

TO AV TRE LANGTIDSPERMITTERTE UNDER PANDEMIEN TILBAKE I JOBB

Av Kristine von Simson og Johannes Sørbø

Sammendrag

Under koronapandemien ble permitteringsregelverket endret flere ganger. Det førte blant annet til at bedriftene kunne holde folk permittert betydelig lenger enn det som har vært tilfellet før. Tidligere har maksimal permitteringsperiode variert mellom et halvt og ett år. Da koronareglene ble endelig reversert 1. april 2022 var det om lag 6 000 personer som hadde vært permittert i mer enn ett år, og 3 100 av disse hadde vært permittert i to år sammenhengende.

Mange av bedriftene valgte å ta tilbake de permitterte da permitteringsperioden gikk ut. Om lag 57 prosent av de som hadde vært permittert i mer enn ett år var tilbake i jobb hos sin gamle arbeidsgiver seks måneder etter innstramningen i regelverket. 12 prosent var i jobb hos en ny arbeidsgiver. De som hadde vært lengst permittert kom raskere tilbake i tidligere jobb enn de med kortere varighet.

43 prosent kom altså ikke tilbake til sin gamle jobb etter at de hadde gått permittert i minst ett år. Disse hadde brukt opp mye av eller hele sin dagpengeperiode da de mistet jobben. Selv om en fjerdedel av disse fant seg en ny jobb i løpet av de neste seks månedene, hadde de gått permittert i svært lang tid før de likevel mistet jobben. Dette skjedde i en situasjon der mange virksomheter rapporterte om stor mangel på arbeidskraft, og kanskje kunne hatt nytte av å ansette noen av de som var permittert.

Innledning

Permitteringsregelverket blir ofte endret med konjunktorene. Tradisjonelt har man vekslet mellom maksimal permitteringsperiode (dagpengeperiode) fra et halvt år og opp til ett år, samtidig som også lengden på arbeidsgivers lønnsplikt (arbeidsgiverperioden) endres. Under koronapandemien ble permitteringsreglene strukket lenger enn vi har sett tidligere. Arbeidsgiverperioden gikk ned fra 15 til 2 dager våren 2020, men ble høsten 2020 utvidet igjen til 10 dager og videre til 15 dager i mars 2022. Den maksimale permitteringsperioden ble også midlertidig utvidet flere ganger gjennom pandemien fram til 1. april 2022. Dette gjorde at det ble mulig å være permittert i opptil to år sammenhengende, fra mars 2020 til mars 2022. En så lang permitteringsperiode har ikke vært mulig tidligere.

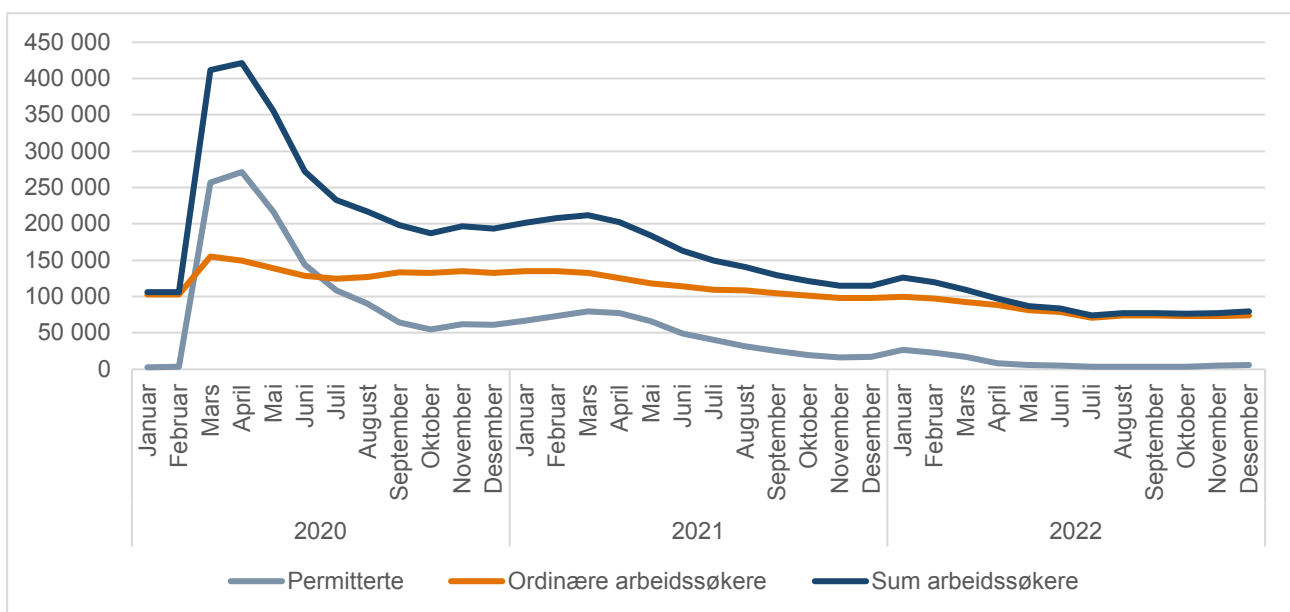
I denne artikkelen ser vi nærmere på de som nådde maksimal permitteringsperiode i mars 2022. De fleste av disse hadde vært permittert i minst ett år da det utvidede koronaregelverket ble opphevet, og omtales heretter som langtidspermitterte. Hvem var de langtidspermitterte, og hvordan skilte de seg fra permitterte med kortere varigheter? Hvor lenge hadde de

vært permittert siden starten av pandemien, og hadde de vekslet mellom perioder med helt og delvis permittering og eventuelt fullt arbeid? Videre vil vi se på hva som skjedde etter 1. april 2022, når disse ikke lenger kunne holdes permittert. Tok arbeidsgiver de da tilbake i jobb? Hvor mange ble arbeidsledige eller fikk jobb hos annen arbeidsgiver enn de var permittert fra? Vi vil også undersøke kjennetegn ved de som ble kalt tilbake.

