

BIDRO REGELENDRINGEN I 2016 TIL AT ARBEIDSGIVERE KALLER PERMITTERTE RASKERE TILBAKE TIL JOBB?

Av Inger Cathrine Kann og Therese Dokken

Sammendrag

I juli 2016 ble maksimal permitteringsperiode utvidet fra 32 til 52 uker. Arbeidsgiver betaler lønn til den permitterte de første 10 dagene men det ble også innført en ny arbeidsgiverperiode på 5 dager etter 30 uker med dagpenger. I denne artikkelen ser vi på hvordan denne endringen påvirker sannsynligheten for når permitterte kommer tilbake i jobb. For å undersøke dette sammenligner vi sannsynligheten for å komme i jobb før og etter regelverksendringen i 2016.

Permitteringsregelverket endres med konjunktorene. For å korrigere for dette sammenligner vi arbeidsledige som er permitterte med arbeidsledige i samme periode som ikke er permittert. Jobbsjansene til de arbeidsledige som ikke er permittert er ikke påvirket av permitteringsregelverket, men påvirkes av de samme konjunktorendringene som permitterte, gitt at andre kjennetegn, som bosted og bransje er de samme.

Vi har i tidligere studier funnet at utvidelse av maksimal permitteringsperiode forlenger tiden permitterte er arbeidsledige. Utvidelsen skulle slik sett trekke i retning av at de permitterte gikk lenger ledig. Vi finner likevel at sannsynligheten for retur til jobb, og særlig til tidligere arbeidsgiver, øker markant når arbeidsgivers andre betalingsperiode inntreffer i uke 33. Det er sannsynlig at det er arbeidsgivers plikt til å betale lønn i uke 33 som er årsaken, siden vi ikke finner tilsvarende endringer i sammenligningsgruppen.

Innledning

Permitterte har vært anerkjent som en type arbeidsledige som skiller seg fra andre helt siden Feldstein (1976) pekte på at det er en gruppe som går tilbake til sin tidligere arbeidsgiver etter en periode som arbeidsledige. En viktig forskjell er at de permitterte, i motsetning til andre arbeidsledige, ønskes tilbake av tidligere arbeidsgiver. De fleste studier finner at permitterte i gjennomsnitt er ledige i kortere perioder sammenlignet med ordinære arbeidsledige (for eksempel Katz og Meyer 1990, Røed og Nordberg 2003, Nekoei og Weber 2015).

Når vi i denne artikkelen bruker begrepet «maksimal permitteringsperiode», mener vi den maksimale perioden en arbeidsgiver kan ha en arbeidstager permittert som mottar lønn (arbeidsgiverperioden) eller dagpenger (dagpengeperioden). Permitteringsordningen endres i takt med konjunktorene. I nedgangskonjunkturer har den maksimale permitteringsperioden typisk blitt utvidet og arbeidsgivers lønnsplikt blitt redusert, og i oppgangskonjunkturer har permitteringsperioden blitt redusert og lønnsplikten har økt. I Dokken, Kann og Sørbø (2017) så vi på flere regelverksendringer i perioden 2009 til 2015, og fant at endringer i den maksimale permitteringsperioden påvirket varigheten som arbeidsledig for permitterte. Jo lengre maksimal permitteringsperiode var, jo lenger gikk permitterte arbeidsledige. Formålet med denne artikkelen er å se på effekten av den siste utvidelsen av permitteringsregelverket, som trådte i kraft 1. juli 2016. Den maksimale perioden en arbeidstaker kunne være permittert ble da utvidet fra 32 til 52 uker. Det som skilte denne endringen fra tidligere endringer var at i tillegg til 2 ukers (10 arbeidsdager) lønnsplikt i starten av permitteringen (arbeidsgiverperiode I) ble det innført 1 uke hvor arbeidsgiver igjen hadde lønnsplikt senere i permitteringsløpet. Etter 30 uker med dagpenger ved permittering har arbeidsgiver igjen lønnsplikt i 1 uke (arbeidsgiverperiode II) før den permitterte kan motta dagpenger ved permittering i ytterligere inntil 19 uker. På bakgrunn av tidligere studier forventer vi at det å øke maksimal permitteringsperiode trekker i retning av lengre varighet av ledighetsperioden for de permitterte, men de økte kostnadene for arbeidsgiver ved å innføre arbeidsgiverperiode II trekker i retning av kortere varighet.

Bakgrunn

Permitteringsordningen

Permittering betyr at partene i et arbeidsforhold er midlertidig fritatt for sine forpliktelser (se faktaboks). Arbeidstakeren er helt eller delvis fritatt for arbeidsplikt, samtidig som arbeidsgiveren er fritatt fra å utbetale lønn. Etter permitteringsperioden har den permitterte fortrinnsrett til stillingen og plikter å gjenoppta arbeidet, så fremt arbeidstakeren ikke har sagt opp sin stilling eller blitt sagt opp av arbeidsgiver. Ved oppsigelse av arbeidstaker, er arbeidsgiver pliktig å betale lønn i oppsigelsestiden.

Et viktig formål med permitteringsordningen er at arbeidstakerne skal unngå oppsigelse i en midlertidig periode med mangel på arbeid. For arbeidsgivere er adgangen til å bruke permitteringer ved midlertidig produksjonsnedgang et av virkemidlene for en fleksibel tilpasning til markedssituasjonen. Siden adgangen til å bruke innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser er begrenset, har muligheten til å permittere vært et virkemiddel i perioder hvor bemanningen tidvis har overgått oppdragstilgangen. Bedriftene har beholdt kompetente arbeidstakere og har derved raskt kunnet normalisere produksjonen når forholdene har gitt grunnlag for dette.

Kostnaden ved permittering bæres av tre parter; arbeidsgiver, arbeidstaker og staten. Arbeidsgiver har lønnsplikt for en liten andel av permitteringsperioden (arbeidsgiverperioden). Dette er gjerne snakk om noen dager i starten av permitteringsperioden, hvor arbeidstaker er fritatt fra arbeidsplikten, men samtidig mottar lønn fra arbeidsgiver. Etter arbeidsgiverperioden følger tre dager hvor den permitterte hverken mottar dagpenger eller lønn (ventedager). Dersom den permitterte arbeidstakeren oppfyller de vanlige kravene til dagpenger, vil han/hun få dagpenger (dagpengeperioden av permitteringsperioden). Dermed dekkes kostnaden i denne perioden av staten, i form av økte dagpengeutgifter, og av den permitterte selv fordi dagpenger maksimalt utgjør 62,4 prosent av tidligere inntekt.¹ Jo lengre perioden med dagpenger er

¹ Inntekt over 6G teller ikke med i dagpengegrunnlaget. Personer som tjente mer enn dette vil altså få mindre enn 62,4 prosent av tidligere inntekt i dagpenger.

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. Fra 1. juli 2016 er dette til sammen 3 uker (15 arbeidsdager). Utover denne arbeidsgiverperioden har permitterte arbeidstakere rett til dagpenger i inntil 49 uker innenfor en periode på 18 måneder, så fremt de oppfyller de vanlige vilkårene for mottak av ytelsen. Dette omtales også som dagpengeperioden, og er hjemlet i Folketrygdlovens §4-7. Arbeidsgiver kan velge å permittere utover dagpengeperioden, men da trer arbeidsgiverens lønnsplikt inn igjen. Dagpenger beregnes på bakgrunn av tidligere inntekt og utgjør 62,4 prosent av inntekten før skatt. Arbeidsledige som er permittert har som andre arbeidsledige rett til dagpenger i tilsammen 52 eller 104 uker, avhengig av tidligere inntekt. Det vil si at personer som blir sagt opp i løpet av permitteringsperioden likevel kan ha rett på dagpenger etter oppsigelsestiden.

