

kunnskapen vi har om sykmeldingspraksis, er svært begrenset. Det trengs mer forskning på praksis og konsekvenser i tillegg til hvordan praksisen kan påvirkes og endres. Disse forskerne nevner faktorer som kjønn og etnisitet, sosio-økonomiske faktorer, holdninger og verdier etc. Særlig ser funksjonsvurdering ut til å være en vanskelig del av legens oppgaver. Vi vet også fra norske studier at leger uten spesiell kompetanse på pasienter med psykiske lidelser, finner det vanskelig å håndtere denne gruppen. Her har også samarbeidet med 2.-linjetjenesten stor betydning.

› *Hvilke nye spørsmål og problemstillinger er det viktig å forske på innen dette feltet?*

I forhold til ulike diagnoser mener vi at kunnskapen om *psykiske lidelser* og *sykefravær* er mangelfull. Dette er kanskje det som det er forsket minst på i dagens fraværslitteratur, men er altså den nest største diagnosegruppen for langtids-sykmeldte. For det første må dette begrepet defineres bedre, samtidig som vi må finne ut hvem som får diagnoser innen gruppen psykiske lidelser. Er det for eksempel forskjell i registreringspraksis blant legene? Betyr det noe for pasienten hvilken diagnose som oppgis? Har de psykiske lidelsene sterk sammenheng med somatiske lidelser slik at det er litt tilfeldig hvilken diagnose som velges? Skyldes økningen i denne diagnosegruppen bedre kunnskap om slike sykdommer og bedre behandlingsmetoder? Er det blitt mer vanlig med slike diagnoser pga. økt fokus og mindre stigmatisering av pasienter med disse lidelsene? Når det er funnet ut mer om dette, bør det arbeides for å finne ut om disse lidelsene skyldes forhold i arbeidslivet. Dersom dette finnes, bør vi kanskje kunne si noe om hvilke faktorer i arbeidet som kan endres for å forebygge psykiske lidelser i arbeidslivet. Dette mener vi er et svært viktig tema da dette er den diagnosegruppen som øker raskest i det norske samfunnet, og verden forøvrig, samtidig som det er et sterkt fokus på behandling og ressurser i psykiatrien uten at svært mange spør seg om årsaken til at en økt andel av oss får lettere eller mer alvorlige psykiske lidelser i løpet av livet. Det er mange innfallsvinkler, men vi mener det er viktig med store nasjonale kartleggingsstudier for å kunne si noe om det totale omfanget. I tillegg bør en

ha casestudier som gir oss informasjon om de detaljerte sammenhengene.

› *Hva er hovedutfordringen for forskningen på feltet?*

Utfordringene relateres i det følgende til det som er foreslått under forrige punkt. For å kunne svare på hvorfor en stor andel av arbeidstakerne i det nye arbeidslivet får psykiske lidelser, må vi se på enkeltsaker. Dette kan bli vanskelig, men det er mulig at Rikstrykdeverket kan være en viktig samarbeidspartner i forhold til datagrunnlag. Det er også mulig å ha en avtale med legene som sykmelder for å registrere bakgrunnen for dem som får diagnosen psykiske lidelser (noe tilsvarende gjøres i dag i et utvalg av DPS-er). Den største utfordringen for forskningen er likevel å finne fram til virksomme tiltak som kan forebygge psykiske lidelser i arbeidslivet, i tillegg til å finne gode tilpasninger for arbeidstakere med psykiske lidelser. Vi vet at livskvaliteten vår i stor grad er avhengig av å ha en jobb å gå til.

› *Hva er de største utfordringene for arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter med hensyn til sykefravær og individuelle kjennetegn?*

For arbeidstakerne er kanskje utfordringen å være med å bygge et arbeidsliv som forebygger uhelse. Arbeidstakerorganisasjonene har alltid vært opptatt av dette, men sannsynligvis har medarbeidere en stor rolle i forebygging av ulike diagnoser, kanskje spesielt psykiske lidelser.

For arbeidsgiverne er den største utfordring å legge til rette arbeidsplassen for hver enkelt. Samtidig kan en diagnose på en psykisk lidelse være svært alvorlig og ødelegge et helt liv. Dette er et ansvar og en utfordring også arbeidsgiverne må ta, og spesielt finne fram til tiltak som forebygger psykiske lidelser. Arbeidet skal ikke påføre noen uhelse ifølge arbeidsmiljøloven.

Myndighetene har selvsagt også et ansvar for å sørge for at arbeidsgiverne følger arbeidsmiljøloven slik at slike lidelser i alle fall ikke bør oppstå pga. jobben. Det kan være sterke koblinger mellom individuelle kjennetegn og type jobber i forhold til det å utvikle psykiske lidelser. Mest sannsynlig er det positivt å ha jobb uansett, men det kan være at visse

typer jobber virker mer forebyggende for psykiske lidelser enn andre. Dette er vanskelige forskningsspørsmål, men vi synes ikke forsøk på å finne ut mer om dette bør unnlates av den grunn. I neste avsnitt ser vi på arbeidsmiljø og sykefravær.

## ARBEIDSMILJØ OG SYKEFRAVÆR

› *Hva er de viktigste temaene innen forskningen på sykefravær og arbeidsmiljø i dag?*

Det gjøres en del på dette område i dag og særlig kommer bidragene fra ergonomiske, psykologiske og sosiologiske studier og noe fra økonomiske studier. Både fysiske og psykososiale aspekt av arbeidsmiljøet er av betydning i forhold til fravær. Dårlige arbeidsbetingelser målt i forhold til et ubehagelig arbeidsmiljø «oppmuntrer» til fravær.<sup>49</sup> Det samme gjelder om de ansatte har en faktisk eller opplevd fare for ulykker og skader i jobben.<sup>50</sup> I Finland ble nesten 3000 lønsmottakere spurt om potensielle skadelige faktorer og opplevd helse i forhold til deres jobbforhold og minst én skadelig faktor på arbeidsplassen ble rapportert av 94 prosent av respondentene.<sup>51</sup> Mer enn halvparten rapporterte tre slike faktorer og de mest vanlige var fysisk og psykisk stress, repeterende bevegelser og støy.<sup>52</sup> En liknende undersøkelse i det svenske postvesenet fant at viktige fraværdrivende faktorer for kvinner var det å arbeide i foroverbøyde stillinger, tunge løft og mobbing.<sup>53</sup> For menn

gikk det mer på engstelse i forbindelse med reorganiseringer, mangel på ledende posisjoner og tunge løft.

Det er også en del referanser til psykososialt arbeidsmiljø. Det som ser ut til å være viktige fraværdrivende faktorer, er manglende kontroll på egne arbeidsoppgaver, i tillegg til høye krav, hvor mye sosial støtte hver enkelt har,<sup>54</sup> lav beslutningsmyndighet<sup>55</sup> og lav jobbtilfredsstillelse.<sup>56</sup> Det er mulig at disse funnene har sammenheng med bestemte diagnosegrupper. Dette kan spesielt være relatert til den vanligvis største diagnosegruppen, nemlig muskel- og skjelettlidelser,<sup>57</sup> men kanskje også psykiske lidelser selv om det er lite forskning på dette. Også organisasjonsmessige endringer kan påvirke fraværet negativt fordi det kan føre til endringer i forholdet mellom ledelsen og ansatte. Perioder med nedbemanning ser for eksempel ut til å gi høyere fravær.<sup>58</sup> Her vet vi lite om omstillinger i offentlig sektor. Studiene er ofte casestudier og er lite generaliserbare. Vi tror casestudier er nyttige for å se på etater og deler av offentlig virksomhet som har hatt organisasjonsmessige endringer. Generelt vet vi lite om økte krav til omstilling er en sterk årsak til økende sykefravær i offentlig sektor.

› *Hvilke nye spørsmål og problemstillinger er det viktig å forske på innen dette feltet?*

Arbeidsmiljøloven beskytter mot et dårlig arbeidsmiljø på ulike måter, og arbeidet for å møte kravene har pågått i norske

<sup>49</sup> Se Leigh (1985) som inkluderer ikke-pekuniær lønn i en arbeidstilbudsmodell.

<sup>50</sup> Brown mfl. (1999) ser på effekten av tapte arbeidsdager etter en ulykke i tillegg til utgiftene til sikkerhetstiltak per arbeidstaker. En økning i begge disse variablene (målt på bedriftsnivå) gir signifikant høyere fravær.

<sup>51</sup> Se Räsänen mfl. (1997). Undersøkelsene var pc-baserte telefonintervjuer.

<sup>52</sup> Støy finnes å være den mest robuste arbeidsmiljøeffekten også på norske bedriftsdata, se Ose (2004).

<sup>53</sup> Voss mfl. (2001) brukte spørreskjemadata fra nesten 3500 ansatte i tillegg til fraværregisteret i Sveriges Post.

<sup>54</sup> Vahtera mfl. (1997) bruker data fra 530 finske kommuneansatte. De fant også at effektene av endringer i psykososialt arbeidsmiljø ikke avhang av kjønn og alder, men var avhengig av sosio-økonomisk stilling.

<sup>55</sup> Se Niedhammer mfl. (1998) som undersøker sykefraværet for 12 000 ansatte i en fransk nasjonalt elektrisitetsproduserende bedrift.

<sup>56</sup> Goldberg og Waldman (2002) ser på nesten 250 sykehusansatte, men finner ingen slik sammenheng, mens Benavides mfl. (2000) finner at utilfredse arbeidstakere har signifikant høyere fravær. Muchinsky (2000) argumenterer med at følelser på arbeidsplassen (sjalusi, sinne og skyldfølelse) er viktige faktorer som tidligere har vært oversett.

<sup>57</sup> Hemingway mfl. (1997) ser på sykefravær grunnet ryggsmarter og psykososiale arbeidsbetingelser og finner for eksempel at lav grad av egenkontroll, konflikter, arbeidspress, lav sosial støtte øker fraværet grunnet ryggsmarter. Hoogendorn (2002) ser på fravær grunnet smerter i nedre ryggregion for 732 ansatte i en industribedrift og finner en sammenheng mellom høyt fravær og lav sosial støtte.

<sup>58</sup> Vahtera mfl. (1997) finner at de over 44 år har høyere sannsynlighet for å ha sykefravær og nedbemanning, spesielt i store bedrifter. Ose (2004) finner også ved undersøkelse av 326 norske bedrifter for perioden 1990 til 1998 at permitteringer gav økt korttidsfravær for kvinner, og økt langtidsfravær for menn.

bedrifter i årtier. Samtidig viser undersøkelser at for eksempel støy fortsatt er et problem i mange bedrifter og dette er en faktor som har vist seg å ha betydning for fraværet. Dette er tradisjonelt et problem innen industrien og det jobbes kontinuerlig ute i bedriftene for å redusere problemene og den teknologiske utviklingen tilsier at for eksempel støyproblemer i tradisjonell forstand reduseres over tid. I den senere tid har det vært økt fokus på arbeidsmiljøet i offentlig virksomhet. Særlig økt kontakt med brukerne av tjenestene og lavere bemanning har stått i fokus. Det ser også ut til at bemanningsproblemer når noen er syke, fører til stor belastning for de gjenværende. En annen gruppe som opplever høyt sykefravær og tidlig tilbaketrekking fra arbeidsmarkedet, er lærerne. Her vet vi relativt lite, men de mange reformene og mindre foreldreinvolvering kan være årsaker til at arbeidsdagen til lærerne har blitt mer belastende. *Vi mener derfor at det kan være nyttig å se på arbeidsmiljøet til spesielle grupper og kanskje helst deler av offentlig virksomhet der fraværet er høyt.* Som et forslag trekker vi fram lærere og ansatte i kommunal sektor i tillegg til de i helsesektoren og i serviceyrker. Dette kan igjen relateres til kommentarene i avsnittet om kjønnsforskjeller og typiske kvinnedominerte yrker. Her vet vi for lite generelt til at forskerne kan komme med gode forslag på hvordan redusere sykefraværet gjennom å kjenne sammenhenger mellom arbeidsmiljø og sykefravær.

### › Hva er hovedutfordringen for forskningen på feltet?

Forskningen på området arbeidsmiljø og sykefravær er i stor grad basert på casestudier og studier av tradisjonelle industribedrifter. Vi tror at mye er overførbart til offentlig sektor, inkludert helsesektoren, men at egne kartlegginger må foretas for å få et overblikk over hvor og hvilke problemer som er de største.

Det å prøve å beskrive arbeidsmiljøet den enkelte arbeider under kan være vanskelig. Det er subjektivt hvordan det oppleves, samtidig som vi har ulike grenser for hvor mye vi tåler.