Rekordmange permitterte under pandemien

I starten av pandemien nådde arbeidsledigheten rekordhøye nivåer, og de fleste av disse var permitterte (figur 1). Selv om mange var raskt tilbake i arbeid (Gjerde mfl. 2021), var likevel fortsatt om lag 17 000 personer helt eller delvis permittert ved utgangen av mars 2022, like før «koronaregelverket» ble opphevet. Dette er et svært høyt antall permitterte om vi sammenligner med hva som har vært vanlig før pandemien. Under finanskrisen i 2009 var det f.eks. om lag 14 000 permitterte i gjennomsnitt. Før det må vi tilbake til 2003, da det var om lag 16 000 permitterte i gjennomsnitt, for å finne tilsvarende nivåer. Samtidig var arbeidsledigheten i mars 2022 tilbake på et svært lavt nivå. Bare 2,4 prosent (sesongjusterte tall) av

Figur 1. Utvikling i antall arbeidssøkere etter om de er permittert eller ikke permittert. Januar 2020-december 2022.



Kilde: NAV

arbeidsstyrken var registrert som helt ledig eller arbeidssøkere i et arbeidsmarkedstiltak hos NAV, noe som var det laveste nivået siden 2008. Etterspørselen etter arbeidskraft var også svært høy, ifølge statistikk over ledige stillinger fra både NAV og SSB.¹ Dermed kan man stille spørsmål ved om det høye permitteringsnivået var et resultat av regelverket, siden det harmonerte dårlig med arbeidsmarkedssituasjonen ellers.

Permitteringer skiller seg fra ordinær arbeidsledighet ved at ansettelsesforholdet opprettholdes. I motsetning til ordinære arbeidsledige har permitterte en jobb å gå tilbake til, samtidig som tilgang til dagpenger sikrer inntekt under permitteringen. På denne måten kan permitteringer bidra til å beholde jobber og redusere arbeidsledighet ved forbigående etterspørselssjokk i økonomien. Det er likevel en risiko for at permitteringen vil ende med en oppsigelse. For eksempel finner Berg mfl. (2015) at 19 prosent av de som ble permittert i perioden 1993-2011, ikke returnerte til arbeidsgiver. Permitteringer kan også føre til at arbeidskraft låses til arbeidsgivere som ikke fullt utnytter den. Fordi permitterte venter på å bli kalt tilbake til arbeidsgiver, søker de mindre etter jobber enn ordinære arbeidsledige uten jobb. Blant annet viser tall fra Arbeidskraftundersøkelsen i 2020 at mens 90 prosent av de ikke-permitterte arbeidssøkende søker etter nytt arbeid, gjelder dette bare 23 prosent av de permitterte (se tabell A.1 i Barth mfl. (2022)). Dette kan både forlenge ledighetsperioden for de permitterte, men også forhindre at andre arbeidsgivere kan dra nytte av arbeidskraften.

Det er godt kjent at regelverket knyttet til maksimal dagpengeperiode har betydning for hvor lenge man går arbeidsledig. Jo lenger man kan motta dagpenger, desto lenger arbeidsledighetsperiode (se bl.a. Falch mfl. (2012) for en norsk studie). I tillegg finner flere studier at det å gå lenge uten jobb påvirker sannsynligheten for å få jobb negativt (se f.eks. Kroft mfl. (2013)). Det ser også ut til at permitteringsregelverket påvirker hvor lenge folk blir permittert. Dokken m.fl.

(2017) ser på fire endringer i permitteringsregelverket i perioden 2009-2015, da maksimal permitteringsperiode vekslet mellom 26 uker, 30 uker og 52 uker, mens arbeidsgiverperioden vekslet mellom 5, 10 og 20 dager. De finner at endringer i den maksimale permitteringsperioden påvirker varigheten som arbeidsledig for permitterte, mer enn det konjunktorene skulle tilsi. Jo lengre maksimal permitteringsperiode er, jo lenger går permitterte arbeidsledige. De finner likevel ikke at lengre permitteringsperiode fører til at flere av de permitterte kommer i jobb eller returnerer til sin gamle arbeidsgiver. Kann og Dokken (2018) ser på en utvidelse av permitteringsordningen i 2016, hvor man også la inn en ekstra arbeidsgiverperiode i uke 31, og finner at mange permitterte da kom tilbake i jobben de var permittert fra ved den ekstra arbeidsgiveruken. Under pandemien har det vært adgang til å permittere over en betydelig lengre periode enn tidligere, samtidig som etterspørselen etter arbeidskraft tok seg kraftig opp i 2021 og 2022. I en slik situasjon er det spesielt viktig å få de permitterte tilbake i arbeid, for å unngå at de låses til en jobb de er permittert fra samtidig som andre arbeidsgivere har stort behov for arbeidskraft.

Datagrunnlag

Datagrunnlaget i vår undersøkelse er registerdata over alle permitterte ved utgangen av mars 2022 fra NAVs arbeidssøkerregister (Arena). På disse kobler vi på arbeidssøkerhistorikk tilbake til mars 2020, da pandemien brøt ut, samt framover i tid til oktober 2022, for å se om de fortsetter å være registrert som arbeidssøkere etter innstrammingen i regelverket i april 2022. Vi bruker registerdata over aktive arbeidsforhold fra Aa-registeret for å undersøke hvorvidt den permitterte går over i jobb etter avsluttet permitteringsperiode. En permittert antas å ha gått over i jobb hvis han eller hun ikke lenger er registrert som helt eller delvis permittert i to etterfølgende måneder og samtidig er registrert med et aktivt jobbforhold, og ikke er registrert som helt eller delvis arbeidsledig i samme periode. En person som går fra å være helt eller delvis permittert til å være delvis ledig vil dermed ikke telle som en som har gått tilbake til jobb med denne definisjonen. Slik sett undervurderer vi kanskje andelen som kommer i jobb, men denne problemstillingen ser stort sett ut til å gjelde de første månedene etter endt permitte-

¹ Se f.eks. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/ledige-stillinger/artikler/rekordhoge-tal-pa-ledige-stillinger>

ring. Når vi ser på status noen måneder senere blir forskjellen liten og påvirker ikke resultatene. Vi skiller videre mellom to typer jobb: Tilbake hos tidligere arbeidsgiver (tilbakekalt) og registrert med ny arbeidsgiver (ny jobb). Tilbakekalte identifiseres ved at de registrert med et aktivt arbeidsforhold hos samme

Permitteringsregelverket

En permittering innebærer at en arbeidstaker er midlertidig fritatt for plikten til å komme på jobb, samtidig som arbeidsgiveren er fritatt for plikten til å betale arbeidstakeren lønn. Myndighetene har satt rammer for i hvilken grad omkostningene ved permitteringer skal dekkes av staten. Disse rammene er satt i Lov om lønnsplikt ved permittering og dagpengeforskriften i Folketrygdloven. Praksisen med å permittere kan føres tilbake til 1920-tallet i Norge (Evju 2007:147). I 1947 ble LO og NAF (nå NHO) enige om å regulere permitteringer i hovedavtalen. Formålet var å unngå oppsigelser i korte perioder hvor bedrifter manglet oppdrag (Olberg 2015:142).

