

**Gevinstar og kostnader ved omstilling.
Ein literaturoversikt med vekt på
resultat for Noreg**

**Kjell G. Salvanes
Institutt for samfunnsøkonomi
Norges Handelshøyskole**

Notat til Kompetansearbeidsplassutvalget

1 Innleiing

Hovedideen bak den moderne økonomiske forståinga av korleis ein skal tenka på gevinstar med omstilling og drivkreftene i omstilling, kan oppsummerast i eit sitat frå Schumpeter (1942):

”The fundamental impulse that keeps the capital engine in motion comes from the new consumers’ goods, the new methods of production and transportation, the new markets[The process] incessantly revolutionizes from within, increasingly destroying the old one, incessantly creating a new one. This process of Creative Destruction is the essential fact of capitalism”

Den moderne litteraturen som starta arbeidet med å forstå omstilling og vekst tek utgangspunkt i korleis innsatsfaktorar mellom bedrifter og næringar, og knytter denne omstillinga ved reallokering av innsatsfaktorar til produktivitsvekst for bedriftene og til slutt til den aggregerte veksten produktivitet i heile økonomien. Det fyrste punktet som er essensielt og er utgangspunktet for å forstå omstillingsprosessen og korleis den gir produktivitsvekst, er at omkring 90 prosent av produktivitsveksten ein finn, og omstillinga ein finn i vid forstand, er mellom bedrifter innanføre 4-siffer næringar i td SSB si næringsklassifisering. Med andre ord er det slik i dag at det er forskjellar mellom bedriftene eller heterogeniteten mellom bedriftene innan ei næring som skaper omstilling og gevinstar av omstilling og ikkje mellom sektorar. Med andre skal ein leite etter årsaker eller drivkrefter for å forstå omstilling er det i forskjellar mellom bedrifter.

Ein reknar gjerne opp dei fylgjande faktorane som viktige for å forstå graden av og gevinsten av omstilling:

- 1) Forskjellar i ledelsen eller ledelsesevnene
- 2) Type kapitalutstyr (årgang av kapitalen)
- 3) Årgang av arbeidsstyrken generelt i ledelsen
- 4) Lokalisering og infrastruktur der bedriften er plassert
- 5) Korleis kunnskap blir diffusert i bedriften

I tillegg vil der vera bruk av lønssystemer, korleis hierarkiet i bedriften og dermed korleis ein rekrutterer. Det som er det litt forbausande i resultatata for heile denne litteraturen er at det er store forskjellar mellom bedrifter i same næringa, som produserer same type varer etc. Nokre investerer i nytt kapitalutstyr har unge årgangar av kapital og får produktivitsvekst, medan så og seia nabobedriften i same næringa ikkje gjer det. Nokre hyrer inn høgkvalifisert arbeidskraft og nokre gjer det ikkje, enkelte har eit godt system for kunnskapsdiffusjon i bedriften – og nettverk og innsikt i outsourcing, og andre har det ikkje. Og det er i dynamikken mellom desse ulike bedriftene at omstilling og produktivitetsvekst finn stad; kreativ destruksjon er altså resultatet. Omstilling skjer både ved at arbeidskraft og kapitalutstyr og ledelse flyttest mellom bedrifter som allereie eksisterer og ved nedlegging og nyetablering – og mellom eksisterande bedrifter. . Ein god del av denne reallokering betyr at bedrifter installerer nye maskinar og produksjonslinjer, ein lærer opp arbeidskraft på nytt eller ein tilset ny arbeidskraft. På lang sikt tenker ein på overflytting av arbeidskraft frå primærnæringar som jordbruk og fiske til sekundærnæringar som industri, og frå industrien til tenesteyting. For eksempel vart norsk industrinæring redusert frå omkring 360 000 tilsette i byrjinga på åttitalet til omkring 250 000 i 2005. Ser ein på industrisysselsetjinga i prosent av arbeidsstyrken er dette ein reduksjon frå omlag 18 prosent til omlag 11 prosent. Den interne overflyttinga av arbeidskraft mellom bedrifter og føretak innan relativt smalt definerte næringar i industrien eller tenesteyting er imidlertid på kort sikt mykje større enn overflyttinga mellom industrien og tenesteytande sektor. Omkring 90 prosent av den årlege omstillinga av arbeidskraft er mellom bedrifter innan industrien og innan tenesteyting (Salvanes og Førre, 2003). Både i Noreg og i dei fleste andre vestlege økonomiar er det opp mot 10 prosent av jobbane som forsvinn kvart år dersom ein ser på bruttoendringane, men det blir også skapt omkring 10 prosent nye jobbar kvart år (Davis og Haltiwanger, 1992; Salvanes, 1997; Nilsen, Salvanes, Scianterelli, 2007).

Vinstane knytta til denne utviklinga er opplagte, og verdien av produksjonen i industrien har gått opp sjølv om sysselsetjinga har gått ned.¹ Dermed er det auka velferd å fordela, og omstilling av arbeidskraft frå lågproduktive bedrifter og sektorar til bedrifter og sektorar med høgre produktivitet gir betre utnytting av ein knapp faktor. Produktivitetsvinstane ved reallokering av arbeidskraft og andre innsatsfaktorar er altså knytta til det faktum at det er stor grad av heterogenitet i produktiviten mellom bedrifter. Ved

¹ Sjå til dømes Faggio, Van Reenen og Salvanes (2007) for ei analyse av produktivitsutviklinga i norsk og engelsk økonomi.

nedlegging av bedrifter som er lågproduktive og overflytting av arbeidskraft til andre meir produktive eksisterande bedrifter eller til nyetableringar, vil ein få ein betydeleg produktivitetsvinst også på aggregert nivå. Mesteparten av desse vinstane kjem altså av heterogeniteten i produktivitet mellom bedrifter innan næringar, og ikkje av reallokering mellom næringar (Foster, Haltiwanger og Krizan, 1998, 2002 ; Faggio, Van Reenen og Salvanes, 2007). Kor stor effekten av denne reallokeringa vil variera mellom land, næringar og over konjunktursyklusen, men nokre studier frå USA tyder på at berre netto nyetablering av bedrifter - forskjellen i produktivitet mellom nyetablerte bedrifter og nedlagte bedrifter – kan forklara ein stor del av produktivitetsvinsten i nokre næringar (Foster, Haltiwanger og Krizan, 1998, 2002). I tillegg vil det altså vera vinstar ved nedbemanning i mindre produktive bedrifter til sysselsetjing i meir produktive bedrifter. Men det er også kostnader ved slike omstillingar, anten det gjeld reallokering av kapital eller arbeidskraft.

Forskingslitteraturen på området har fokusert på kostnader ved reallokering av arbeidskraft. I ein standard frikonkurransøkonomi finnes det ikkje noko “tap” verken ved reallokering av arbeidskraft eller kapital. Til dømes kan arbeidsplassar forsvinne ved nedlegging av bedrifter, men arbeidaranen finne seg straks ny jobb og løn er lik produktivitet både før og etter jobskiftet. Med meir realistiske tilleggsføresetnader om imperfeksjonar i arbeidsmarknaden kan ein konseptuelt drøfte “tap” ved nedlegging av arbeidsplassar. Ein slik imperfeksjon kan være at noværande arbeidsgjevar har betre informasjon om produktiviteten til arbeidaranen enn andre andre arbeidsgjevarar. Dette kan også vera insentivkontraktar som bind ein arbeidstakar til ei bedrift eller det kan være søkekostnader og dermed økonomisk rente knytta til gode matchar. I kapitalmarknader er det i mindre grad slike imperfeksjonar, og dermed også i mindre grad tap ved at kapital må flyttast mellom bedrifter og mellom næringar.

Kostnadane knytta til omstilling av arbeidskraft, særleg det at dei vanlegvis er veldig skeivt fordelte, har fanga interessen til akademiske økonomar. Det vil vere større eller mindre kostnader for dei fleste av dei som misser jobben. Ein kan også tenka seg kostnader for dei som blir igjen i ein bedrift som omstiller, til dømes ved auka arbeidspress, endra arbeidsoppgåver og generell turbulens. Effektane av omstilling kan dessutan vera ulike på kort og lang sikt. Dersom vi ser på dei som misser jobben, kan effekten på kort sikt vera at det tek tid å finna ny jobb, og ein kan gå ned i løn fordi ein misser humankapital knytt til den jobben ein hadde. Ein kan også tenka seg at omstillinga har direkte konsekvensar for konsumet, og eventuell arbeidsløyse kan vera en stor psykologisk belastning. Eit mogleg utfall på lengre sikt kan vera at ein forlet arbeidsmarknaden fordi ein blir langvarig sjuk eller

ufør. For dei som er igjen etter ei omstilling kan vi dessutan tenka oss at stresset ved omstillinga kan ha store psykologiske kostnader og føra til auka grad av sjukemelding og eventuelt lengre sjukeperiodar. Dale-Olsen (2007, s. 368) går gjennom litteraturen om arbeidsløyse og lykkekjensle. Han viser til fleire studier som finn sterk negativ korrelasjon. Det ikkje-pekuniære tapet knytta til arbeidsløyse kan vera meir enn dobbelt så stort som det direkte inntekstapet.