Den siste endringen i permitteringsregelverket skjedde 1. juli 2016¹. Før dette var den maksimale permitteringsperioden på 32 uker. Arbeidsgiverperioden var de 2 første ukene (10 arbeidsdager), mens de resterende 30 ukene var dagpengeperioden. 1. juli 2016 ble den maksimale permitteringsperioden utvidet med 20 uker. En av disse ukene var en ny arbeidsgiverperiode på 1 uke (5 arbeidsdager) etter at den permitterte hadde mottatt dagpenger i 30 uker. Deretter kan den permitterte motta dagpenger ved permittering i inntil ytterligere 19 uker.

¹ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/endringer-i-permitteringsregelverket-fra-1.-juli/id2506485/>

sammenlignet med ordinær lønn, desto høyere er kostnaden for arbeidstakeren i form av redusert inntekt.

Lengden på permitteringsperioden og omfanget av arbeidsgiverens lønnsplikt har vært endret en rekke

ganger². I nedgangskonjunkturer har permitteringsperioden typisk blitt utvidet og arbeidsgivers lønnsplikt blitt redusert, og i oppgangskonjunkturer har permitteringsperioden blitt strammet inn igjen og lønnsplikten blitt økt. Permitteringsregelverket påvirker bedriftens bruk av ordningen og deres kostnader forbundet med permittering. Dette får konsekvenser for bedriftenes permitteringsatferd og i hvilken grad de velger å permittere fremfor å si opp ansatte. Det påvirker også når de eventuelt kaller permitterte arbeidstakere tilbake, og påvirker således permitteringsforløpenes varighet. Dette gjør at permitteringsregelverket påvirker samlet sysselsetting, arbeidsledighet og bedrifters overlevelse.

Hvis fallet i etterspørselen er *syklisk*, er det ønskelig å beholde kompetansen i bedriften, og det kan under visse forutsetninger være samfunnsøkonomisk lønnsomt at arbeidskraften er tilgjengelig straks konjunkturen bedres. Men det favoriserer også visse typer næringer på bekostning av andre der behovet for arbeidskraft er sterkt varierende over tid. Hvis nedgangen i etterspørselen derimot er *strukturell* og har en mer varig karakter, bidrar permittering til uheldig innlåsning av arbeidskraft. Eksempler på dette er teknologisk endring som fører til at noen produkter ikke lenger er etterspurt. I slike tilfeller er en permittering negativt for den permitterte selv, fordi det kan forlenge ledighetsperioden, men det er også uheldig for andre næringer som ønsker å tiltrekke seg kompetent arbeidskraft.

Permitteringsordningen påvirker permitteringsadferd

Det er bred enighet i litteraturen om at varigheten av perioden med dagpenger påvirker sannsynligheten for overgang til arbeid. Betydningen av dagpengevarighet er også bekreftet i empiriske studier fra Norge. For eksempel finner Falch m.fl. (2012:187) at en reduksjon i dagpengevarigheten fører til at arbeidsledige kommer raskere tilbake i jobb. Videre øker sannsynligheten for overgang til jobb når retten til å motta dagpenger går mot slutten (Røed og Zhang 2005,

² Se Falch m.fl. (2018:12) for en oversikt over endringer fra 1990 til 2016.

Falch m.fl. 2012). Søketeorien forklarer mekanismen bak dette ved at en arbeidsledig vurderer den fremtidige kostnaden av å være arbeidsledig på bakgrunn av forventninger om fremtidige jobbtilbud og varigheten og størrelsen på dagpengene. Dette påvirker innsatsen for å søke jobb. Jo lenger en person kan motta dagpenger, desto lavere er søkeinnsatsen. En studie av et naturlig eksperiment i Tyskland bekrefter dette empirisk (Lichter 2016). Selv om de fleste får arbeid ganske kort tid etter at de blir ledige (eller i oppsigelsesperioden, før de blir registrert ledige) så øker sannsynligheten for overgang til jobb mye, for de som fortsatt er ledige, når dagpengeperioden nærmer seg slutten. Dette trekker derfor i retning av lengre gjennomsnittsledighet ved utvidelse av dagpengeperioden.

Selv om permitterte i gjennomsnitt er ledige i kortere perioder enn andre arbeidsledige, kan utvidelser av permitteringsregelverket ha uheldige effekter. Røed og Nordberg (2003) har sett på sammenhengen mellom arbeidsledighetsperioden og maksimal varighet av perioden med dagpengerettigheter for permitterte arbeidsledige. De finner at når dagpengeperioden er lang, er permitterte ledige lenger enn når dagpengeperioden er kort. De finner også at permitteringsperioden påvirker varigheten av ledighetsperioden, ved at når den utvides så øker ledighetsperioden for de permitterte. De konkluderer med at bedriftenes villighet til å tilbakekalle permitterte arbeidstakere påvirkes sterkt av hvor lang dagpengeperioden er, det vil si i hvilken grad de kan legge kostnadene ved permitteringer på andre (arbeidstaker og samfunnet). Viktigheten av lengden på dagpengeperioden bekreftes i en nyere studie av Falch, Røed og Zhang (2018) som har gjort en analyse av hvordan endringer i det norske permitteringsregelverket har påvirket bedriftenes permitteringsadferd og permitteringsforløpenes varighet, og hvilke konsekvenser dette får på samlet sysselsetting, ledighet og bedrifters overlevelse. De analyserer altså både innstrømming til permittering og utstrømming fra permittering. Sammenhengene er komplekse og både seleksjonseffekter og bedriftens interesser påvirker utfallet. De bruker et individdatasett om alle permitteringsforløp i perioden 2004 til 2014, og finner at i perioder med et mer generøst regelverk (lengre dagpengeperiode og kortere arbeidsgiverperiode)

øker innstrømmingen til permittering. I tråd med Røed og Nordberg (2003) peker de på at effekten av forlenget dagpengeperiode er spesielt sterk. De konkluderer med at en forlenget dagpengeperiode fører til at flere ansatte blir permittert, færre blir værende sysselsatt og færre går over til ordinær ledighet. I tillegg varer hvert enkelt permitteringsforløp lenger. En forkortet arbeidsgiverperiode ser ut til å øke antallet som blir permittert noe, samtidig som hver enkelt permitteringsperiode får noe kortere varighet. En forkortet arbeidsgiverperiode øker bruken av rullerende permitteringer, og gir dermed en jevnere fordeling av permitteringsbyrden mellom de ansatte.

Katz og Meyer (1990) fant at arbeidsledige som forventer å bli kalt tilbake til tidligere arbeidsgiver, men som ikke blir det, har større sannsynlighet for å forbli ledige veldig lenge. De forklarer dette ved at de ikke søker annet arbeid så lenge de fortsatt har forventninger om å bli kalt tilbake. Det er ikke så mange studier som tester søkeadferd på permitterte versus ordinære arbeidsledige, men Nekoei og Weber (2015) finner empiriske bevis for dette i data fra Østerrike. Sammenlignet med ordinære arbeidsledige, er det en lavere andel av de permitterte som søker andre jobber, og de som gjør det søker på færre stillinger.

Arbeidsledighetsutviklingen

Mot slutten av 2014 kom Norge i en nedgangskonjunktur drevet av fallende oljepris og fallende oljeinvesteringer. Dette resulterte i en betydelig nedgang i sysselsettingen i oljerelaterte næringer i årene 2015 og 2016, og en kraftig økning i arbeidsledigheten blant ingeniører og industriarbeidere med bakgrunn fra oljenæringen. Samtidig falt ledigheten for bygg- og anleggsarbeidere, og den var relativt stabil for yrkesgrupper som undervisning og helse, pleie og omsorg.

Det var ikke bare mellom ulike næringer at det var store forskjeller i ledighetsutviklingen i denne nedgangskonjunkturen, det var også store geografiske forskjeller. Det var først og fremst Sør- og Vestlandet som ble rammet av nedgangen i oljebransjen, og spesielt Rogaland. Fylket gikk fra å ha lav ledighet til å ha den høyeste ledigheten i landet i november 2016 (NAV 2017). I 2016 stabiliserte bruttoledigheten seg

på landsbasis, men fortsatte å øke på Sør- og Vestlandet frem til slutten av året. I desember 2016 begynte ledigheten å gå ned også der.