Ifølge Lov om lønnsplikt er arbeidsgiver pliktig til å betale lønn i deler av permitteringsperioden. Dette utgjør full lønn. Etter arbeidsgiverperioden har permitterte arbeidstakere rett til dagpenger et gitt antall uker innenfor en periode på 18 måneder, såfremt de oppfyller de vanlige vilkårene for mottak av ytelsen. Dagpenger beregnes på bakgrunn av tidligere inntekt, og utgjør 62,4 prosent av inntekten før skatt. Når vi i denne artikkelen bruker begrepet maksimal permitteringsperiode, mener vi den maksimale perioden en permittert har rett til å motta dagpenger. Dette omtales også som dagpengeperioden, og er hjemlet i Folketrygdlovens §4-7. Dersom man fortsatt er permittert når maksperioden er over tre arbeidsgivers lønnsplikt inn igjen, og retten til dagpenger opphører. Det gjelder også om man blir sagt opp, da vil arbeidsgiver ha lønnsplikt i oppsigelsesperioden. Etter oppsigelsesperioden kan man igjen søke på dagpenger om man er arbeidsledig. Da vil man få gjenopptatt sin dagpengeperiode, men vil ha brukt av sin totale dagpengeperiode gjennom permitteringen. De som i mars 2022 hadde vært permittert i to år sammenhengende ville dermed ikke lenger ha rett på dagpenger dersom de ble oppsagt etter permitteringen.

Under pandemien ble det gjort flere endringer i regelverket. Arbeidsgiverperioden ble kuttet fra 15 til 2 dager 20. mars 2020. Dette varte fram til 1. september 2020 da den ble utvidet til 10 dager, før den ble utvidet til 15 dager fra 1. mars 2022. Maksimal permitteringsperiode ble først utvidet til ut juni 2020, så til ut oktober og så videre i flere omganger helt fram til 1. april 2022. Dermed ble det mulig for personer som ble permittert i mars/april 2020 å være permittert kontinuerlig helt fram til 1. april 2022. Fra 1. april 2022 gikk maksimal permitteringsperiode tilbake til 26 uker i løpet av en 18-månedperiode.

arbeidsgiver som de hadde før de ble permittert, mens de med ny jobb har et arbeidsforhold hos en annen arbeidsgiver enn før permittering. Arbeidsgiver identifiseres ved hjelp av organisasjonsnummer.

6 000 langtidspermitterte

Ved utgangen av mars 2022 var det fortsatt om lag 17 000 permitterte. Dette er som nevnt et svært høyt antall i et historisk perspektiv, og det til tross for at arbeidsledigheten på dette tidspunktet var nede på sitt laveste nivå siden 2008. Til sammenligning var det om lag 4 600 permitterte i gjennomsnitt i årene 2012-2019. Om lag 6 000 av de permitterte i mars 2022 hadde vært sammenhengende permittert i mer enn 12 måneder, og 3 100 av disse i to år eller mer (tabell 1). De fleste av disse gikk dermed ut den maksimale permitteringsperioden 1. april, da de nye reglene trådte i kraft.²

I tabell 1 vises ulike kjennetegn ved de som var permittert ved utgangen av mars. Her ser vi blant annet at menn var klart overrepresentert blant de permitterte. To av tre permitterte var menn, mens det samme gjaldt 52 prosent av arbeidssøkerne som ikke var permittert. Samtidig ser vi at andelen kvinner øker noe med varigheten på permitteringen. Dette stemmer med det Proba fant i en gjennomgang av permitteringer i perioden 1993-2011: Kvinner ble sjeldnere permittert enn menn, men når de ble permittert varte det lengre (Berg mfl. 2015). Vi ser også at gjennomsnittsalderen øker med varigheten, fra 41,4 år blant de som har vært permittert i mindre enn seks måneder til 49,8 år blant de som har vært permittert i over to år. Menn blir altså oftere permittert enn kvinner, men kvinner og eldre arbeidstakere ser ut til å bli gående lengre permittert. Innvandrere var også overrepresentert blant de permitterte, men andelen med innvandrerbakgrunn var betydelig lavere blant de som hadde vært permittert i mer enn to år.

² Personer som hadde vært permittert siden før 1. juli 2021 kunne være permittert i maks 49 uker. Disse ville dermed nå maksimal permitteringsperiode i løpet av april eller mai 2022 om de ble permittert i mai eller juni 2021 <https://www.nav.no/arbeidsgiver/permittere>.

Hvem som blir permittert henger naturligvis også sterkt sammen med hvilke næringer som permitterer mye. I tabell 1 viser vi hvilken yrkesbakgrunn de som er permittert har oppgitt. Reiseliv og transport, industriarbeid, samt bygg og anlegg var de tre vanligste yrkesgruppene blant permitterte. De to sistnevnte er svært mannsdominerte og har også mange arbeidsinn-

vandrere, mens kvinnedominerte yrker som helse, pleie og omsorg og undervisning i svært liten grad permitterer. Vi ser også at bygg og anlegg og industri utgjorde en stor del av de som hadde vært permittert i under ett år, mens de utgjorde en liten del av de som hadde vært permittert i mer enn to år. Blant de som var permittert i to år sammenhengende var reiseliv og

Tabell 1. Antall permitterte ved utgangen av mars 2022. Etter varighet på permittering per mars 2022 og andre kjennetegn