I fyrste delen av dette notatet vil vi presentera den internasjonale litteraturen på omstillingskostnader som starta i USA for 20-30 år sidan. Forskinga på omstillingskostnader starta i USA. Interesse skaut fart under den store avindustrialiseringa som fann stad i Midt-Vesten etter den økonomiske nedturen i 1982. Svært mange arbeidarar missa gode og stabile jobbar (Ruhm, 1982; Jacobson, LaLonde og Sullivan, 1993). Det er ein nokså tilsvarande litteraturen på Europeiske data der Kuhn (2001) samla mange bidrag. Denne litteraturen har fått eit stort oppsving dei heilt siste åra særleg med arbeida til von Wachter (2009). I litteraturen har ein særleg vore opptatt av om omstilling fører til ein periode med arbeidsledighet, om ein går ned i løn ved overgang til ny jobb og eventuelt kor stort og varig lønstapet er. I kva grad omstilling fører til tilbaketrekking frå arbeidsmarknaden er det også noko forskning på. Moglege årsaker til lønstap, til dømes tap av bedrifts- eller næringsspesifikk humankapital og brudd i karriereløpet er det lite forskning på. Det er enda mindre forskning på korleis ein kan klare å kome i gang med ein ny karriere og heller ikkje særleg mykje forskning på årsakene til at jobbar forsvinn. Er det auka handel, teknologisjokk eller auka produksjonsutsetting som er viktigaste mekanismen?

I den andre delen av notatet vil vi presentera ein oversikt over forskinga på dette området for Noreg. Studiane til Huttunen, Møen og Salvanes (2006, 2009, 2011), vil vera startpunktet for presentasjonen og deretter vil arbeid av Rege, Telle og Votruba (2009) og Bratsberg, Fevang og Røed (2010). I denne oversikten skil vi mellom effekten for kvinner og menn og målar kostnadane separat for dei som kjem frå industri, tenesteyting og offentleg sektor. Vi målar arbeidsløyse, nedgang i løn og sjansen for å forlate arbeidsmarknaden. Vidare spør vi om omstillinga går lettare for spesielle grupper ved at nokon av dei som misser jobben finn ny jobb raskare enn andre.

2 Internasjonale studier

Vi vil kort gå gjennom nokre av dei metodiske utfordringane i litteraturen slik at ein har eit referansepunkt når ein skal tolka tidlegare funn og våre tall for Noreg. Det vil vera lettast å presentera utfordringane ved å måla kausale effektar av omstilling på sysselsetting og løn til arbeidstakarane ved å beskriva den eksperimentsituasjonen ein har i tankane. Idealsituasjonen for å måla kostnaden ved omstilling vil vera å samanlikna effekten av å mista jobben for to like personar som jobbar i heilt identiske bedrifter der den einaste forskjellen er at den eine bedrifta går konkurs og dei tilsette misser jobben og den andre bedrifta framleis er i vanleg drift. Denne idealsituasjonen møter ein aldri når ein nyttar faktiske data for bedrifter som blir lagt ned og ein skal forsøka å måla effektar på lønn og sysselsetjing av nedlegging. Det er i hovudsak to utfordringar. Det eine er at det kan vera spesielle trendar i arbeidsmarknaden i den perioden ein studerer ved at det er ein lønsnedgang eller auka ledighet enten ein mista jobben ved oppsigelse eller ikkje. Dette kan skyldast nasjonale konjunkturar eller vere knytta til meir spesifikke endringar i ei næring eller ein region. Det andre problemet er at dei arbeidarane som misser jobben ved oppsigelser kan vera forskjellige frå resten av befolkninga. Det er med andre ord også eit seleksjonsproblem.

Det fyste problemet, effekten av konjunktursvingningar, blir vanlegvis løyst ved at ein konstruerar ei kontrollgruppe og målar effekten av å mista jobben ved å sjå på forskjellen i løns- og sysselsetjing for dei to gruppene. Seleksjonproblemet er meir komplisert. Det kan for eksempel vera slik at dei som jobbar i bedrifter som blir nedlagde har ei lausare tilknytning til arbeidsmarknaden enn andre arbeidarar og dermed ville gått meir ledige og hatt lågare løn uansett. Observerbare karakteristika som alder og utdanning er det lett å kontrollere for, men det kan og vera uobserverbare produktivitetsforskjellar mellom arbeidstakarane. Vidare kan bedrifter som nedskalerer eller går konkurs ha andre karakteristika enn bedrifter som går godt. Det knytter seg dessutan seleksjonsproblemer til det at bedrifter som nedskalerer eller legg ned drifta oftast gjer det over ein lang periode. Arbeidarene kan da enten blir sagt opp eller sluttar sjølv av eigen vilje. Den vanlege måten å løyse dette problemet på er å definere dei som "forlatar skuta" nokre år før massenedlegginga skjer som ei eigen gruppe eller legge han saman med den oppsagte gruppa. I tillegg kan ein nytta faste effektar ved å kontrollera for uobserverbare forskjellar mellom dei arbeidarane som må slutta ved masseoppsigelse og dei som blir igjen i bedriften.

Mange studier har nytta variantar av desse teknikkane med samanlikningsgrupper og masseoppseiingar som sjokk for arbeidstakarar. Ideen er direkte henta frå programevalueringslitteraturen og blei fyrste gong brukt i arbeidet til Jacobson, Lalonde og Sullivan (1993). Men det er også ein stor litteratur som ikkje nyttar desse teknikkane.

Amerikanske studiar har til dømes nyttar ei storstilt spørreundersøkelse om grunnen til at arbeidarar slutta i forrige jobb. Denne blei sett i gang etter dei store oppsigelsane i Midt-Vesten som fulgte den økonomiske nedturen i 1982. Desse såkalla DWS-dataene (Displaced Worker Survey), starta i 1984 og har vore brukt i stor stil i USA (Farber, 1997, 2003, 2005). Sidan ein vanlegvis ikkje nyttar metodar som kontrollerer godt for seleksjonsproblem i slike studiar, må ein ha dette for auga under tolkinga.

Litteraturen om kostnader ved omstilling har fyrst og fremst vore opptatt av kortsiktig og langsiktig reduksjon i løn og lengda på ein eventuell arbeidsløseperiode etter jobbtapet. Nedgangen i løn kan sjåast på som ein kostnad både for samfunnet og den enkelte fordi lønsnedgangen kan representera eit tap av bedrifts- eller næringsspesifikk humankapital. Kostnaden ved omstilling målt ved tapt sysselsetting er at produktive ressursar ikkje verta nytta. Det finnes to tidlege litteraturoversikter som tek for seg den fyrste bølga av amerikanske studier, Hamermesh (1989) og Fallick (1996). Ei litt breiare oversikt, men nå også litt forelda, er Kuhn (2002). Standardresultatet har vore at det er betydelege kostnader målt ved lønstap på kort sikt, medan lønstapet på lang sikt er mindre. Nokre studiar, både frå USA og Europa, finn store lønstap også på lang sikt.

Jacobsen, Lalonde og Sullivan (1993) er finn eit gjennomsnittleg lønstap så stort som 50 prosent eitt år etter ei masseoppseiing og 20 prosent seks år etter. Kontrollgruppa dei samanlikna med var arbeidarar som ikkje mista jobben ved masseoppseiingar. Det er fleire høve ved denne studien som gjer det vanskeleg å overføra resultata til norske forhold. Dataene som vart nytta – administrative data frå UI-registeret (“Unemployment Insurance”) – er henta frå bedrifter i Midt-Vesten på byrjinga av 1980-talet då ein fyrst opplevde ei kraftig avindustrialisering i USA. Dette er med andre ord mannlege arbeidarar i kjerneindustriområdet i USA som hadde (i USA-samanheng) svært gode lønskontraktar og svært stabile jobbar. Dermed er det også arbeidarar med svært lang senioritet i jobben. Sterke fagforeningar hadde dessutan klart å forhandle fram svært gode løns- og arbeidsforhold. For desse mannlege, kanskje svært spesialiserte, industriarbeidarane i USA var omstillingskostnadane høge både på kort og lang sikt. Studien inneheld berre data frå Pennsylvania, slik at forskarane ikkje kunne fylgje dei som eventuelt skifta stat for å finna ny jobb. Dersom det var ein vinst ved arbeidsmobilitet etter ei oppseiing blei dette ikkje tatt med. Ein ny studie for same perioden, men der ein nyttar registerdata og kan fylgja personar over statar syner at dei store og nokså dramatiske langvarige effektane held seg (Handwerker and von Tiller, 2010).