Permitteringsregelverket endres som sagt i takt med konjunktorene. I juli 2016 ble det vedtatt en endring av permitteringsordningen som var både en utvidelse i form av forlenget dagpengeperiode, men også en innstramming i form av utvidet lønnsplikt for arbeidsgivere. I forkant av endringen var det mye diskusjon om dette var riktig å gjøre. Nedgangskonjunkturen rammet i stor grad Sør- og Vestlandet, mens etterspørselen etter arbeidskraft var høy i andre deler av landet. Dette skiller denne nedgangskonjunkturen fra tidligere konjunkturedganger. Dersom søkeaktiviteten til de permitterte går ned, reduseres deres sjanser for å finne annet arbeid, og arbeidskraft låses fast i en region og bransje med økende ledighet.

Problemstillinger

Både det at nedgangskonjunkturen i stor grad rammet bare noen geografiske områder og noen næringer, og at endringen innebar både en utvidelse av dagpengeperioden og en innstramming i form av utvidet lønnsplikt gjør endringen i 2016 spesielt interessant. Vi ønsker å undersøke om denne endringen i permitteringsregelverket påvirker sannsynligheten for når man kommer tilbake i jobb og om dette i størst grad er tilbake til tidligere arbeidsgiver, eller om det er hos en annen arbeidsgiver.

For å se på hvordan sannsynligheten for overgang til jobb er på ulike tidspunkt før og etter utvidelsen av permitteringsregelverket i 2016, beregner vi hasardfunksjoner som beskriver sannsynligheten for å komme i jobb på ulike tidspunkt i ledighetsperioden. Vi estimerer også sannsynligheten for å komme i jobb for de som ble ledige før sammenlignet med etter endringen i permitteringsregelverket, kontrollert for en rekke kjennetegn. Vi beregner denne for tre ulike utfall: 1) overgang til arbeid, 2) retur til tidligere arbeidsgiver og 3) overgang til annen arbeidsgiver. Utfall 1 er summen av utfall 2 og 3. Vi estimerer ikke overgang fra permittert til ordinær ledig, siden dette ikke kan beregnes for sammenligningsgruppa, kun for de permitterte.

Data og metode

Vi bruker registerdata over personer som ble arbeidsledige³ i perioden mars 2015 til mars 2018.

Utvalget er begrenset til å inkludere personer som ikke har vært arbeidsledige i løpet av de siste 18 månedene i forkant av ledighetsperioden. Dette kriteriet sikrer at alle de permitterte personene vi har med i utvalget har rett til full permitteringsperiode⁴. Alle personene i utvalget er dagpengemottakere. Alle i vårt datasett er registrert som bosatte i Norge, og de er under 65 år. Noen bransjer, for eksempel fiskeri, har utstrakt bruk av permitteringer på grunn av stor sesongvariasjon i etterspørselen etter arbeidskraft. Denne bransjen har egne regler for permitteringer, og personer som er permittert innen fiskeindustrien er derfor utelatt fra vår analyse.

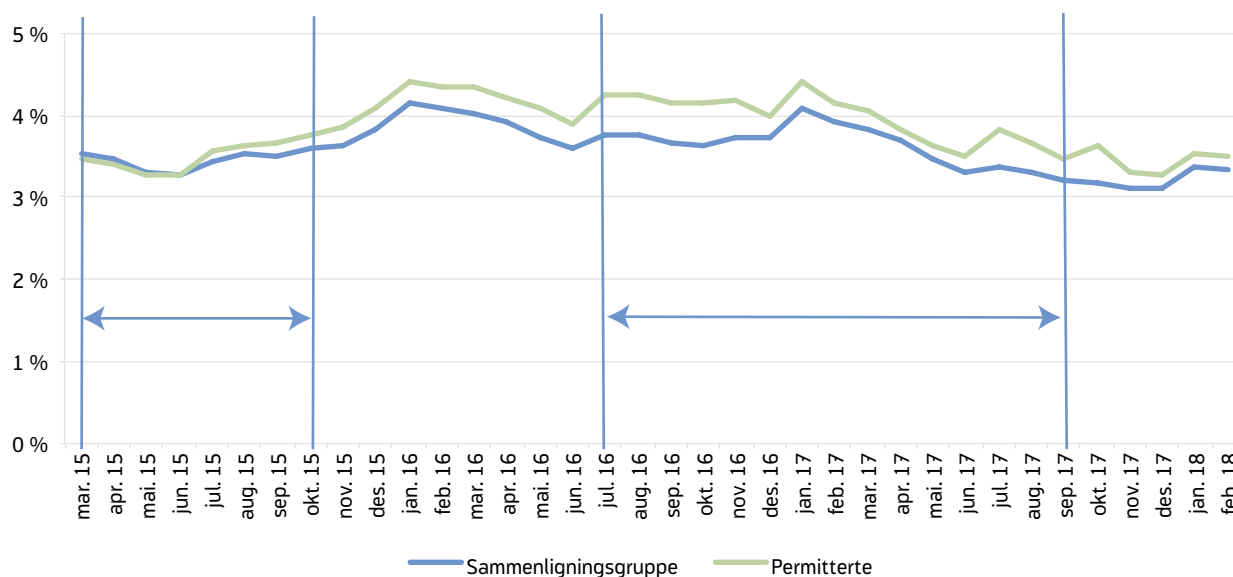
Vi skiller mellom personer som er permittert når ledighetsforløpet starter, og de som ikke er det. De som ikke er permittert skiller vi ut i en sammenligningsgruppe. Den gjennomsnittlige ledigheten i bo- og arbeidsregionene for permitterte og andre arbeidsledige vises i figur 1. At kurvene har ulikt nivå betyr at de som blir permittert bor i regioner med høyere ledighet enn sammenligningsgruppa, men vi ser at mønsteret i ledighetsutviklingen for de to gruppene er ganske likt (figur 1).

Innenfor observasjonsperioden ser vi på personer som ble registrert som arbeidsledige fra mars 2015 til oktober 2015 (før endring av regelverket), og fra juli 2016 til september 2017 (etter endring av regelverket). Vi har da 8 måneder før og 15 måneder etter. Vi ser av figur 1 at arbeidsledigheten er noe høyere og avtagende i perioden etter endringen enn i perioden før, hvor den er lavere og økende. Starttidspunktet er satt til mars 2015 for ikke å ha overlapp med tidligere regelverk. Oppholdet mellom perioden er lagt inn fordi utvidelsen hadde tilbakevirkende kraft, og de

³ Med «arbeidsledig» i denne artikkelen mener vi arbeidssøkere som har rett til dagpenger, dette inkluderer helt ledige, delvis ledige og arbeidssøkere på tiltak. Dette inkluderer de permitterte, såfremt de har rett på dagpenger.

⁴ Permitteringsregelverket er utformet slik at det er en maksimal periode man kan være permittert med dagpenger i løpet av 18 måneder. I dag er denne på 52 uker.

Figur 1. Arbeidsledighet i bo- og arbeidsmarkedsregioner der permitterte bor og der arbeidsledige (vår sammenligningsgruppe) bor. Mars 2015–mars 2018



Kilde: NAV

som var permittert når regelverket trådte i kraft 1. juli 2016 også ble omfattet av det nye regelverket. Personer som ble permittert i for eksempel desember 2015 kunne være permittert i maksimalt 32 uker da de ble permittert i 2015. Dersom de gikk permitteringsperioden ut var de fortsatt permittert 1. juli 2016, og ble dermed omfattet av regelverksendringen. Dette betyr at de kunne være permittert i ytterligere 20 uker. For å unngå slik overlapp av regelverk har vi ekskludert personer som ble permittert mellom november 2015 og juni 2016 (se tabell 1). Datasettet består da av 115 501 forløp⁵; 45 827 før endringen og 69 674 etter endringen. De som blir ledige i slutten av observasjonsperioden kan følges i en relativt kort periode i og med at vi kun har data til og med mars 2018, men vi tar hensyn til dette ved den analysemetoden vi bruker.