	I alt	<6 mnd	6-12 mnd	13-24 mnd	>24 mnd
Antall i alt	17 060	9 328	1 741	2 918	3 073
Alder (gjennomsnitt)	44,3	41,4	45,1	47,1	49,8
Kvinne	34 %	31 %	34 %	36 %	39 %
Mann	66 %	69 %	66 %	64 %	61 %
Innvandrerbakgrunn					
Ikke-innvandrer	54 %	52 %	48 %	52 %	65 %
Asia, Afrika, Amerika (utenom USA og Canada), Øst-Europa (utenfor EU), Oseania (utenom Australia og New Zealand)	18 %	16 %	18 %	20 %	18 %
Vest-Europa (utenom Norge), USA, Canada, Australia og New Zealand	7 %	8 %	5 %	7 %	6 %
Østeuropeiske EU-land	21 %	24 %	29 %	20 %	11 %
Yrkesbakgrunn					
Akademiske yrker	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Barne- og ungdomsarbeid	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Butikk- og salgsarbeid	8 %	6 %	7 %	10 %	12 %
Bygg og anlegg	14 %	19 %	13 %	10 %	4 %
Helse, pleie og omsorg	2 %	1 %	2 %	2 %	2 %
Industriarbeid	15 %	17 %	23 %	11 %	8 %
Ukjent yrkesbakgrunn	4 %	4 %	4 %	3 %	2 %
Ingeniør- og ikt-fag	4 %	4 %	6 %	5 %	4 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %
Kontorarbeid	6 %	5 %	7 %	7 %	9 %
Ledere	11 %	8 %	11 %	15 %	19 %
Meglere og konsulenter	2 %	2 %	3 %	3 %	3 %
Reiseliv og transport	20 %	23 %	12 %	18 %	21 %
Serviceyrker og annet arbeid	10 %	8 %	10 %	13 %	12 %
Undervisning	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %
I alt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Kilde: NAV

transport, lederyrker, butikk- og salgsarbeid, samt serviceyrker og annet arbeid de største gruppene. Nesten to av tre som hadde vært permittert i over to år hadde bakgrunn fra en av disse yrkesgruppene. Med unntak av lederyrker var også dette yrkesgruppene som hadde størst økning i antallet arbeidssøkere våren 2020, da pandemien traff oss (Furuberg 2021). Reiseliv og transport er en yrkesgruppe som i stor grad merket de ulike nedstengingene under pandemien, og hvor det også kunne være flere perioder med permitteringer ettersom samfunnet stengte ned og åpnet opp igjen. I mars 2022 var det mange innen denne yrkesgruppen som hadde vært permittert svært lenge, men også mange som hadde vært permittert i under et halvt år. Disse ble trolig permittert i forbindelse med smitteverntiltakene som kom med omikronvarianten av koronaviruset fra slutten av 2021 og inn i 2022.

Mange har hatt en tilknytning til jobb under pandemien

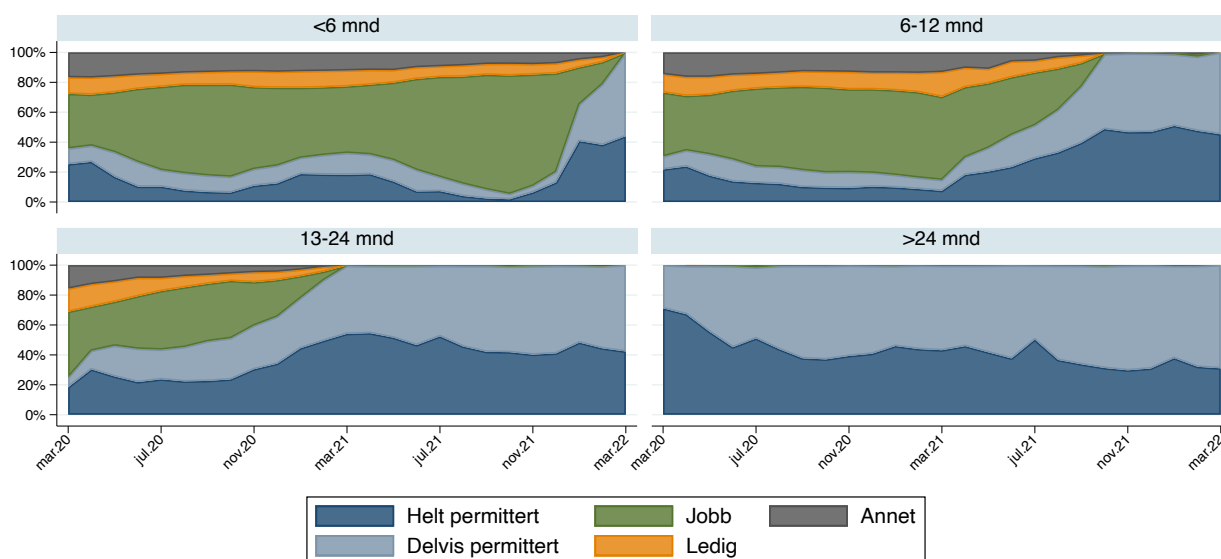
Nærmere 60 prosent av de permitterte i mars 2022 var delvis permitterte. Delvis permittering innebærer at arbeidstaker arbeider deler av stillingsprosenten sin i form av kortere eller færre dager, og er permittert

resten. Vanligvis må arbeidstiden være redusert med minst halvparten for å ha rett på dagpenger, men under pandemien ble denne grensen redusert til 40 prosent. Det er også mulig å fordele permitteringsbyrden mellom flere arbeidstakere som veksler på å være permittert, f.eks. kan to ansatte dele på en 100 prosents permittering ved å jobbe annenhver uke og være permittert annenhver uke. En delvis permittering kan bidra til å vedlikeholde både generell og bedriftsspesifikk kompetanse, og dermed gjøre det mindre kostbart for arbeidsgivere å kalle tilbake arbeidstaker når etterspørselen tar seg opp igjen. Arbeidstaker vil også tjene økonomisk på å være delvis fremfor fullt permittert, ved å beholde full lønn for deler av arbeidsforholdet.

I figur 2 undersøker vi arbeidsmarkedsstatus fra mars 2020 og gjennom pandemien for de som var permittert i mars 2022, etter hvor lenge de hadde vært permittert i mars 2022. Vi skiller mellom fem statuser: Helt permittert, delvis permittert, jobb, ledig (ordinær arbeidssøker eller tiltaksdeltaker) og en residualkategori som vi kaller «annet».