Det finnes mange andre studier frå USA og mange datakilder i tillegg til UI-systemet. Vi har nemnd “Displaced Worker Survey” (DWS). Andre kjende datasett er “Panel Study of Income Dynamics” (PSID) og “National Study of Youth” (NLSY) Desse inneheld data for kostnader ved å mista jobben som ikkje berre fokuserer på ei spesiell gruppe, som ikkje er knytta til masseoppseiingar og som favnar alle næringar. Stevens (1997) nyttar til dømes data frå PSID og finn på same måte som Jacobson et al eit langvarig lønstap for dei som misser jobben. Etter seks år finn ho at løna er seks prosent lågare enn ein skulle venta i høve til lønsutviklinga for kontrollgruppa. Mykje av årsaken til denne langvarige effekten er at det å mista jobben ein gong aukar sjansen for å mista jobben fleire gonger. Farber (1997, 2003 og 2005) har i ei rekke studier som nyttar DWS-data estimert den langsikte effekten til å ligge mellom sju og femten prosent. Dette kan ein truleg rekna som standardresultatet for USA. Andre studier viser at eldre arbeidstakarar har større kostnader enn yngre. For eksempel finn Chan og Stevens (2001) at blant dei som er 55 år eller eldre er sjansen for å vera sysselsett 20 prosentpoeng lågare om ein har mista jobben enn om ein ikkje har mista jobben. Ein annan litteratur finn at tapet er større for dei som har lang senioritet i jobben enn for dei som har kort senioritet (Kletzer, 1989). Vidare viser Neal (1995) og Parent (2000), at dei som får ny jobb i ei anna næring enn den dei jobba i tidlegare, har større lønstap enn dei som får ny jobb i same næring. Det synar at industrispesifikk erfaring kan vera viktig. Det er imidlertid lite spesifikt å finna om tapet for kvinner i høve til menn, og det er så godt som ingenting å finna om kor stor andel av arbeidarene som fell ut av arbeidsmarknaden etter å ha mista jobben.

Generelt sett er det mykje færre studier frå Europa enn frå USA. Europeiske studier har også ein tendens til å vera meir spreidde både med omsyn til den metodiske tilnærninga og med omsyn til kva grupper av arbeidstakarar ein ser på. Jamt over finn europeiske studiar liten reduksjon i løn ved omstillingar. For Sverige finn Edin (1988) og Ohlsson og Storrie (2005) svært lite lønsreduksjon på kort sikt og nesten inga forskjell på lang sikt. Studien til Carneiro og Portugal (2004), finn derimot eit lønstap på 8-11 prosent etter fire år for Portugal. Albæk et al. (2002) og Bender et al. (2002) finn lønseffektar for Danmark og Tyskland i storleiksorden 1-2 prosent reduksjon på lang sikt.

Likeeins dei amerikanske studiane er det få europeiske studier som tek føre seg effektane av oppseiingar på arbeidsløyse og utgang av arbeidsstyrken. Abbring et al. (2002) rapporterer at de fleste som missar jobben i masseoppseiingar i Nederland finn seg ny jobb at med ein gong og svært få går arbeidslause i meir enn ett år. Bender et al. (2002) finn at arbeidarar som missar jobben i masseoppseiingar i Frankrike og Tyskland kjem raskare i arbeid att en andre oppsagde. Albæk et al. (2002) nyttar data frå Belgia og finn at høglønte

arbeidarar har lettare for å finne ny jobb etter masseoppseiingar enn låglønte. På same vis gjer arbeidarar med lang ansiennitet det bedre enn arbeidarar med lite ansiennitet, og unge gjer det bedre enn eldre. Det er mogleg at effekten av lang ansiennitet kjem av at desse arbeidarane har krav på meir hjelp i omstillinga og på å verta varsla om oppseiinga lengre tid i førehand

Fredriksen et al. (2006) analyserer sjansen for å finne ny jobb etter oppseiing i Danmark. Alle arbeidarar i privat sektor som missa jobben i ein bedrift med 20 sysselsatte eller meir er med i datasettet. Dei ønskjer å testa teoriar som seier at arbeidarar som er arbeidslause på grunn av at bedrifta dei jobba i vart lagt ned lettare kjem i arbeid att enn arbeidarar som har missa jobben av andre årsakar. Grunnen er at bedriftsnedleggingar rammer alle arbeidarar likt slik at andre arbeidsgjevarar ikkje vil tolka det som noko signal om låg produktivitet. Blant andre oppsagte er lågproduktive arbeidarar overrepresenterte. Fredriksen et al. finn støtte for denne hypotesa. Dei finn at arbeidarar som vert omstilte på grunn av bedriftsnedlegginger kjem seg vesentlig raskare i arbeid att enn dei som har vorte individuelt oppsagte. Dei som har vorte arbeidslause på grunn av store innskrenkingar er i ein mellomposisjon. Ein konklusjon dei trekkjer er at arbeidsmarknadspolitikken ikkje bør ha særskild fokus på dei som misser jobben i bedriftsnedlegginger, men snarare ha fokus på meir vanskelegstilte grupper. Unnataket kan vera om nedlegginga er eit så stor sjokk i det lokale arbeidsmarknaden at arbeidslauseraten vert påverka.

Ei anna relevant studie er Eliason og Storrie (2004). Dei nyttar data frå privat sektor i Sverige og finn at arbeidarar som misser jobben i masseoppseiingar har 1-2 prosent større sjanse for å vera utanfor arbeidsstyrken enn kontrollgruppa. Dei har også noko større sjanse for å vera arbeidslaus.

Ein særleg interessant studie er studien til Schieder, von Wachter og Bender (2009) som studerer lønn, inntekt og sysselsetting for Vest-Tyskland for den fyrste store deindustrialiseringa også for Europa i byrjinga av 80-talet. Det interessante er at finn veldig store lønnseffektar som varer lenge også for Tyskland. Effektane er noko mindre enn kva ein fann for USA for same perioden, men framleis ein lønsnedgang på 10-15 prosent så lenge som 15 år etter at ein mista jobben.

3 Hovedfunna i studier frå Norge

I dette avsnittet vil vi gå spesielt inn på litteraturen for omstilling i Noreg med vekt på de siste undersøkingane som er gjort på dette området, men med ein Det er få studiar som

nyttar norske data. Nokre tidlege studier som Westin (1992), Nybø (1983) og Rønsen, Westin, Goldstein og Strøm (1993) finn betydelege effektar på lang sikt i form av utstøyting frå arbeidsmarknaden. Alle desse studiane er nærstudiar (case) med data frå 1980-talet. Det er høgst uklart om ein kan trekka generelle slutningar frå desse funna. Nybø sitt høve er til dømes ein hjørnesteinsbedrift som gjekk konkurs i ein tradisjonell industrinæring i eit mindre arbeidsmarknad. Ein kan tenka seg det var få og ingen alternative jobbar på staden. Dei to andre studiane gjeld nedlegging av bedrifter innaføre sildoljeproduksjon, og det er heller ikkje truleg at desse tilfella er representative i høve til resten av næringslivet i Norge.

Vi vil i dette notatet fokusera på resultatata frå dei siste ferske studiene som nyttar representative data samt at dei har ei moderne tilnærming til dei metodiske utfordringane. I utgangspunktet fokuserer vi på arbeida til Huttunen, Møen og Salvanaes (2006, 2009, 2011), men trekker også inn arbeida av Bratsberg, Fevang og Røed (2010) og Rege, Telle og Votruba (2009) i dei høva dei avvik frå resultatata til Huttunen, Møen og Salvanes, eller nyttar andre utfall.