Et arbeidsledighetsforløp starter når en person registrerer seg arbeidsledig hos NAV. Dette gjelder både de som er permittert, og de som ikke er det. Forløpet

avsluttes når personen ikke lenger er registrert som arbeidsledig. Den vanligste årsaken til at arbeidsledighetsperioden avsluttes, er at man får arbeid.

Vi beregner hasardrater for overgang fra «arbeidsledig» til hvert av utfallene «jobb», «retur til tidligere arbeidsgiver» og «jobb hos annen arbeidsgiver» hver for seg. Mens utfallene «retur til tidligere arbeidsgiver» og «jobb hos annen arbeidsgiver» er gjensidig utelukkende, er «jobb» summen av disse to. En hasard er sannsynligheten for at en hendelse skal inntreffe i løpet av et kort tidsrom, gitt at den ikke har inntruffet enda (se faktaboks). I teksten bruker vi for enkelthets skyld «sannsynlighet» når vi beskriver hasardrater. Hasardratene beregnes for hver måned i arbeidsledighetsperioden. Vi ser på hele ledighetsforløpet, men figurene viser kun de første 16 månedene.

Dataene er registrert på månedsbasis, det vil si at vi ikke vet nøyaktig hvilken dato de ble registrert som arbeidsledig, kun hvilken måned. For eksempel har alle som ble ledige i løpet av juli 2016 tilgangsdato 1. juli 2016. Det samme gjelder avgang. Dato for avgang er den 27. i måneden. Det betyr unøyaktighet i hasardberegningene, og at minimumsvarigheten i våre data er fire uker. Vi ser imidlertid på endringer i mønsteret. Dermed er det ikke så avgjørende for våre analyser at

⁵ Opphold i arbeidsledighetsperioden på under to måneder anser vi ikke som en avgang, fordi en del korte opphold ikke er reelle. Det kan være at personen det gjelder har ferie, og dermed ikke sender inn meldekort som arbeidsledig, eller har glemt å sende inn meldekort for en periode. Vi skjøter derfor opphold på mindre enn to måneder sammen til en sammenhengende arbeidsledighetsperiode.

Tabell 1. Antall nye forløp per måned i utvalget. Før og etter endring av permitteringsregelverk i juli 2016

År og måned	Sammenligningsgruppe	Permitterte	I alt
2015m3	5 383	564	5 947
2015m4	5 140	671	5 811
2015m5	3 774	387	4 161
2015m6	5 762	444	6 206
2015m7	4 592	375	4 967
2015m8	4 969	647	5 616
2015m9	5 964	1089	7 053
2015m10	5 076	990	6 066
Sum før endring i permitteringsregelverket	40 660	5 167	45 827
2016m7	3 965	305	4 270
2016m8	5 171	496	5 667
2016m9	4 466	552	5 018
2016m10	4 445	564	5 009
2016m11	4 817	861	5 678
2016m12	2 467	417	2 884
2017m1	7 480	1317	8 797
2017m2	4 312	495	4 807
2017m3	4 023	350	4 373
2017m4	3 089	238	3 327
2017m5	3 736	291	4 027
2017m6	3 585	208	3 793
2017m7	3 430	120	3 550
2017m8	4 251	267	4 518
2017m9	3 690	266	3 956
Sum etter endring i permitteringsregelverket	62 927	6 747	69 674
Sum utvalg totalt	103 587	11 914	115 501

Kilde: NAV

Hasard

Hasarden beskriver sannsynligheten for å gå fra en tilstand A til en tilstand B på et bestemt tidspunkt, gitt at man ikke allerede har hatt overgang til B. I vårt tilfelle beskriver hasarden sannsynligheten for å gå fra ledighet til arbeid, (enten alle arbeidsgivere, retur til samme arbeidsgiver, eller en annen arbeidsgiver), forutsatt at man fremdeles var arbeidsledig den måneden.

Hasarden må måles over en viss tid, så den er avhengig av tidsenheten vi bruker for å beskrive overgangene. Vi benytter den såkalte Epanechnikov-metoden for glatting. Graden av glatting bestemmes av båndvidden (hvor lang tidsperiode det glattes over). Vi benytter 1 måned som båndvidde, det vil si at hasarden estimeres for hver måned.

tidspunktet for når hasarden øker beregnes med en unøyaktighet på om lag 4 uker. Denne unøyaktigheten er den samme for alle grupper vi ser på og påvirker derfor ikke konklusjonene våre.

Hvordan skille endringer i permitteringsregelverket fra endringer i konjunktorene?

Ved å sammenligne intervensjonsperiode med kontrollperiode ser vi hvordan endring i permitteringsregelverket påvirker sannsynligheten for å komme i arbeid før og etter regelverksendringene. Vi deler inn data i en intervensjonsperiode som er *etter* endring i permitteringsregelverket, og en kontrollperiode som er *før* endringen.

Fordi utvidelser av permitteringsregelverket har skjedd i en nedgangskonjunktur, er det vanskelig å skille hva som er effekt av regelendringer og hva som er effekt av konjunkturedringer. Vi prøver å kontrollere for konjunkturedringene den enkelte opplever i sin arbeidsmarkedsregion⁶ i modellene. Vi gjør dette ved å inkludere ledighetsnivået i arbeidsmarkedsregionen ved starten på den enkeltes ledighetsperiode. Vi kontrollerer også for endringer i nivået på ledigheten, det vil si om ledigheten var på vei opp eller ned da de ble ledige, og hvor stor opp- eller nedgangen var. Dette måler vi som den prosentvise endringen i ledighetsraten i arbeidsmarkedsregionen fra samme måned året før.

I tillegg til å kontrollere for konjunkturer i modellene, kontrollerer vi også for gruppesammensetning ved individuelle kjennetegn som inntekt året før ledigheten inntreffer, yrke, alder, kjønn, om de har barn under 18 år, om de er gift og om de er født i Norge, samt om de bor i sentrale strøk eller ikke. For å korrigere for sesongvariasjon, kontrollerer vi også for hvilken kalendermåned de ble arbeidsledige.

For hasardratene som illustreres er referansekategori den største gruppen, det vil si 40 år gamle menn i bygge- og anleggsbransjen som er gift, født i Norge og har barn.

Selv om vi kontrollerer for konjunkturer og en del observerbare kjennetegn, vil det være en hel del uobserverbar heterogenitet forbundet med sannsynligheten for å være ledig før og etter en forverring eller forbedring av arbeidsmarkedet. Dette kontrollerer vi ikke for.

I tillegg til å kontrollere for konjunkturedringene og gruppesammensetning, sammenligner vi endringer i mønsteret for sannsynlighet for overgang til jobb for de permitterte med en sammenligningsgruppe. Sammenligningsgruppen består av dagpengemottakere som har blitt arbeidsledige i samme periode, men som ikke er permitterte. De er derfor påvirket av de samme

konjunkturedringene, men ikke av endringene i permitteringsregelverket. Som for de permitterte er det et kriterium at de er dagpengemottakere og at de ikke har vært registrert som arbeidsledige de siste 18 månedene. På denne måten prøver vi å sikre at sammenligningsgruppen består av personer som har hatt en stabil tilknytning til arbeidslivet forut for ledighetsperioden.

Selv om vi kontrollerer for sammensetning også for sammenligningsgruppen ser vi likevel at sannsynligheten for overgang til jobb er noe ulik sammenlignet med de permitterte. Vi ser derfor kun på endringer i *mønsteret* for hasardratene, ikke nivået. Med «mønsteret» mener vi *når* i ledighetsperioden sannsynlighet for overgang til jobb er høy og når den er lav. I Dokken m.fl. (2017) fant vi at sannsynligheten for overgang til jobb har en topp de første månedene av forløpet og en annen topp ved utløpet av permitteringsperioden for de permitterte og ved utløpet av dagpengeperioden. Dersom regelverket påvirker, forventer vi at toppen ved utløpet av permitteringsperioden inntreffer på et tidligere tidspunkt når permitteringsperioden er kort og på et senere tidspunkt når den er lang. Vi benytter sammenligningsgruppen for å observere om mønsteret i sannsynligheten endres på samme måte blant de ikke-permitterte.