Vi ser at i gruppen som har vært permittert i hele koronaperioden (>24 måneder) er det hele veien en høy

Figur 2. Arbeidsmarkedsstatus under pandemien for permitterte i mars 2022. Etter varighet på permittering i mars 2022.



Kilde: NAV

andel som er delvis permittert, og denne andelen øker gjennom perioden. I mars 2022 var 70 prosent av denne gruppen delvis permittert, og hadde dermed fortsatt en tilknytning til jobben de var permittert fra. Ser vi hele perioden under ett var det kun 12 prosent som var helt permittert gjennom de to årene, mens det klare flertallet vekslet mellom å være helt og delvis permittert. Også for de som hadde vært permittert mellom 13 og 24 måneder i mars 2022 hadde de fleste vekslet mellom helt og delvis permittering.

Det er ellers verdt å legge merke til at også blant de som hadde vært permittert relativt kort i mars 2022, var det en høy andel som hadde vært permittert tidligere under pandemien. Blant de med varighet under seks måneder i mars 2022, var om lag 40 prosent også permittert i starten av pandemien. Disse har så hatt perioder i full jobb før de ble permittert på ny.

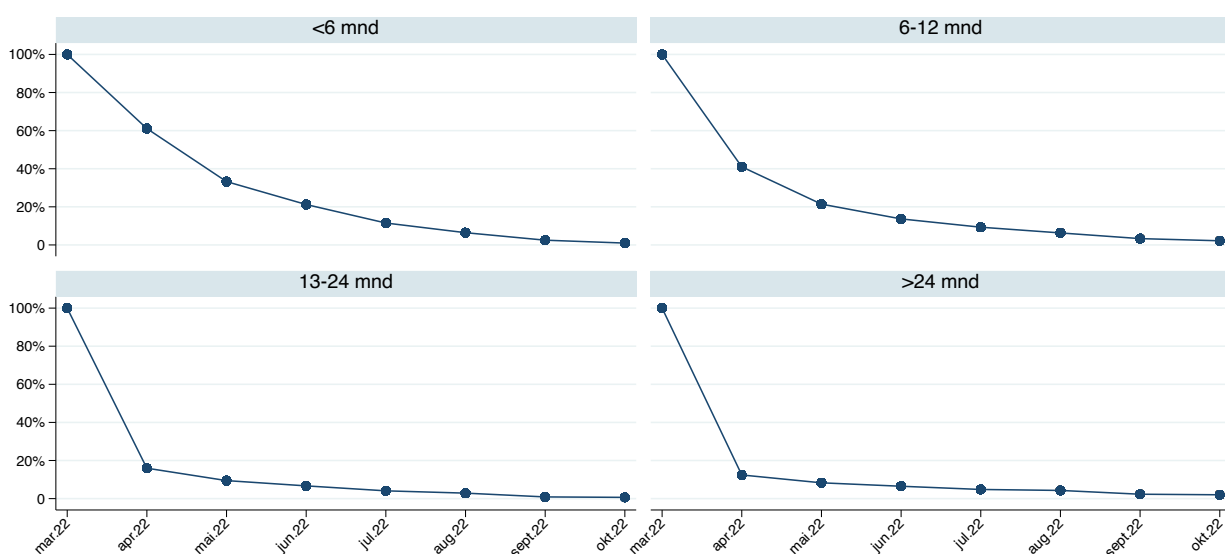
To av tre tilbake i jobb

Ved utgangen av mars 2022 var, som vi har sett, om lag 17 000 personer permittert. Da reglene ble endret 1. april mistet mange av disse retten til å være permittert med dagpenger, og antallet permitterte falt kraftig

de neste månedene. Av de 17 000 var det 7 300 igjen ved utgangen av april, før det falt videre til 4 100 i mai og 2 800 i juni. Disse tallene inkluderer alle som var permittert i mars, også de som ikke nådde maksimal permitteringsperiode i april. I figur 3 undersøker vi hvor mange som fortsatte å være permittert i månedene etter mars 2022, etter hvor lenge de hadde vært permittert. Vi ser at andelen som fortsatte å være permittert falt raskt i alle gruppene, men at den falt langt raskere blant de som hadde vært permittert i mer enn tolv måneder i mars 2022. I mai 2022 var under ti prosent av de som hadde vært permittert i mer enn tolv måneder fortsatt permittert. Av disse hadde under 20 prosent fortsatt rett på dagpenger, mot 70 prosent blant de som hadde vært permittert i under ett år. I oktober 2022 var andelen som fortsatt var permittert under to prosent i alle gruppene.

Vi ser også at flertallet av de permitterte kom tilbake i jobb hos samme arbeidsgiver som de var permittert fra. Figur 4 viser hvor mange av de permitterte i mars 2022 som var tilbake i jobb hos sin tidligere arbeidsgiver (tilbakekalt), hvor mange som var registrert med et annet arbeidsforhold enn det de var permittert fra (ny jobb) og hvor mange som var registrert som

Figur 3. Andel som fortsatt er permittert av alle permitterte i mars 2022, etter varighet av permittering i mars 2022. Mars 2022-oktober 2022.



Kilde: NAV

arbeidssøker uten å være permittert. Andelen tilbakekalte øker raskt de første månedene, og når en topp i juli. Da var i gjennomsnitt 57 prosent av alle de permitterte tilbake i jobb hos samme arbeidsgiver som de var permittert fra, mens omtrent 12 prosent var i ny jobb. Etter dette stabiliserer andelen tilbakekalte seg.

