

FORSVARET MOT ARBEIDSLEDIGHET

En undersøkelse av ledighet blant vernepliktige

soldater ved dimisjon.

Hanne Bogen

Jens B. Grøgaard

FAFO 1987

FAFO-rapport R6:87
ISBN 82-7422-009-9
ISSN 0801-6143

INNHOILDSFORTEGNELSE

FORORD	I
0 SAMMENDRAG OG ANBEFALINGER	III
1 INNLEDNING	1
1.1 Mandat og målsettninger	3
1.2 Undersøkelsesopplegg, respons og usikkerhet	4
1.3 Rapportens innhold	8
1.4 Noen tiltak mot dimittendledighet	9
2 ARBEIDSLEDIGHET. EN BEGREPSAVKLARING	15
2.1 Registrert og skjult ledighet. Arbeidssøkere uten arbeidsinntekt	16
2.2 Grupper av aktive arbeidssøkere. Formell og uformell arbeidssøking	17
2.3 Arbeidsledige som ikke tilfredsstiller AKU's aktivitetskriterium	26
2.4 Endringer i registreringstilbøyelighet og i orientering blant arbeidssøkere på 80-tallet?	27
2.5 Konklusjon	
3 ARBEIDSLEDIGHET BLANT DIMITTENDENE	33
3.1 Ledighetens omfang	33
3.2 Ledighetens sammensetning	37
3.3 Ledighetsnivå og dimisjonstidspunkt	43
3.4 Ledighetsnivå i forsvarsgrenene. Førtdidsdimittering	50
3.5 Ledighetens varighet	59

4 HVEM "VELGES UT" TIL LEDIGHET?	63
4.1 Litt om årsaker til ledighet	63
4.2 Dimittendenes yrkes- og utdanningsvalg. En grovskisse	72
4.3 Beskrivelse av seleksjon til ledighet blant gutter i alderen 16-19 år	75
4.4 Beskrivelse av seleksjon til ledighet ved dimisjon	88
4.5 Modeller som kaster lys over seleksjonen til ledighet	93
4.6 To ledighetseffekter: "Brutt livsløp" og registreringstilbøyelighet	107
4.7 Oppsummering/Konklusjon	108
 5 FORSVARETS INFORMASJONSTILTAK OG DE VERNEPLIKTIGES AKTIVITET UNDER OG UMIDDELBART ETTER FØRSTEGANGSTJENESTEN	 110
5.1 Innledning	110
5.2 Forsvarets informasjonstiltak om arbeid og utdanning	111
5.3 Forsvarets undersøkelse om arbeid og utdanning	120
5.4 Arbeids- og skolesøkingstrategier under førstegangstjenesten	130
5.5 Arbeidssøking etter dimisjon	143

LITTERATURLISTE

VEDLEGG

FORORD

Denne rapporten er sluttrapport fra prosjektet "Forsvaret mot arbeidsledighet". Prosjektet hadde to hovedmålsettinger. For det første skulle det kartlegge omfanget (og sammensetningen) av arbeidsledighet blant vernepliktige som dimitterer fra førstegangstjenesten. For det andre tok prosjektet sikte på å vurdere ulike tiltak mot dimittendledighet.

Prosjektet er i sin helhet finansiert av Forsvarsdepartementet, og har strukket seg over ett år. Finansieringen tilsvarer ett forskerårsverk ved FAFO.

Jens B. Grøgaard har ledet prosjektet. Hanne Bogen har vært prosjektmedarbeider siden medio februar d.å. Ole Fredrik Ugland har velvillig assistert prosjektteamet under store deler av datainnsamlingen og tilretteleggingen av datamaterialet.

Forsvarsdepartementet oppnevnte følgende referansegruppe for prosjektet:

- * Morten Larsen (1.kons. kontoret for soldatsaker, FD) (leder)
- * Asbjørn Halvorsen (oblt. sjef velferdstjenesten, FO)
- * Arnold Blix (oblt. sjef org.kont., FO)
- * Per A. Berg (maj. GKK)
- * Hjalmar Rande (Undervisningsinspektør, Voksenoppl., Luftforsvaret)
- * Tor Berge, Geir Dalholt, Nils Hole og Anders Røil (alle fra Landsutvalget for tillitsmenn i Forsvaret).

Vi må rette en spesiell takk til referansegruppen for et meget stimulerende, engasjert og lærerikt samarbeid gjennom hele prosjektperioden.

Takk til G. von Krogh (kommandørkapt), Ulf Andreassen (maj) og Ola Maalen (maj) for tilrettelegging og trekking av utvalg fra Forsvarets registre.

Vi takker også Ole Fredrik Ugland, Stian Grøgaard og Hardis P. Grøgaard for at de velvillig stilte opp når vi trengte hjelp til koding og punching av data.

Vi må også takke kolleger og venner ved FAFO for kommentarer og nyttige innspill underveis i prosessen. En spesiell takk til Arvid Fennesfoss, som alltid er generøs med sine kunnskaper og idéer, og takk til Axel Pedersen og Jon Hippe for nyttige kommentarer til kapittel 4 i rapporten. Eventuelle feil og mangler som måtte forekomme i rapporten er helt og holdent forfatterens ansvar.

Hanne Bogen har utarbeidet kapittel 5, mens Jens B. Grøgaard har utarbeidet kapitlene 1-4.

Hovedrapporten er supplert med to vedlegg. Grøgaard 1987A diskuterer utvalgsproblemer og problemer i tilknytning til estimering av ledighetsnivå i utvalget. Grøgaard 1987B omhandler Forsvarets Voksenopplæring med utgangspunkt i utvalgsundersøkelsen.

FAFO juni 1987

Hanne Bogen

Jens B. Grøgaard

0 SAMMENDRAG OG ANBEFALINGER.

SAMMENDRAG.

1 Innledning.

Undersøkelsens viktigste informasjonskilde er en postenquete som ble sendt til et representativt utvalg vernepliktige dimittender fra de fire kontingentene juli 1985 - april 1986. Intervjuene ble gjennomført høsten 1986 og våren 1987 (dvs. ca. ett år etter dimisjon). 77% av dimittendene i utvalget besvarte spørreskjemaet (svarprosent av netto utvalg). Utvalgsundersøkelser er beheftet med usikkerhet. Usikkerhetsmarginer ved generalisering av resultater (observasjoner) fra utvalg til populasjon (av dimittender fra de fire kontingentene) er diskutert i innledningskapitlet (kapittel 1) og i vedlegg til denne sluttrapporten (Grøgaard, 1987A).

Innledningskapitlet gir også en oversikt over ulike tiltak mot arbeidsledighet under førstegangstjenesten og umiddelbart etter dimisjon. Vi skiller mellom tiltak som primært fanger opp problemgruppen, tiltak som stimulerer vernepliktige til arbeids- og utdanningsrettet aktivitet under førstegangstjenesten og tiltak som på en eller annen måte kombinerer disse strategiene. Vi diskuterer bl.a. virkningen av ordningen med dagpenger, virkningen av førtidsdimittering (til arbeid eller skole) og Forsvarets registrerings- og informasjonstiltak under førstegangstjenesten.

2 Arbeidsledighet: En begrepsavklaring.

Kapittel 2 diskuterer noen viktige definisjoner av arbeidsledighet. Samtidig gir avsnittet en beskrivelse av ledighetsutviklingen i Norge på 80-tallet. Det er særlig tre ledighetsbetegnelser som må holdes atskilt:

- * Registrert arbeidsledighet
- * Arbeidssøkere uten arbeidsinntekt
- * Skjult arbeidsledighet

En registrert arbeidsledig er en person som melder seg som helt ledig ved arbeidsformidlingen. Arbeidssøking via et arbeidskontor (eller et velferdskontor i Forsvaret under førstegangstjenesten) kalles gjerne formell arbeidssøking. Man henvender seg til arbeidsgiver via en autorisert kanal. En arbeidssøker uten

arbeidsinntekt er nødvendigvis ikke registrert arbeidsledig. Man kan f.eks. henvende seg til arbeidsgiver direkte, man kan henvende seg via venner, familie og bekjente, man kan svare direkte på stillingsannonser og man kan markedsføre seg selv gjennom egen annonsering. Dette kalles gjerne uformelle arbeidssøkingstrategier. Dermed må vi også være åpne for at det finnes arbeidsledighet som ikke er registrert hos arbeidskraftmyndighetene. Hvis vi krever at en arbeidsledig må søke arbeid aktivt, kan vi definere en skjult ledig som en uformell arbeidssøker uten arbeidsinntekt. Ved å knytte skjult ledighet til begrepet arbeidssøker uten arbeidsinntekt, blir f.eks. Statistisk Sentralbyrå's arbeidskraftundersøkelse (AKU) i stand til å fange opp skjult ledighet i Norge.

Kapittel 1 konkluderer med en klassifikasjon av arbeidsledighet som kombinerer dimensjonene registrert/skjult ledighet og aktiv/ikke-aktiv arbeidssøking. Denne inndelingen av arbeidsledighet anvendes i studiet av arbeidsledighetens sammensetning blant dimitterte soldater (kapittel 3).

3 Arbeidsledighet blant dimittendene.

Kapittel 3 diskuterer dimittendledighetens omfang, sammensetning og varighet.

Høy registrert ledighet.

Registrert ledighet blant dimitterte soldater har vært (og er) vesentlig høyere enn ledighetsnivået i andre grupper det er naturlig å sammenligne dimittendene med. Hvis vi måler ledighetsnivå blant dimittendene i prosent av samlet dimisjonsstyrke og ledighet i sammenlignbare grupper i prosent av den gruppespesifikke arbeidsstyrken (summen av yrkesaktive og ledige), finner vi at registrert ledighet blant dimitterte soldater var:

- * Gjennomgående 7-9 ganger høyere enn total registrert ledighet (for alle) i perioden 1980-86.
- * Gjennomgående 4 ganger høyere enn registrert ledighet blant ungdom (16-24 åringer) (samme periode).
- * Gjennomgående 2-3 ganger høyere enn ledighet blant ungdom i følge Statistisk Sentralbyrå's arbeidskraftundersøkelse (AKU) (samme periode).