Det vil si at vi kan se om sannsynligheten for overgang til jobb forflytter seg i tid etter regelverksendringene på en annen måte enn for sammenligningsgruppen som er utsatt for de samme konjunkturedringene. På denne måten sannsynliggjør vi at det er en kausal sammenheng mellom endringene i permitteringsregelverket og varigheten som arbeidsledig blant permitterte⁷.

Definisjon av utfallene

At arbeidsledighetsperioden *avsluttes* er definert ved at en person er ute av arbeidsledighetsregisteret i minimum to måneder. Dette gjelder både permitterte og arbeidsledige som ikke er permittert (sammenligningsgruppen). At den arbeidsledige har *overgang til jobb* defineres ved at en person har avsluttet arbeids-

⁶ Alle kommuner er gruppert i en bo- og arbeidsmarkedsregion. Kriteriene for inndelingen er beskrevet i Gundersen og Juvkam (2013:31-32).

⁷ Vi beregner ikke størrelsen på effektene av regelverksendringen. Det ville kreve en mer avansert modell for å kontrollere for uobserverbar heterogenitet mellom gruppene.

Tabell 2. Deskriptiv statistikk. Alle forløp. Permitterte og sammenligningsgruppen. Før (mars-oktober 2015) og etter (juli 2016-september 2017) utvidelsen av maksimal permitteringsperiode

	Permitterte		Sammenligningsgruppe	
	Før	Etter	Før	etter
Inntekt(beregningsgrunnlag i G)	6,34	6,17	4,77	4,80
Andel menn	0,82	0,82	0,59	0,58
Alder ved start	42,01	42,00	37,20	37,69
Andel med barn under 18 år	0,42	0,43	0,43	0,44
Andel gifte	0,46	0,43	0,34	0,34
Andel norskfødte	0,73	0,73	0,69	0,69
Konjunkturindikatorer				
Arbeidsledighet i arbeidsmarkedsregionen de bor i ved starten av forløpet	3,55	4,09	3,46	3,67
Overganger (andel av alle forløp i løpet av oppfølgingsperioden)				
til jobb	0,80	0,72	0,56	0,46
til tidligere arbeidsgiver	0,58	0,58	0,17	0,17
til annen arbeidsgiver	0,22	0,14	0,39	0,29
N	5 167	6 747	40 660	62 927

Kilde: NAV

ledighetsperioden og er registrert i arbeid to måneder etter siste måned han/hun var registrert arbeidsledig, og at personen arbeider mer enn 20 timer per uke⁸. At den arbeidsledige har *retur til tidligere arbeidsgiver* defineres på samme måte, men vi har i tillegg som betingelse at siste arbeidsgiver man var registrert hos før man ble arbeidsledig, er den samme man hadde når ledighetsperioden ble avsluttet. Ved *overgang til annen arbeidsgiver* er betingelsen at man blir registrert hos en annen arbeidsgiver enn før man ble arbeidsledig. Arbeidsgivere identifiseres ved hjelp av organisasjonsnummer.

Permitterte arbeidstakere skal motta lønn i oppsigelsesperioden dersom de blir sagt opp i løpet av den tiden de er permittert. Arbeidsgiveren kan også kalle arbeidstakeren tilbake på jobb i oppsigelsesperioden. Det er derfor mulig at personer som har vært permittert er tilbake hos tidligere arbeidsgiver en kort periode før de begynner å jobbe for en ny arbeidsgiver eller fortsetter å være arbeidsledig. Når vi ser på hvem

som er arbeidsgiver to måneder etter at personen sluttet å være ledig, kan det derfor hende at noen av personene vi identifiserer som tilbakekalt til tidligere arbeidsgiver er sagt opp og kun er der for å jobbe i oppsigelsesperioden. For å se hvor sensitive resultatene våre er for dette, har vi sjekket hvorvidt vi ser det samme mønsteret når vi ser på om de er i jobb seks måneder etter at de avsluttet ledighetsperioden, og hos hvilken arbeidsgiver.

Deskriptiv statistikk

Det er færre som blir arbeidsledige etter regelendringen i juli 2016 enn det var i 2015. Dette skyldes antakelig at endringen skjedde på slutten av nedgangskonjunkturen og gjenspeiler at situasjonen hadde begynt å bedre seg sommeren 2016. Det er også færre som blir permittert, og andelen permitterte av de som blir arbeidsledige er også noe lavere. Men endringen i andelene er ikke så stor. Mens 19 prosent av de ledige i vårt utvalg var permittert før regelendringen, var 16 prosent av de ledige permittert etter. Dette kan være tilfeldig. Det kan også være at arbeidsgivere er mindre tilbøyelig til å permittere etter regelendringen enn før, men det har vi ikke mulighet til å si noe om basert på denne analysen.

⁸ Vi har også forsøkt med definisjon der vi krever at de er i arbeid 6 måneder etter. Dette endrer ikke vesentlig på resultatene, men vi mister mer data siden vi får kortere oppfølgingsperiode for den siste regelendringen.

Andelen med overgang til jobb i løpet av oppfølgingsperioden vår er høyere blant de permitterte enn blant de arbeidsledige som ikke var permittert i vårt utvalg, både før og etter regelverksendringen (se tabell 2). Som forventet er andelen med retur til tidligere arbeidsgiver mye høyere blant de permitterte, men det er også en god del av de som ikke er permittert som går tilbake til tidligere arbeidsgiver etter en periode som arbeidsledig (dette gjelder 17 prosent av forløpene i vårt utvalg). Andelen kvinner er også lavere blant de permitterte, og de permitterte er i gjennomsnitt 3–4 år eldre (tabell 2). Arbeidsledigheten er betydelig høyere i perioden etter regelendringen for de permitterte, noe som betyr at de permitterte bor i områder med høy ledighet. Det er derfor viktig å korrigere for arbeidsledighet i regionen der den ledige bor (ses også i figur 1). De permitterte har også langt høyere inntekt i gjennomsnitt enn sammenligningsgruppen.

Når vi ser på forløp som er avsluttet (personer som ikke lenger er tilmeldt som arbeidsledige), finner vi at en høyere andel av de permitterte har overgang til jobb. Både for permitterte og for sammenligningsgruppen er andelen med overgang til jobb lavere i perioden etter regelverksendringen. Dette skyldes hovedsakelig at en relativt stor andel av de i etterperioden følges i relativt kort tid (se tabell 1). Av de permitterte er det 58 prosent som går tilbake til tidligere arbeidsgiver. Dette er samme andel både før og etter regelendringen.

Arbeidsgiverbetaling i midten av permitteringsperioden fører til at permitterte blir kalt raskere tilbake til jobb

Vi ønsker å se om endringer i permitteringsregelverket påvirker mønsteret for når i arbeidsledighetsperioden overgang til jobb skjer. Vi sammenligner endringer i sannsynlighet for overgang til jobb hver måned i forløpet i perioden før regelverket med perioden etter, både i permitteringsgruppen og i sammenligningsgruppen.

Vi finner at mønsteret endrer seg med permitteringsregelverket utover det man kan forvente som følge av

konjunkturendringene. Det vil si at mønsteret endres betydelig selv om vi kontrollerer for konjunkturendringene, og det endres på en helt annen måte enn i sammenligningsgruppen. De som ble permittert etter regelendringen i juli 2016 har høyere sannsynlighet for overgang til jobb tidligere i forløpet sammenlignet med de som ble permittert i perioden før.