### › Hva er de største utfordringene for arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter med hensyn til sykefravær?

For arbeidstakersiden kan problemene bestå i rekrutteringsproblemer som påfører arbeidstakerne stor belastning, tidlig utstøting, og kanskje flere og flere oppgaver som gjør at det er vanskelig å stå i jobben et helt arbeidsliv.

For arbeidsgiverne, kanskje nå spesielt offentlige, er økte krav til effektivisering og økonomisk gevinst en stor utfordring. Det er ikke sikkert disse kravene er forenlige med å skape et godt arbeidsmiljø for de ansatte, slik at prisen en må være villig til å betale bl.a. er høyere fravær. For eksempel i de regionale helseforetakene påstås det at de økonomiske kravene reduserer fokuset på arbeidsmiljøet til de ansatte i sektoren. Her pågår det noe forskning, men en stor kartlegging på lik linje med det som har vært gjort i industrien, bør være et godt utgangspunkt for å synliggjøre problemene.

For myndighetene generelt er det en stor utfordring å få nok ressurser i fremtiden til å ta seg av økte omsorgsoppgaver. Det er mulig det også er økonomisk lønnsomt kontinuerlig å investere i arbeidsmiljøet for å beholde de ansatte lengst mulig i jobb. Det kan også være nyttig å se om arbeidsmiljøet bedre kan tilrettelegges for den økte andelen eldre som kommer til å være sysselsatt i årene fremover.

En annen viktig faktor i den fremtidige forskningen på arbeidsmiljø og sykefravær er å ta utgangspunkt i de sektorene som har lavt fravær for å finne viktige kjennetegn som kan forklare lavt fravær. Vi tror at et stikkord her er fleksibilitet i arbeidsoppgaver og arbeidstid og ser på dette i siste avsnitt.

## ARBEIDSTID OG SYKEFRAVÆR

Arbeidsmiljøloven av 1977 kapittel 10 inneholder reguleringer av arbeidstid. Vi konsentrerer oss her mest om overtidsarbeid (§ 49 og § 50).<sup>59</sup> Fram til februar 2003 skulle ikke overtidsarbeid overstige 10 timer i en enkelt uke, 25 timer

<sup>59</sup> Overtidsarbeid er definert som arbeidstimer som kommer i tillegg til de ordinære arbeidstimene, og kan ikke etableres som en vanlig regel, men bare benyttes i spesielle tilfeller. Den generelle regelen for varighet av overtidsarbeid er at arbeidsgiveren skal prøve å fordele overtidsarbeidet på en slik måte at en unngår for stor belastning på den enkelte (§ 50.1).

i løpet av en fireukers periode eller 200 timer i løpet av et kalenderår.<sup>60</sup> I tillegg kunne arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentanter inngå skriftlige avtaler om overtidsarbeid opp til 300 timer per kalenderår. Fra 28. februar 2003 ble reglene for restriksjoner på overtidstimer i en enkelt uke og i løpet av en fireukers periode endret, med en grense på totalt 48 timer per uke i gjennomsnitt over en firemåneders periode. I tillegg er nå valgte representanter ikke med i planlegging av øvrig overtid da avtalen inngås med den enkelte arbeidstaker. Det kan ikke avtales at arbeidstakeren skal jobbe mer enn 400 overtidstimer i løpet av et kalenderår.<sup>61</sup>

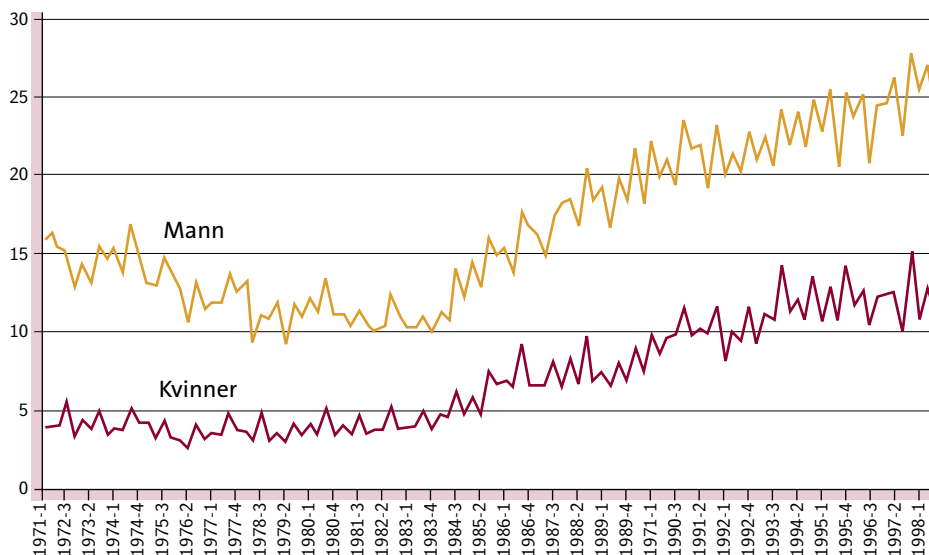
De offentlige debattene i forkant av disse endringene viste sterke interessekonflikter mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Arbeidsgiverorganisasjonene argumenterte for at endringene i overtidsreglene var nødvendige for å oppnå fleksibilitet, møte økende konkurranse og forenkling av reglene. Arbeidstakerorganisasjonene hevdet at disse

endingene var en forverring av arbeidsbetingelsene og ikke i samsvar med samarbeidet som har preget lønnsoppgjørene i form av det inntektspolitiske samarbeidet. I denne sammenhengen er det ofte argumentert for at økt overtidsarbeid øker sykefraværet fordi arbeidsintensiviteten øker og det kan utvikles en «vi ringer – du springer»-mentalitet.

Det har, i alle fall innen industribedrifter, vært en stadig økning i overtid per ansatt helt fra tidlig på 1980-tallet, se figur 3. Sammenhengen mellom overtidsarbeid og fravær har derfor stor interesse i dagens Norge. Argumentene i diskusjonene over har imidlertid i liten grad vært basert på empiriske forskningsresultater.

Figur 3. Gjennomsnittlig antall overtidstimer per ansatt, 1971.1 – 1998.2

Kilde: NHO



<sup>60</sup> Dette er overtid arbeidsgiveren kan pålegge en arbeidstaker gjennom sin funksjon som leder.

<sup>61</sup> Forslagene i den nye arbeidslivsloven ser ut til å inneholde kun overtidsbegrensninger i løpet av ett år.

### › *Hva vet vi, og hva er de viktigste temaene innen forskningen på sykefravær og arbeidstid i dag?*

Både potensielle positive og negative sammenhenger mellom fravær og overtid kan forklares. En mulig sammenheng er at bedriftene bruker overtid for å dekke fravær. Dette kan begrunnes med at de stokastiske aspektene ved fravær gjør at det er umulig alltid å ha vikarer tilgjengelig. Det mest økonomisk lønnsomme for bedrifter kan dermed være å øke bruken av overtid når fraværet øker, men det kan også bety at et høyere antall ansatte er optimalt.<sup>62</sup> Samtidig er det viktig å ta hensyn til at høy bruk av overtid kan føre til økt sykefravær. Naturlig nok finner enkelte studier at det ikke alltid er optimalt med høyere bruk av overtid om fraværet øker.<sup>63</sup> Det kan være at høy bruk av overtid impliserer lave fraværsrater,<sup>64</sup> men også at overtid fører til økt fravær, siden det kan føre til mindre fleksibel arbeidstid og lengre arbeidsdager.<sup>65</sup> Denne sammenhengen kan også skyldes inntektseffekter siden overtidslønnen vanligvis er høyere enn timelønnen for normaltimer. Om bedriften bruker overtid for å dekke fraværet, kan det føre til at de ansatte som arbeider overtid, kan få «råd til» økt fravær.<sup>66</sup> Dette kan kalles snøballeffekter eller spiraleffekter ved at økt fravær gir økt overtid samtidig som økt bruk av overtid gir høyere fravær.<sup>67</sup> Sykefravær og overtid er også undersøkt på aggregerte tidsserier, men her tyder funn på en negativ sammenheng mellom overtidsarbeid per ansatt og sykefraværet.<sup>68</sup>

### › *Hvilke nye spørsmål og problemstillinger er det viktig å forske på innen dette feltet?*

Vi vet altså en del om fravær og overtid, men ikke så mye om for eksempel ulike turnusordninger og nattarbeid.

Det vi tror er aller viktigst i forhold til arbeidstid, er den fleksibiliteten de ansatte har i ulike yrker. For eksempel har de som arbeider i helsesektoren, ofte begrenset fleksibilitet i arbeidstiden. Dette kan være med å forklare det høye fraværet i sektoren, uten av vi vet særlig mye om dette. Samtidig kan den høye andelen deltidsansatte i sektoren bety at dette er en form for tilpasning for å makte den harde arbeidsbelastningen. Vi mener arbeidstid generelt og særlig fleksibilitet i arbeidstiden må prioriteres i fraværsforskningen. Det er mulig at den viktigste determinanten for et lavere fravær er at de ansatte kan påvirke egen arbeidstid.

### › *Hva er hovedutfordringen for forskningen på feltet?*

Det kan være vanskelig å finne data for å analysere problemstillinger knyttet til arbeidstid og sykefravær. Antakelig er NHOs databaser best egnet, i og med at deres lønns- og fraværstatistikk inneholder informasjon om omfang på overtid, skiftarbeid og timelønn/ akkordlønn. Analyser på sektorforskjeller kan få fram viktige faktorer som kan gi viktig kunnskap om sammenhengen mellom arbeidstid og sykefravær.

### › *Hva er de største utfordringene for arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter med hensyn til sykefravær og arbeidstid?*

For arbeidstakerne er utfordringen i dagens arbeidsliv å finne gode løsninger i forhold til familiens tidsmønster og sin egen arbeidstid. Mange er avhengig av slekt og venner for å få en travel hverdag til å gå opp, men det er ikke alle som har et like stort støtteapparat. Det er mulig avstand til familie og annet nettverk nettopp er en av faktorene som forklarer visse typer fravær. Det er også mulig dette har endret seg i takt med det nye arbeidslivet fordi relasjons-

<sup>62</sup> Se Ehrenberg (1970).

<sup>63</sup> Yaniv (1995) tar hensyn til at høy bruk av overtid kan føre til at personer blir utslitt/utbrent og utvikler en teoretisk modell på prosesser for utbrenthet basert på bedriftenes kostnadsminimeringsproblem. Dermed oppstår motstridende effekter på likevektsovertid, men utvetydig positiv effekt på antall ansatte.

<sup>64</sup> Se Leslie (1982).

<sup>65</sup> Chandhury og Ng (1992).

<sup>66</sup> Dalton og Mesch (1992).

<sup>67</sup> Se Dyrstad og Ose (2003b) der de empiriske resultatene er basert på kvartalsvise paneldata fra 263 NHO-bedrifter i perioden 1990–1996. Økt overtid øker fraværet, noe som kan indikere helseeffekter eller inntektseffekter.

<sup>68</sup> Kenyon og Dawkins (1989). Det kan likevel være viktige bransjeforskjeller som ikke kommer fram i aggregerte data.



mønsteret også har endret seg. Vi kjenner ikke til forskning som har sett på dette.

For arbeidsgiverne er det først og fremst viktig å kjenne til de ansattes behov. Det er ikke sikkert det alltid er vanskelig/ulønnsomt å øke fleksibiliteten i arbeidstiden, særlig ikke om dette kan være med på å redusere fraværet. Vi vet ikke i hvor stor grad fravær skyldes at folk blir syke og utslitt av stress med å få dagene til å gå opp tidsmessig, men det er mulig dette står for en økende del av fraværet. Det er kanskje på tide at arbeidsgiverne nå revurderer for eksempel 6-timersdagen og andre løsninger for visse arbeidsgrupper. Dette må selvsagt ses i sammenheng med det økende behovet for arbeidskraft i årene fremover.

Myndighetene bør selvsagt vektlegge arbeidsstyrkens helse best mulig. Barnehageplass til alle og økende fleksibilitet i skoletiden er kanskje begge viktige for at foreldre skal få en lettere planlegging og kanskje dette også kan gi en helsegevinst for foreldre som arbeidskraft. Vi mener derimot at endringer i arbeidsmiljøloven, som for eksempel økt tilgang til bruk av overtid, kan gi uheldige helsekonsekvenser på visse grupper av arbeidstakere, uten at vi vet helt hvilke grupper. Vi tror myndighetene har en stor utfordring gjennom den nye arbeidslivsloven som planlegges ferdigutformet våren 2005. Det er signal som tyder på at denne ikke kommer til å løse problemene med lav fleksibilitet og stor belastning på den enkelte arbeidstaker. Utfordringen er, som alltid, å finne en riktig balanse mellom arbeidstakernes og arbeidsgivernes krav, behov og ønsker.