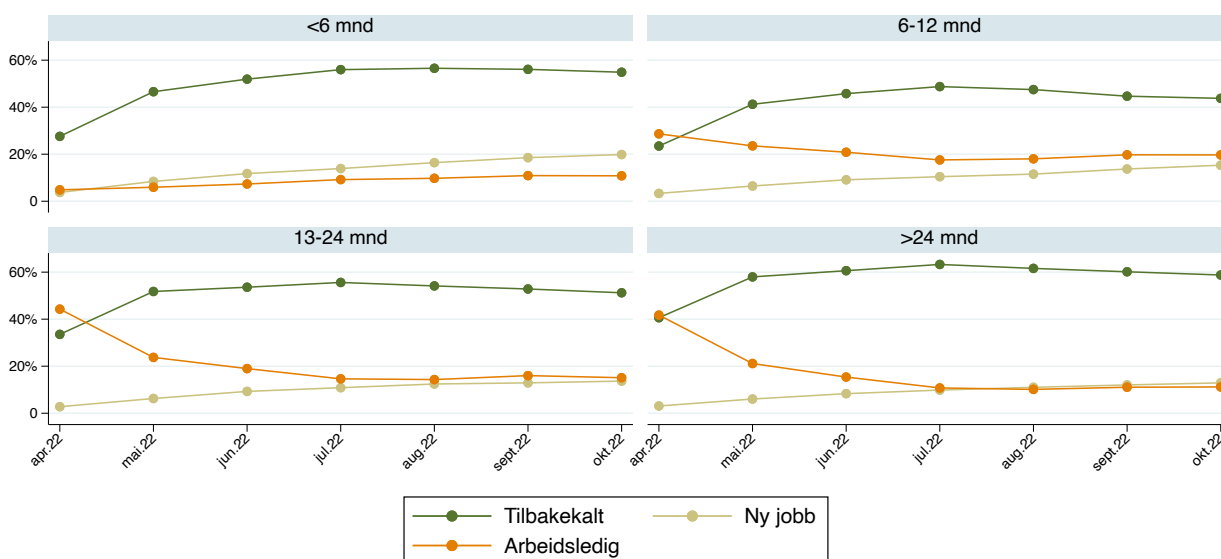
Vi ser videre at de som hadde vært permittert lengst under pandemien (minst 25 måneder sammenhengende) kom raskere tilbake i tidligere jobb enn de med kortere varigheter: Allerede i mai 2022 var nærmere 60 prosent tilbake hos samme arbeidsgiver, og andelen tilbakekalte holdt seg på et høyt nivå også etter dette. Andelen i ny jobb økte utover høsten for alle gruppene, og i oktober var 17 prosent av alle permitterte i mars 2022 registrert med et annet arbeidsforhold enn de ble permittert fra. Vi ser også at en relativt høy andel av de langtidspermitterte, det vil si som har vært permittert i over tolv måneder i mars 2022, var registrert som arbeidssøker uten å være permittert umiddelbart etter at koronareglene ble endret i april 2022. Denne andelen falt imidlertid raskt i månedene som fulgte, i takt med at stadig flere ble kalt tilbake til gammel arbeidsgiver. Det kan tyde på noe treghet i dataene, og at disse i realiteten gikk tilbake til sin

gamle arbeidsgiver da permitteringsperiode stoppet i april.

Permitterte som blir sagt opp under permittering har rett på lønn fra arbeidsgiver i oppsigelsestiden, og de kan også bli kalt tilbake for å jobbe under oppsigelsen. Vi ser at andelen tilbakekalte var på sitt høyeste i juli 2022 og falt noe etter dette. Den fallende andelen kan reflektere at noen av de vi identifiserer som tilbakekalt til tidligere arbeidsgiver egentlig er oppsagt, men jobber hos tidligere arbeidsgiver i oppsigelsestiden.

I figur 2 så vi at mange av de permitterte har vekslet mellom perioder med helt og delvis permittering under pandemien. Delvis permittering kan påvirke sannsynligheten for å komme i jobb etter permitteringsperioden er over, blant annet fordi kunnskap og ferdigheter opprettholdes i større grad når man delvis er i jobb enn når man står helt utenfor arbeidslivet. Vi finner også langt høyere andeler i jobb blant de som var delvis permitterte enn blant de som var helt permitterte i mars 2022: Mens 78 prosent av de delvis permitterte i mars 2022 var i jobb i oktober 2022, var tilsvarende andel 62 prosent blant de helt permitterte. Denne forskjellen skyldes først og fremst at delvis

Figur 4. Andel som er kalt tilbake i samme jobb, i ny jobb eller arbeidssøker blant permitterte i mars 2022, etter varighet av permittering i mars 2022. April 2022 til oktober 2022.



Kilde: NAV

permitterte har langt høyere sannsynlighet for å bli kalt tilbake til gammel arbeidsgiver etter permittering enn helt permitterte (figur 5).

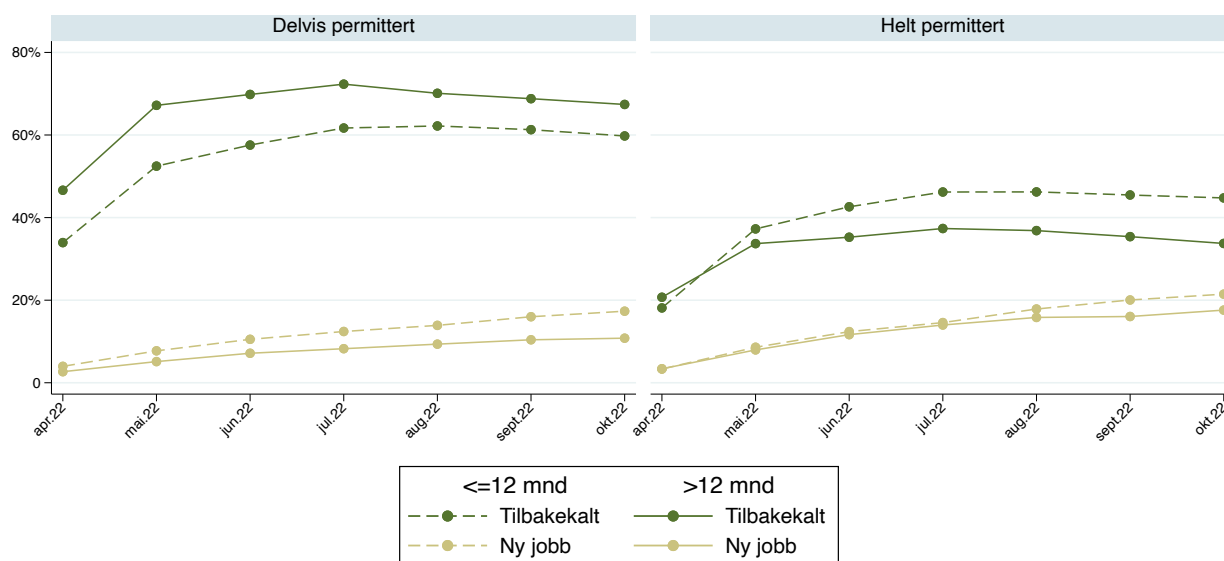
Eldre, ikke-innvandrere og ledere kalles oftest tilbake