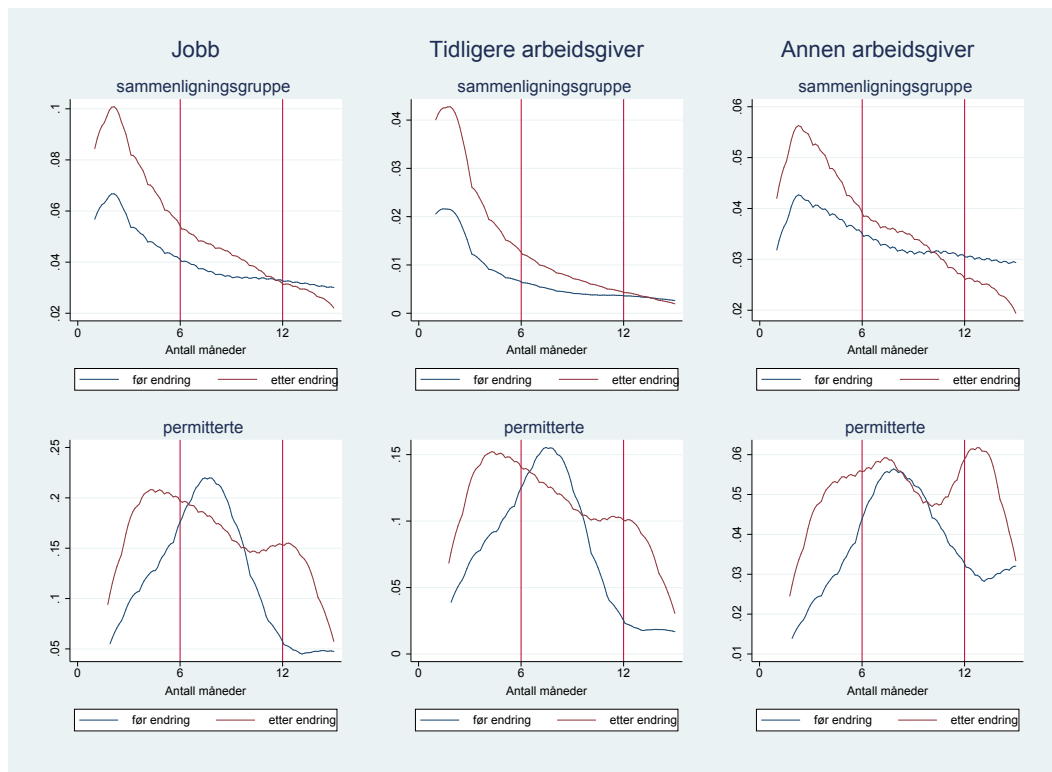
Overgang til jobb

I figur 2 viser vi sannsynligheten for overgang til jobb hver måned ut i ledighetsperioden. «Før endring» er blå og «etter endring» er tegnet med rød linje. «Før og etter endring» defineres av tidspunkt for endring av permitteringsregelverket (se metodeavsnitt). Vi ser på endringene i mønsteret i sannsynlighet for de permitterte og sammenligningsgruppen, det vil si endringer i *når* i ledighetsperioden sannsynligheten for overgang til jobb er størst. Dersom toppunktet (eller tyngdepunktet i fordelingen) flytter seg mot venstre, betyr det at det er større sannsynlighet tidlig i ledighetsperioden. Dersom toppunktet flytter seg til høyre, betyr det at sannsynligheten er større senere i ledighetsperioden.

Overgang til jobb inkluderer både retur til tidligere arbeidsgiver og overgang til ny. Vi ser i denne analysen kun på de første 16 månedene av ledighetsperioden. Vi finner at i sammenligningsgruppa er sannsynligheten for overgang til jobb høyest rundt 3 måneder etter at de ble registrert ledige (figur 2). For de permitterte var sannsynligheten for overgang til jobb før regelendringen størst rundt 6 måneder, som var den maksimale permitteringsperioden tidligere. Etter regelverksendringen er overgang til jobb størst rundt 3–4 måneders ledighet.

Denne endringen i mønsteret ser ut til å være knyttet til regelverksendringer, siden vi ikke ser de samme endringene i mønsteret i sammenligningsgruppen. Blant disse er det ingen slik tydelig forskyvning i sannsynlighet mot høyre, og heller ingen økning i sannsynlighet rundt permitteringsperiodens utløp. Sannsynligheten for overgang til jobb er på et høyere nivå etter regelverksendringene, men dette kommer antagelig av at konjunktorene ble bedre mot slutten av 2016. Til tross for at ledighetsnivået fremdeles var relativt høyt, var ledigheten avtagende (figur 1), og

Figur 2. Sannsynlighet for overgang til jobb for permitterte og sammenligningsgruppen



Kilde: NAV

arbeidsgiveres forventning om bedring førte antageligvis til at sannsynligheten for å få jobb var høyere. Selv om vi kontrollerer for arbeidsledighet i arbeidsmarkedsregionen, er det sannsynlig at gruppen som ble arbeidsledig i de ulike periodene er forskjellig på andre parametere enn de vi har kontrollert for. Slik uobserverbar heterogenitet er også grunnen til at vi kun ser på forskyvning i mønsteret for sannsynlighet for *når* overgangene skjer, og ikke nivået.

Retur til tidligere arbeidsgiver

Hensikten med permitteringsordningen er at bedrifter skal beholde arbeidskraften og at arbeidstakerne skal beholde jobben. Derfor undersøker vi om sannsynligheten for retur til tidligere arbeidsgiver endres med permitteringsregelverket. En høy andel av de permitterte er registrert med retur til tidligere arbeidsgiver, men også i sammenligningsgruppen er en liten andel (17 prosent) registrert med retur til tidligere arbeidsgiver. Dette gjør det mulig å sammenligne også dette utfallet.

Vi kjenner igjen endringene i sannsynlighet for retur til tidligere arbeidsgiver fra overgang til jobb samlet sett (figur 2). Når permitteringsregelverket ble endret ble sannsynligheten for å avslutte arbeidsledighetsperioden forskjøvet mot venstre for de permitterte, noe som betyr at sannsynligheten for å returnere til tidligere arbeidsgiver var høyere tidligere i forløpet. Vi finner ikke en slik endring i mønsteret i sammenligningsgruppen. Vi tolker dette som at varigheten endres med regelendringene.

Overgang til annen arbeidsgiver

De fleste permitterte går tilbake til sin tidligere arbeidsgiver. Dette gjelder 58 prosent i begge periodene vi ser på. Men en del, mellom 14 og 22 prosent, får også jobb hos ny arbeidsgiver. Noen av disse går til annet arbeid etter at de er sagt opp eller etter at permitteringsperioden utløper, og noen før. Mens det var en jevn økning i sannsynligheten for overgang til annen arbeidsgiver blant de permitterte helt fra starten av forløpet og frem mot utløpet av permitteringsperi-

oden før regelverksendringen i 2016, ser vi nå ikke et slikt mønster. Derimot er det en nedgang i sannsynligheten for overgang til annen arbeidsgiver noen måneder før maksimal permitteringsperiode utløper. Som forventet er det en økning i sannsynlighet når permitteringsperioden utløper.

Definisjon av overgangstidspunkt har betydning, men ikke for konklusjonen

I analysen ser vi på hvilken arbeidsgiver de har 2 måneder etter at den arbeidsledige ikke lenger var registrert som arbeidsledig. I vedlegget (figur v1) viser vi hvordan sannsynligheten for overgang til jobb er når vi ser på hvorvidt de er i jobb 6 måneder etter ledighetsforløpet er avsluttet, og hvorvidt de er tilbake hos tidligere arbeidsgiver eller ikke. Årsaken til dette er at retur til tidligere arbeidsgiver kan være retur for oppsigelse (det er vanlig at arbeidsgiver betaler lønn i tre måneder ved oppsigelse). Sannsynligheten for å komme i jobb faller noe når vi definerer det på denne måten, men mønsteret for *når* overgangen skjer er det samme; det er fremdeles tydelig at sannsynligheten for å gå tilbake til jobb tidlig i permitteringsperioden har økt etter regelendringen i 2016.

Likevel er det tydelig at man bør ta hensyn til at retur til tidligere arbeidsgiver kan være oppsigelse, og at mange av disse vil gå til arbeidsledighet når oppsigelsestiden er over. Andelen som kommer tilbake til tidligere arbeidsgiver er 58 prosent når vi bruker 2 måneder (se tabell 1), men er 48 prosent når vi bruker 6 måneder⁹. Altså 10 prosentpoeng lavere. Andelen av de permitterte som kommer i jobb er 73 prosent når vi bruker 6 måneder, men 80 prosent når vi bruker 2 måneder. Mange starter nok på en ny arbeidsledighetsperiode etter oppsigelsestiden hos arbeidsgiver.