Siden registrert ledighet blant dimittendene var 2-3 ganger høyere enn ledighetsnivået blant unge arbeidssøkere uten arbeidsinntekt (som omfatter skjult ledighet), kan dimittendledighetens nivå ikke knyttes til "normal" skjult ledighet i ungdomsgruppen. Den meget høye ledigheten blant dimitterte soldater er mao. ikke en effekt av høy registreringstilbøyelighet alene! (dvs. av at dimittender opparbeider dagpengegrunnlag under førstegangstjenesten, mens mange ungdommer forøvrig ikke kommer til arbeidskontoret fordi de ikke har opptjent slike rettigheter).

For det andre er det en tendens til at når ledighetsnivået øker i sammenlignbare grupper (f.eks. blant ungdom), øker ledighetsnivået blant dimittendene vesentlig mer. I 1983 og 1984 var registrert ledighet i Norge minst 3% (av arbeidsstyrken). Samtidig nådde ungdomsledigheten sitt høyeste nivå på 70- og 80-tallet. Ungdomsledigheten var da 8-9% (av arbeidsstyrken) ifølge AKU. Samtidig var registrert ledighet blant dimitterte soldater:

- * 9-10 ganger høyere enn generell ledighet.
- * 4-5 ganger høyere enn registrert ledighet blant ungdom.
- * 3-4 ganger høyere enn ungdomsledighet ifølge AKU (unge arbeidssøkere uten arbeidsinntekt).

Det høye ledighetsnivået blant dimitterte soldater indikerer at det skjer en spesielt inkluderende seleksjon til ledighet når så mange unge gutter står på terskelen til arbeidsmarkedet på en gang. Vår arbeidshypotese har vært at dette først og fremst er en effekt av "brutt livsløp", dvs. at verneplikten griper inn i unge menneskers "normale" etablering på arbeidsmarkedet (direkte eller via utdanning), og at strømmen av arbeidssøkende ungdommer i forbindelse med dimisjon skaper et akutt sysselsettingsproblem i en avgrenset periode. Arbeidsmarkedet har rett og slett ikke kapasitet til å absorbere så mange arbeidssøkende ungdommer hvert kvartal.

Høy registreringstilbøyelighet.

Registreringstilbøyeligheten blant dimitterte soldater med sysselsettingsproblemer er høy etter norske forhold. Det oppdager vi ved å sammenligne observasjoner i vår utvalgsundersøkelse med AKU i 1985 og 1986. AKU måler en registreringstilbøyelighet på 50-60% blant arbeidssøkere uten arbeidsinntekt i 1985 og 1986. Til sammenligning svarte minst 80% av vernepliktige som verken

hadde arbeid eller skole ved dimisjon, at de mottok dagpenger (dvs. at de registrerte seg som helt ledige arbeidssøkere ved det lokale arbeidskontoret etter dimisjon). Disse målingene må oppfattes som "signifikant forskjellige". Innføringen av dagpenge-rettigheter i tilknytning til avtjent verneplikt (ved Kgl. res. av 25. mai 1973) har åpenbart stimulert vernepliktige med sysselsettingsproblemer til å prøve det lokale arbeidskontoret. Denne ordningen synliggjør problemets omfang for arbeidskraftmyndighetene (og for offentligheten ellers), men kan - isolert sett - ikke forklare det høye ledighetsnivået som sådan.

Bare 1 av 10 "ferierte" på trygd!

Vi brukte klassifikasjonen av ledighet til å inndele arbeidsledige dimittender etter hovedbeskjeftigelse (aktivitet) umiddelbart etter dimisjon. 85% av de registrerte ledige dimittendene i vårt utvalg svarte at de enten søkte arbeid eller at de søkte både arbeid og skole etter dimisjon. (Bare) 4% svarte at de utelukkende søkte skole, mens 1 av 10 (11%) oppgav ferie som hovedbeskjeftigelse etter dimisjon. Almenheten vil nok oppfatte denne siste gruppen arbeidsledige dimittender som "trygdemisbrukere". Disse ungdommene ferierte på trygd i stedet for å ta seg sommerjobb. Dette synspunktet forutsetter at det virkelig er lokale arbeidstilbud etter dimisjon. Her er mulighetene ujevnt fordelt på landsbasis. Registrerte ledige dimittender er overrepresentert i de fem nordligste fylkene, og det er en sammenheng mellom ledighetsnivå lokalt og den enkeltes "sannsynlighet" for å dimittere til arbeidsledighet etter førstegangstjenesten. Andelen skjulte ledige (etter eget utsagn) utgjorde ca. 2% av alle dimittendene. Blant disse oppgav 4 av 10 at ferie var hovedbeskjeftigelse etter dimisjon. Det var ingen rene skolesøkere i denne gruppen.

Vi innførte kategorien skjult ledighet etter vår definisjon ("observatørens definisjon") for å kontrollere om det var rimelig grunn til å utvide "problemgruppen" ved dimisjon. Vi stilte relativt strenge krav til skjult ledighet etter vår definisjon. Dimittendene måtte oppgi arbeidssøking som en av hovedaktivitetene etter dimisjon, de måtte oppgi en sammenhengende ledighetsperiode på en måned eller mer etter dimisjon (to måneder i juni-juli) og de måtte ikke oppgi ferie som en av aktivitetene etter

dimisjon. Til sammenligning krever AKU at man ikke har hatt inntektsgivende arbeid siste uke før registreringen for å bli regnet som arbeidsledig. Vi fant en skjult ledighet på 2% av dimittendgruppen også etter denne definisjonen, men da var bare 4 av 10 skjulte ledige etter eget utsagn med i den nye definisjonen av skjult ledighet (observatørens definisjon). Denne kontrollen illustrerer følgende:

- * Noen respondenter som svarte at de hadde sysselsettingsproblemer gjorde relativt liten innsats for å "løse floken" (10% av de registrerte ledige og 40% av de skjulte ledige etter eget utsagn).
- * Noen dimittender som svarte at de ikke hadde sysselsettingsproblemer etter førstegangstjenesten brukte relativt lang tid før de ble sysselsatt (1-2% av dimittendene).
- * Registreringstilbøyeligheten i dimittendgruppen er (fortsett) meget høy. Hvis vi inkluderer dimittender vi mener hadde overgangsproblemer, og ekskluderer dimittendener som vi mener gjorde liten innsats for å løse problemet, er registreringstilbøyeligheten fortsatt 80-90% i dimittendgruppen.

Relativt korte ledighetsperioder.

Er ledighetsproblemet akutt, eller er det tale om langvarig ledighet etter dimisjon?

Registrerte ledige dimittender hadde gjennomgående korte ledighetsperioder etter dimisjon. 40% var sysselsatt innen en måned og 80% var sysselsatt innen to måneder etter dimisjon.

Halvparten av de registrerte ledige dimittendene som fikk et arbeidstilbud innen seks måneder etter dimisjon, fikk tilbud fra arbeidskontoret. Registrerte ledige dimittender er like lite eller mye kresne som andre sysselsatte dimittender som prøver arbeidsformidlingen. 1/3 av dimittendene som fikk arbeids- eller opplæringstilbud på arbeidskontoret tok ikke imot tilbudet (av ulike grunner), mens 2/3 takket ja. De som takket nei, skaffet seg arbeid på egenhånd. I vårt utvalg var det 16% av de registrerte ledige dimittendene som fikk et arbeids- eller opplæringstilbud fra arbeidsformidlingen innen en måned etter dimisjon, mens 40% fikk et arbeids- eller opplæringstilbud i løpet av seks

måneder etter dimisjon. Utvalgstallet rimer bra med Arbeidsdirektoratets egen telling av registrerte ledige dimittender som fikk arbeids- eller opplæringstilbud innen utgangen av en måned etter dimisjon. I oktober 1985 fikk 12% av de registrerte ledige dimittendene tilbud fra arbeidsformidlingen innen utgangen av måneden. I april 1986 økte denne andelen til 20%.

Relativt få langtidsledige.

Det var ca. 20% av de registrerte ledige dimittendene i utvalget (ca. 2% av totalt utvalg) som ikke kom inn på arbeidsmarkedet innen seks måneder etter dimisjon. 3/4 av disse dimittendene fikk (sannsynligvis) skoleplass, mens 1/4 ble langtidsledige. Langtidsledighet er med dette like utbredt blant dimittendene som i den norske arbeidsstyrken i 1985-86, dvs. ca. 0,5% av alle (hhv. dimittender og yrkesaktive pluss ledige).

Den vanligste arbeidssøkingstrategien blant registrerte ledige dimittender (foruten å søke arbeid via arbeidskontoret) er direkte henvendelse til arbeidsgiver og svar på stillingsannonser.

Førtidsdimittering er et effektivt sysselsettingstiltak.

Førtidsdimittering til arbeid eller skole er et viktig sysselsettingstiltak under førstegangstjenesten. I praksis løser dette enkelttiltaket mange vernepliktiges problem med å tilpasse dimisjon til skolestart eller til et oppdukkende aktuelt jobbtilbud. Hvis vi ser bort fra vernepliktige som skaffet seg fast arbeid før innkalling til førstegangstjenesten og som fikk dette arbeidet tilbake ved dimisjon, "forklarte" førtidsdimittering til skole eller arbeid ca. 1/3 av variasjonen i variabelen sysselsatt/arbeidsledig umiddelbart etter dimisjon. Dette tolker vi som faktorens evne til å forklare tilbøyeligheten til å dimittere til arbeid eller skole etter førstegangstjenesten (blant de som ikke hadde ordnet seg før innkalling). Hvis vi ser bort fra ordningen med dagpenger, er førtidsdimittering det mest effektive sysselsettingstiltaket ved dimisjon. Dagpengene har bl.a. som oppgave å motivere vernepliktige med sysselsettingsproblemer til å la seg registrere som arbeidssøkere ved dimisjon, og er meget effektivt i så måte.