Vi har sett at de fleste som mistet permitteringsrettighetene sine i april 2022 kom tilbake i jobb. I dette avsnittet vil vi se nærmere på de langtidspermitterte, og undersøke kjennetegn ved disse etter hva slags arbeidsmarkedsstatus de hadde i september 2022 (tabell 2). Det er seks måneder etter at koronareglene opphørte, og lenge nok til at også eventuell oppsigelsesperiode trolig vil være ferdig. Av de omtrent 6 000 langtidspermitterte i mars 2022 var 3 391 personer (57 %) tilbake hos gammel arbeidsgiver i september 2022, mens 747 personer (12 %) var i ny jobb. Blant de som ikke var i jobb, var 963 personer (16 %) registrert som helt eller delvis arbeidssøker hos NAV. De resterende 890 personene (15 %) finner vi ikke igjen verken som arbeidssøker eller i jobb. Noen av disse kan ha startet en utdanning, mens andre kan ha gått over på helserelaterte ytelser som arbeidsavklaringspenger eller flyttet ut av landet.

Vi ser at de som var tilbake i jobb hos sin gamle arbeidsgiver var noe eldre enn de som ikke var det, mens de som var i en ny jobb var yngre. Ikke-innvandrere var også i større grad tilbake i sin gamle jobb, mens innvandrere fra Afrika, Asia mv. i større grad var blitt arbeidssøkere. Innvandrere fra Øst-Europa var overrepresentert i gruppen «Annet», noe som kan tyde på at en del hadde flyttet ut av landet når de ikke lenger hadde jobb. Denne gruppen består i stor grad av arbeidsinnvandrere, som i større grad kan dra tilbake til sitt hjemland når de blir arbeidsledige enn for eksempel flyktninger eller familiejenforente.

Når det gjelder yrkesbakgrunn var personer fra reiseliv og transport overrepresentert i gruppen som var i jobb hos en ny arbeidsgiver. Denne bransjen hadde mye permitteringer under koronaperioden, og innen transportbransjen forvant også mange av arbeidsplassene. Selv om både flytrafikk og annen kollektivtransport tok seg opp etter at samfunnet gjenåpnet, er bruken fortsatt lavere enn før pandemien. Det kan ha sammenheng med at vi nå bruker hjemmekontor og videomøter mer enn før, og at behovet for jobbreiser dermed er lavere.

Figur 5. Andel som er kalt tilbake i samme jobb eller i ny jobb blant permitterte i mars 2022, etter type og varighet av permittering i mars 2022. April 2022 til oktober 2022.



Kilde: NAV

Blant de som gikk tilbake til sin gamle arbeidsgiver var de som hadde jobbet i lederyrker overrepresentert, mens bygg og anlegg var overrepresentert i gruppen «Annet». Det siste må sees i sammenheng med at mange arbeidsinnvandrere jobber i bygg og anlegg,

og disse flytter oftere ut av landet. Permitterte med bakgrunn fra industriarbeid mistet oftere jobben de var permittert fra enn andre yrkesgrupper og var i større grad registrert som arbeidssøker.

Tabell 2. Kjønneteget ved langtidspermitterte (>12 mnd) per mars 2022. Etter arbeidsmarkedsstatus i september 2022.

	I alt	Arbeidssøker (helt/delvis)	I jobb, tidligere arbeidsgiver	I jobb, ny arbeidsgiver	Annet
Antall i alt	5 991	963	3 391	747	890
Alder (gjennomsnitt)	48,5	47,9	49,9	44,1	47,1
Kvinne	37 %	40 %	38 %	35 %	33 %
Mann	63 %	60 %	62 %	65 %	67 %
Innvandrerbakgrunn					
Ikke-innvandrer	57 %	43 %	65 %	47 %	48 %
Asia, Afrika, Amerika (utenom USA og Canada), Øst-Europa (utenfor EU), Oseania (utenom Australia og New Zealand)	20 %	30 %	15 %	25 %	21 %
Vest-Europa (utenom Norge), USA, Canada, Australia og New Zealand	8 %	8 %	7 %	10 %	8 %
Østeuropeiske EU-land	16 %	19 %	12 %	18 %	22 %
Yrkesbakgrunn					
Akademiske yrker	1 %	1 %	2 %	0 %	1 %
Barne- og ungdomsarbeid	1 %	1 %	0 %	1 %	0 %
Butikk- og salgsarbeid	11 %	12 %	11 %	11 %	9 %
Bygg og anlegg	7 %	7 %	6 %	9 %	11 %
Helse, pleie og omsorg	2 %	2 %	2 %	1 %	1 %
Industriarbeid	10 %	19 %	7 %	6 %	11 %
Ingen yrkesbakgrunn eller uoppgitt	3 %	3 %	2 %	2 %	4 %
Ingeniør- og ikt-fag	5 %	5 %	5 %	3 %	4 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %
Kontorarbeid	8 %	7 %	9 %	8 %	8 %
Ledere	17 %	10 %	21 %	13 %	14 %
Meglere og konsulenter	3 %	2 %	3 %	4 %	3 %
Reiseliv og transport	19 %	18 %	17 %	27 %	24 %
Serviceyrker og annet arbeid	12 %	12 %	12 %	12 %	11 %
Undervisning	1 %	0 %	2 %	1 %	0 %
I alt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Kilde: NAV

Diskusjon

Etter at de siste koronareglene for permitterte opphørte 1. april 2022 falt antallet permitterte raskt tilbake til samme nivå som var vanlig i årene før pandemien. Vi har sett at nesten 6 av 10 permitterte kom tilbake til sin gamle arbeidsgiver. Mange hadde også en tilknytning til arbeidsgiver underveis, i form av at de var delvis i jobb. Andelen som kom tilbake til sin gamle arbeidsgiver er lavere enn det Berg m.fl. (2015) fant, men relativt lik som Dokken m.fl. (2017). Samtidig skiller vårt utvalg seg noe ut, ved at vi har sett på alle som var permittert på et gitt tidspunkt (mars 2022) i stedet for alle som ble permittert i løpet av en lengre periode. Dermed får vi en mer selektert gruppe, særlig siden mange hadde vært permittert svært lenge på dette tidspunktet, og lengre enn det som har vært mulig før. Slik sett er det kanskje overraskende at andelen som ble tilbakekalt var så høy.