Huttunen, Møen og Salvanes (2006) er den fyrste studien av kostnader ved omstilling som nyttar eit representative utval. Dei bruker data frå arbeidstakar-arbeidsgjevar-registeret og tek utgangspunkt i dei som mista jobben ved masseoppseiing og bedriftsnedleggingar i industrien i 1991-1992. Ei masseoppseiing er definert som meir enn 30 prosent reduksjon i arbeidsstyrken i ei bedrift frå eit år til det neste. Utvalet inneheld menn som var 25-55 år gamle i oppseiingssåret. Dei måler løn, sysselsetjing og avgang frå arbeidsstyrken i sju år etter oppseiinga. Hovudresultatet er svært liten effekt på løn og liten effekt på arbeidsløyse. Derimot er effekten av oppseiing på det å vera ute av arbeidsstyrken ganske stor. Etter sju år har dei som mista jobben framleis 4 prosentpoeng større sjanse for å vera ute av arbeidsstyrken enn kontrollgruppa. Kontrollgruppa inneheld personar som ikkje misser jobben i 1991-1992, men som jobbar i same sektor og i bedrifter med same storleik. Desse kan mista jobben seinare av andre årsaker, slutta sjølv osv. Dei eldste arbeidarane i utvalet vil vera 62 år sju år etter oppseiinga. Dei som går ut av arbeidsstyrken med AFP er difor ikkje medrekna. Huttunen, Møen og Salvanes finn at utdanning verkar som ei isolering mot lønsnedgang, medan alder verkar motsett. Det er større negative effektar av å mista jobben jo eldre ein er. Dei viser også at det foregår ei ikkje ubetydeleg overgang til andre sektorar etter masseoppseiingar i industrien. Overgang frå industri til privat tenesteyting gir i gjennomsnitt ein lønsoppgang, medan ein overgang til offentleg sektor gir større lønsnedgang enn overgang til ein annan industrisektor. Dette kan tyda på at arbeidarane sorterer seg til andre sektorar etter produktivitet. Ein annan studie som nyttar norske registerdata er Rege et al. (2008). Dei

fokuserer meir spesifikt på effekten av masseoppseiingar på uføretrygding. Dei finn liknande resultat som Huttunen, Møen og Salvanes (2006).

Alt i alt er resultatata i den tidlegare litteraturen for Noreg i tråd med det ein finn i Europa elles, særleg i Skandinavia og Nord-Europa. Det er liten effekt av omstilling på løn og ledighet. I tillegg ser det ut til å vera ein god del overflytting frå industrien til tenesteyting og desse arbeidarane ser ut til å få ei lønsauke etter omstillinga. Som nemd tidlegare er lønstapet mykje større i USA. Det har samanheng med fleire forhold. USA har til dømes dårlegare ordningar for arbeidslausestrygd og tidleg avgang frå arbeidsstyrken. Dels som ein konsekvens av dette har amerikansk næringsliv større spreining i produktivitet og løn enn det ein finn i Skandinavia. Difor vil det vera mange jobbar som er lågare betalt og som ein kan og må ta etter å ha mista jobben. Dei minstelønene som ein har forhandla fram i Noreg, hever produktivitetgolvet og dermed løna, sjå til dømes Agell og Lommerud (1997). Det kan forklara kvifor omstilling i Norge forårsakar avgang frå arbeidsstyrken, og funna til Huttunen, Møen og salvanes gjev grunn til uro sidan effekten ser ut til å vera ein god del større i Norge enn i Sverige. For USA og andre land veit ein lite om dette sidan det ikkje har vore særleg forska på.

3.1 Kor blir arbeidarane av på kort og lang sikt?

Først presenterer vi resultatata for kor mange som misser jobben ved bedriftsnedleggingar og kor dei blir av. Vi nyttar data for alle næringar og bryt tala ned på kvinner og menn. Vi presenterer resultatata av analysen i to deler. Vi er fyrst og fremst interesserte i resultatata for effekten av omstilling på å være utanfor arbeidsstyrken på kort og lang sikt. Deretter presenterer vi resultatata for årleg lønsinntekt for dei som blir i arbeidsstyrken. Desse tala er henta frå Huttunen, Møen og Salvanes (2010a).

Tabell 1 gir ein god oversikt over kor mange som er i jobb og utan jobb både for eksperimentgruppa av dei som mista jobben ved bedriftsnedlegging i eit av åra 1991 til 2000 og for kontrollgruppa. Vi presenterer tal for heile eksperimentgruppa og for tre undergrupper, dei som var sysselsett i industrien, dei som var sysselsett i privat tenesteyting og dei som var sysselsett i offentleg tenesteyting. I tabell 2 deler vi eksperimentgruppa og kontrollgruppa etter kjønn i staden for etter sektor. Merk at det er beskrivande statistikk vi ser på i tabell 1 eller gjennomsnittsforskjellar utan av vi kontrollerer for td utdannings- og aldersforskjellar mellom kontroll- og eksperimentgruppe.

La oss fyrst sjå på resultatane for eksperimentgruppa under eitt. På fyrste linje i tabell 1 finn vi at omlag 77 prosent av dei som mista jobben har ny jobb etter eitt år. I kontrollgruppa er 95 prosent i jobb etter eitt år. Det å mista jobben i ei bedriftsnedlegging gir altså 18 prosentpoeng mindre sjanse for å vera sysselsett på kort sikt. På lang sikt ser vi at omkring 83 prosent av eksperimentgruppa er i jobb, medan det berre er 6 prosentpoeng forskjell mot kontrollgruppa der 89 prosent er i jobb.

Ei stor gruppe av dei som misser jobben ved at ein bedrift legg ned, får jobb i ein annan bedrift innan same føretaket. Det skjer med omkring 8,5 prosent av dei omstilte, og er mykje vanlegare for dei som jobbar i omstillingsbedrifter enn for dei som er i kontrollgruppa. Vi må difor rekne med at dette er eit viktig element i omstillingspolitikken til fleirbedriftsføretak.

Omkring halvparten av dei oppsagte arbeidarane for seg ny jobb innan same relativt smalt definerte næring. Dette reflekterer at konkurranse mellom bedrifter nasjonalt gjer at arbeidarar blir flytta frå bedrifter med låg produktivitet til bedrifter med høg produktivitet. Blant dei som skiftar sektor er det langt fleire oppsagte arbeidarar som går frå industri til tenesteyting enn motsett. Dette representerer ein meir langsiktig respons til endra komparative fortrinn for den norske økonomien.

Omstilling i offentleg sektor har vorte regelen snarare enn unnataket i den perioden vi analyserer. Når vi samanliknar omstilte frå dei tre sektorane industri, privat tenesteyting og offentleg tenesteyting ser vi at dei som vert omstilte i offentleg sektor har vesentleg høgare sysselsetting eit år etter at dei misser jobben. Skilnaden i sysselsetting er omlag 15 prosentpoeng. Dette viser at at jobbtryggleiken i offentleg sektor fortsatt er mykje høgare enn i privat sektor. Omstilte i industrien gjer det noko dårlegare enn omstilte frå privat tenesteyting. Det kan skuldast ei langsiktig trend med avindustrialisering som gjer at omstilte industriarbeidarar i gjennomsnitt misser meir næringsspesifikk humankapital.

Tabell 1. Andelen av arbeidarane som er i jobb på kort og lang sikt, etter sektor

Etter eitt år	Alle omstilte	Omstilte i industrien	Omstilte i privat tenesteyting	Omstilte i offentleg tenesteyting	Andre arbeidarar
Sysselsett	76.88	71.32	73.94	87.37	95.21
<i>same bedrift</i>	-	-	-	-	84.93
<i>same føretak</i>	8.44	8.75	5.56	14.23	1.80
<i>same næring</i>	42.24	32.11	36.44	62.29	3.96
<i>anna industrinæring</i>	4.04	5.30	5.15	0.74	0.68
<i>anna privat tenesteyting</i>	19.06	22.67	23.85	6.20	3.02
<i>anna offentleg tenesteyting</i>	3.10	2.49	2.95	3.90	0.83
Ikkje sysselsett	23.12	28.68	26.06	12.63	4.79
<i>registrert ledig</i>	11.60	18.81	12.97	3.12	1.60
<i>utanføre arbeidsstyrken</i>	11.52	9.87	13.08	9.51	3.19
Etter fem år	Alle omstilte	Omstilte i industrien	Omstilte i privat tenesteyting	Omstilte i offentleg tenesteyting	Andre arbeidarar
Sysselsett	83.42	81.05	82.03	88.16	89.19
<i>same bedrift</i>	-	-	-	-	46.59
<i>same føretak</i>	5.17	6.11	3.10	8.77	5.38
<i>same industrinæring</i>	44.13	32.81	38.76	64.17	19.23
<i>anna industrinæring</i>	6.24	8.58	7.64	1.50	2.81
<i>anna privat tenesteyting</i>	21.90	28.03	26.33	7.88	11.67
<i>anna offentleg tenesteyting</i>	5.97	5.52	6.21	5.83	3.50
Ikkje sysselsett	16.58	18.95	17.97	11.84	10.81
<i>registrert ledig</i>	4.31	6.34	4.66	1.98	2.52
<i>utanføre arbeidsstyrken</i>	12.28	12.61	13.31	9.87	8.29
Antal observasjonar	109 594	21 956	59 338	28 300	1 350 759

Dei omstilte arbeidarane jobba i ei bedrift som vart nedlagd i eit av dei to siste åra bedriften eksisterte. Jobbtapet skjedde mellom år t og $t+1$ der t er eit av åra 1991-2000. Utvalet består av 20 til 50 år gamle arbeidarar som i år t arbeida full tid i bedrifter med minst fem arbeidarar og som hadde vore i arbeidsstyrken og som ikkje hadde vore omstilte i dei tre føregåande åra. Alle omstilte arbeidarar som oppfyller desse kriteria er med. Andre arbeidarar er eit 20 prosent tilfeldig uval av alle andre arbeidarar som oppfyller kriteria i år t .