Dette forhindrer ikke at førtidsdimittering også er et problematisk tiltak. Hvis vi ser bort fra hensynet til beredskapen ved avdelingene, har utstrakt førtidsdimittering til skole eller arbeid velferdsmessige konsekvenser for de soldatene som blir igjen ved avdelingene. Det kan f.eks. bli vanskeligere å få innvilget velferdspermisjoner for de gjenværende soldatene. Selv om tiltaket er meget effektivt som sysselsettingstiltak (det løser et fundamentalt tilpasningsproblem for mange vernepliktige), har tiltaket andre virkninger som må taes med i en samlet vurdering av tiltakets konsekvenser. Vi har ikke vurdert slike velferds-messige virkninger i denne undersøkelsen.

Vi måler lavere ledighet i Sjøforsvarets kontingenter enn i kontingentene fra Hæren og Luftforsvaret. Denne forskjellen forklares i sin helhet av ulik praksis med førtidsdimittering i forsvarsgrenene (Sjøforsvaret førtidsdimitterer vernepliktige i størst omfang). 1/4 av hele effekten av førtidsdimittering på sysselsettingssituasjonen etter dimisjon kan knyttes til om man tjenestegjør i Sjøforsvaret versus i en av de andre forsvarsgrenene. Kontrafaktisk kan vi hevde at hvis forsvarsgrenene hadde innvilget førtidsdimittering i samme omfang, ville de også (høyst sannsynlig) hatt samme ledighetsnivå ved dimisjon. Dette er en illustrasjon på tiltakets effektivitet i ledighetssammenheng.

4 Hvem "velges ut" til ledighet?

I kapittel 4 studeres seleksjonen til ledighet blant dimittendene. Kapitlet sier i prinsippet mer om hvem som dimitterer til ledighet (hvordan) enn årsaken til at noen blir ledige mens andre får arbeid eller skoleplass ved dimisjon (hvorfor). Vi har ikke hatt ambisjoner om å utvikle en egen teori om dimittendledighet som sådan. Det forutsetter studier både av etterspørselen etter arbeidskraft og tilbudet av arbeidskraft ved dimisjon. Siden vår viktigste informasjonskilde er et spørreskjema, må tyngdepunktet i "forklaringene" legges på individtilknyttede forhold (valg, preferanser osv., dvs. forhold som særlig påvirker tilbudet av arbeidskraft). Det forhindrer ikke at vi er i stand til å peke på faktorer som også må innta en sentral plass i en større teori om seleksjon til ledighet blant unge gutter som kommer ut på arbeidsmarkedet etter avtjent verneplikt.

En grovskisse av dimittendenes livsløp.

Kapitlet skisserer grovt dimittendenes livsløp ("karrierestige") fra avsluttet obligatorisk skolegang til 1/2 - 1 år etter dimisjon. Minst 80% valgte videregående skole etter 9. klasse i ungdomsskolen. Dette gir nok et bilde av det "normale" guttervalget ved 15-16 års alder i Norge på 80-tallet. 1 av 10 fikk lærlingskontrakt med en gang, mens de resterende 10% gikk rett ut i arbeid. Ved innkalling befinner 24% av dimittendene seg i en skolesituasjon, mens nærmere 70% er i arbeid. 2/3 av disse (70%) guttene hadde fast arbeid før innkalling, mens 1/3 hadde "løs" tilknytning til arbeidsmarkedet (tiltak, strøjobb, midlertidig jobb osv.). Ved dimisjon går 16% rett inn i skole. Denne andelen øker (sannsynligvis) til mer enn 30% 1/2 - 1 år etter dimisjon. Det innebærer at en rekke primært utdanningsorienterte ungdommer prøver seg på arbeidsmarkedet både før innkalling til førstegangstjenesten og umiddelbart etter dimisjon, før de igjen fortsetter sitt utdanningsløp. Halvparten av dimittendene hadde fast jobb før innkalling til førstegangstjenesten. 42% fikk jobben tilbake ved dimisjon, og de fleste av dimittendene som ikke gikk tilbake til sin tidligere jobb, svarer at de ønsket en annen jobb. Det er 24 personer i utvalget som ikke fikk en fast jobb tilbake selv om de ønsket det. Hvis dette generaliseres til hele kontingenten av vernepliktige i perioden juli 1985 - april 1986, kan vi hevde at 300-400 dimittender kan ha vært utsatt for et lovbrudd (usakelig oppsigelse) i forbindelse med førstegangstjenesten. Kommer man i en slik situasjon, er sjansen for å dimitttere til ledighet 3 ganger større enn for f.eks. dimittender uten utdanning ut over obligatorisk skolegang.

Ledighetsnivået fordobles fra innkalling til dimisjon. Dette tolker vi som det rene uttrykket for livsløpseffekten. Økningen synliggjøres ved at de fleste (drøyt 80%) registrerer seg, mens årsaken må knyttes til at så mange prøver seg på arbeidsmarkedet på en gang (manglende absorpsjonskapasitet på arbeidsmarkedet).

I resten av kapittel 4 sammenlignes seleksjonen til ledighet før innkalling til militærtjeneste med seleksjonen til ledighet etter dimisjon. Etter vårt skjønn er det flere eiendommelige (eller overraskende) resultater her. Vårt premiss er at de observerte sammenhengene kan generaliseres (innenfor en usikkerhetsmargin)

til populasjonen av dimittender i en situasjon der generell ledighet (i Norge) er ca. 2% (av arbeidsstyrken). Vi tolker ledighetsandelene i ulike grupper av dimittender som en indikator på en gruppespesifikk "ledighetsforventning" ved dimisjon.

Utdanning og yrkespraksis.

I utgangspunktet regnet vi med at dimittendenes utdanning og yrkespraksis før innkalling til førstegangstjenesten var to sentrale forhold som hver for seg eller i kombinasjon ("samspill") påvirket den enkeltes sysselsettingsmuligheter (arbeid eller skole) ved dimisjon. Videre regnet vi med at den enkelte soldat kunne kompensere for et svakt utgangspunkt (f.eks. lite yrkeserfaring) ved aktiv skole- og arbeidssøking og aktiv kursvirksomhet under førstegangstjenesten. Disse formodningene ble bare delvis bekreftet i vår undersøkelse.

Ledighetsforventning før innkalling.

Vi begynner forsåvidt med en trivialitet. Skolegang er en effektiv buffer mot ledighet blant unge gutter før innkalling til militærtjeneste. I vårt utvalg hadde 40% av ungdommene som gikk rett ut i arbeid etter 9-årig skole, ledighetserfaringer før militærtjenesten. Dimittender som fullførte en 3-årig utdanning, hadde en "ledighetsforventning" på 10%. Samtidig vet vi at mange med 3-årig utdanning fra videregående skole prøvde seg på arbeidsmarkedet før innkalling til militæret. I utgangspunktet representerer denne prosentforskjellen en skjerming mot ledighet som virker på tre måter:

1. Noen befinner seg under utdanning i hele perioden fra 9. klasse til innkallingstidspunkt. Disse personene er fullstendig skjermet mot ledighet.
2. Mens personer som avsluttet skolegangen etter 9. klasse har oppholdt seg på arbeidsmarkedet 3-4 år før innkalling, har personer som gjennomførte en 3-årig videregående utdanning maksimalt oppholdt seg ett år på arbeidsmarkedet. Man må regne med at andelen som opplever en eller annen ledighetsperiode øker med antall år i arbeid (for den respektive gruppen).
3. Skjermingen spiller sammen med alder ved at personer som fullfører et 3-årig utdanningsløp er minst 3 år eldre når de prøver seg på arbeidsmarkedet enn personer som gikk rett

ut på arbeidsmarkedet etter 9-årig skolegang. 18-åringer har i prinsippet et mye større potensielt arbeidsmarked enn 15-åringer ved at de gjerne har personbilsertifikat og ved at de kan betjene maskiner i produksjonsbedrifter.

Selv om vi ikke kan utelukke noen av disse tre skjermingseffektene, fant vi at den siste effekten (nr. 3) sannsynligvis er den viktigste før innkalling til førstegangstjenesten. Med økende alder (i intervallet 16-20 år) før man prøver seg på arbeidsmarkedet, bedrer sysselsettingsmulighetene seg nærmest suksessivt. Vi begrunner alderssammenhengen slik:

Linjevalg i videregående skole er forholdsvis sterkt bakgrunnsstyrt. Hvis vi skiller (grovt) mellom valg av en teoretisk og en praktisk utdanning (f.eks. håndverksfag), er det en klar tendens til at sønnen velger det samme som faren i sin tid gjorde. Videre observerer vi at valg av studieretning i videregående skole - særlig hvis vi skiller mellom håndverksfag og almenfag - har en viss betydning for seleksjonen til ledighet blant gutter i det aktuelle alderstrinnet (16-20 år). Velger man en håndverks- eller industrifaglinje, er det 3 ganger mer sannsynlig at man erfarer en ledighetsperiode (en eller annen gang) før innkalling til militærtjeneste enn om man velger en almenfaglig studieretning. Dette indikerer isolert sett at utdanningsvalg er en viktig seleksjonsmekanisme i ledighetssammenheng (dvs. det motsatte av det vi hevdet ovenfor). Hvis vi kontrollerer for utdanningens lengde, forsviner denne sammenhengen. Mens "normalen" for praktikere er (maksimum) 2-årig grunnkurs, er "normalen" blant teoretikere et fullført 3-årig utdanningsløp. Den observerte linjevalgsforskjellen (mhp. gruppenes ledighetsforventning) synes mao. å være uttrykk for at man skjermes mot arbeidsmarkedet inntil fylte 18 år hvis man velger almenfag som 15-16-åring, dvs. at den observerte forskjellen i hovedsak er en fordekt effekt av alder og ikke hvilken type utdanning man har valgt.