## OPPSUMMERING

I dette kapitlet har vi sett på status og utfordringer for sykefraværsforskningen i relasjon til arbeidsledighet, sykelønnsordningen, kjønn, diagnoser og individuelle kjennetegn, arbeidsmiljø og arbeidstid. Gjennomgangen viser at det er utført mye forskning på problemstillinger som kan grupperes under disse overskriftene, og at det synes å være grunnlag for å trekke *noen* klare konklusjoner. Eksempelvis viser flere undersøkelser at høyere arbeids-

ledighet gir lavere sykefravær, eller at innstramminger i sykelønnsordningen gir reduksjon i visse typer sykefravær. Men som påpekt er det ikke enighet om mekanismene bak disse sammenhengene.

Når det gjelder den inverse sammenhengen mellom sykefravær og arbeidsledighet, kan det være grunn til å analysere om effekten på sykefraværet er annerledes i perioder hvor konjunkturpreget ledighet dominerer sammenlignet med perioder hvor strukturpreget ledighet dominerer. Analyser på bransjenivå vil kunne gjøre denne typen analyser mulig. Denne typen analyser er kanskje spesielt interessant i lys av at vi antakelig må forvente sterkere grad av omstillinger i arbeidslivet i framtida. Kvantitative analyser sammen med kvalitative analyser vil kunne gi ny informasjon.

Også problemstillingene knyttet til arbeidsmiljø og arbeidstid er interessante i et perspektiv med sterkere grad av omstillinger i arbeidslivet. Dersom utviklingen i retning større grad av fleksible arbeidstidsordninger og endringer i jobbinholdet fortsetter, vil det være viktig å undersøke hvordan arbeidsmiljø og arbeidstid påvirker sykefraværet. For eksempel vil det være interessant å studere sykefraværet i yrkesgrupper som er blitt utsatt for store endringer, eksempelvis innen skole- og helsesektoren. Også i relasjon til kjønn og sykefravær er dette interessante problemstillinger.

Sykefraværstilfellene etter diagnose viser at den viktigste gruppen er muskel- og skjelettlidelser. Dernest følger psykiske lidelser. Betydningen av muskel- og skjelettlidelser er det sannsynlig har endret seg over tid. Mens det tidligere var tungt fysisk arbeid som kunne gi økt sykefravær, er det nå sannsynligvis et økende innslag av ergonomiske problemer som bidrar til økninger i sykefraværet.

Forskning på sammenhengen mellom psykiske lidelser og sykefravær kan være spesielt viktig i et arbeidsmarked med stadige endringer i krav til arbeidstakerne. Det at antallet fraværstilfeller relatert til psykiske lidelser øker, underbygger dette. I denne sammenheng er det interessant å studere hvorvidt arbeidslivets krav bidrar til å generere psykiske lidelser, men også hvordan arbeidslivet kan tilpasses mennesker med denne type lidelser.

## Referanser

- Allen, S. (1981): «An empirical model of work attendance», *Review of Economics and Statistics*, 63, 77–87.
- Allen, D.W. (1996): «Family illness and temporary work absence», *Applied Economics*, 28, 1177–1180.
- Allvin, M. og G. Aronsson (2003): «The new economy and the workplace. The future of work environment reforms: Does the concept of work environment apply within the new economy?», *International Journal of Health Services*, 33(1), 99–111.
- Arai, M. og P.S. Thoursie (2001): «Incentives and selection in cyclical absenteeism», FIEF Working Paper Series, no. 167.
- Askildsen, J.E., Bratberg, E. og Ø.A. Nilsen (2000): «Sickness absence over the business cycle», Working papers in economics, No. 0400, University of Bergen.
- Audas, R. og J. Goddard (2001): «Absenteeism, seasonality, and the business cycle», *Journal of Economics and Business*, 53, 405–419.
- Benavides, F.G., Benach, J., Diez-Roux, A.V. og C. Roman (2000): «How do types of employment relate to health indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions», *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 494–501.
- Blyth, F.M., March, L.M., Nicholas, M.K. og M.J. Cousins (2003): «Chronic pain, work performance and litigation», *Pain*, 103, 41–47.
- Brage, S., Nygård, J. F. og G. Tellnes (1998): «The gender gap in musculoskeletal-related long term sickness absence in Norway», *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 26(1), 34–43.
- Bratberg, E., Dahl, S.-Å. og A.E. Risa (2002): «The double burden. Do combinations of career and family obligations increase sickness absence among women?», *European Sociological Review*, 18(2), 233–249.
- Broström, G., Johansson, P. og M. Palme (2002): «Economic incentives and gender differences in work absence behavior», Working paper 2002:12, IFAU-Institute for Labour Market Policy Evaluation, Uppsala.
- Brown, S. (1994): «Dynamic implications of absence behaviour», *Applied Economics*, 26, 1163–1175.
- Brown, S, Fakhfakh, F. og J.G. Sessions (1999): «Absenteeism and employee sharing: An empirical analysis based on French panel data, 1981–1991», *Industrial and Labor Relation Review*, 52(2), 234–251.
- Cousineau, J.-M., Lacroix, R. og A.-M. Girard (1992): «Occupational hazard and wage compensating differentials», *The Review of Economics and Statistics*, 74(1), 166–169.
- Dalton, D.R. og D.J. Mesch (1992): «The impact of employee-initiated transfer on absenteeism: A four-year cohort assessment», *Human Relations*, 45(3), 291–304.
- Delgado, M.A. og T.J. Kniesner (1997): «Count data models with variance of unknown form: An application to a hedonic model of worker absenteeism», *Review of Economics and Statistics*, 41–49.
- Dunn, L.F. og S.A. Youngblood (1986): «Absenteeism as a mechanism for approaching an optimal labour market equilibrium: An empirical study», *Review of Economics and Statistics*, 68, 668–674.
- Dyrstad, J.M. og N. Lysø (1998): «Økonomiske faktorer bak sykefraværet», *Norsk Økonomisk Tidsskrift*, 112(2), 155–185.
- Dyrstad, J.M. (1999): «Påvirker endringer i sykelønnsordningen sykefraværet?», *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 16, 219–225.
- Dyrstad, J.M. og S.O. Ose (2003a): «Worker absenteeism: Discipline or composition effects?», WP, Institutt for samfunnsøkonomi, NTNU.
- Dyrstad, J.M. og S.O. Ose (2003b): «Absenteeism and overtime», WP, Institutt for samfunnsøkonomi, NTNU.
- Ehrenberg, R.G. (1970): «Absenteeism and the overtime decision», *The American Economic Review*, 352–357.
- Esping-Andersen, G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, Princeton.
- Esping-Andersen, G. (1999): *Social Foundations of Post-industrial Economics*, Oxford University Press, New York.
- Furnham, A. og T. Miller (1997): «Personality, absenteeism and productivity», *Personality and Individual Differences*, 23(4), 705–707.
- Goldberg, C.B. og D.A. Waldman (2000): «Modeling employee absenteeism: Testing alternative measures and mediated effects based on job satisfaction», *Journal of Organizational Behaviour*, 21, 665–676.

- Hammer, T. (1999): «Sykefravær og rusmiddelbruk blant unge i arbeid», NOVA Rapport 6/1999, Oslo.
- Hemingway, H., Shipley, M.J., Stansfeld, S. og M. Marmot (1997): «Sickness absence from back pain, psychosocial work characteristics and employment grade among office workers», *Scandinavian Journal of Work Environment Health*, 23, 121–129.
- Henrekson, M. og M. Persson (2003): «The effects on sick leave of changes in the Sickness Insurance System», SSE/EFI Working Paper Series in Economics and Finance, No 444, Forthcoming in *Journal of Labor Economics*, 22(1), 2004.
- Hoogendoorn, W.E., Bongers, P.M., de Vet, H.C.W., Ariëns, G.A.M., van Mechelen, M. og L.M. Bouter (2002): «High physical work load and low job satisfaction increase the risk of sickness absence due to low back pain: results of a prospective cohort study», *Occupational Environment Medicine*, 59, 323–328.
- Johansson, P. og M. Palme (2002): «Assessing the effect of public policy on worker absenteeism», *The Journal of Human Resources*, 37(2), 381–409.
- Judge, T.A., Martocchio, J.J. og C.J. Thoresen (1997): «Five-factor model of personality and employee absence», *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 745–755.
- Kenyon, P. og P. Dawkins (1989): «A time series analysis of labour market absence in Australia», *Review of Economics and Statistics*, 99, 232–239.
- Knutsson, A. og H. Goine (1998): «Occupation and unemployment rates as predictors of long term sickness absence in two Swedish counties», *Social Science and Medicine*, 47(1), 25–31.
- Kolstad, A. (1999): «Effects of changing government policies on sickness absence behaviour», NOVA report 14/99.
- Leigh, J.P. (1983): «Sex differences in absenteeism», *Industrial Relations*, 22, 349–361.
- Leigh, J.P. (1985): «The effects of unemployment and the business cycle on absenteeism», *Journal of Economics and Business*, Vol. 37, no.2, 159–70.
- Leigh, J.P. (1995): «Smoking, self-selection and absenteeism», *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 35(4), 365–386.
- Leigh, J. P., Lubeck, D.P., Farnham, P. og J.F. Fries (1997): «Absenteeism and HIV infection», *Applied Economic Letters*, 4, 275–280.
- Mastekaasa, A. (2000): «Parenthood, gender and sickness absence», *Social Science and Medicine*, 50, 1827–1842.
- Mastekaasa, A. og H. Dale-Olsen (2000): «Do women or men have less healthy jobs? An analysis of gender differences in sickness absence», *Sociological Review*, 16(3).
- Muchinsky, P.M. (2000): «Emotions in the workplace: the neglect of organizational behaviour», *Journal of Organizational behaviour*, 21, 801–805.
- Niedhammer, I., Bugel, I., Goldberg, M., Leclerc, A. og A. Gueguen (1998): «Psychosocial factors at work and sickness absence in the Gazel cohort: a prospective study», *Occupational Environment Medicine*, 55, 735–741.
- Nystuen, P., Hagen, K.B. og J. Herrin (2001): «Mental health problems as a cause of long-term sick leave in the Norwegian workforce», *Scandinavian Journal of Public Health*, 29, 175–182.
- O'Reilly, F.W. og A.B. Stevens (2002): «Sickness absence due to influenza», *Occupational Medicine*, 52(5), 265–269.
- Ose, S.O. (2003a): «Research on worker absenteeism: motivation and literature review», i «Essays on Worker Absenteeism», Dr.polit.-avhandling, NTNU.
- Ose, S.O. (2003b): «Investing in the working environment», Working Paper, Department of Economics, NTNU.
- Ose, S.O. (2004): «Working conditions, compensation and absenteeism», *Journal of Health Economics* (under trykking).
- Paringer, L. (1983): «Women and absenteeism: Health of economics?», *The American Economic Review*, 73, 123–127.
- Reynolds, S. (1997): «Psychological well-being at work: Is prevention better than cure?», *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 93–102.
- Räsänen, K., Notkola, V. og K. Husman (1997): «Perceived work conditions and work-related symptoms among employed Finns», *Social Science and Medicine*, 45 (7), 1099–1110.
- Salgado, J.F. (2002): «The big five personality dimensions and counterproductive behaviours», *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2), 117–125.