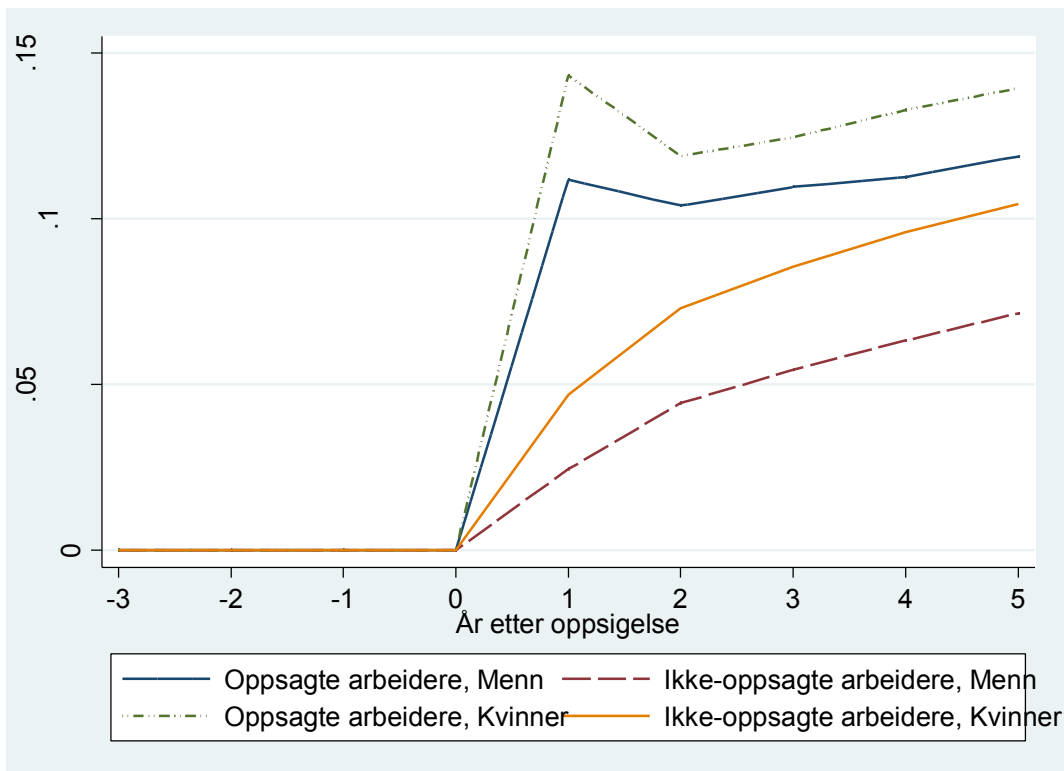
3.2 Ut av arbeidsstyrken

Går vi tilbake til tabell 1 ser vi at 23 prosent var utan jobb eitt år etter at dei vart oppsagde. Halvparten var registrert arbeidslause og halvparten var ute av arbeidsstyrken. Ute av arbeidsstyrken på kort sikt kan vera på sosialstønad, på rehabilitering, eller heimeverande, og kanskje i mindre grad uføretrygda. Etter fem år er 4 prosent registrert arbeidslause og 12,3 prosent ute av arbeidsstyrken. Sidan utvalet inneheld personar som kan vera inntil 55 år fem år etter at dei mista jobben, må dette for alle praktiske føremål bety at dei var uføretrygda eller heimeverande. Ved å samanlikne denne andelen med kontrollgruppa kan vi isolera effekten av å mista jobben. Det er 8,3 prosent av kontrollgruppa som er ute av arbeidsstyrken på same tidspunkt. Det å misse jobben i ei bedriftsnedlegging aukar såleis sjansen for å falle ut av arbeidsstyrken med 5 prosentpoeng. Dette er eit det same talet ein finn i Huttunen, Møen

og Salvanes (2006) som nyttar eit noko anna utval enn vi har her; eksperimentgruppa består både av arbeidarar som misser jobben ved nedlegging og ved nedbemanning over 30 prosent i høve til året før.

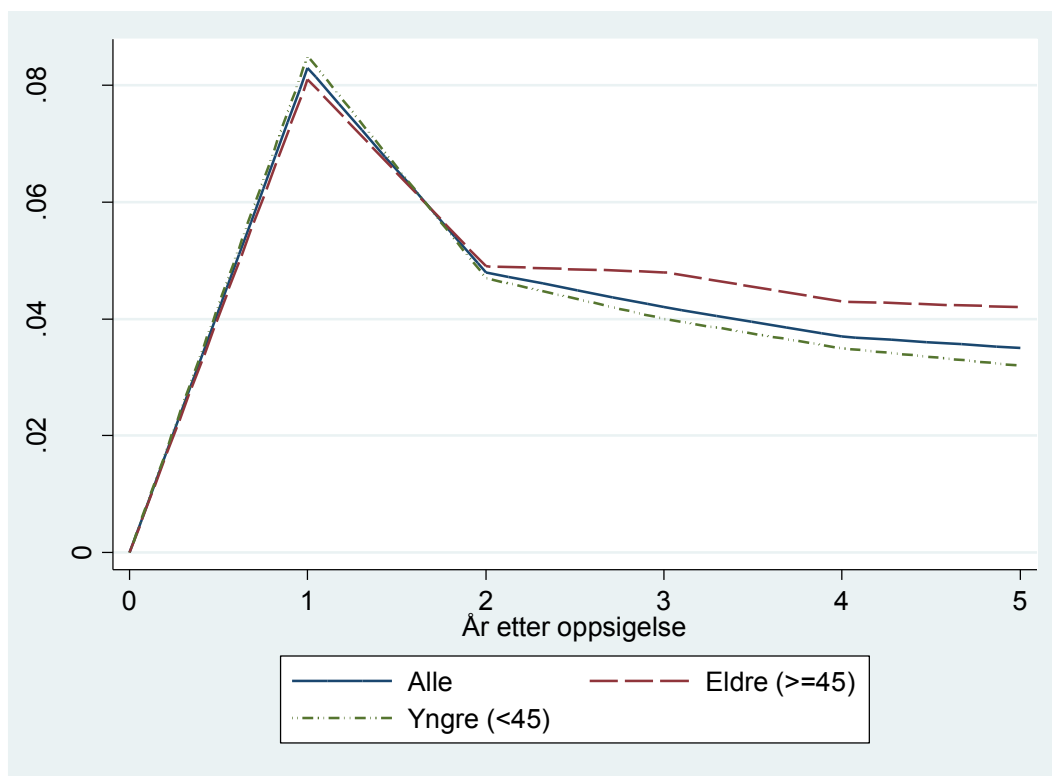
Figur 1 bryt tala ned på kvinner og menn. Vi ser at kvinner som *ikkje* misser jobben i ei bedriftsnedlegging har større sjanse for å falle ut av arbeidsstyrken enn menn. Kvinner som misser jobben i ei bedriftsnedlegging har også større sjanse for å falle ut av arbeidsstyrken enn menn som mister jobben, men denne forskjellen er mindre. Andelen arbeidarar som fell ut av arbeidsstyrken *på grunn av* ei bedriftsnedlegging ser difor ut til å vera noko mindre for kvinner enn for menn. Dette er i tråd med det vi fann i figur 1 da vi såg på andelen sysselsette.

Figur 1. Andelen som forlet arbeidsstyrken etter omstilling – menn og kvinner



Sjå tabell 1 for utvalskriterier.

Figur 3. Sjansen for å vera ute av arbeidstyrken for yngre og eldre arbeidarar



Koeffisientar frå probitregresjon. Vi kontrollerar for kjønn, alder, alder kvadrert, utdanning, ansiennitet, sivilstatu, bedriftsstørrelse, arbeidsmarknadsstorleik. Sjå tabell 1 for utvalskriterier.