Dette inntrykket forsterkes når vi studerer ledighetsforventningen til individer som gikk flere år på samme trinn i videregående skole (f.eks. 2 år i 2. klasse) før de forsøkte seg på arbeidsmarkedet. Denne gruppen ("gjengangere") hadde en ledighetsforventning på 12% (dvs. samme ledighetsforventning som

personer som fullførte et "normalt" 3-årig løp.

Kvaliteten på utdanningen (i betydningen hvilken linje eller studieretning man velger) har mye mindre betydning for sjansen til å erfare en ledighetsperiode før innkalling til militærtjeneste enn antall år under utdanning (kvantitet). Dette tolker vi som en fordekt alderseffekt ved at skolegangen skjermer mot ledighet inntil man når en alder (fortrinnsvis 18 år) der sjansen til å komme inn på arbeidsmarkedet uten overgangsproblemer er vesentlig større enn for en 15-16-åring som forsøker seg på det samme arbeidsmarkedet.

Ledighetsforventning ved dimisjon.

Disse sammenhengene er langt svakere ved dimisjon. Nå har utdanningsnivå i betydningen antall avsluttede skoleår etter 9. klasse relativt liten effekt på ledighetsforventningen ved dimisjon. Vi oppfatter dette som et overraskende resultat.

Isolert sett har linjevalg (i betydningen praktisk-teoretisk) før innkalling til militærtjenesten liten effekt på ledighetsforventningen ved dimisjon. Dette er også etter vårt skjønn et noe overraskende resultat.

Samspill mellom linjevalg og yrkespraksis!

Antall år i arbeidslivet før innkalling til førstegangstjenesten har betydning for ledighetsforventningen ved dimisjon, men det er først og fremst bestemte kombinasjoner (samspill) av utdanningsbakgrunn og yrkeserfaring som avgjør posisjonen på arbeidsmarkedet umiddelbart etter dimisjon.

- * Utdanningsvei (teoretisk versus praktisk) kombinert med tidligere yrkespraksis (antall år) har betydning for sjansen til å dimitterte til ledighet. Har man bakgrunn fra håndverksfag, synes skillelinjene i seleksjonen (utvelgelsen) til ledighet å gå ved 2 - 2 1/2 års yrkespraksis før innkalling. Har man bakgrunn fra almenfaglig studieretning, synes skillelinjene - analogt - å gå ved ca. 1 års yrkespraksis før militærtjenesten.

Har man bakgrunn fra håndverksfag og ca. 1 års yrkespraksis, er det sannsynlig at 3 av 10 dimitterer til ledighet. Har man samme utdanningsbakgrunn, og minst 2 års yrkespraksis, er ledighets-

forventningen - analogt - 7%. Har man bakgrunn fra almenfag og mindre enn 1 års yrkespraksis, dimitterer ca. 16% til ledighet. Har man bakgrunn fra almenfag og minst 1 års yrkespraksis, er ledighetsforventningen - analogt - 5%. Siden de fleste dimittendene med almenfaglig bakgrunn gjerne har mindre enn 1 års samlet yrkeserfaring ved dimisjon (bl.a. pga. 3-årig skolegang) og de fleste dimittedene med praktisk utdanning (håndverksfaglig) gjennomgående har mer enn 2 - 2 1/2 års yrkespraksis (pga. 1-2 års utdanning), blir gjennomsnittlig ledighet (sforventning) 9% i begge gruppene ved dimisjon. Det er mao. en forskjell knyttet til linjevalg, men individer med lavere utdannning kompenserer med opparbeidet yrkespraksis, slik at ledighetsforventningen samlet sett er like stor i begge gruppene.

- * Videre fant vi at det i større grad er lengden på tidligere yrkespraksis (kvantitet) mer enn hva slags yrkespraksis (kvalitet) som styrer sjansen for å bli sysselsatt (versus ledig) umiddelbart etter førstegangstjenesten.

Om man orienterer seg mot "white collar-yrker" (funksjonær) kontra "blue collar-yrker" (manuelt arbeid), har ingen betydning for sjansen til å dimittere til ledighet (Blue collar - white collar er "kvalitetsindikator"). Den virkelige skillelinjen ved dimisjon går på om man har fast arbeid eller tilfeldige jobber før innkalling. Hvis man har hovedsakelig tilfeldige jobber før førstegangstjenesten, er "kontorister" like utsatt for ledighet ved dimisjon som manuelle arbeidere. 50-dollars-spørsmålet er om man kom inn på arbeidsmarkedet (eller ikke) før innkalling til militærtjeneste. Denne seleksjonsmekanismen har vi hatt problemer med å forklare ved hjelp av våre modeller. Arbeidshypotesen er at den i hovedsak er strukturelt bestemt, dvs. at det mer er begrensninger i arbeidsmarkedets evne til å suge opp unge arbeidssøkere lokalt enn individuelle valg (slik vi har definert dem) som styrer en slik seleksjon, men vi vet ikke sikkert!

Hvis en person ikke kom inn på arbeidsmarkedet før innkalling til førstegangstjenesten (dvs. var "strøjobber" - ofte med mellomliggende ledighetsperioder), og vedkommende ikke dimitterte til skole eller fikk tilpasset dimisjon til et konkret jobbtilbud via førtidsdimittering, varierte ledighetsforventningen mellom 30% og 70% avhengig av bl.a. utdanningens lengde før innkalling til

førstegangstjenesten.

Hvis noe av dette er oppsiktsvekkende, må det være at **utdanningsnivå** isolert sett ikke slår ut på ledighetsforventningen ved dimisjon, og at **segmentering** i betydningen manuelt/ikke-manuelt arbeid har marginal betydning. Vi må **kombinere** variable, og dele inn dimittendene i relativt små (**spesifikke**) undergrupper for å få et bilde av hvordan disse forholdene "spiller sammen" og konstituerer en livssituasjon eller en ledighetsforventning i tilknytning til dimisjon fra militærtjenesten.

Råd til de vernepliktige:

Hvis du har teoretisk utdanning og velger en tjenestegren (blir oppsatt i en tjenestegren) som skaper problemer med å tilpasse dimisjon med skolestart (ofte 15 måneders tjeneste), **bør du sørge** for å ha minst ett års yrkespraksis med deg inn i militæret.

Hvis du har bakgrunn fra en praktisk linje i videregående skole (fortrinnsvis håndverks- og industrifag), **bør du - analogt - sørge** for å ha minst 2 1/2 års yrkespraksis med deg "i sekken" inn til førstegangstjeneste.

Er disse betingelsene oppfylt vil ledighetsforventningen være ca. 5% (dvs. halvparten av den ledigheten vi målte for dimittendgruppen totalt).

Aktivitetsnivå under førstegangstjenesten.

Vi kan tenke oss at aktivitet i betydningen deltakelse i kvalifiserende kurs og aktiv jobb- og skolesøking under førstegangstjenesten kompenserer for et svakt utgangspunkt på arbeidsmarkedet (f.eks. lite yrkeserfaring). I prinsippet er det galt å hevde at aktivitet ikke virker på denne måten for enkelte individer, men betraktes gruppen av dimittender under ett, har slik meningsfull (og målrettet) aktivitet liten betydning for utsiktene på arbeidsmarkedet (ledighetsforventningen) ved dimisjon. Hvordan kan dette være mulig?

Ved å dele dimittendene inn i ulike grupper (livssituasjoner) etter aktivitetstype, får vi frem en nyansering av den generelle

observasjonen: "Meningsfull aktivitet hjelper ikke".

Aktiv skolesøking under førstegangstjenesten.

Aktiv skolesøking under førstegangstjenesten reduserer sjansen for å dimettere til ledighet ved at mulighetene for å få innvilget førtidsdimisjon til skole øker når man er aktiv skolesøker. For utdanningsorienterte dimittender som ikke dimetterer til skole før tiden, har aktiv skolesøking liten betydning for sysselsettingssituasjonen etter avtjent verneplikt. For denne gruppen er hovedproblemet "timing" (tilpasning) av dimisjon med skolestart. Det betyr at man i utgangspunktet må prøve seg på arbeidsmarkedet en tid etter dimisjon. Da er det særlig kombinasjonen av utdanning (teoretisk-praktisk) og tidligere yrkespraksis (antall år yrkeserfaring) som styrer den enkeltes ledighetsforventning.

Aktiv jobbsøking under førstegangstjenesten.

Når det gjelder primært yrkesorienterte dimittender, finner vi ikke en slik sammenheng mellom sjansen til å dimettere til arbeid (versus ledighet) og jobbsøkningsaktivitet under militærtjenesten. En av årsakene til dette skuffende resultatet er at jobbsøkningsaktiviteten øker, dess dårligere utgangspunkt (f.eks. tidligere ledighetsperioder/liten yrkeserfaring) man har før innkalling til førstegangstjenesten. Personer med fast arbeid før innkalling er (naturlig nok) de minst aktive arbeidssøkerne før dimisjon. Samtidig er personer som faktisk dimitterte til ledighet de mest aktive arbeidssøkerne. Man har mao. realistiske forventninger (realistisk som gruppe betraktet!) om situasjonen ved dimisjon. 70% av dem som dimitterte til ledighet søkte arbeid (formelt eller uformelt) mens de var inne til militærtjeneste. 40% av denne aktive gruppen arbeidsledige henvendte seg til det lokale arbeidskontoret under førstegangstjenesten. Denne gruppen har også høy score på uformell jobbsøking før dimisjon.

Fjernformidling av arbeidssøkende vernepliktige.