- Stansfeld, S.A., Fuhrer, R. Head, Ferrie, J. og M. Shipley (1997): «Work and psychiatric disorder in the Whitehall II study», *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 73–81.
- Thomson, L. Griffiths, A. og S. Davison (2000): «Employee absence, age and tenure: a study of nonlinear effects and trivariate models», *Work and Stress*, 14(1), 16–34.
- Vahtera, J., Kivimäki, M. og J. Pentti (1997): «Effects of organisational downsizing on health of employees», *The Lancet*, 350(18), 1124–1128.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Uutela, A. og J. Pentti (2000): «Hostility and ill health: role of psychosocial resources in two contexts of working life», *Journal of Psychosomatic Research*, 48, 89–98.
- Vahtera, J., Poikolainen, K., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L. og J. Pentti (2002): «Alcohol intake and sickness absence: A curvilinear relation», *American Journal of Epidemiology*, 156(10), 969–976.
- Vistnes, J.P. (1997): «Gender differences in days lost from work due to illness», *Industrial and Labor Relations Review*, 50(2), 304–323.
- Voss, M., Floderus, B. og F. Diderichsen (2001a): «Changes in sickness absenteeism following the introduction of a qualifying day for sickness benefit-findings from Sweden Post», *Scandinavian Journal of Public Health*, 29, 166–174.
- Voss, M., Floderus, B. og F. Diderichsen (2001b): «Physical, psychosocial, and organisational factors relative to sickness absence: a study based on Sweden Post», *Occupational Environment Medicine*, 58, 178–184.
- Walström, R og K. Alexanderson (2004): «Physicians' sick-listing practices», *Scandinavian Journal of Public Health*, Supplement, 222–255.
- Wang, W. (1997): «Semi-parametric estimation of the effect of health on labour force participation of married women», *Applied Economics*, 29, 325–329.
- Wright, E.O., Baxter, J. og G.E. Birklund (1995): «The gender gap in workplace authority: A cross-national study», *American Sociological Review*, 60, 407–435.
- Yaniv, G. (1995): «Burnout, absenteeism, and the overtime decision», *Journal of Economic Psychology*, 16, 297–309.

7. Erling Barth og Pål Schøne,  
Institutt for samfunnsforskning

---

# Lønnsdannelse og lønnsforskjeller

### INNLEDNING

Lønnsdannelsen spiller en dobbelt rolle: For det første utgjør lønn folks viktigste inntektskilde. Det betyr at lønnsfordelingen er avgjørende for inntektsfordelingen, og derfor fordelingen av økonomiske goder i samfunnet. For det andre er lønn prisen på arbeidskraft. Lønningene er derfor avgjørende for allokeringen av menneskelige ressurser i økonomien, og derfor viktig for spørsmålet om effektiv bruk av arbeidskraftressursene.

Et velfungerende arbeidsmarked krever lønnsforskjeller. Lønnsforskjeller skal fungere som signaler i arbeidsmarkedet. En knapp ressurs må ha en høyere pris for at ressurser skal settes inn der det gir størst avkastning. Samtidig skal lønnsforskjellene gi signaler til arbeidstakerne om hvor de bør søke arbeid og hvilke kvalifikasjoner de bør tilegne seg. Forskjeller i lønninger er også nødvendige for at både arbeidstakere og arbeidsgivere skal gjøre riktige investeringer i produksjonsutstyr og kunnskap. Lønnsforskjeller vil også være nødvendig for å stimulere til innsats og nødvendig mobilitet i arbeidsmarkedet.

Lønnsforskjeller vil finnes mellom ulike typer arbeidskraft, og mellom ulike typer bedrifter, men lønnsforskjeller vil også kunne finnes innen samme gruppe av arbeidskraft, innenfor samme virksomhet eller bedrift. Dale-Olsen (1997) oppsummerer det som er av norsk forskning på lønnsforskjeller i Norge fram til slutten av 1990-tallet. Han går også igjennom hoveddelen av teorier for lønnsdannelse.

Selv om lønnsforskjeller er nødvendig, betyr ikke det at de lønnsforskjellene vi observerer, er de samfunnsøkonomisk riktige. Sammen med Sverige er Norge det landet i OECD som har den mest sammenpressede lønnsstrukturen. Et relevant spørsmål er om en sammenpresset lønnsstruktur som den norske styrker eller svekker en effektiv ressursallokering. Hva er konsekvensene av en slik sammenpressing for etterspørselen etter marginale grupper og arbeidskraft med lavere kvalifikasjoner? Hva er konsekvensene for videre- og etterutdanning for arbeidskraft med liten formell skolegang, og hva er konsekvensene for investeringer i kunnskapsintensiv produksjon? Bidrar rigide relative lønninger til ubalanser i arbeidsmarkedet?

Et annet karakteristisk trekk ved norsk økonomi er høy yrkesdeltaking blant kvinner sammen med relativt høy fertilitet. Denne kombinasjonen henger sammen med høy deltidsandel, offentlig produksjon av velferdsgoder og med en familiepolitikk som blant annet inneholder sjenerøse permisjonsordninger i forbindelse med barnefødsler. Et spørsmål som nå reises, er om denne kombinasjonen har en bakside i form av reduserte karrieremuligheter for kvinner og om det er en sammenheng mellom slike ordninger og lønns- og karriereforskjeller mellom kvinner og menn. Utjamningen av lønn mellom kvinner og menn ser ut til å ha stoppet opp. Skyldes dette forhold på tilbuds- eller etterspørselssiden?

Dette kapittelet vil presentere forskningsstatus og noen fremtidige forskningstemaer innenfor temaet lønnsdannelse og lønnsforskjeller. Dette er et stort og bredt tema, og et tema som også griper inn i mange andre temaer innenfor arbeidsmarkeds- og arbeidslivsforskningen. Det er til enhver tid viktig å følge med på lønnsstrukturen i samfunnet, dels for å følge med på fordelingsaspekter, men også dels for å forstå mer av de endringene som skjer både på tilbuds- og etterspørselssiden i økonomien. Studier som løpende kartlegger og beskriver endringer i lønnsstrukturen, er derfor viktige. Men i dette notatet vil vi legge vekt på kunnskapsbehov som er forskningsbasert med spesielt to utgangspunkt:

For det første politikkrelevans. Hva er viktig å forstå nettopp for vår type økonomi? Dette dreier seg om kunnskap om årsaker og virkninger av spesielle forhold som gjelder vår samfunnsmodell, for eksempel sterke fagforeninger, høy grad av koordinering av forhandlingene, liten åpen økonomi, høy yrkesdeltaking blant kvinner og stor offentlig sektor. Slike forhold er spesielt viktige å analysere av to grunner. For det første fordi de er spesielt relevante for oss, og det vil antakelig være mindre forskningsinnsats internasjonalt på en del felter som er mer spesielle for vår økonomi.

For det andre hypotesetesting og kvantifisering. Grundige analyser kan gi oss kunnskap om underliggende økonomiske forhold, som utvikling i teknologi, flyttemønster, bedriftenes etterspørsel og forhold på tilbudssiden. Dette dreier seg om analyser som har som formål å teste og kvantifisere

teoretiske sammenhenger. Denne ambisjonen går langt ut over bare det å kartlegge endringer i lønnsstrukturen.

Vi gjør hovedsakelig fire ting i dette kapittelet: For det første gir vi en beskrivelse av noen forskningstemaer vi synes er viktige innenfor dette området. For det andre stiller vi noen spørsmål som vi mener det er viktig å få svar på. For det tredje diskuterer vi hva som er de viktigste utfordringene for arbeidslivets aktører og myndigheter innenfor dette feltet. Sist, men ikke minst, diskuterer vi hvilke hovedutfordringer vi mener forskningen innenfor dette feltet står overfor.

Stort tema og begrenset plass betyr at vi må vi prioritere strengt. Vi vil ha fokus på fire temaer som vi mener er viktige for fremtidig forskning. Dette er temaer som dels består av mange overlappende sammenhenger, men som også har konsekvenser for svært forskjellige politikkområder. De fire temaene er:

(i) Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Et nytt perspektiv på sammenhengen mellom arbeidsmarkedet og familiepolitikken.

(ii) Kompetanse, teknologianvendelse og investeringer i kunnskapskapital.

Virkninger av en sammenpresset lønnsstruktur.

(iii) Ubalanser i arbeidsmarkedet.

Geografiske ubalanser mellom sektorene.

(iv) Lønnsdannelse og forhandlinger.

Sammenhengen mellom bedriftenes lønnspolitikk og forhandlingsregime.

For hvert av de fire temaene er det en stor forskningsaktivitet både nasjonalt og internasjonalt. Innenfor rammen av dette kapittelet er det ikke mulig å gi en fyllestgjørende oversikt over kunnskapsfronten. Isteden velger vi innenfor hvert av temaene ut noen områder som vi mener er interessante for fremtidig forskning. Temaene blir presentert nærmere i hvert sitt avsnitt. Innenfor hvert tema forsøker vi å svare på spørsmålene knyttet til utfordringer for arbeidslivets

aktører og myndigheter, og hvilke forsknings- og metodemessige hovedutfordringer forskningen på dette feltet står overfor.

## LØNNSFORSKJELLER MELLOM KVINNER OG MENN: ET NYTT FOKUS PÅ FAMILIEPOLITIKK OG ARBEIDSFORDELINGEN I HUSHOLDNINGENE.

En viktig del av kvinners kamp for likestilling har vært kampen for mindre lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Denne kampen har båret frukter. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn har blitt redusert kraftig de siste 30 årene. Reduksjonen i timelønnsforskjeller har gått sammen med en kraftig økning i yrkesdeltakelse og utdanningsnivå blant kvinner. Men reduksjonen i lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i Norge ser nå ut til å ha stoppet opp (Barth og Dale-Olsen 2004, Schøne 2004a). Dette ser ut til å være en tendens også i andre land som Danmark, Sverige, Storbritannia og USA (Rosholm og Smith 1996, Datta Gupta mfl. 1998, Mumford og Smith 2004, Polachek 2004).

Hvordan kan vi forklare at reduksjonen har stoppet opp? Forklaringer kan finnes både på tilbuds- og etterspørsels-siden. I den senere tid har det igjen blitt økende fokus på sammenhengen mellom tilpasningen i husholdningen og tilpasningen i arbeidsmarkedet. Mens man tidligere fokuserte på forhold knyttet til arbeidsdelingen i hjemmet og fordelingen av arbeidsoppgaver i hjem ut fra en tradisjonell tilpasning (mor hjemme – far ute), er det nå nødvendig med fornyet fokus på arbeidsdelingen med utgangspunkt i tilpasninger for par der begge er yrkesaktive. Betydningen av kvinners perioder utenfor arbeidsmarkedet i forbindelse med fødsler og omsorg for barn har fått fornyet interesse i internasjonal litteratur (Ruhm 1998; Waldfogel 1998; Albrecht mfl. 1998; Blau og Kahn 2000; Datta Gupta og Smith 2002; Harkness og Waldfogel 2003).<sup>69</sup>

<sup>69</sup> Blau og Kahn (2000) skriver for eksempel: «One [factor] that has received particular attention recently is the impact of children on women's wages, since evidence of a negative effect of children on wages has been obtained, even in analyses which control for labor market experience.»

Studier av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn tar ofte utgangspunkt i at lønnsforskjeller skyldes forskjeller i produktivitetsfremmende kvalifikasjoner, samt forskjeller i hvordan arbeidsmarkedet behandler ellers likt kvalifiserte kvinner og menn (Blau og Kahn 1997; Petersen og Morgan 1995). Med dette som utgangspunkt kan man utlede hypoteser om at vi vil observere vedvarende lønnsforskjeller mellom kvinner og menn dersom kvinner og menn har ulike formelle kvalifikasjoner, og dersom de fordeler seg ulikt med hensyn til tid brukt på markedsarbeid og ikke-markedsarbeid. Betydningen av den første komponenten vet vi en del om fra foreliggende forskning i Norge. Betydningen av den andre komponenten vet vi mindre om. Spesielt vet vi lite om konsekvenser for lønnsforskjeller i Norge av tid brukt til barn i forbindelse med fødsler og omsorg.

Teorien om personkapital predikerer at det vil være en negativ sammenheng mellom antall og lengde på perioder utenfor arbeidsmarkedet i forbindelse med fødsler og barneomsorg og senere lønnsutvikling. Dette skyldes to ting: For det første, i perioder utenfor arbeidsmarkedet forringes verdien av personkapitalen, den depresieres. For det andre akkumuleres det ikke ny kapital (Mincer og Polachek 1974; Becker 1985).

Den internasjonale empiriske litteraturen på dette området er voksende. Ruhm (1998) analyserer individuelle økonomiske konsekvenser av fødselspermisjon for kvinner i ni europeiske land (blant annet Norge), fra 1969 til 1993. Studien analyserer effekter både i forhold til sysselsetting og lønnsutvikling. Sammenligningsgruppen i alle analysene er menn. Analysene svarer derfor på hvordan endringer i betalt fødselspermisjon påvirker lønnsforskjeller og sysselsettingsforskjeller mellom kvinner og menn. Et viktig resultat fra studien er at korte perioder med betalt fødselspermisjon har liten effekt på den relative timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn, mens lengre perioder borte fra jobben i forbindelse med fødsler har en negativ effekt. I studien er korte perioder definert ved fravær opp til tre måneder, mens lange perioder er definert ved fravær i ni måneder.