Arbeidsgiverbetaling i midten av permitteringsperioden, viktigere enn maksimal permitteringsperiode?

For den permitterte vil en forlenget permitteringsperiode innebære en kostnad både på kort og lang sikt. På kort sikt fordi dagpengeperioden forlenges og de taper inntekt sammenlignet med å være i jobb, og på lang sikt fordi sannsynligheten for å få annet arbeid, om de ikke blir tilbakekalt av arbeidsgiveren, reduseres når man har vært lenge ledig (Katz og Meyer 1990). Når perioden for arbeidsgivers lønnsplikt er over, er lang maksimal permitteringsperiode til fordel for arbeidsgiverne fordi de beholder kompetanse og kan vente lenger for å se om markedene endres. Det nye ved endringen i 2016 var en ekstra arbeidsgiverperiode etter 30 uke med dagpenger. Vi ser at denne endringen trekker i retning av tidligere retur til arbeid, og at overgang til samme arbeidsgiver blir mer vanlig. Ved tidligere regelendringer, har utvidelser i maksimal permitteringsperiode stort sett vært en kombinasjon av en utvidelse av dagpengeperioden og en reduksjon i arbeidsgivernes lønnsplikt. Når vi her ser det motsatte av hva vi fant i Dokken m.fl. (2017), tyder dette på at innføringen av arbeidsgiverperiode II har en betydelig påvirkning på sannsynligheten for overgang til jobb for de permitterte. Funnene våre tyder på at den ekstra arbeidsgiverperioden som ble innført har gitt bedrifter incentiver til å kalle arbeidstakerne tilbake på et tidligere tidspunkt enn de ellers ville ha gjort.

Permitteringer innebærer en subsidiering av noen bedrifter på bekostning av andre. Man subsidierer bedrifter som ikke utnytter arbeidskraften sin fullt ut, og i noen tilfeller bedrifter i bransjer der etterspørselen ikke vil ta seg opp igjen. Endringer i permitteringsregelverket kan også slå ulikt ut i ulike næringer, og være gunstig for en næring som opplever en midlertidig svikt i etterspørselen, men negativt for andre næringer som trenger arbeidskraft i samme periode. Med arbeidsgiverbetaling i uke 33 er subsidieringen av noen bedrifter på bekostning av andre betydelig mindre enn ved tidligere utvidelser av maksimal permitteringsperiode.

Et for stramt permitteringsregelverk kunne ha nega-

⁹ Vi sammenligner her «før-perioden», der alle følges opp minst 6 måneder.

tive konsekvenser for både bedrift og arbeidstaker. Dersom kostnadene for bedriften blir store ved permitteringer, kan det føre til at oppsigelse av ansatte blir mer vanlig på kort sikt, og derved at færre blir permittert enn det ellers ville ha vært. Bedrifter som opplever svingninger i ordremengde vil da i større grad måtte benytte innleid arbeidskraft eller andre former for midlertidig ansettelser for å møte svingningene på lengre sikt. Dermed blir det færre fast ansatte, og flere som må leve med usikkerheten ved en løsere tilknytning til arbeidsmarkedet. For bedriftene kan det også ha negative konsekvenser i form av at de kan miste viktig kompetanse, og at innleid og midlertidig arbeidskraft i mindre grad øker sin kompetanse siden de uansett er der for en kortere periode. Falch m.fl. (2018) finner at både varigheten på arbeidsgiverperioden, og hvor lang den maksimalt tillatte permitteringsperioden er, påvirker både om bedriften velger å permittere eller ikke. Det påvirker også *hvor lenge* de velger å permittere. Når dagpengeperioden er lengre og arbeidsgiverperioden kortere er det flere som blir permittert, og bedriftene venter også lenger før de kaller permitterte tilbake på jobb.

I Dokken m.fl. (2017) fant vi at maksimal permitteringsperiode hadde sterk innvirkning på hvor lenge permitterte gikk arbeidsledige, og forventet ut fra dette å finne at utvidelsen av maksimal permitteringsperiode fra 32 til 52 uker ville føre til at de permitterte kom senere tilbake til tidligere arbeidsgiver. Det er derfor overraskende at betaling i uke 33 fremskynder retur til tidligere arbeidsgiver så mye som våre analyser indikerer, selv om maksimal varighet er forlenget til hele 52 uker. Det kan tyde på at maksimal varighet er mindre viktig enn hvilke uker og hvor mye arbeidsgiver skal betale. Falch m.fl. (2018) er litt usikre på årsaken til at de finner negativ sammenheng mellom forlenget arbeidsgiverperiode og sannsynligheten for å gå tilbake til opprinnelig jobb. Det kan være en seleksjonseffekt; når arbeidsgiverperioden er lang (dyr for bedriften), er det en overvekt av bedrifter som vet at de kommer til å trenge å permittere lenge som velger å permittere i utgangspunktet. I så fall behøver ikke den estimerte effekten å være drevet av en kausal sammenheng mellom lengden på arbeidsgiverperioden og utstrømning fra permittering, men heller en kausal sammenheng mellom lengden på arbeidsgiver-

perioden og valget om å bruke permittering i utgangspunktet.

Andelen av de arbeidsledige som er permittert er høyere før regelverksendringen i juli 2016 sammenlignet med perioden etter (figur v2 i vedlegg). Det nye regelverket medfører egentlig ikke at permittering blir dyrere for bedriftene, siden de har samme arbeidsgiverperiode i starten, og de med regelverket før endringen i juli 2016 måtte ta permitterte tilbake etter 32 uker (altså før de nå etter regelendringen må betale en ekstra uke). Det er derfor antagelig andre årsaker (som bedring i konjunktorene) som har ført til at det er noe færre som blir permittert etter endringen i permitteringsregelverket.

Det er tydelig at sannsynligheten for overgang til arbeid endres med permitteringsregelverket, noe som også er hensikten. I en analyse av tidligere innstramninger og utvidelser av maksimal permitteringsperiode så vi at økt maksimal permitteringsperiode forskjøvet overgang til arbeid utover i tid og økte tiden man gikk arbeidsledig, og at sannsynligheten for å komme i jobb gikk ned ved utvidelser (Dokken m.fl. 2017). Nekoei og Weber (2015) fant at permitterte i langt mindre grad søkte ny jobb sammenlignet med ikke-permitterte arbeidsledige i Østerrike. Trolig vil dette også være tilfellet i Norge, siden permitterte også her ofte vil ha forventninger om at de skal tilbake i sin tidligere arbeidsplass, noe som også kan gi mindre geografisk og yrkesmessig mobilitet slik vi fant i Kann m.fl. (2018). En del av de som ikke blir kalt tilbake kan derfor ha fått ledighetsperioden forlenget av permitteringen fordi de kommer sent i gang med å søke annet arbeid, og jo lenger den maksimale permitteringsperioden er, jo lenger blir jobbsøkingen utsatt.

Vi har definert retur til tidligere arbeidsgiver som at de har samme arbeidsgiver to måneder etter at de avslutter ledigheten, som vi også gjorde i Dokken m.fl. (2017). Som Falch m.fl. (2018) påpeker kan dette gi for høy retur, siden de som har tre måneders oppsigelse da vil være hos tidligere arbeidsgiver både hvis de skal sies opp og hvis de skal fortsette. Den høye returen til tidligere arbeidsgiver når maksimal permitteringsperiode utløper kan derfor relateres til oppsigelsestiden, og ikke at arbeidsgiver tar de per-

mitterte tilbake. Vi har derfor gjort robusthetstest av dette der vi definerer overgang til jobb som at man er i jobb seks måneder etter at ledighetsperioden er over. Vi finner da ingen økning i overgang til tidligere arbeidsgiver ved slutten av maksimal permitteringsperiode, men vi finner fremdeles en markant økt overgang til arbeid ved maksimal permitteringsperiodes utløp før endringen. At vi ikke ser dette ved 52 uker (etter endringen) kan skyldes at vi ha få observasjoner med så lang varighet (siden endringen er relativt ny). Flere vil sensureres og vi vil ikke kjenne utfallet. Det må derfor undersøkes nærmere hva maksimal permitteringsperiode betyr når man innfører betaling midt i permitteringsperioden. Kanskje vil det vise seg at betaling midt i perioden er viktigere enn maksimal permitteringstid.