Fjernformidling (av arbeidskraft) synes ikke å være særlig effektivt som sysselsettingstiltak blant våre dimittender. Vi tror at det kan ha sammenheng med at arbeidssøkere som "står ved skranken" (naturlig nok) ekspederes før arbeidssøkere som henvender seg "per post". Når dette er sagt, bør det understrekes at

arbeidsformidlingen har forventninger til at fjernformidling blir mer effektivt når formidlingstjenesten blir knyttet til et landsdekkende EDB-nettverk. Da kan f.eks. en arbeidssøkende vernepliktig i indre Troms raskt få en oversikt over rapportert arbeidstilbud (rapportert til arbeidsformidlingen) på hjemstedet fra nærmeste arbeidskontor (i indre Troms). Vi må også tilføye at problemet med nærhet til formidlingssentralen (hvem formidles først) har sammenheng med problemet med nærhet til arbeidsgiver (f.eks. i forbindelse med jobbintervju ved ansettelse). Vi tenker oss mao. at "det å vise fjeset" vil bedre ansettelsesmulighetene for arbeidssøkende dimittender. Forsvaret (og arbeidsformidlingen) har et behovsprøvet tilbud med velferdspolis (noen ganger betalt av arbeidsformidlingen) i tilknytning til gjennomføring av jobbintervju eller opptaksprøver. Dette tilbudet ble i liten grad benyttet (innvilget?) av våre arbeidssøkende dimittender. Vi vet ikke sikkert, men vi forestiller oss at betingelsen for en effektiv fjernformidling er at arbeidssøkeren gis mulighet til framstille seg for arbeidsgiver som en del av formidlingsservicen. Problemet med dette kombinerte tiltaket er at det koster en del penger.

Kursaktivitet.

Meningsfull (og målrettet) aktivitet under militærtjenesten kan også knyttes til deltagelse på kompetansegivende og/eller yrkesrettede kurs i regi av voksenopplæringen. Slik deltagelse vil virke kvalifiserende i sysselsettingssammenheng - i det minste på litt sikt. Har deltagelse i voksenopplæring en effekt på ledighetsforventningen ved dimisjon?

Samlet sett har manglende deltagelse på kvalifiserende kurs marginal innvirkning på sjansen til å dimittere til ledighet. Samtidig opererer de vernepliktige med en restriktiv definisjon av kursdeltagelse. Respondentene førte i hovedsak opp kurs som ble avsluttet med eksamen eller som gav offentlig godkjent reduksjon i læretiden. Deltagelse på mer hobbypregede kurs ble ikke ført opp i samme omfang (f.eks. sammenlignet med voksenopplæringens egen registrering av kursdeltagelse) som de "sertifiserte" kursene. Vi tror at deltagelse i voksenopplæring virker på samme måte som utdanning generelt i sysselsettingssammenheng. Selv om kursene kvalifiserer på litt sikt, makter de ikke å

kompensere for lite yrkespraksis hvis man prøver seg på arbeidsmarkedet umiddelbart etter dimisjon. Spesielle kurs, som sertifikat klasse B, C eller D (DE), har derimot betydning for sysselsettingssituasjonen etter førstegangstjenesten.

Hvem blir ledige?

Vi kan grovinndele de registrerte ledige dimittendene i tre grupper etter deres yrkes- eller utdanningsorientering ("karrierestige" og utdanningsambisjoner som indikator). De registrerte ledige rekrutteres fra ca. halvparten av alle dimittendene. Personer under utdanning - og som får til "timingene" med skolestart - og personer som manøvrerer seg inn i fast arbeid før innkalling til førstegangstjenesten, har i prinsippet ikke noe sysselsettingsproblem ved dimisjon. De resterende (ca.) 50% har en ledighetsforventning (samlet) på drøyt 20% (2 av 10 blir ledige). Denne gruppen fordeler seg på tre "typiske" livssituasjoner:

- * 40-50% er i hovedsak utdanningsorientert ("skolefolket"). Denne gruppens hovedproblem er tilpasningen av dimisjon med skolestart.
- * 10-20% kom aldri inn på arbeidsmarkedet før innkalling til førstegangstjenesten.
- * 10-20% har et uklart forhold både til arbeid og utdanning. Denne gruppen består nok i hovedsak av "potensielle" skolefolk. Det er f.eks. en kjerne av dimittender i denne gruppen som fortsetter i videregående skole etter dimisjon, kanskje på vei mot høyere utdanning.

Felles for alle tre gruppene (dimittender) er at de består av personer med relativt lite yrkespraksis før førstegangstjenesten og at individene gjennomgående ikke klarer å kompensere for et svakt utgangspunkt på arbeidsmarkedet med målrettet aktivitet (f.eks. kursdeltagelse og arbeidssøking) under militærtjenesten. Disse gruppene ("livssituasjonene") har ulike behov som nok bør møtes med ulike (differensierte) tiltak hvis man ønsker å redusere ledighetsnivået blant dimittendene. Mens f.eks. en gruppe primært har et tilpasningsproblem ("timing"), har en annen gruppe åpenbart behov både for opplæring og yrkeserfaring.

5 Forsvarets informasjonstiltak og vernepliktiges aktivitet under og umiddelbart etter førstegangstjenesten.

I kapittel 5 ser vi på ulike aktiviteter under og umiddelbart etter dimisjon som kan bidra til å forebygge arbeidsledighet blant dimittender. For det første ser vi på informasjonstiltak Forsvaret selv organiserer; dernest tar vi for oss arbeids- og skolesøking blant dimittendene under førstegangstjenesten.

I løpet av førstegangstjenesten blir det ved flere anledninger gjennomført informasjonsmøter som skal forberede de vernepliktige på situasjonen etter dimisjon. Her gis det generell informasjon om arbeids- og utdanningsmuligheter og om den virksomhet arbeidsformidlingen driver. Videre får de vernepliktige opplyst om de rettigheter de har etter dimisjon, i første rekke retten til dagpenger på grunnlag av avtjent militærtjeneste. Undervisnings- og velferdskontorene ved avdelingene skal kunne bistå de vernepliktige med informasjon og med å formidle kontakt med arbeidskontoret.

Mellom 3 og 4 måneder før dimisjon gjennomfører Forsvaret en kartlegging av hvilke forventninger de vernepliktige har til situasjonen etter dimisjon: Har de arbeid eller skole å gå til, eller forventer de å bli arbeidsledige? Gjennom denne kartleggingen kan både Forsvaret og arbeidsformidlingen få et inntrykk av omfanget av de problemer overgangen fra militært til sivil liv kan skape for arbeidssøkende dimittender. I forbindelse med denne kartleggingen kan de vernepliktige også si fra om de ønsker arbeidsformidlingens hjelp til å finne arbeid på hjemstedet gjennom såkalt fjernformidling, slik at en jobb kan stå klar når de dimitterer. Arbeidsformidlingen kan altså gjennom dette tiltaket gis mulighet til å forberede eventuelle tiltak som kan redusere arbeidsledigheten blant dimitterte soldater.

En forutsetning for at dette informasjonstiltaket skal være effektivt, er at det når flest mulig og spesielt dem som er mest utsatt for arbeidsledighet etter dimisjon. Det viser seg imidlertid at bare 3 av 4 dimittender oppgir at de deltok i denne kartleggingen. Om dette er uttrykk for at kartleggingen ikke er gjennomført eller at dimittendene ikke lenger husker å ha vært med på den, er vanskelig å avgjøre på basis av en postenquete. Mange av dimittendene oppgir at de ikke har deltatt i denne kartleggingen (at de ikke fikk det aktuelle skjemaet som

benyttes). Det synes dessuten også som om manglende innrapporteringsrutiner fra avdelingene bidrar til at Forsvaret sentralt og trolig også Arbeidsmarkedsetaten gis et sviktende grunnlag for å vite hvor mange vernepliktige som kan komme til å bli arbeidsledige etter dimisjon.

Det viser seg også å være relativt få som har fått tilbud om personlig yrkes- og studieveiledning. Bare en fjerdedel av dimittendene sier at de har fått et slikt tilbud. Selv om mange nok ikke har behov for personlig veiledning fordi de har en jobb å gå tilbake til, er det likevel påfallende få som har fått dette tilbudet. Det er videre svært få, vel 20% av dem som fikk tilbud om personlig veiledning, som benyttet seg av tilbudet. Det synes heller ikke som om dette tiltaket rettes spesielt mot dem som kunne ha mest behov for det: De som i kartleggingen 3 til 4 måneder før dimisjon angir at de ikke hadde et tilbud om arbeid eller skole etter dimisjon, har ikke i større grad enn andre fått dette tilbudet. Dette blir desto mer påfallende når vel halvparten av denne spesielle problemgruppen "fikk rett": De fikk intet tilbud etter dimisjon og ble følgelig arbeidsledige.

Mange vernepliktige søker arbeid eller skole i løpet av tjenestetiden. Det viser seg at de fleste arbeidssøkerne benytter seg av uformelle jobbsøkingsskanaler: De søker ledige stillinger gjennom annonser, de kontakter arbeidsgivere og bedrifter. En del benytter seg også av familie og kjente i sitt forsøk på å finne jobb. Bare et fåtall tar kontakt med arbeidsformidlingen og svært få har benyttet de kanaler i Forsvaret som kan være hjelpelig med arbeidssøking (undervisnings- og velferdskontoret, eller velferdspolis for å oppsøke arbeidsgivere). Dette arbeidssøkingssmønsteret er imidlertid ikke overraskende. Det er tvert imot det "normale" bildet i jobbsøkingssammenheng. Det viser seg å være en del av dimittendene (14% av undersøkelsesutvalget) som unnlot å aktivisere seg i arbeids- eller skolesøking under tjenesten og som hadde hatt en grunn til å gjøre det fordi de var uten tilbud om arbeid eller skole etter dimisjon. Alle disse ble ikke arbeidsledige. Det synes altså ikke som om arbeidssøking under førstegangstjenesten er en forutsetning for at man skal få et tilbud etter dimisjon. Det synes heller ikke som om slik aktivitet er en garanti for å få et tilbud. Det viser seg nemlig

at 70% av dem som faktisk ble arbeidsledige etter dimisjon, hadde aktivisert seg i arbeidssøking under tjenesten. De hadde sågar aktivisert seg i mye større omfang enn gjennomsnittet av de vernepliktige: Mer enn 4 av 10 hadde tatt kontakt med arbeidskontoret på hjemstedet i løpet av førstegangstjenesten og vel halvparten hadde kontaktet arbeidsgivere. Det synes altså som om verken uformell eller formell jobbsøking er en garanti mot arbeidsledighet etter dimisjon. Det er trolig andre tiltak som må til for å fange opp de vernepliktige som er mest utsatt for ledighet etter dimisjon.