Harkness og Waldfogel (2003) presenterer analyser av sammenhengen mellom barn og lønnsutvikling for kvinner

i syv land (Storbritannia, USA, Tyskland, Sverige, Finland, Canada og Australia). De finner etter kontroll på en rekke kjennetegn som påvirker lønn at den negative effekten av barn på mødres lønn er størst i Storbritannia. Den negative lønns-effekten er minst i de nordiske landene. En viktig bakenforliggende årsak til resultatene for Storbritannia, er at «lønnsstraffen» er høy for deltidsansatte, hvor kvinner ofte er konsentrert i lavtlønnsyrker. De finner videre at det er en klar sammenheng mellom generelle lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og «familiegapet» (det vil si lønnsforskjell mellom kvinner med barn og kvinner uten barn). De landene som har et stort «familiegap», har også store lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Det finnes også en del nyere studier basert på data fra enkelte land. Ondrich mfl. (2001) analyserer effekten av fødselspermisjon på lønnsvekst blant tyske kvinner i to femårsperioder (1984–1989 og 1989–1999). Resultatene viser at en måned ekstra fødselspermisjon reduserer lønnsveksten med ca. 1,5 prosent. Joshi mfl. (1999) derimot, finner ved hjelp av data fra Storbritannia lite empirisk belegg for hypotesen om at det å få barn har en negativ effekt på lønninger, etter at de kontrollerer for personkapital og sektortilhørighet. Det finnes mange studier fra USA. Waldfogel (1999) analyserer effekten av 'Family and Medical Leave Act' (FMLA) på yrkesaktivitet og lønn blant amerikanske mødre. Hun finner en negativ, men ikke signifikant effekt av FMLA på kvinners lønn. Waldfogel (1997, 1998) argumenterer for at det kan være en positiv sammenheng mellom fødselspermisjon og lønn. Hun begrunner dette med at fødselspermisjon gjør det mulig for kvinnene å beholde jobben, samtidig som de også nyter godt av ansiennitetstillegg under fødselspermisjon. Waldfogels empiriske studier fra USA og Storbritannia bekrefter hennes hypotese: Å ha barn har en negativ effekt på kvinnenens lønn, mens kvinner som tar ut fødselspermisjon, opplever en lønnspremie som er større enn den negative effekten av å ha barn. Waldfogels funn er begrenset til USA, hvor fødselspermisjon ikke er landsdekkende, og hvor en stor del av kostnadene dekkes av den enkelte arbeidsgiver. Situasjonen i Norge, med landsdekkende, uniforme og mer sjenerøse ordninger, avviker markert fra de amerikanske



ordningene. Budig og England (2001) analyserer sammenhengen mellom barnefødsler og lønn for kvinner i USA i perioden 1982–1993. Ved å kontrollere for karriereavbrudd, tapt yrkeserfaring og deltidsarbeid klarer de å forklare ca. en tredjedel av «familiegapet» (lønnsgapet mellom kvinner uten barn og kvinner med barn). De argumenterer for at den resterende lønnsforskjellen skyldes redusert produktivitet i perioder etter svangerskap og/eller diskriminering blant arbeidsgivere. Lundberg og Rose (2000) studerer sammenhengen mellom lønn, arbeidstid og barn for gifte kvinner og menn i USA i perioden 1980–1992. De finner at lønnsstraffen er på 5 prosent og at lønnsgapet varierer med antall barn. De kontrollerer ikke for arbeidserfaring.

Av skandinaviske studier kan vi nevne Albrecht mfl. (1998) som analyserer sammenhengen mellom karriereavbrudd og senere lønnsutvikling for både kvinner og menn i Sverige. De finner en negativ sammenheng mellom total tid utenfor arbeidsmarkedet og senere lønn. De finner videre at ulike typer fravær har ulik effekt. Et interessant funn er at betalt fødselspermisjon ikke har noen negativ effekt på kvinners lønn, mens andre former for avbrudd har det.

Datta Gupta og Smith (2002) analyserer effekten av barn og karriereavbrudd på lønnsforskjeller mellom kvinner med og uten barn i Danmark basert på data fra 1980 til 1995. Resultatene viser at etter kontroll for uobserverte forskjeller mellom kvinner med barn og kvinner uten barn forsvinner den negative effekten av barn på lønn. De konkluderer med at den viktigste effekten av barn på lønn er tap av personkapital i løpet av perioder utenfor arbeidsmarkedet. Bortsett fra det konkluderer de med at det ikke er noen indikasjoner på at barn har noen langsiktige negative effekter på mødres lønnsutvikling.

Skyt Nielsen mfl. (2002) analyserer også sammenhengen mellom karriereavbrudd i forbindelse med fødsler og senere lønnsutvikling for danske kvinner. Analysene er basert på tverrsnittsdata for året 1997. I denne analysen er de spesielt opptatt av om det er forskjeller i sammenhengen mellom karriereavbrudd og lønn i privat sektor og offentlig sektor. De finner at kvinner som tar ut fødselspermisjon, blir straffet i privat sektor, men ikke i offentlig sektor. I den «familie-

vennlige» offentlige sektoren finner de ingen langsiktige lønns effekter av perioder ute av arbeidsmarkedet grunnet fødsler. Deres analyser antyder at det er en seleksjon av kvinner inn i den mer «familievennlige» offentlige sektoren. Det betyr at kvinner som har preferanser for familievennlige arbeidsbetingelser, vil søke seg til offentlig sektor.

Det er få *norske studier* som spesielt har sett på sammenhengen mellom mødres perioder ute av arbeidsmarkedet i forbindelse med fødsler og senere lønnsutvikling. Et unntak er Schøne (2004b), som spesielt analyserer effekten av kontantstøtten på mødres lønnsutvikling. Hypotesen som testes er om mødres perioder ute av arbeidsmarkedet i forbindelse med fødselspermisjon og kontantstøtte har hatt negative effekter på lønnsutviklingen. Konklusjonen fra denne studien er at kontantstøtten isolert sett ikke har hatt noen målbar effekt på mødres lønnsutvikling.

I Norge har det gjennom 1990-tallet vært gjennomført en rekke utvidelser av foreldres rett til fravær i forbindelse med fødsler og småbarnomsorg. Siden 1993 har alle yrkesaktive mødre rett til betalt fødselspermisjon, enten 80 prosent lønnskompensasjon i 52 uker, eller 100 prosent i 42 uker. I 1995 ble retten til ulønnet permisjon utvidet fra ett til tre år. Kontantstøtten ble innført 1. august 1998 for ettåringer og fra 1. januar 1999 for både ett- og toåringer. De aller fleste vil være enige om at godt utbygde ordninger for lønnete permisjoner i forbindelse med fødsler og barneomsorg gjør det lettere for mødre å kombinere arbeid og hjemmeliv. Men dersom periodene utenfor arbeidsmarkedet blir lange, kan det få negative konsekvenser for senere lønnsutvikling. Tall fra Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse viser at andelen kvinner som er borte fra arbeidet på grunn av svangerskap og barneomsorg, er økt markert fra begynnelsen av 1990-tallet (Kitterød og Kjeldstad, 2004).

Vi mener at en *utfordring som forskningen innenfor dette feltet står ovenfor*, er å utvikle ny kunnskap om betydningen av slike fravær for utviklingen i lønnsgapet mellom kvinner og menn. Vi tror at kunnskap om dette temaet er viktig for *aktørene i arbeidslivet og myndighetene*. For myndighetene vil det være viktig med kunnskap om hvordan arbeidsmarkedspolitik og familiepolitikk griper inn i hverandre.

Videre, for å forstå nivå og utvikling av lønnsforskjell mellom kvinner og menn, vil det være nyttig med kunnskap om hvor viktig perioder utenfor arbeidsmarkedet er.

For å avdekke viktige mekanismer bak lønngapet mellom kvinner og menn, samt lønnsforskjeller mellom kvinner med og uten barn, er det en stor fordel med *opplysninger over tid, både om arbeidstakerne og om arbeidsplassene* de arbeider på. Videre er det en utfordring å fremskaffe gode opplysninger om faktisk yrkeserfaring blant kvinner. Dette for å fange opp at kvinner har flere og lengre avbrudd i sin karriere sammenlignet med menn.

### KOMPETANSEUTVIKLING, TEKNOLOGI-ANVENDELSE OG INVESTERING I KUNNSKAPSKAPITAL

Det er en bred internasjonal litteratur som har analysert sammenhengen mellom indikatorer på teknologisk endring og etterspørselen etter arbeidskraft med ulikt kompetansenivå (Katz og Murphy 1992, Berman mfl. 1994, 1998, Machin 1996, Katz og Autor 1999 og Acemoglu 2003). Utgangspunktet for mange av disse analysene er en observasjon at lønnsforskjellene mellom høyt og lavt utdannede har økt de siste 15–20 årene, og da spesielt i land som Storbritannia og USA. Det er en relativt bred enighet om at lønnsforskjellene i land som Storbritannia og USA har økt som følge av økt etterspørsel etter høyt utdannet arbeidskraft. Det er ulike skoler som har forsøkt å forklare hvorfor etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft har økt. Den skolen som synes å ha størst oppslutning, hevder at økt etterspørsel etter høyt utdannet arbeidskraft har økt på grunn av kunnskapsskjev teknologisk endring («skill biased technological change»). Innføringen av ny teknologi de siste 15–20 årene har virket i favør av høyt utdannede i form av økt etterspørsel etter denne type arbeidskraft relativt til lavt utdannet arbeidskraft (Krueger 1993, Autor mfl. 1998, Chennells og Van Reenen 1999, Acemoglu 2003).<sup>70</sup>

I deler av det kontinentale Europa – inkludert Norge – har man ikke observert noen tendens til økende lønnsforskjeller mellom høyt og lavt utdannede i løpet av de siste to tiårene. Det er der en utfordring for teorien om kunnskapsskjev teknologisk endring å forklare hvorfor lønnsutviklingen i land som Norge har utviklet seg så forskjellig sammenlignet med land som USA og Storbritannia, når de fleste antar at innføringen av ny teknologi har foregått omtrent parallelt i disse landene. Undersøkelser på norske data viser da også at etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft har økt i Norge de siste årene, og analysene antyder også at en stor andel av den økt etterspørselen skyldes kunnskapsskjev teknologisk endring (Lindquist og Skjerpen 2000, Salvanes og Førre 2003, Barth mfl. 2004a). I Barth mfl. (2004a) antydes det at nesten tre firedeler av den økte etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft i perioden 1989–2001 skyldes kunnskapsskjev teknologisk endring.

I Acemoglu (2003) lanseres det ulike teorier for hvorfor teknologisk endring i deler av det kontinentale Europa ikke har ført til økende lønnsforskjeller som i USA og Storbritannia. Acemoglu presenterer først tre mulige svar:

1. Det relative tilbudet av høyt utdannet arbeidskraft har økt mer i Europa enn i USA.
2. Lønnsfastsettingssystemet i mange europeiske land forhindrer økt lønnsulikhet.
3. Forskjeller i grad av åpenhet overfor internasjonal handel har ført til at etterspørselen har økt mindre i Europa enn i USA.

Blant økonomer er det de to første svarene som har vært mest populære. Knyttet til svar 2 er det naturlig i en norsk kontekst å trekke fram vårt system for lønnsfastsetting med et stort innslag av sentraliserte lønnsforhandlinger med sterke fagforeninger som virker til å presse sammen lønningene.

Acemoglu (2003) mener at selv om svarene 1–3 kommer et stykke på vei for å forklare forskjellene i utviklingen i lønns-

<sup>70</sup> Se Card og DiNardo (2002) og Autor mfl. (2003) for kritiske blikk på hypotesen om kunnskapsskjev teknologisk endring.

forskjellene mellom USA og Storbritannia og kontinentale Europa, så kommer de ikke helt i mål. Han lanserer derfor en teori hvor institusjoner på arbeidsmarkedet som skaper lønnsammenpressing (de som er sentrale i svar 2), *også* skaper insitament for bedriftene til å investere i teknologi som hever produktiviteten til arbeidstakere med i utgangspunktet lave kvalifikasjoner. Hvis dette er sant, vil det føre til at den teknologiske endringen blir mindre kunnskapsskjev i land med en sammenpresset lønnsstruktur enn i land med en mindre sammenpresset lønnsstruktur. Forklaringen på dette funnet er at den sammenpressede lønnsstrukturen skaper relativt høye minstelønninger. Mange arbeidstakere med lav produktivitet vil i en slik modell ha en produktivitet som er lavere enn den etablerte minstelønnen. Arbeidsgivere kan derfor ha et insitament til å investere i teknologi som hever produktiviteten til disse ansatte, fordi dette kun vil føre til økt produktivitet, men ikke økt lønn.