Tabell 1 og 2 og figur 1 og 2 gir beskrivande statistikk utan at vi kontrollerer for at personane i eksperiment- og kontrollgruppa kan være ulike langs dimensjonar som påverkar sjansen for å finne ny jobb. Bruker vi regresjon til å kontrollera for næring, lokalisering, bedriftstorleik, kjønn, alder, erfaring, utdanning og familiesituasjon minskar forskjellen mellom eksperiment og kontrollgruppa i sjansen for å vera ute av arbeidsmarknaden til omkring 3,5 prosentpoeng etter fem år; sjå Figur 3, grafen for “Alle”.² Dette er vårt beste estimat på den langsiktige sysselsettingseffekten av bedriftsnedleggingar. Dette talet på 3,5 prosent er altså å tolka som den langsiktige sjansen for å forlata arbeidsmarknaden *på grunn av* omstilling når vi kontrollerer for observerbare forskjellar mellom arbeidarane, og når vi kontrollerer for uobserverbare forskjellar. Det siste kjem av at vi tenker oss som sagt at nedlegging av ei bedrift er å betrakta som eit naturleg eksperiment (og dei som slutta nokre år før nedlegginga er i eksperimentgruppa). Dette er talet er dermed å betrakta som vårt beste

² Sjå Huttunen, Møen og Salvanes (2006) for ein fullstendig analyse med eit noko anna utval.

estimat på effekten av nedlegging på å forlata arbeidsstyrken sidan vi i prinsippet kontrollerer både for observerbare og uobserverbare forskjellar mellom kontroll- og eksperimentgruppe.³ Effekten er altså tydeleg, men ikkje dramatisk når ein ser alle arbeidstakarar under ett. I Huttunen, Møen og Salvanes (2006) er det tilsvarande sannsynlegheten estimert til 4.72 etter fire år. I det arbeidet er det eit noko anna utval sidan ein nyttar både kraftige nedbenningar (30 prosent og meir i høve til året før) samt bedriftsnedleggingar, og året ein ser på omstilling er i ein lågkonjunktur (1991/92). Isolert sett kjem også dei som misser jobben ved nedbemanning noko dårlegare ut generelt sett enn dei som misser jobben ved nedlegging av ein bedrift. Det er rimeleg å tenka seg at nedbemanning også betyr at bedriftene seier opp lågproduktive fyrst. Vidare er det også nokså klart påvist at uføretrygding er avhengig av konjunktursykelen; det er større grad av uføretrygding i dårlege tider på arbeidsmarknaden (Dahl, Nilsen og Vaage, 2002). Oppsummert kan vi altså tenka oss effekten på å falle ut av arbeidsstyrken er eit estimat som måler ein reinare kausal effekt av nedbemanning enn i den tidlegare studine vår sidan ein kan hevda at den var hefta med ein viss grad av seleksjon frå dei to nemde forholda. Spørsmålet er om 3,5 prosent ut av arbeidsstyrken på lang sikt er eit stort eller lite tal? Det er svært lite forskning på dette området og det er vanskeleg å seia. Likevel finst det ein studie frå Sverige som finn at der er den tilsvarande sannsynlegheten mellom 1 og 2 prosent. Dette er ein betydeleg forskjell og det kan vera forskjellar ved trygdesystemet i dei to landa som gir ein slik forskjell.⁴

Det er imidlertid forskjellar i effekten av nedlegging avhengig av kva gruppe av arbeidstakarar vi ser på. Biletet endrar seg noko når ein skil mellom ulike grupper av arbeidstakarar. Vi ser i figur 3 at eldre arbeidstakarar har større vanskar med å finna jobb etter å ha vore gjennom ein omstillingsprosess enn yngre arbeidstakarar. Huttunen, Møen og Salvanes (2006) finn det same mønsteret for lågt utdanna arbeidskraft samanlikna med høgt utdanna arbeidskraft. Når vi splittar utvalet etter kjønn, viser regresjonsanalysen at menn har større sjanse for å falle ut av arbeidsmarknaden etter ei bedriftsnedlegging enn kvinner. Dette er same resultat som vi såg i figur 1 og 2.

Både Rege, Telle og Votruba (2009) og Bratsberg, Fevang og Røed (2010), studerer i tillegg effekten på uføretrygd direkte og ikkje som ut av arbeidsstyrken meir generelt som i

³ Vi må imidlertid leggja til at dette er ein såkalla "local average treatment" sidan det som i denne analysen gjer at arbeidarar misser jobben er nedlegging av bedrifter og ikkje td nedbemanning. Huttunen, Møen og Salvanes (2006) viser at dei som misser jobben ved store nedbemanningar har høgare sannsynleghet ved å forlate arbeidsstyrken enn dei som misser jobben ved bedriftsnedlegging. I tillegg kan det også vera slik at bedrifter som blir lagt ned er lokalisert til visse regionar og desse regionane kan ha ein arbeidsstokk og ein arbeidsmarknad som har ein negativt selektert arbeidsstyrke.

⁴ Dersom ein vil studera nærare rolla til trygdesystemet vil ein detaljert analyse av dei ulike rutene ut av arbeidsstyrken gi eit mykje meir informert bilde av samanhengen mellom trygdesystem og arbeidsmarknaden.

Huttunen, Møen og Salvanes (2006, 2011). Nå er nok desse to ulike definisjonane av å vera ute av arbeidsstyrken nokså like når dei gjeld dei aldersgruppene ein ser på som er nokså like for alle tre studien. Dei nyttar også delvis litt andre definisjonar av kva bedrifter dei ser på, kva som er med i utvalet etc. som kan gi noko ulike resultat.

Rege et al. (2009) har i grunnen et nokså likt oppsett som i Huttunen et al. Dei har med bedrifter som legg ned eller nedbemannar, same aldersgrupper og same tidsperiode, bedrifter i 1995-2000. Dei definerer utfall som på uføretrygd. Hovedresultatet er at dei som misser jobben ved bedriftsnedlegging og stor nedbemanning (meir en 60 prosent) har 24 prosent større sannsynlegheit for å vera på uføretrygd enn dei som arbeider i bedrifter som ikkje nedbemannar. Dette resultatet stemmer godt overeins med resultatet i Huttunen et al. (2006, 2011) der sannsynlegheiten aukar med 31 prosent for ein litt vidare definisjon av å vera ute av arbeidsstyrken. Som nemnd er definisjonen av nedbemanning nedlegging i Huttunen et al. litt mindre restriktiv ved at det er nedbemanning på 30 prosent eller meir (inklusive nedlegging).

Bratsberg et al. (2010) nyttar same årgangar, uføretrygd som utfall, nedbemanning meir enn 60 prosent som Rege et al., men dei nyttar bedrifter som går konkurs definert utifrå konkursregisteret (i tillegg til nedbemanning mellom 60 prosent og nedlegging) i staden for å definere nedlegging utifrå bedriftsstatistikken direkte. Ein skulle venta mindre målestøy ved bruk av desse dataene (for bedrifter som går konkurs men ikkje for dei som nedbemannar), og slik venta noko høgare effektar av nedbemanning. Resultata til Bratsberg et al. syner at effekten av å mista jobben ved nedbemanning og konkurs, er betydeleg høgare enn ved resultata til Rege et al. og Huttunen et al. For menn er det ei auke på 126 prosent for å enda på uførepensjon for menn (50 prosent for kvinner). Dette er effektar som er betydeleg høgare enn i dei to andre studiane. Forfattaren meiner dette har med målefeil ved nedlegging av bedrifter slik dei blir definert utifrå bedriftsstatistikken i høve til eit meir presist mål på konkurs utifrå konkursstatistikken. Det kan vera slik sjølvst, men det kan også vera andre ting. Det er forskjellar utover dette i oppsettet til Bratberg et al. som kan forklåra forskjellen. For det fyrste utgjør nedlegging av bedrifter berre ein mindre andel av nedlegging av jobbar; ca 10 prosent (Salvanes, 1997, Salvanes og , 2004). Slik sett er det ikkje urimeleg å tenka at det er andre faktorar som driv forskjellen. Huttunen et al. i sine arbeider sikrar at arbeidarar er like i treatment- og kontrollgruppe like før treatment skjer. Dei ser på arbeidstakarar i begge gruppene som har ei sterk tilknytning til arbeidslivet. Desse er dermed også likare etter nedbemanning og ein skulle venta større forskjellen dersom ein ikkje gjer denne betinginga. Vidare er det ikkje uproblematisk at dei finn at når dei tek omsyn til at også kontrollgruppa av

dei som jobbar i ”stabile” bedrifter også har nedbemanningar, større effektar av nedbemanning. Ein skulle venta mindre effektar enn når ein antar at kontrollgruppebedriftene har stabil arbeidskraft; sjå Huttunen et al. (2006, 2010a).