Vi vil peke på noen mulige veier å gå i tiltakssammenheng, selv om noen av forslagene nok koster en del penger.

ANBEFALINGER.

Vi skal være forsiktige med å tale om funn i materialet, men det er i det minste to typer observasjoner (resultater) man kan ha in mente når man tenker tiltak for å bøte på ledighetsproblemet.

For det første synes den enkeltes "ledighetsforventning" (les: sjansen til å dimittere til ledighet) å være mer styrt av over-individuelle forhold på arbeidsmarkedet (etterspørselen etter arbeidskraft) enn av den enkeltes tidligere- og nåværende valg, preferanser, aktivitet osv. Dette er ikke noe hyggelig resultat når man tenker tiltak mot ledighet, fordi problemløsningen bare i liten grad kan individualiseres. Tar man problemet alvorlig, vil problemløsningen kreve mer kollektive strategier, og slike strategier vil gjerne koste en del penger!

I tråd med dette kan dimittendledighet oppfattes som et akutt ledighetsproblem. Arbeidsmarkedet for ungdom er mye mer "anstrengt" enn arbeidsmarkedet for voksne arbeidstagere. Dette blir ikke bedre når flere tusen ungdommer strømmer ut på arbeidsmarkedet i løpet av noen uker hvert kvartal.

Spissformulert kan vi tenke oss at egenskaper som kan knyttes til individet (tidligere gunstige-ugunstige valg, nåværende preferanser osv.) bestemmer individets plass i køen inn på arbeidsmarkedet. Det betyr samtidig at om noen bedrer sin plass i løpet av

førstegangstjenesten, kan det i visse sammenhenger - kanskje særlig hvis det er tale om et "slakt" arbeidsmarked (inkluderende utvelgelse til ledighet) - føre til at andre mister sin plass (og forverrer sin stilling).

Vi peker på tre indikatorer:

- * Ledighetsnivået er dobbelt så høy ved dimisjon som umiddelbart før innkalling selv om mange primært utdanningsorienterte ungdommer prøvde seg på arbeidsmarkedet før innkalling (dvs. fikk "smellen" før førstegangstjenesten). Dette er viktigste indikator på at det er tale om et absorpsjonsproblem (det vi har kalt "brutt livsløp").
- * 80% av de registrerte ledige dimittendene var sysselsatt i arbeid eller skole etter 2 måneder. Problemet er mao. akutt. Det avtar relativt raskt. De 20% registrerte ledige som ikke ble sysselsatt (hvorav 1/4 ble langtidsledige), bør kanskje få et spesielt tilbud ved dimisjon.
- * Når generell ledighet øker, øker dimittedledigheten vesentlig mer. En annen indikator på at dette primært er et absorpsjonsproblem.

Videre kan vi tale om ulike behov i tilknytning til tredelingen av de registrerte ledige dimittendene (skolefolk, de som aldri kom inn på arbeidsmarkedet og den noe uklare mellomgruppen). De fleste registrerte ledige dimittendene er primært orientert mot utdanning etter førstegangstjenesten (40-50% skolefolk og mange av de 10-20% med et uklart forhold til arbeid og utdanning). Denne gruppens hovedproblem er tilpasningen av dimisjon til skolestart. Enten må man løse dette problemet (ved å sikre en slik tilpasning ved f.eks. førtidsdimisjon til skole) eller man må presentere et (betalt?) kortidstilbud inntil skolen begynner. Anslagsvis regner vi med at denne gruppen utgjør minst halvparten av de dimittendene som blir arbeidsledige etter militærtjenesten.

Gruppen av dimitteder med et uklart forhold til arbeid og utdanning er relativt sammensatt. Den fordeler seg over alle utdanningsnivåer, med tyngdepunkt blant personer med kombinasjonen 2-årig grunnkurs og strøjobb, og må sannsynligvis møtes med sterkere lut enn gruppen av "skolefolk". Denne gruppen uklart utdannings-søkende, uklart arbeidssøkende dimitteder har kanskje behov for et

mer langvarig tilbud som kombinerer opplæring og jobberfaring. Det samme gjelder opplagt for "problemgruppen par excellence". Det er ungdom som avsluttet utdanningen relativt raskt etter obligatorisk skolegang og som i realiteten ikke kom inn på arbeidsmarkedet før innkalling til førstegangstjenesten. Denne gruppen har først og fremst et opplæringsbehov, dernest et behov for yrkeserfaring som kan skyve dem over terskelen til det ordinære arbeidsmarkedet.

Forsvaret har som mål at ingen skal dimittere til ledighet. Vi tar dette utgangspunktet bokstavelig. Gitt dette premisset, hva vil det koste (meget grovt overslag) å gi arbeidsledige dimittender et arbeidstilbud i en overgangsperiode inntil 80% av potensielt ledige er sysselsatt i skole eller i ordinært arbeid? Vi tenker oss en slags "Rettedalsmodell" med en brutto inntekt per hode på ca. 8000 kr.

Kalkyle:

* Vi antar at arbeidslønnen er kr. 8000 per måned både for kontorarbeid og for manuelt arbeid. I tillegg antar vi at det er tale om meningsfullt (i betydningen kvalifiserende) offentlig arbeid eller offentlig subsidiert arbeid.

* Vi antar videre at driftsutgiftene er større ved manuelt arbeid enn ved kontorarbeid (forutsetter at lokaliteter og rekvisita er finansiert). Anta at et månedsverk manuelt arbeid koster kr. 8000, mens kontorarbeid er gratis hva driftsutgifter angår. Vi antar jevn fordeling mellom manuelt arbeid og kontorarbeid slik at gjennomsnittlig driftsutgift blir kr. 4000 per månedsverk.

* Siden et slikt tilbud vil være mer gunstig enn dagpenger (økonomisk, sosialt og innholdsmessig), vil det være færre insentiver til å skynde seg over i ordinært arbeid. Vi antar at 30% forsvinner hver måned inntil 80% er ekspedert (mot 40% blant dimittender som primært mottok dagpenger).

* Vi antar at folk strømmes jevnt ut av tiltaket i hele perioden.

* Vi antar at ledighetsnivået ved dimisjon er 10%

Hvis vi regner 2000 ledige 1.måned, 1400 ved inngangen til 2.måned og endelig 800 ved inngangen til 3.måned (regner hele måneden for

enkelthets skyld), inntil vi står igjen med ca. 400 individer som trenger et mer langsiktig tilbud, vil kostnadene ved "korttids-tilbudet" bli:

* 1.måned:	1700 i gjennomsnitt á kr. 12000	=	20,4 mill. kr.
* 2.måned:	1100 " " " " "	=	13,2 " "
* 3.måned:	600 " " " " "	=	7,2 " "
* Sum 3 mndr		=	40,8 mill. "

Nå er ikke dette en ren merutgift med tiltaket. Dagpengene har også sine kostnader:

* 1.måned:	1600 i gjennomsnitt á kr. 4000	=	6,4 mill. kr.
* 2. måned:	800 " " " " "	=	3,2 " "
* Sum 2 mndr		=	9,6 mill. kr.

Merutgiftene på et slikt korttidsiltak blir betydelige. Under våre forutsetninger er det tale om drøyt 30 mill. kr. per år. Da gjenstår fortsatt 400 individer (ved 10% dimittendledighet, noe vi knyttet til 1-2% generell ledighet) som trenger et tilbud ut over 3 måneder.

Finansieringen av et slikt tilbud er et politisk spørsmål som vi ikke diskuterer her. Det vi kan fastslå er at det inkluderer flere politisk/administrative aktører: De bevilgende myndigheter (Storting/regjering), FO/Forsvarsdept., Kommunal og arbeidsdept., Kirke og undervisningsdept. (det er mange skoleungdommer!). Det må vel være tale om et interdepartementalt samarbeid.

Alternativet til å sette igang tiltak overfor dimittender med sysselsettingsproblemer, er å møte problemet under førstegangs-tjenesten.

Førtidsdimittering til skole kan være et effektivt sysselsettings-tiltak. Idag tar dette tiltaket toppen av dimittendledigheten (En effekt på mellom 15 og 30% avhengig av hvordan man regner). Vi kan anta at en økning av førtidsdimitteringsvolumet med 1 enhet øker sysselsettingsvolumet med minimum 0,15 enheter (hvis 15% "forklaringskraft" vha. faktoren). Det blir ikke en-til-en fordi hver førtidsdimittend ikke er en potensiell arbeidsledig. Hvis vi

tenker oss at tiltaket brukes selektivt (dvs. at problemgruppen blinkes ut på forhånd) oppstår et dilemma. Dette reduserer ledigheten blant dem som i en gitt situasjon ville rekruttert til ledighet, men man risikerer samtidig å øke ledighetsforventningen blant vernepliktige som i dag ordner et arbeidstilbud eller skoletilbud på egenhånd og som får innvilget førtidsdimittering som følge av dette. Nettoutfallet er det vanskelig å uttale seg om på basis av vårt (synkrone) materiale. Poenget er at det kan oppstå et dilemma i tilknytning til strengere behovsprøving når førtidsdimitteringsvolumet holdes konstant og kriteriene for hvem som får dimittere før tiden endres.