En tilknyttet teori, som også er utviklet av Acemoglu og Pischke (Acemoglu og Pischke 1999a, 1999b), ser på sammenhengen mellom en sammenpresset lønnsstruktur og bedriftenes insitament til å investere i opplæring til sine ansatte. Også her er kilden til insitamentene at den sammenpressede lønnsstrukturen med høye minstelønninger fører til at en del ansatte med lave kvalifikasjoner i utgangspunktet har lavere produktivitet enn lønn. Arbeidsgiver vil ha insitament til å gi opplæring til denne gruppen siden opplæring kun slår ut i økt produktivitet, og ikke lønn. Videre, Acemoglu og Pischke argumenterer for at denne effekten forsterkes i perioder med teknologisk vekst. Teknologisk vekst skaper behov for mer opplæring på arbeidsplassen. Dersom den sammenpressede lønnsstrukturen øker insitamentene til arbeidsgiver til å investere i sine ansatte, og da spesielt ansatte med lave kvalifikasjoner, vil dette bidra til å redusere effekten av teknologisk endring på lønnsforskjellene mellom ansatte med ulikt kvalifikasjonsnivå.

Disse teoretiske innfallsvinklene er interessante sett i forhold til det norske arbeidsmarkedet, som nettopp er kjennetegnet av institusjoner som presser sammen lønningene mellom arbeidstakere med ulikt kompetansenivå.

Acemoglu (2003) fokuserer hovedsakelig på lønnsammenpressing fra bunnen av lønnsfordelingen. Men lønnsammenpressingen kan skje både på bunnen og toppen av lønnsfordelingen. Et kjennetegn ved den norske lønnsfordelingen er nettopp at lønningene er presset sammen både på bunnen og toppen. Barth mfl. (2003) diskuterer betydningen av at den norske lønnsstrukturen er sammenpresset både oppe og nede. Vi har både et høyt gulv (minimumslønninger) og et lavt tak (maksimumslønninger). Moene og Wallerstein (1997) drøfter allokeringsevirkninger av en sammenpresset lønnsstruktur. De hevder at et sentralisert forhandlings-system skaper større reallokeringstakt i næringslivet, dels fordi lønninger som er stive nedover fremmer avskalling av uproduktive virksomheter og dels fordi lønninger som er stive oppover sikrer høyere overskudd for nye og mer produktive produksjonsheter.

Dette betyr, relatert til teoriene beskrevet over, at i Norge kan norske arbeidsgivere ha to grunner til å investere i teknologi som er komplementær til høyt utdannede. For det første fordi den teknologiske endringen antas å øke etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft, og for det andre fordi den sammenpressede lønnsstrukturen, med effektive maksimumslønninger, sørger for at produktivitetsvekst ikke nødvendigvis fører til lønnsvekst i den enkelte bedrift.

Det er behov for mer kunnskap om virkningene av høye minimumslønninger. Innenfor internasjonal forskning er det strid om effektene av minstelønnsatser (Card og Krueger 1994, Dickens et al. 1998, Machin 1998 og Neumark og Wascher 1996). Kort sagt er følgende effekter framme i debatten: Høye minstelønninger svekker lønnsomheten i bedrifter som bruker ufaglært arbeidskraft, dette reduserer sysselsettingen. Lavproduktiv arbeidskraft og marginale grupper kan derfor oppleve å bli presset ut av arbeidsmarkedet. Men på den annen side: Høye minstelønninger fjerner bedriftenes insentiver til monopsonistisk tilpasning, dette bidrar til å øke sysselsettingen. Faste minstelønninger gjør også at gevinster ved opplæring og kvalifisering tilfaller bedriftene, ikke arbeidstakerne, noe som øker bedriftenes satsing på opplæring og kvalifisering. Forenklet kan dette

resonnementet framstilles slik: De aller fleste bedrifter trenger også noe ufaglært arbeidskraft til forskjellige typer oppgaver. Når denne likevel er dyr, kan man like gjerne satse på å oppgradere kvalifikasjonene og koble den med best mulig kapitalutstyr – den blir ikke dyrere av den grunn, bare mer produktiv.

Minstelønnssetter kommer i det norske systemet sammen med «maksimumslønninger» for høykvalifisert arbeidskraft. Dette øker etterspørselen etter kunnskapsintensiv arbeidskraft. I den grad det er komplementaritet mellom ulike typer av arbeidskraft, vil økt bruk av høyt utdannet arbeidskraft også bidra til økt produktivitet for ufaglærte. Noe som i seg selv bidrar til økt etterspørsel også etter ufaglærte. Samtidig kan maksimumslønninger sørge for at lønningene ikke gir klare nok signaler om hvilke kvalifikasjoner som er etterspurt i arbeidsmarkedet. Det har ikke vært problemer i Norge å få ungdommen til å utdanne seg, vi ligger snart nær toppen i OECD i utdanningsnivå. Samtidig ser det ut til at vi har ubalanser når det gjelder *typer* av utdanning. «Maksimumssatsene» har altså både fordeler og ulemper i forhold til allokering og insentiver. Det er behov for forskning som kan kvantifisere og veie disse effektene mot hverandre.

Det er også et spørsmål om lønnsammenpressingen fra toppen vil holde stand. Vi har sett tegn på økt lønns-spredning de siste årene, nettopp på toppen av lønns-pyramiden. Det er flere årsaker til denne utviklingen. Dels henger det sammen med økt etterspørsel etter personell med høy utdanning og spesialistkompetanse, dels henger det sammen med økt betydning av personlige kvalifikasjoner i den nye kunnskapsøkonomien og dels kan det henge sammen med utviklingen av nye lønns- og insentivsystemer. Forholdet mellom kollektiv og individuell forhandlingsmakt er kanskje under endring som følge av strukturendringer og økt andel ansatte med høyere utdanning, men også som følge av underliggende teknologiske endringer der kunnskapskapital blir viktigere enn fysisk kapital i verdiskapingen.

For *aktører i arbeidslivet og myndighetene* vil det være av interesse med kunnskap om hvilken sammenheng det

er mellom teknologisk utvikling og lønnsforskjeller mellom arbeidstakere med ulikt kompetansenivå. Er det slik at teknologisk endring er til skade for lavt utdannede, slik konvensjonell teori predikerer, eller er det slik at for eksempel institusjoner på arbeidsmarkedet, som virker til å presse sammen lønningen, vil bidra til å redusere denne effekten? Hva er sammenhengen mellom lønnsammenpressing og teknologiutvikling og -anvendelse?

Det empiriske arbeidet innenfor dette området er fortsatt i sin begynnelse. Et ferskt bidrag finnes i Pischke (2004). Ved å benytte variasjon i investeringer og utdanningsnivå mellom land (blant annet Norge) finner han at i de landene hvor lønnsulikheten har økt mest, er veksten i investeringene størst blant de høyt utdannede, mens i de landene hvor lønnsulikhetene har endret seg mindre, finner han at veksten i investeringene fordeler seg mer jevnt mellom utdanningsgrupper. Disse resultatene er (som Pischke selv sier) premature, men de indikerer at det kan være en positiv sammenheng mellom lønnsammenpressing og bedrifters insentiver til å investere i teknologi som hever produktiviteten til arbeidstakere med lav kompetanse. I alle fall er de et godt utgangspunkt for videre forskning.

*Utfordringene for fremtidig empirisk forskning* er flere: For det første, ved hjelp av mikrodata kan man analysere om forskjeller i tilbud av høyt utdannet arbeidskraft mellom land (for gitt skifte i etterspørselen) kan forklare forskjellen mellom land i utviklingen i lønnsforskjeller. For det andre vil det være av forskningsmessig interesse å analysere om det er indikasjoner på at den teknologiske endringen har vært mindre kunnskapsskjev i land som Norge sammenlignet med for eksempel Storbritannia og USA. For det tredje, å finne indikatorer på lønnsammenpressende institusjoner, og sammenhengen mellom disse og lønnsforskjeller mellom ansatte med ulikt kvalifikasjonsnivå. For det fjerde, ved hjelp av koplede data med bedrifts- og individinformasjon, med både registeropplysninger og surveyopplysninger, kan man estimere etterspørselen etter ulike typer arbeidskraft, som funksjon av indikatorer på teknologisk nivå på bedriftsnivå.

## UBALANSER I ARBEIDSMARKEDET

I dette avsnittet tar vi for oss to forhold. Den ene er lønnsforskjeller mellom *offentlig og privat sektor*. Den andre er sammenhengen mellom *lokal arbeidsledighet og lønn*. Et gjennomgående spørsmål er i hvilken grad lønnsdannelsen bidrar til sektorielle og geografiske ubalanser.

Barth og Dale-Olsen (2003) viser at det er langt større regionale lønnsforskjeller i privat enn offentlig sektor. Det betyr at lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor varierer mellom regioner. I lavtlønnsfylker betaler offentlig sektor relativt bedre enn i høytlønnsfylker. I høytlønnsfylkene kan offentlig sektor oppleve rekrutteringsproblemer, mens det omvendte kan være tilfelle i lavtlønnsfylker. Samtidig viser de at lønnsfølsomheten overfor arbeidsløshet er større i privat enn offentlig sektor. På den ene siden representerer offentlig sektor en buffer med stabile arbeidsplasser og lønn for regioner som opplever negative sjokk. På den annen side dempes signalene fra arbeidsmarkedet, slik at jobbskapingen ikke stimuleres der det er problemer.

Forhandlingssystemet i Norge er svært sentralisert sammenlignet med andre land. Erfaringene med dette systemet har vært positive, i den forstand at vi har unngått høy arbeidsløshet i Norge sammenlignet med andre land. Albæk mfl. (2000) og Dyrstad og Johansen (2000) har vist at lønnsnivået i Norge har reagert på arbeidsløshetsnivået, først og fremst gjennom tilpasning i makro eller på det sentrale nivået, snarere enn som en aggregering av tilpasninger lokalt. Dette kan bety at systemet er bedre til å møte utfordringer i makro enn til å møte de utfordringer som oppstår som følge av regionale svingninger i tilbud og etterspørsel. Mens det ser ut til at lønnsnivået i privat sektor tilpasser seg over tid til vedvarende ubalanser, er det lite som tyder på at kortsiktige svingninger slår ut i endringer i lønnsnivået i offentlig sektor. Dette påvirker økonomiens evne til å tilpasse seg forskjeller i rammevilkår.

Regionale sjokk eller mer langvarige endringer næringsgrunnlaget fører til tilpasninger langs flere dimensjoner. For det første får vi regionale forskjeller i arbeidsløshet. For det andre får vi økt flytting. Regionale ubalanser i

arbeidsmarkedene er den viktigste drivkraften bak sentraliseringstendensene. For det tredje påvirkes den regionale jobbskapingen. Hvordan lønnsnivå og lønnsvekst tilpasser seg til endringer i underliggende økonomiske forhold, er avgjørende for hvilke av disse mekanismene som slår sterkest ut.

En aktuell problemstilling i denne sammenheng er lønns- og sysselsettingskonsekvenser av innvandring. Fra 1980 har andelen av den norske befolkningen med utenlandsk opprinnelse økt fra rundt tre til rundt syv prosent. Økningen har i sin helhet kommet som en følge av større innvandring fra såkalte ikke-vestlige land. Denne gruppen har i størst grad bidratt til å øke tilbudet av relativt lavt kvalifisert arbeidskraft. Problemstillingen er aktuell også fordi Norge fra 1. mai 2004 innførte et nytt innvandringspolitisk regime, ved at medlemmer i ti nye EU-land fikk mulighet til å søke jobb i Norge. Det er en stor og voksende internasjonal forskningslitteratur som har analysert lønns- og sysselsettingseffekter av innvandring for immigrasjonslandets befolkning (Borjas 2003, Hanson og Slaughter 2002). Økt innvandring vil opptre som en økning i arbeidstilbudet, men det er velkjent at innvandrere ikke fordeler seg jevnt utover det nasjonale arbeidsmarkedet, men at de har en tendens til å klumpe seg i noen geografiske områder og noen næringer.