Referanser

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

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

Falch, Nina Skrove, Knut Røed og Tao Zhang (2018) *Virkninger av endringer i permitteringsregelverket – Delrapport 2*. Frisch-rapport 2/2018. Oslo: Oslo Economics og Frischsenteret.

Falch, Nina Skrove, Inés Hardoy og Knut Røed (2012) «Analyse av en dagpengereform: Virkninger av forkortet dagpengeperiode». *Søkelys på arbeidslivet*, 29 (3), 181–197.

Feldstein, Martin (1976) «Temporary layoffs in the theory of unemployment». *Journal of Political Economy*, 84 (5), 937–958.

Gundersen, Frants og Dag Juvkam (2013) *Inndelinger i senterstruktur, sentralitet og BA-regioner*. Oslo: Norsk institutt for by- og regionalforskning.

Lichter, Andreas (2016) *Benefit duration and job search effort: Evidence from a natural experiment*. IZA Discussion Paper Series No. 10 264.

Katz, Lawrence og Bruce D. Meyer (1990) «Unemployment insurance, recall expectations, and unemployment outcomes». *The Quarterly Journal of Economics*, 105 (4), 973–1002.

Kann, Inger Cathrine, Therese Dokken, Johannes Sørbo og Jun Yin. «Geografisk og yrkesmessig mobilitet blant arbeidsledige». *Arbeid og velferd*, 1/2018, 83–105.

NAV (2017) «Utviklingen på arbeidsmarkedet». *Arbeid og velferd*, 3/2017, 3–18.

Nekoei, Arash og Andrea Weber (2015) «Recall expectations and duration dependence». *The American Economic Review*, 105 (5), 142–146.

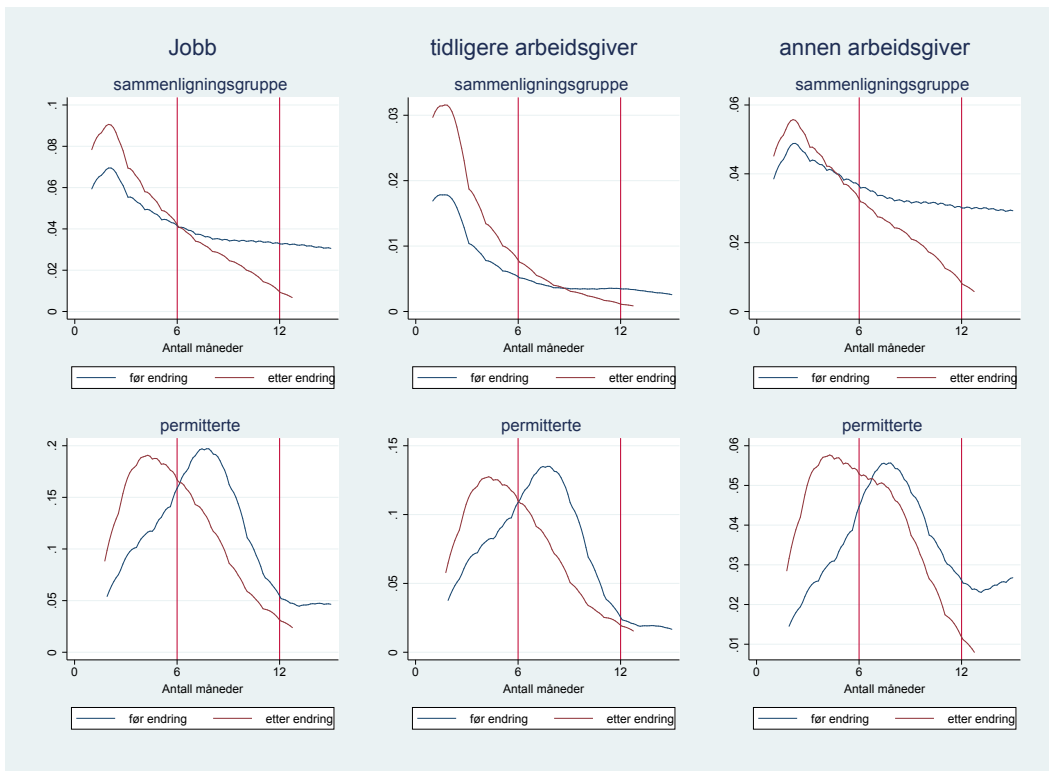
Olberg, Dag (2015) «Regulations and the temporary layoff institution – coalitions and drift», i Engelstad, Fredrik og Anniken Hagelund (red.) *Cooperation and conflict the nordic way: Work, welfare, and institutional change in Scandinavia*. Warszawa/Berlin: De Gruyter Open Ltd, 136–156.

Røed, Knut og Morten Nordberg (2003) «Temporary layoffs and the duration of unemployment». *Labour Economics*, 10 (3), 381–398.

Røed, Knut og Tao Zhang (2005) «Unemployment duration and economic incentives- a quasi random-assignment approach». *European Economic Review*, 49 (7), 1799–1825.

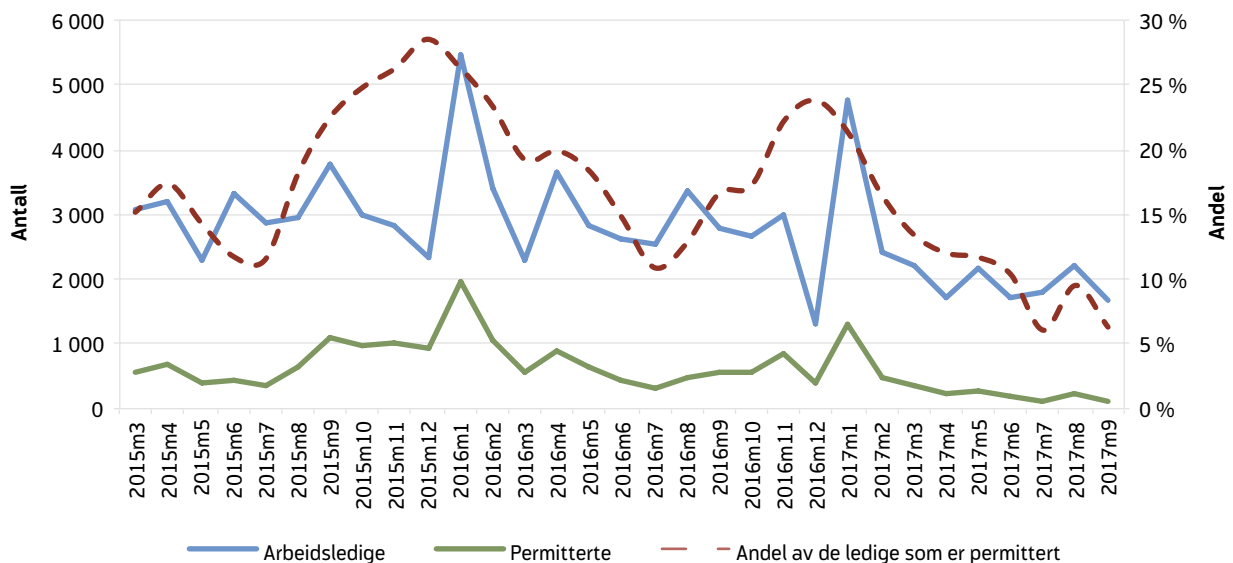
Vedlegg

Figur v1. Sannsynlighet for overgang til jobb, for permitterte og sammenligningsgruppen, status arbeidsgiver 6 måneder etter ledighetsperioden er avsluttet



Kilde: NAV

Figur v2. Antall som blir permitterte, arbeidsledige (vår sammenligningsgruppe) samt andel av de ledige som blir permittert. Mars 2015–september 2017



Kilde: NAV