Analogt kan man tenke seg et dilemma i tilknytning til en forskyvning av andelen førtidsdimittender til skole på bekostning av andelen førtidsdimittender til arbeid. En slik prioritering vil redusere ledighetsforventningen for "skolefolket", men den vil øke ledighetsforventningen blant primært yrkesorienterte dimittender. Disse ungdommene kan også ha et tilpasningsproblem. Fordelen med førtidsdimittering er at dimittendmassen porsjoneres ut over tid slik at arbeidsmarkedet lettere kan absorbere hovedgruppen når den kommer ut på (tilnærmet) ett tidspunkt. Siden så mange ledige dimittender er utdanningsorientert (og så mange yrkesorienterte dimittender allerede har skaffet seg fast arbeid), kan nettoresultatet av en vridning av førtidsdimitteringsvolumet på bekostning av førtidsdimittering til arbeid bli at ledigheten ved dimisjon reduseres.

Forsvarets registrerings- og informasjonstiltak.

For å kunne tilpasse et tiltaksapparat til individuelle behov og preferanser kan det være nyttig å ta utgangspunkt i Forsvarets egen registrering 3 til 4 måneder før dimisjon. Som enkelttiltak for å kartlegge problemets omfang, er dette tiltaket bra. Grunnen er at vernepliktige for en stor del har realistiske forventninger om sysselsettingssituasjonen ved dimisjon. 50% av dem som faktisk dimitterte til ledighet, forventet at de verken hadde arbeid eller skole ved dimisjon. Vi kan tenke oss følgende anbefalinger i tilknytning til dette informasjons- og registreringsarbeidet:

* I dag er det ikke obligatorisk å besvare spørsmålet om forventet sysselsettingssituasjon ved dimisjon. Gjør man dette

spørsmålet obligatorisk, støter man på problemer med individuell integritet. En endring av praksis på dette feltet trekker inn andre aktører i prosessen med å kartlegge ledighet før dimisjon, f.eks. Datatilsynet. Det kan være et poeng å gjøre spørsmålet obligatorisk.

* Vi fant en surveymetode som fanget opp nærmere 90% av dimittender som faktisk ble arbeidsledige, men denne metoden vil være relativt tung å administrere. For kuriositetens skyld vil vi likevel skissere metoden. Vi tar ikke hensyn til spørsmålet om de vernepliktiges personlige integritet:

- Kombiner følgende tre spørsmål:

- (a) Forventet sysselsettingssituasjon ved dimisjon
(spørsmål som nå med svaralternativ: verken arbeid eller skole)
- (b) Har du hatt ledighetsperioder før innkalling til militærtjeneste? (svaralternativ ja).
- (c) Hva var din arbeids- eller skolesituasjon før innkalling? (svaralternativ: arbeidsledig, tiltak, midlertidig jobb. Andre svaralternativ: fast jobb, skole).

Problemet med denne prosedyren er at opp til 40% av et dimmekull kan bli fanget av en kombinasjon av disse verdiene. Dette illustrerer klart hvor omfattende (inkluderende) seleksjonen til ledighet er i denne gruppen. Arbeidsledige rekrutteres fra grupper som i andre sammenhenger ville vært skjermet mot slike erfaringer.

* Hvis man holder seg til den registreringen man har i dag, har man mye å hente ved at de enkelte avdelinger blir flinkere til å rapportere resultatene av registreringen til Velferdstjenesten sentralt (og til arbeidskontorene).

Ser vi på informasjonstiltakene vil vi komme med disse anbefalingene:

* Informasjonsvirksomhet overfor de vernepliktige kan være en viktig måte å gi kommende dimittender kunnskap om hvilken situasjon de risikerer å møte ved dimisjon (f.eks. at så mange vil bli ledige). Kunnskapsformidling er viktig i seg selv.

* Vår undersøkelse har vist at tilbud om personlig veiledning (yrkes- og studieveiledning) ikke gis til alle selv om man har krav på det. Mye kan derfor vinnes ved at Forsvaret (v/ undervisnings- og/eller velferdskontorene) intensiverer denne

informasjonsvirksomheten og samtidig forespeiler de vernepliktige alvoret i situasjonen dersom de ikke allerede under tjenestetiden begynner å planlegge overgangen til sivilt liv. Vi innbiller oss at en slik informasjon kan stimulere den enkelte vernepliktige til i større grad å benytte det tilbudet om personlig studieveiledning som tilbys under førstegangstjenesten. Da får det ikke hjelpe at så få vernepliktige i vårt utvalg benyttet seg av et slikt tilbud selv om de fikk det. I vårt utvalg var det knapt 15% av de aktive ledige dimittendene som benyttet Forsvarets kanaler (undervisnings- eller velferdskontor), mens 40% svarte at de henvendte seg til arbeidskontoret (på hjemstedet) før dimisjon. Vi tror at det kan være mye å hente på dette punktet.

Til slutt vil vi peke på en spesiell gruppe som "forklarte" drøyt 6% av ledighetsnivået ved dimisjon. Denne gruppen bestod av vernepliktige som svarte at de hadde fast jobb før innkalling til førstegangstjenesten, men som ikke fikk jobben tilbake selv om de ønsket det. Denne gruppen kan ha vært utsatt for en ulovlighet (usakelig oppsigelse). For å eliminere et slikt problem er man i prinsippet avhengig av at vernepliktige kjenner sine rettigheter (og at de eventuelt rapporterer tilbake til Forsvaret). Vi har ikke grunnlag for å vurdere om fagorganisering (LO, AF, YS osv.) skjermer mot slike erfaringer på basis av vårt materiale. Et forebyggende tiltak kan være å informere soldatene om rettighetene ved dimisjon ved at man understreker at man bryter norsk lov dersom man får oppsigelse i tilknytning til militærtjenesten. På dette feltet er det opplagt grunnlag for et samarbeid mellom Forsvaret, fagbevegelse og arbeidsgiverforeninger.

1 INNLEDNING

I hele etterkrigstiden har den generelle arbeidsledigheten her i landet vært lav sammenlignet med "andre (land) det er naturlig å sammenligne (Norge) med". Mens briter og amerikanere regnet 3-6% arbeidsledighet som "det normale" (dvs. som full sysselsetting), var f.eks. den registrerte arbeidsledigheten i Norge mindre enn 1% av arbeidsstyrken ved inngangen til 70-tallet. I tillegg til lav generell ledighet, var omfanget av langtidsledighet ubetydelig. Knappt 6% av de registrerte ledige hadde sammenhengende ledighetsperioder på 26 uker eller mer i 1973 og 1974. Den ledigheten som fantes, ble gjerne knyttet til begrepet "friksjonsledighet", dvs. den var uttrykk for en "naturlig" overgangsperiode mellom to jobber, jobb og skole osv.

Nå var kanskje ikke bildet av arbeidsmarkedet i Norge like "rosenrødt" på 70-tallet som det kan synes av disse generelle ledighetsmålene. For det første var det merkbare regionale (geografiske) forskjeller i ledighetsnivå. Ser vi på "ledighetskartet" over Norge i 1974, var gjennomsnittlig ledighet i de fem nordligste fylkene nesten tre ganger høyere enn i Oslo og Akershus, Vestagder og Rogaland. For det andre var ungdomsledigheten (16-24 år) seks ganger høyere enn ledighetsnivået blant voksne yrkesaktive midt på 70-tallet (ifølge Statistisk Sentralbyrå's arbeidskraftundersøkelse). Mens de regionale forskjellene i ledighetsnivå nok kunne vekke bekymring i det politiske miljøet, stod ungdomsledighet knapt på den politiske dagsorden tidlig på 70-tallet. Arbeidssøkende ungdom var lite villig til å la seg registrere som helt ledige arbeidssøkere, og gruppens yrkesdeltagelse var gjerne preget av hyppige jobbskift med korte mellomliggende ledighetsperioder. Ungdomsledighet ble gjerne oppfattet like mye som uttrykk for ungdommelig søken, ja også lettsindighet, som det var uttrykk for et problem på arbeidsmarkedet.

På 80-tallet har offentlighetens omtale av arbeidsledighet endret seg. Det kan vi hevde, selv om det generelle ledighetsnivået i dag igjen nærmer seg nivået på 70-tallet. Fra 1980 til 1984 ble den registrerte ledigheten tredoblet samtidig som antall sysselsatte på arbeidsmarkedstiltak ble fordoblet. I januar 1984 var det 80.000 registrerte ledige og 40.000 personer på ulike tiltak på landsbasis. Dette utgjorde tilsammen 6% av arbeidsstyrken.

For det første ble økningen i ledighetsnivå knyttet til begrepet strukturledighet. Omstillinger i industri og næringsliv forøvrig økte både avgangsproblemene og inngangsproblemene på arbeidsmarkedet. Eldre arbeidstagere (ikke bare menn) som hadde tilbragt det meste av sitt voksne liv i f.eks. tradisjonell industrivirksomhet, fikk store problemer med å komme inn igjen på arbeidsmarkedet etter nedleggelser av og innskrenkninger i produksjonsbedrifter. Arbeidsmarkedsforskningen betegnet slike prosesser med begreper som sanering (og utstøting) av arbeidskraft (Se f.eks. Halvorsen (red.), 1980). Inngangsproblemene viste seg bl.a. ved økning i antall arbeidssøkende ungdommer uten arbeidsinntekt. Når ledigheten øker, er det en tendens til at folk "sitter på" jobbene sine (lavere turnover).

"...(D)et er nykommerne på arbeidsmarkedet som lider først når etterspørselen etter arbeidskraft faller. Når dette inntreffer, holder dessuten dem som allerede har arbeid fast på det arbeidet de har, noe som ytterligere reduserer muligheten for nykommerne..." (Gøsta Karlsson, 1984, op. cit. s. 13).