Ifølge lærebokmodellen vil økt tilbud av en type arbeidskraft i et uregulert lokalt arbeidsmarked gi følgende resultat: Lønnsnivået vil synke for den arbeidskraften som er relativt lik innvandrerne med hensyn til kompetanse, mens det stiger eller er uendret for resten av den lokale arbeidsstyrken. Den arbeidskraften som er lik innvandrerne, får større konkurranse på arbeidsmarkedet, og dermed lavere lønn. Den kompetansen som er komplementær til innvandrerne, blir mer etterspurt og får dermed høyere lønn. Høyt og lavt utdannet arbeidskraft anses for å representere komplementær kompetanse. Som gruppe tjener altså arbeidstakerne i immigrasjonslandet på at innvandrerne er forskjellig fra dem selv. Eller, en høyt utdannet arbeidsstokk vil ha relativt stort lønnsmessig utbytte av at lavt utdannet arbeidskraft flytter inn – og omvendt.

En interessant forskningsutfordring vil være å analysere hvilke konsekvenser den økte innvandringen har på det lokale arbeidstilbudet, og hvordan det økte arbeidstilbudet virker på relative lønnsnivå, arbeidsledighet og utvikling i relative lønninger mellom ulike grupper av arbeidstakere i ulike deler av arbeidsmarkedet.

Lønnsstrukturen i offentlig sektor er mer sammenpresset enn lønnsstrukturen i privat sektor. Blant annet viser Schøne (2004a) at avkastningen av utdanning er lavere i offentlig enn i privat sektor. Barth mfl. (2004b) viser at lønnsutviklingen for funksjonærer i offentlig sektor avviker fra den for funksjonærer i industrien. Denne sammenpressingen gir også grunnlag for ubalanser over tid, og reduserer handlingsrommet for offentlig sektor. Spørsmålet er så hva slags konsekvenser denne ubalansen har. *For det første* kan man tenke seg at sammenpressingen i offentlig sektor gir et viktig bidrag til små lønnsforskjeller i privat sektor. *For det andre* kan det tenkes å ha ulike konsekvenser for rekruttering i ulike deler av lønnsfordelingen. Høyt utdannede kan ønske seg over til bedre betalte jobber i privat sektor, mens det kan være omvendt for personer uten formell utdanning. Imidlertid er det nok også andre forhold knyttet til det å jobbe i offentlig sektor, som meningsfulle oppgaver, sikre jobber og fremtidige pensjonsmuligheter som gjør at mobiliteten mellom sektorene er begrenset. *For det tredje* kan vi tenke oss at lønnsforskjellene mellom sektorene påvirker sorteringen av folk til hver sektor. På den ene siden kan lave lønninger for høyt kvalifisert arbeidskraft i offentlig sektor bidra til at de «beste» går til privat sektor. På den annen side kan det være at man i offentlig sektor nettopp får ansatt de som er mest dedikert til oppgavene, og som ikke «bare går etter pengene», noe som kan være en gunstig sorteringseffekt. *For det fjerde* påvirker lønnsammenpressingen i offentlig sektor insentivene til privatisering. Offentlig sektor ønsker å sette ut virksomhet i bunn av lønnspyramiden for å spare penger, og i toppen av pyramiden for å få tak i gode folk. Det er behov for mer forskning som tar for seg disse sorteringsmekanismene på en systematisk måte.

Vi mener at *utfordringer som forskningen innenfor dette feltet står ovenfor*, delvis er å avdekke de forskjeller som

er når det gjelder lønnsstrukturen mellom regioner og sektorer. Men videre er det viktig å forstå *konsekvensene* av slike ubalanser. Det finnes en viss litteratur internasjonalt om lønnsforskjeller mellom offentlig og privat sektor (se for eksempel Elliott mfl. 1999), men problemstillingene er i mange tilfeller svært annerledes for Norge. Allokeringsevirkningene av slike forskjeller er mindre studert.

Regionale ubalanser er mindre studert i Norge, og dels internasjonalt. Et interessant unntak er Blanchard og Katz (1992), som tar for seg dynamikken nettopp i regional sysselsetting, lønn, ledighet og migrasjon. Vi tror at kunnskap om dette temaet er viktig for *aktørene i arbeidslivet og myndighetene*. For myndighetene vil det være viktig med kunnskap om hvordan regionalpolitikk, arbeidsgiverpolitikk og arbeidsmarkedspolitikk griper inn i hverandre. Slik kunnskap er viktig for å forstå og kunne handle overfor utviklingen i regionale forskjeller i ledighet, jobbskaping og flyttemønster. Studier av effekter på lønn, arbeidsløshet, bedriftsetablering og jobbskaping som følge av endringer i regionale rammevilkår er nødvendig for å få slik kunnskap.

## BEDRIFTSATFERD OG FORHANDLINGSREGIMER

Lønnsdannelsen i Norge er mer koordinert sammenlignet med mange andre land. I mange avtaleområder er lønnsdannelsen sentralisert. Det finnes en stor litteratur som tar for seg virkningene av sentralisering og koordinering i lønnsdannelsen, og en enda større litteratur som tar for seg virkninger av fagforeningsinnflytelse og forhandlinger på den enkelte bedrift. Se for eksempel Moene mfl. (1993), Moene (1988), eller Freeman og Medoff (1984). Tilsvarende finnes det en stor empirisk litteratur, for eksempel Barth og Zweimuller (1995), Hartog og Teulings (1998), Barth mfl. (2000) og Boeri mfl. (2000). I Norge er en del av denne litteraturen oppsummert i vedleggene til Holden I, særlig i kapitlene til Stokke (2000) og Barth og Moene (2000), samt i Barth mfl. (2003). Samtidig finnes det en rekke modeller

for bedriftenes strategier og lønnsatferd. De viktigste typene av modeller er effektivitetslønsmodeller (med Shapiro og Stiglitz 1984 som den mest berømte) samt modeller for tilpasning under friksjoner (Burdett og Mortensen 1998 og Manning 2003). Disse modellene ser på bedriftenes lønnspolitikk som viktige strategiske virkemidler.

For å forstå lønnsdannelse og bedriftsatferd i norsk økonomi er det nødvendig å se disse to innfallsvinklene i sammenheng. Dels dreier det seg om å forstå mikroatferden til bedriftene under ulike forhandlingsregimer, hva er bedriftenes strategiske virkemidler under slike vilkår? Dels dreier det seg om å forstå markedslikevektene i situasjoner med segmenterte markeder der noen er underlagt sentrale forhandlinger, noen har lokale forhandlinger og noen opererer med individuell lønn. Hvilken lønnsfordeling oppstår i økonomier med slikt samspill mellom ulike forhandlingsregimer? Hvordan reagerer en slik lønnsfordeling på endringer i rammevilkår, og hva er konsekvensene for allokering av denne typen samspill?

I de senere år har det foregått en desentralisering av lønnsdannelsen i Norge, i den forstand at lokale forhandlinger får større betydning mange steder. Det ser også ut til at individuelle lønnsavtaler og ulike former for prestasjonslønsordninger er i vekst. Samtidig øker koordineringen på nasjonalt nivå både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Det er altså trekk som går både i retning av *desentralisering* og i retning av fortsatt *sentraliserte* oppgjør. Skjer det en endring av forhandlingsmodellen, eller er vi vitne til nødvendige justeringer som snarere konsoliderer den nasjonale samordningen? Går vi mot en mer omfattende tre-trinnsmodell med sentral koordinering, lokale tilpasninger og individuelle insitamentordninger? Eller er forhandlingsystemet i ferd med å gå i oppløsning i de skandinaviske landene? Hva er i så fall konsekvensene av utviklingen for lønnsspredning og lønnsfleksibiliteten langs ulike dimensjoner?

Vi mener at *utfordringer som forskningen innenfor dette feltet står ovenfor*, dels er å forstå grunnlaget for de endringer vi ser i forhandlingsystemet. Denne typen kunnskap er viktig for å kunne si noe om retningen på utviklingen. Men

det er også å forstå bedre hvordan bedriftenes personalstrategier tilpasses de ulike forhandlingsregimene. Denne typen kunnskap er viktig for bedre å forstå arbeidsmarkedets virkemåte i økonomier med den typen kombinasjoner av forhandlingsystemer som vi har. Selvsagt vil det også være avgjørende å kunne si noe om virkninger av eventuelle endringer i forhandlingsmodeller og regimer. Dette dreier seg både om endringer for mikroatferd og for makroutfall. Både teoretisk og empirisk forskning er nødvendig på dette feltet. Empirisk forskning bør ta utgangspunkt både i komparative sammenligninger av markedsutfall mellom land og i sammenligninger av bedriftsatferd innenfor ulike settinger i Norge. Vi tror at kunnskap om dette temaet er viktig for *aktørene i arbeidslivet og myndighetene*. For aktørene i arbeidslivet vil det være viktig å få bedre forståelse av optimal bedriftsatferd og fagforeningsatferd under ulike forhandlingsmodeller, både for å kunne tilpasse seg og for å kunne gjøre strategisk kloke trekk. For myndighetene vil det være viktig med kunnskap om virkningene av ulike forhandlingsystemer, både for politikktutforming overfor offentlig sektor og overfor arbeidsmarkedet som helhet.

## DATA OG METODE

Vi har usedvanlig gode arbeidsmarkedsdata i Norge. Dette er et resultat av det arbeidet som gjøres i Statistisk sentralbyrå. Samtidig gjøres dataene tilgjengelig for forskere på en, i internasjonal sammenheng, svært god måte. Det er et svært godt og tett samarbeid mellom Statistisk sentralbyrå og flere forskningsmiljøer som bruker disse dataene. Dette betyr at datasituasjonen på dette området er et klart komparativt fortrinn for norske forskere, noe som helt klart bidrar til internasjonalisering av norsk forskning (se for eksempel Raaum og Røed 2003). For studier av lønnsstrukturen har vi både registerbaserte opplysninger basert på arbeidsgiver/ arbeidstakerregisteret, data fra lønnsstatistikken og data fra til dels store utvalgsundersøkelser. Alle kan kobles til bedriftsopplysninger og personopplysninger. Arbeidet med å bruke, validere og bearbeide disse dataene bør etter vår oppfatning

fortsette og styrkes. Vi er bare i begynnelsen av å utnytte denne typen data for forskningsformål i Norge og verden for øvrig, og læringskurven er fortsatt svært bratt.

Innenfor denne typen forskning er det tre metodologiske hovedutfordringer. Alle dreier seg om å avdekke kausale sammenhenger: Den første dreier seg om å bruke data på flere nivåer (bedrift, region, individ osv). Dette fører til en del komplikasjoner, og stiller særlige krav til modellering av beslutningene. Men i hovedsak gir slike flernivåanalyser økte muligheter for å etterprøve kausale sammenhenger. Den andre dreier seg om å kontrollere for selvseleksjon. Et eksempel kan være når vi avdekker bransjelønnsforskjeller; er de så store fordi lønningene faktisk varierer mellom bransjene, eller bare fordi de beste trekker til visse bransjer. Eller når vi finner store effekter av et offentlig tiltak, mens det egentlig bare er slik at de beste meldte seg på tiltaket. Dette er et vanskelig område, der metodene er i rivende utvikling. Den tredje utfordringen gjelder toveis kausalitet. Ofte går årsaksspilen begge veier, og vi har problemer med å identifisere om en effekt kommer fra den ene eller andre sammenheng. Det er viktig at forskningsmiljøene blir stimulert til å utvikle kompetanse på disse områdene, og at forskningsprogrammene gir plass til analyser som tar disse problemene på alvor.