Samtidig ble om lag 4 av 10 ikke tilbakekalt, etter å ha vært permittert i mer enn 1 år. Mange av disse hadde da brukt opp hele, eller store deler av, dagpengeperioden sin mens de var permittert. Dermed mistet de både jobben og dagpengeretten i løpet av kort tid. Fra tidligere forskning vet vi at det å gå lenge ledig kan være negativt for mulighetene til å komme i jobb, og at permitterte søker mindre på jobber enn andre ledige. Blant de som hadde vært permittert mer enn 1 år og som ikke ble tilbakekalt, var det bare drøyt en av fire som hadde funnet en ny jobb etter seks måneder (september 2022). For denne gruppen kan den lange permittierungsperioden ha vært uheldig.

For de som ble kalt tilbake til sin gamle arbeidsgiver da permittierungsreglene ble strammet inn igjen, kan den lange permittierungsperioden både ha vært heldig og uheldig. Dersom muligheten virksomhetene hadde til å holde disse permittert i mer enn ett år gjorde at flere kunne jobbe noe under pandemien, samt at flere etter hvert kom tilbake i jobb, kan det ha vært positivt. Det at vi hadde flere runder med nedstenging under pandemien, kan ha gjort muligheten til lange permittierungsperioder viktig for noen arbeidsgivere. Alternativet for disse ville kanskje være å si opp flere ansatte, siden man måtte holde stengt eller ha redusert aktivitet. Det er likevel et åpent spørsmål om det var nødvendig å holde på disse reglene så lenge som til 1. april 2022.

En lang permittierungsperiode, uten særlige kostnader for arbeidsgiver, øker sannsynligheten for såkalte dødvektseffekter. Det vil si at myndighetene subsidierer jobber som ville vært der også uten støtten. Vi ser at så fort reglene ble endret, ble mange av de langtidspermitterte tilbakekalt til stillingen de var permittert fra, og tidligere studier har vist at regelverk har mye å si for når arbeidsgiver tilbakekaller permitterte (Dokken m.fl. 2017). Spørsmålet blir dermed om like mange ville blitt tilbakekalt om reglene ble strammet inn noe tidligere. Et motargument mot dette kan være at siste nedstenging kom så sent som i forbindelse med omikronutbruddet rundt årsskiftet 2021/22, som også resulterte i flere nye permittierungsperioder.

Samtidig var arbeidsledigheten allerede høsten 2021 tilbake på et lavere nivå enn i årene fra 2009 til 2018, og mangel på arbeidskraft var et økende problem. Våren 2022 meldte norske virksomheter om den største mangelen på arbeidskraft siden før finanskrisen i 2008.³ I en slik situasjon blir kostnaden ved permittierungsperioder høyere. Det kan medføre at arbeidskraften blir låst fast i bedriftene med permittierungsperioder, samtidig som andre bedrifter kunne økt sin produksjon om de fikk tak i den samme arbeidskraften. Det kan tale for at man burde strammet inn på den maksimale varigheten på et tidligere tidspunkt, og heller åpne for muligheten til å permittere på nytt ved nye nedstengninger.

I denne analysen har vi fokusert på de som var permittert i mars 2022, og særlig de som hadde vært permittert lenge. De aller fleste som ble permittert under pandemien var imidlertid permittert i kort tid før de kom tilbake i jobb. Myklathun (2021) finner at tre av fire som ble permittert i mars og april 2020, var helt eller delvis tilbake i jobb allerede etter en måned. Flertallet av disse var tilbake hos sin gamle arbeidsgiver. I det store og hele er det grunn til å tro at permittierungsordningen fungerte godt også under pandemien. Det at så mange fortsatt var permitterte våren 2022, i et arbeidsmarked med lav ledighet og stor mangel på arbeidskraft, gir likevel grunn til å stille spørsmål ved om reglene burde vært strammet inn tidligere.

³ INAVs bedriftsundersøkelse ble mangelen estimert til 70 000 personer våren 2022, mens Norges Banks regionale nettverk meldte om at knappheten på arbeidskraft var på sitt høyeste nivå siden 2008.

Referanser

Berg, Helene, Knut Arild Larsen, Synne Klingenberg og Øyvind Bugge Solheim (2015) *Permitteringer og avgang fra arbeidslivet*. Proba-rapport 2015-07

Barth, Erling, Harald Dale-Olsen, Pål Schøne og Kjersti Misje Østbakken (2022) «Er arbeidsmarkedet blitt mindre stramt etter covid?» *Magma*, 2,

Dokken, Therese, Inger Cathrine Kann og Johannes Sørbo (2017) «Hvordan slår endringer i permitteringsregelverket ut for de permitterte?» *Arbeid og velferd*, 1, 37-56.

Evju, Stein (2007) «Permittering og trygd. Trekk av rettsutviklingen». *Arbeidsrett og arbeidsliv*, Bind 2, 135–184.

Gjerde, Audun, Kristian Myklathun og Johannes Sørbo (2021) «Arbeidslaus i første del av koronakrisa – dei fleste raskt tilbake i arbeid. » *Arbeid og velferd*, 3, 41-58.

Kann, Inger Cathrine og Therese Dokken (2018) «Bidro regelendringen i 2016 til at arbeidsgivere kaller permitterte raskere tilbake til jobb?» *Arbeid og velferd*, 2, 53-67.

Kroft, Kory, Fabian Lange og Matthew J. Notowidigdo (2013) «Duration dependence and labor market conditions: Evidence from a field experiment» *The Quarterly Journal of Economics*, 128, 1123-1167.

Myklathun, Kristian (2021) «Koronakrise ramma ulikt på arbeidsmarknaden». NAV-notat 3 2021.

Olberg, Dag (2015) «Regulations and the temporary layoff institution – coalitions and drift», i Engelstad, Fredrik og Anniken Hagelund (red.) *Cooperation and conflict the nordic way: Work, welfare, and institutional change in Scandinavia*. Warszawa/Berlin: De Gruyter Open Ltd, 136–156.