3.3 Tap av løn

Den viktigaste kostnaden ved omstilling er nok at fleire arbeidarar fell utanfor arbeidsstyrken på lang sikt enn det som ville ha vært situasjonen utan omstilling. Men dei som finn seg ny jobb att kan også vera påført kostnader. Figur 4 viser lønsutviklinga for dei som misser jobben utan å falle ut av arbeidsstyrken. Vi har analysert menn og kvinner kvar for seg. Vi samanliknar med to kontrollgrupper, dei som alltid er i jobb (stabile arbeidarar) og dei som vi hittil har nytta som kontrollgruppe, arbeidarar som ikkje missa jobben på grunn av bedriftsnedlegging i åra 1991-2002, men som kan bli sjuke, slutta sjølve, bli oppsagt av andre årsaker enn bedriftsnedlegging osv. Vi måler løn som årleg pensjonsgjevande inntekt. Pensjonsgjevande inntekt inneheld løn, inntekt som sjølvstendig næringsdrivande, sjuketrygd, arbeidslausestrygd og foreldrepenngar, men ikkje uførepensjon, rehabiliteringspenngar eller sosialstønad.

Frå figur 4 ser vi at eksperimentgruppa har eit lønsnivå som ligg under begge kontrollgruppene allereie før bedriftsnedlegginga. Ein faktor som kan forklare dette er at dei jobbar mindre. Arbeidarar som jobbar i bedrifter på randen av konkurs har auka sjanse for å vera permitter, jobbe redusert tid og ha mindre overtid. Ein annan faktor kan vera at dei som mister jobben grunna bedriftsnedlegging er negativt selekterte med omsyn til uobservert produktivitet mens dei stabile arbeidarane som blir i same bedrift, er positivt selekterte. Som forklart ovanfor kan ein bruke regresjon til å gjere gruppene meir like, men det er ikkje strengt naudsynt her. *Veksten* i løn før eksperimentgruppa vert omstilt er nokså lik for alle tre gruppene. Det er difor rimeleg å tru at forskjellane i lønsnivå ville ha fortsatt om ikkje eksperimentgruppa hadde vorte omstilt.

Dei som mister jobben har lågare lønsvekst i det to fyrste åra etter at bedrifta deira legg ned. Skulle dei hente inn det tapte måtte dei hatt *sterkare* lønsvekst i nokre år. Slik er det ikkje. Seinare har dei same vekst som andre arbeidarar. Frå figuren kan vi sjå at menn som kjem seg i arbeid att har eit varig lønstap på omlag 15 000 kroner per år eller 4,5%. Kvinner som kjem seg i arbeid att har eit varig lønstap på omlag 10 000 kroner per år eller 4,3%.

I figur 1A i appendiks viser vi lønsutviklinga for kvar kohort av omstilte frå 1991 til 2000. Det er tydeleg at lønstapet varierer sterkt konjunkturane. Dei som mista jobben i ei bedriftsnedlegging i 1991 då arbeidslausa var høg og den økonomiske veksten låg hadde ei

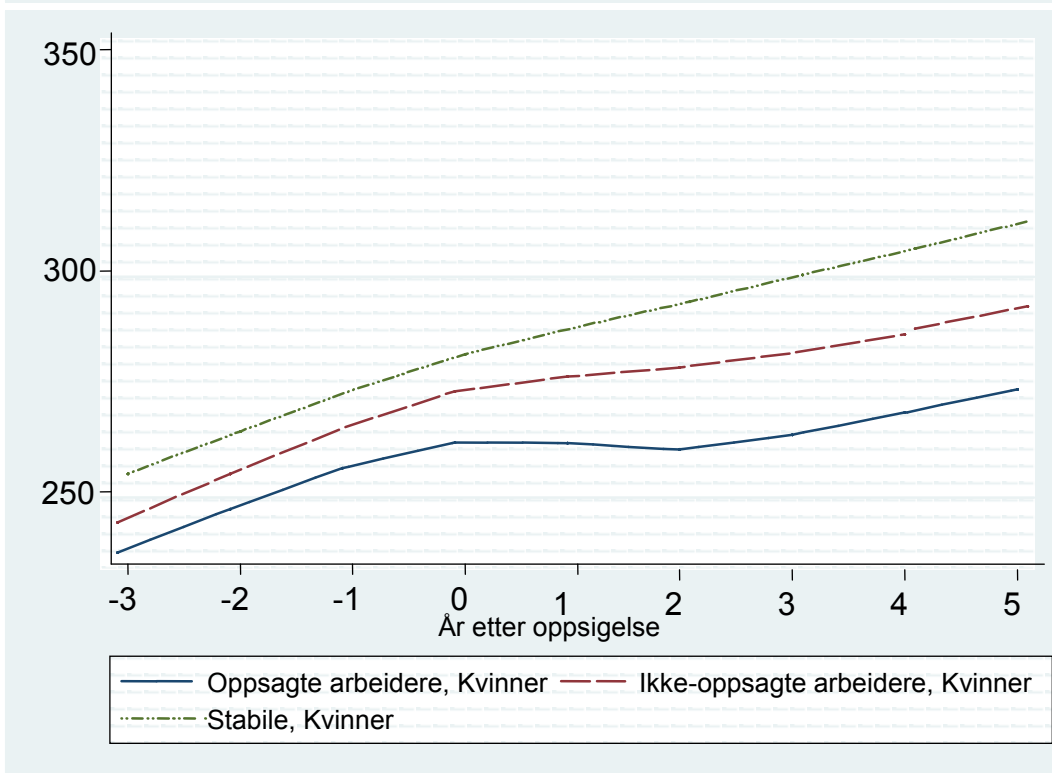
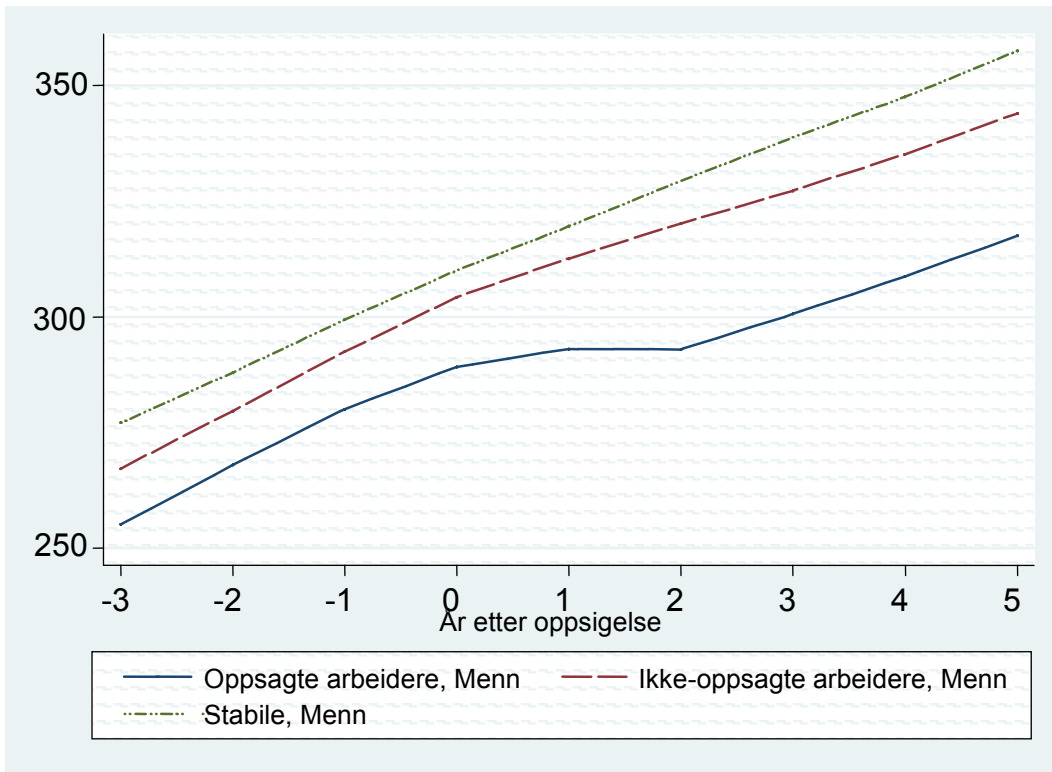
klårt dårlegare utvikling enn kontrollgruppa, mens dei som missa jobben i ei bedriftsnedlegging på midten av 1990-talet då veksten tok seg opp at og arbeidsløysa fall ser ikkje ut til å ha hatt noko lønstap å snakka om.