### Referanser

- Acemoglu, D., og S. Pischke (1999a), «Beyond Becker: Training in imperfect labour markets.» *The Economic Journal*, 109: F112–F142.
- Acemoglu, D., og S. Pischke (1999b), «The structure of wages and investments in general training.» *The Journal of Political Economy*, 107: 539–572.
- Acemoglu, D. (2002), «Technical change, inequality and the labour market.» *Journal of Economic Literature*, 40:7–72.
- Acemoglu, D. (2003), «Cross-Country inequality trends.» *Economic Journal*, 113: F121–149.
- Albæk, K, R. Asplund, E. Barth, S. Blomskog, B Gudmundsson, V. Karlsson og E. Strøjer Madsen. «Dimensions of the Wage-Unemployment Relationship in the Nordic Countries: Wage Flexibility without Wage Curves.» *Research in Labor Economics*, 19:345–382.
- Albrecht, J. W., P. A. Edin, M. Sundstrøm og S. B. Vroman (1998). «Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data.» *The Journal of Human Resources*, XXXIV: 294–311.
- Autor, D., L F. Katz og A. B. Krueger (1998), «Computing inequality: Have computers changed the labor market?» *Quarterly Journal of Economics*, 113:1169–1214.
- Autor, D. H., F. Levy, og R. J. Murnane (2003), «The skill content of recent technological change: An empirical exploration.» *Quarterly Journal of Economics*, CVVIII: 1279:1333.
- Albrecht, J. W., P. A. Edin, M. Sundstrøm og S. B. Vroman (1998). «Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data.» *The Journal of Human Resources*, XXXIV: 294–311.
- Barth, E. og J. Zweimuller (1995), «Relative wages under corporatist and under decentralised bargaining institutions.» *Scandinavian Journal of Economics*, 97: 369–384.
- Barth, E. og H. Dale-Olsen (2003), «Regionale lønnsforskjeller.» I NOU: 2003:13 *Konkurransesevne, lønnsdannelse og kronekurs*.
- Barth, E. og H. Dale-Olsen (2004), «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i et 30-års perspektiv.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21: 63–73.
- Barth, E. og K. O. Moene, (2000), «Er lønnsforskjellene for små?» I: NOU 2000:21 *En Strategi for sysselsetting og verdiskapning*.
- Barth, E., M. Røed, P. Schøne og H. Torp (2004a), *Arbidsmarkedet for akademikere*. Rapport 2004:09. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Barth, E., M. Røed og P. Schøne (2004b), *Lønnsutviklingen for funksjonærer i offentlig og privat sektor*. Rapport 2004:03. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Barth, E, K.O. Moene og M. Wallerstein (2003) *Likhet under press. Utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Barth, E., R. Naylor og O. Raaum (2000), «Union Wage Effects: Does Membership Matter?» *The Manchester School*, 68:259–275.
- Becker, G. (1985), «Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor.» *Journal of Labor Economics*, 3: 33–58.
- Berman, E., J. Bound og Z. Griliches (1994), «Changes in



- the demand for skilled labor within U.S. Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufactures.» *Quarterly Journal of Economics*, 109: 367–397.
- Berman, E., J. Bound og S. Machin (1998), «Implications of skill-biased technological change: International evidence.» *The Quarterly Journal of Economics*, 113: 1245–1279.
- Blanchard, O., og L. Katz (1992), «Regional fluctuations.» *Brookings Papers on Economic Activity*, 1: 1–75.
- Blau F. D. og L. M. Kahn, (1997), «Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980's.» *Journal of Labor Economics*, 15:1–42.
- Blau F. D. og L. M. Kahn, (2000), «Gender differences in pay.» NBER Working paper 7732. National Bureau of Economic Research, USA, Cambridge Massachusetts.
- Boeri, T., A. Brugiavini og L. Calmfors (2001), (red.) *The Role of Unions in the Twenty-first Century*, Oxford University Press.
- Borjas, G. (2003), «The demand curve is downward sloping: Reexamining the impact of immigration on the labor market.» NBER Working paper 9753. National Bureau of Economic Research, USA, Cambridge Massachusetts.
- Budig, M. J. og P. England (2001), «The wage penalty of motherhood.» *American Sociological Review*, 66: 204–225.
- Burdett, K. og D. Mortensen (1998); «Wage differentials, employer size and unemployment.» *International Economic Review*, 39: 257–273.
- Card, D. og J. DiNardo (2002), «Skill-biased technological change and rising wage inequality: Some Problems and Puzzles.» *Journal of Labor Economics*, 20: 733–783.
- Card, D. og A. Krueger, (1994) «Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania» *American Economic Review*, 84: 772–84.
- Chennels, L. og J. Van Reenen (1999), «Has technology hurt less skilled workers? An economic survey of the effects of technical change on the structure of pay and jobs.» The Institute for Fiscal Studies. Working paper 99/27.
- Dale-Olsen, H. (1997), *Lønn for arbeid. En gjennomgang av empiriske studier av lønnsforskjeller i Norge på 80- og 90-tallet*. Rapport 97:16. Oslo. Institutt for samfunnsforskning.
- Datta Gupta, N., R. Oaxaca og N. Smith (1998), «Wage dispersion, public sector wages and the stagnating Danish wage gap.» CLS Working paper, 98:18. Universitetet i Aarhus.
- Datta Gupta, N. og N. Smith (2002). «Children and career interruptions: The family gap in Denmark.» *Economica* 69, 609–629.
- Dickens, R., S. Machin og A. Manning (1998), «Estimating the Effect of Minimum Wages on Employment from the Distribution of Wages: A Critical View.» *Labor Economics*, 5, 109–134.
- Dyrstad, J.M. og K. Johansen (2000), «Regional wage responses to unemployment and profitability: Empirical evidence from Norwegian manufacturing industries.» *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62: 101–117.
- Elliott, R. C. Lucifora og D. Meurs (red.), *Public Sector Pay Determination in the European Union*, McMillan Press Ltd., 1999.
- Freeman, R. og J. Medoff, (1984), *What Do Unions Do?* Basic Books.
- Hanson, G. H. og M. J. Slaughter (2002), «Labor market adjustments in open economies. Evidence from US States.» *International Journal of International Economics*, 57:3–29.
- Harkness, S. og J. Waldfogel (2003), «The Family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialized Countries.» I: S. Polachek (red.), *Worker Well-Being and Public Policy*. Research in Labor Economics. Jai Press Inc.
- Hartog, J. og C. Teulings (1999), *Corporatism or competition: An international comparison of labour market structures and their impact on wage formation*, Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Joshi, H., P. Paci og J. Waldfogel (1999). «The wages of motherhood: better or worse?» *Cambridge Journal of Economics*, 23: 543–564.
- Katz, L. F. og D. H. Autor (1999), «Changes in the wage structure and earnings inequality.» I O. Ashenfelter og D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: North Holland.
- Katz, L. F. og K. Murphy (1992), «Changes in Relative Wages, 1963–1987: Supply and Demand Factors» *Quarterly Journal of Economics*, 107: 35–78.
- Kitterød, R. H. og R. Kjeldstad (2004), *Foreldres arbeidstid 1991–2001 belyst ved SSBs arbeidskraftundersøkelser*,

- tidsbrukundersøkelser og levekårsundersøkelser. Rapport 2004:06. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Krueger, A. (1993), «How have computers changed the wage structure? Evidence from microdata.» *Quarterly Journal of Economics*, 108:33–60.
- Lindquist, K. G. og T. Skjærpen (2000), «Explaining the change in skill structure of labour demand in Norwegian manufacturing.» Discussion Paper, no. 293. Oslo. Statistics Norway.
- Lundberg, S. og E. Rose (2000), «Parenthood and earnings of married men and women.» *Labour Economics*, 18: 689–710.
- Machin, S. (1996), «Changes in the relative demand for skills.» I: A. Booth og D. Snower (red.), *Acquiring skills*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Manning, A. (2003) *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton University Press.
- Mincer, J. og S. W. Polachek (1974), «Family investments in human capital: Earnings of women.» *Journal of Political Economy*, 82: 576–608.
- Moene, KO, (1988), «Union Threats and Wage Determination.» *The Economic Journal*, 98: 471–483.
- Moene, KO og M. Wallerstein (1997), «Pay Inequality.» *Journal of Labor Economics*, 15: 403–430.
- Moene, KO, M. Hoel og M. Wallerstein (1993), «Bargaining Structure and Economic Performance», I: R. Flanagan, K. Moene og M. Wallerstein (red.), *Trade Union Behaviour, Pay Bargaining and Economic Performance*, Clarendon Press, Oxford, 1993.
- Mumford, K. og P. N. Smith (2004), «The gender earnings gap in Britain.» IZA Discussion paper No. 1109.
- Neumark, D. og W. Wascher, (1996), «The Effects of Minimum Wages on Teenage Employment and Enrollment: Estimates from Matched CPS Data.» *Research in Labor Economics*, 15: 25–64.
- Ondrich, J., K. C. Spiess og Q. Yang (2001), «The effect of maternity leave on women's pay in Germany 1984–1994.» Discussion paper 289. German Institute for Economic Research.
- Petersen, T. og L. A. Morgan (1995), «Separate and unequal: Occupational-Establishment sex segregation and the gender wage gap.» *American journal of Sociology*, 101: 329–365.
- Pischke, S. (2004), «Labor market institutions, wages and investments.» NBER working paper 10735. National Bureau of Economic Research, USA, Cambridge Massachusetts.
- Polachek, S. (2004), «How the human capital model explains why the gender gap narrowed.» IZA Discussion paper No. 1102.
- Røed, K. og O. Raaum (2003), «Administrative registers – unexplored reservoirs of scientific knowledge?», *Economic Journal*, 113: F258–F281
- Rosholm, M. og N. Smith (1996), «The Danish gender wage gap in the 1980s: A panel data study.» *Oxford Economic Papers*, 48: 254–279.
- Ruhm, C. (1998). «The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe.» *Quarterly Journal of Economics*, 113: 285–317.
- Salvanes, K. G. og S. Førre (2003), «Effects on employment of trade and technical change: Evidence from Norway.» *Economica*, 70: 293–329.
- Schøne, P. (2004a), *Lønnsforskjeller i privat og offentlig sektor*. Rapport 04:02. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Schøne, P. (2004b), «The effect of a family policy reform on mother's pay: A natural experiment approach.» *Review of Economics of the Household (kommer)*.
- Skyt Nielsen, H. M. Simonsen og M. Verner (2002), «Does the Gap in Family-Friendly Policies drive the Family Gap?» *Scandinavian Journal of Economics (kommer)*.
- Shapiro, C. og J. Stiglitz, (1984), «Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device,» *American Economic Review*, 74: 433–444.
- Stokke, T. (2000), «Lønnsforhandlinger og samordninger.» I: NOU 2000:21: *En strategi for sysselsetting og verdiskaping*.
- Waldfogel, J. (1997). «Working mothers then and now: A cross-cohort analysis of the effect of maternity leave on women's pay.» I: F. D. Blau og Ronald G. Ehrenberg (red.), *Gender and family issues in the workplace*. New York: Russell Sage.
- Waldfogel, J. (1998). «The family gap for young women in the United States and Britain: Can maternity leave make a difference?» *Journal of Labor Economics*, 16: 505–545.
- Waldfogel, J. (1999). «The impact of the Family and Medical Leave Act.» *Journal of Policy Analysis and Management*, 18: 281–302.

**Arild Aakvik**

Dr.polit, samfunnsøkonomi. Førsteamanuensis ved Institutt for økonomi, Universitetet i Bergen. Forskningsfelt: Trygdeøkonomi.

**Erling Barth**

Dr.polit, samfunnsøkonomi, forsker ved Institutt for samfunnsforskning, Oslo og professor II ved Universitetet i Tromsø. Forskningsfelt: Lønnsdannelse, institusjoner i arbeidsmarkedet.

**Bernt Bratsberg**

Ph.D., samfunnsøkonomi, forsker ved Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning, Oslo. Forskningsfelt: Arbeidsmarkedsøkonomi.

**Harald Dale-Olsen**

Dr.polit, samfunnsøkonomi, forsker ved Institutt for samfunnsforskning, Oslo. Forskningsfelt: Lønnsdannelse, rekruttering, mobilitet.

**Jan Morten Dyrstad**

Dr.polit, samfunnsøkonomi, dekanus ved fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, Norges tekniske naturvitenskapelige universitet, Trondheim. Forskningsfelt: Lønnsdannelse, sykefravær.

**Kristine Nergaard**

Cand.polit, statsvitenskap, forsker ved Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo. Forskningsfelt: Ansettelsesforhold, kollektive partsforhold i arbeidslivet.

**Solveig Osborg Ose**

Dr.polit, samfunnsøkonomi, forsker ved SINTEF Helse, Trondheim. Forskningsfelt: Sykefravær og helsetjenesteforskning.

**Marianne Røed**

Dr.polit samfunnsøkonomi, forsker ved Institutt for samfunnsforskning, Oslo. Forskningsfelt: Lønnsdannelse, arbeidstilbud, migrasjon.

**Pål Schøne**

Dr.polit samfunnsøkonomi, forsker ved Institutt for samfunnsforskning, Oslo. Forskningsfelt: Lønnsdannelse, arbeidstilbud, opplæring.

[www.program.forskningsradet.no/arbeidsliv](http://www.program.forskningsradet.no/arbeidsliv)



 **Norges forskningsråd**

Postboks 2700 St. Hanshaugen

N-0131 Oslo

Telefon: 22 03 70 00

Telefaks: 22 03 70 01

[post@forskningsradet.no](mailto:post@forskningsradet.no)

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