4. Oppsummering

På kort sikt er moglege kostnader ved omstilling arbeidslause og at ein går ned i løn fordi ein misser humankapital som var knytta til den jobben ein hadde. På lengre sikt er truleg den viktigaste kostnaden at nokre arbeidarar fell ut arbeidsmarknaden. Dei vert demotiverte, langvarig sjuke eller uføre.

Vi finn at omlag 77 prosent av dei som mista jobben i 1991-2000 er i ny jobb etter eitt år. I kontrollgruppa er 95 prosent i jobb. Det å mista jobben i ei bedriftsnedlegging minskar altså på kort sikt sjansen for for å vera sysselsett med 18 prosentpoeng. Det er mykje, men differansen fell over tid. Etter fem år er 12,3 prosent heilt ute av arbeidsstyrken. På same tidspunkt har 8,3 prosent av kontrollgruppa falle ut av arbeidsstyrken. Sjansen for å falle ut av arbeidsstyrken aukar soleis med 5 prosentpoeng om ein vert råka av ei bedriftsnedlegging. Brukar vi regresjon til å kontrollera for observerbare karakteristika minskar forskjellen mellom eksperiment- og kontrollgruppa til omkring 3,5 prosentpoeng etter fem år. Eldre arbeidstakarar og arbeidstakarar med låg utdanning har større vanskar med å finna jobb etter å ha vore gjennom ein omstillingsprosess enn yngre arbeidstakarar og arbeidstakarar med høg utdanning. Omkring 8,5 prosent av dei som misser jobben ved at ei bedrift legg ned, får jobb i ei anna bedrift innan same føretaket.

Figur 4. Pensjonsgjevande inntekt (1000 NOK) før og etter omstilling



Sjå tabell 1 for utvalskriterier.

4 Oppsummering

På kort sikt er moglege kostnader ved omstilling arbeidslause og at ein går ned i løn fordi ein misser humankapital som var knytta til den jobben ein hadde. På lengre sikt er truleg den viktigaste kostnaden at nokre arbeidarar fell ut arbeidsmarknaden. Dei vert demotiverte, langvarig sjuke eller uføre.

Vi finn at omlag 77 prosent av dei som mista jobben i 1991-2000 er i ny jobb etter eitt år. I kontrollgruppa er 95 prosent i jobb. Det å mista jobben i ei bedriftsnedlegging minskar altså på kort sikt sjansen for for å vera sysselsett med 18 prosentpoeng. Det er mykje, men differansen fell over tid. Etter fem år er 12,3 prosent heilt ute av arbeidsstyrken. På same tidspunkt har 8,3 prosent av kontrollgruppa falle ut av arbeidsstyrken. Sjansen for å falle ut av arbeidsstyrken aukar soleis med 5 prosentpoeng om ein vert råka av ei bedriftsnedlegging. Brukar vi regresjon til å kontrollera for observerbare karakteristika minskar forskjellen mellom eksperiment- og kontrollgruppa til omkring 3,5 prosentpoeng etter fem år. Eldre arbeidstakarar og arbeidstakarar med låg utdanning har større vanskar med å finna jobb etter å ha vore gjennom ein omstillingsprosess enn yngre arbeidstakarar og arbeidstakarar med høg utdanning. Omkring 8,5 prosent av dei som misser jobben ved at ei bedrift legg ned, får jobb i ei anna bedrift innan same føretaket.

Klart den styrste effekten av omstilling i Noreg er at sannsynlegheten for å forlata arbeidsstyrken aukar, og samla sett finn Huttunen, Møen og Salvanes at sannsynleghet aukar med 31 prosent å forlata arbeidsstyrken (dvs primært gå ut i uførpensjon) ved omstilling samanlikna med dei som ikkje jobbar i omstillingsbedrifter. Rege, Telle og Vorturba (2010) finn effektar i same storleiksorden. Bratsberg, Fevang og Røed (2010) finn tre gonger så store effekt. Det er få studier frå andre land å samanlikna desse funna for Noreg med.

Lønnsnedgangen av å miste jobben er relativt liten og forskjellen avtar raskt over tid (Huttunen, Møen og Salvanes; Rege, Telle og Voturba, 2010). Dette står i sterk kontrast til funna frå USA på 80-talet og for Tyskland på 80-talet i begge høve under den store de-industrialiseringa, men meir i stil med kva ein finn for andre Europeiske land. Både Rege et al. og Bratsberg et al. finn at helsa (målt ved dødelegheten) aukar ved omstillingar i Noreg.

Referansar

- Albæk, K., M. Van Audenrode og M. Browning (2002): "Employment protection and the Consequences for Displaced Workers", in P.J. Kuhn (ed.): *Losing Work, Moving On. International Perspectives on Worker Displacement*, W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Bender, S., C. Dustmann, D. Margolis, og C. Meghir (2002): "Worker Displacement in France and Germany", in P.J. Kuhn (ed.): *Losing Work, Moving On. International Perspectives on Worker Displacement*, W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Carneiro, A. og P. Portugal (2004): "Wages and the risk of displacement", Mimeo.
- Dahl, Svenn-Åge, Nilsen, Øivind A. og Vaage, Kjell (2002), "Work or retirement? Exit routes for Norwegian elderly" *Applied Economics*, Vol. 32(14), pp. 1865-1876
- Dale-Olsen, H (2007): "Lykke og glede – interessante begreper for politikk og forskning?" i *Søkelys på arbeidslivet*, 3/2007: 361-374, Institutt for samfunnsforskning
- Edin, P.-A. (1989): "Unemployment Duration and Competing Risk: Evidence from Sweden." *Scandinavian Journal of Economics*, 94 (4): 639-653.
- Eliason, M. (2005): "Individual and Family Consequences of Involuntary Job Loss", PhD Dissertation, School of Business, Göteborg University.
- Foster, L., J. Haltiwanger, og C.J. Kriszan (1998). "Aggregate productivity growth: Lessons from microeconomic evidence" NBER working paper 6803.
- Foster, L., J. Haltiwanger, og C.J. Kriszan (1998). "The link between aggregate and micro productivity growth: Evidence from retail trade" NBER working paper 9120.
- Fredriksen, A., R. Ibsen, M. Rosholm og N. Westergård-Nielsen (2006): "Labour Market Signalling and Unemployment Duration: An Empirical Analysis Using Employer-Employee Data", IZA Discussion Paper 2132
- Grasdal A.L., K.G. Salvanes og K. Vaage (2005): "Industry Restructuring and Sickness Absenteeism. A Microeconomic Analysis Using Matched Employer-Employee Data", Memo, University of Bergen.
- Huttunen K., J. Møen og K.G. Salvanes (2006): "How Destructive is Creative Destruction? Investigating Long-term Effects of Worker Displacement", DP /06, Norwegian School of Economics, Bergen.
- Huttunen K., J. Møen og K.G. Salvanes (2009): "Bedriftsnedlegging, omstillingsevne og regional mobilitet i norsk økonomi" vedlegg til *Perspektivmeldingen 2009*, St.meld. nr. 9, 2008-2009. Finansdepartementet.

- Huttunen K., J. Møen og K.G. Salvanes (2011): "How Destructive Is Creative Destruction? Effects of Job Loss on Job Mobility, Withdrawal and Income" forthcoming *Journal of the European Economic Association*.
- Jacobson, L.S., R.J. LaLonde og D.G. Sullivan (1993): "Earnings Losses of Displaced Workers", *American Economic Review*, 83(4): 685-709.
- Nybø, G. (1983). *Hjørnesteinsbedrifter legges ned. Yrkestilpasning og sosial ulikhet etter konkursen ved Stavanger Stål*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Rege, M., K. Telle og M. Votruba (2005): "The Effect of Plant Downsizing on Disability Pension Utilization", Discussion Papers No. 435, Statistics Norway.
- Røed, K. og E. Fevang (2005): "Organisational Change, Absenteeism and Welfare Dependency", Memorandum 20/2005, University of Oslo.
- Rønsen, M., S. Westin, H. Goldstein og S. Strøm (1993): "Long-term Effects of a Plant Closure: a Multistate Duration Analysis of Event History Data in a Ten-Year Follow-Up Study", *Labour*, 7(2): 67-90.
- Stevens, A. H., 1997. "Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses", *Journal of Labor Economics*, 15(1): 165-88
- Westin, S. (1990): "The structure of a factory closure: individual responses to job-loss and unemployment in a 10-year controlled follow-up study", *Social Science and Medicine*, 31(12): 1301-1311.