Ledighet i forbindelse med inngangs- og avgangsproblemer manifesterer seg som en økning i andelen langtidsledige (og/eller som en økning i gjennomsnittlig ledighetsperiode). En annen manifestasjon av dette problemet er knyttet til begrepet brutto ledighet (Hanisch(red.) 1984). På steder med et særlig "slakt" arbeidsmarked, kunne offentlige sysselsettingstiltak i perioder utvikle et biarbeidsmarked som levde sitt eget liv ved siden av det ordinære arbeidsmarkedet. De "egentlig ledige" inkluderte også en del tiltaksfolk. Selv velkvalifiserte "Rettedøler" kunne i perioder ha store problemer med å komme over fra tiltak til ordinært arbeid fordi etterspørselen etter deres kvalifikasjoner lokalt var alt for liten (Se f.eks. Borgen/Grøgaard/Jøsevold, 1985).

Ledighetsøkningen påvirket dessuten arbeidsmarkedspolitikken umiddelbart. Dagpenger ble ytt i 80 uker mot tidligere 40 uker sammenhengende. I dette ligger det en erkjennelse av at ledighet er strukturavhengig. For det andre fordoblet arbeidsmarkedsetaten tiltakstilbudet i løpet av knapt to år. Dette arbeids- og opplæringstilbudet tok toppen av arbeidsledigheten fra høsten 1983 til våren 1986. Den tredje viktige endringen på 80-tallet var at man ble skikkelig oppmerksom på ungdomsarbeidsledigheten. Det ble formulert en ungdomsgaranti mot ledighet og 16-19 åringer ble prioritert på tiltak på linje med f.eks. arbeidssøkende kvinner og langtidsledige. Selv om yrkesdeltagelsen blant de yngste i arbeidsstyrken er lav (7 av 10 er elever i

videregående skole), er et ledighetsnivå på 8-9 ganger ledighetsnivået blant voksne tall som vanskelig aksepteres her i landet. I 2. kvartal og 3. kvartal 1985 og 1986 målte arbeidskraftundersøkelsen (AKU) en ledighet på drøyt 10% blant 16-19 åringene, mens ledigheten blant voksne var knapt 1%.

Arbeidsledigheten blant dimitterte soldater i Norge har nærmest "kontinentale" dimensjoner. Ledighetsnivået blant dimittender er vesentlig høyere enn f.eks. ledighetsnivået i ungdomsgruppen generelt. I 1983 og 1984 dimitterte drøyt 30% av dimittendene til ledighet. Dette minner mer om Liverpool enn om Norge. Denne dimittendledigheten ble fanget opp av arbeidskraftmyndighetene fordi militærtjenesten gir dagpengerettigheter. Denne ordningen som ble innført i 1973, trekker implisitt hele dimittendgruppen inn i arbeidsstyrken i løpet av førstegangstjenesten.

Ungdom generelt har inngangsproblemer på arbeidsmarkedet. Når ungdom i etableringsfasen bryter kontinuiteten i arbeidsliv (og)eller utdanning, settes disse inngangsproblemene på spissen. Det er forsåvidt rimelig å tolke det høye ledighetsnivået blant dimittendene som en konsekvens av "et brutt livsløp" i yrkes- og utdanningssammenheng. Det har også vært vår arbeidshypotese.

Den høye dimittendledigheten var bakgrunnen for at Forsvarsdepartementet bad Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon (FAFO) om å gjennomføre en utvalgsundersøkelse blant dimitterte soldater høsten 1986 og våren 1987.

1.1 MANDAT OG MÅLSETTINGER

Undersøkelsen "Forsvaret mot arbeidsledighet" (heretter Forsvarsundersøkelsen) opererte med tre hovemålsettinger:

- *) Den søkte å gi et anslag over ledighetsnivå og ledighetens varighet blant dimitterte soldater fra Forsvaret over en periode på ett år. Dette anslaget skulle dessuten være "troverdig", dvs. at det skulle være mer enn et rent beregningseksempel. Arbeidsdirektoratets tellinger av dimittendledigheten i oktober og april ville være et korrektiv til anslagene i utvalgsundersøkelsen.

*) Videre la undersøkelsen opp til en analyse av årsaker til dimittendledighet spesielt, og kanskje også ledighet blant unge gutter generelt.

*) For det tredje skulle undersøkelsen åpne for en evaluering av tiltak mot dimittendledighet, med særlig vekt på informasjonstiltakene under førstegangstjenesten.

Dette kan oppfattes som undersøkelsens mandat. Vi valgte å intervju et representativt utvalg av dimittender fra fire kontingenter i perioden juni-juli 1985 til mars-april 1986 gjennom en postenquete. Postenqueten ville bli prosjektets viktigste informasjonskilde.

De tre målsettingene kan oppfattes som vel ambisiøse når viktigste informasjonskilde var et spørreskjema per post. Man risikerer både lav respons (f.eks. 50%) og dårlig kvalitet på responsen (ved at man bl.a. mister muligheten til å oppklare eventuelle misforståelser under utfyllingen av spørreskjema). Selv om sammenhenger (mellom svar) i et spørreskjema vanligvis er mer robust overfor systematisk frafall enn resultatet av ett enkelt svar, kan kombinasjonen av lav respons og dårlig kvalitet på responsen være ødeleggende for muligheten til å generalisere resultater fra utvalgsundersøkelsen til hele dimittendgruppen utvalget utgjør en del av. Vi tok sjansen, og vil vel mene at det var et lykkelig valg.

1.2 UNDERSØKELSESOPPLEGG, RESPONS OG USIKKERHET

Det er redegjort for undersøkelsesopplegget i detalj i et vedlagt notat til denne rapporten (jfr. Grøgaard, 1987A). Derfor vil vi kort kommentere framgangsmåten i dette avsnittet.

Utvalget ble trukket i to etapper. Hensikten var å fange opp dimittendene 6-12 måneder etter dimisjon. Da var det mulig å kartlegge (grovt) de viktigste overgangene i livsløpet fra tiden umiddelbart før innkalling til førstegangstjenesten, via verneplikten, til perioden fra dimisjon og minst 1/2 år etter dimisjon. 26 uker er som kjent den offisielle definisjonen av langtidsledighet i Norge. Spørreskjemaet ble utarbeidet våren 1986 og sendt til dimittender fra juni-juli og september-oktober kontingentene 1985 sommeren og høsten 1986. Utvalget fra desember-januar og mars-april kontingentene

TABELL 1.1 : FAKTISK UTVALG OG SVARPROSENT. PROSENT.

Tegnforklaring:

1UTS = respons etter 1. utsendelse av spørreskjema

1PURR = respons etter 1. purring på spørreskjema

2PURR = respons etter 2. purring

FAKT UTV = antall respondenter i faktisk utvalg

FLYTT = feil adresse, dvs. personer som ikke mottok spørreskjema pga. adresseforandring

IKDIM = personer som ikke hadde dimittert ennå eller som hadde dimittert for lenge siden (registerfeil)

0-RESP. = personer som ikke besvarte spørreskjema og som med all sannsynlig mottok spørreskjema

BR. = svar i prosent av brutto utvalg

NETTO = svar i prosent av netto utvalg (brutto utvalg minus IKDIM og FLYTT)

KONTINGENT 3/85 (JUNI-JULI):

FORSV. GREN	RESPONS				INGEN RESPONS			BRUTTO		SVARPROS	
	1UTS	1PURR	2PURR	FAKT UTV	FLYTT	IKDIM	0-RESP.	TOT	UTVALG	BR.	NETTO
HÆR	61	10	7	(138)	3	0	20	100	(177)	78	80
SJØ	58	12	7	(85)	4	0	20	100	(111)	77	80
LUFT	50	17	5	(75)	0	0	29	100	(105)	72	72
SUM	57	13	6	(298)	3	0	22	100	(393)	76	78

KONTINGENT 4/85 (SEPTEMBER-OKTOBER):

FORSV. GREN	RESPONS				INGEN RESPONS			BRUTTO		SVARPROS	
	1UTS	1PURR	2PURR	FAKT UTV	FLYTT	IKDIM	0-RESP.	TOT	UTVALG	BR.	NETTO
HÆR	64	7	5	(104)	2	0	21	99	(135)	76	78
SJØ	48	11	10	(76)	2	2	28	101	(111)	69	72
LUFT	60	13	5	(86)	0	0	23	101	(111)	75	77
SUM	58	10	7	(266)	1	1	24	101	(357)	75	77

KONTINGENT 1/86 (DESEMBER-JANUAR):

FORSV. GREN	RESPONS				INGEN RESPONS			BRUTTO		SVARPROS	
	1UTS	1PURR	2PURR	FAKT UTV	FLYTT	IKDIM	0-RESP.	TOT	UTVALG	BR.	NETTO
HÆR	57	15	5	(143)	0	0	23	101	(185)	77	77
SJØ	56	11	6	(81)	3	0	24	100	(110)	73	75
LUFT	64	13	6	(86)	4	0	19	101	(100)	78	81
SUM	59	12	6	(310)	2	0	22	101	(405)	77	79

TABELL 1.1 FORTS..

KONTINGENT 2/86 (MARS-APRIL):

FORSV. GREN	RESPONS				INGEN RESPONS			BRUTTO		SVARPROS	
	1UTS	1PURR	2PURR	FAKT UTV	FLYTT	IKDIM	0-RESP.	TOT	UTVALG	BR.	NETTO
HÆR	56	19	6	(82)	1	0	18	100	(101)	81	82
SJØ	44	7	6	(62)	2	0	42	101	(110)	57	58
LUFT	56	16	5	(83)	2	1	22	102	(110)	77	79
SUM	52	14	5	(227)	2	(0,3)	27	100	(321)	71	72

TOTALT (ALLE KONTINGENTER):

FORSV. GREN	RESPONS				INGEN RESPONS			BRUTTO		SVARPROS	
	1UTS	1PURR	2PURR	FAKT UTV	FLYTT	IKDIM	0-RESP.	TOT	UTVALG	BR.	NETTO
ALLE	57	12	6	(1101)	2	(0,2)	23	99	(1476)	75	77

Kilde: FAFO

(1985-86) fikk spørreskjemaene tilsendt høsten 1986 og våren 1987. Vi gjennomførte to purringer.

Utvalget ble stratifisert etter forsvarsgren (utvalget var ordnet i tre forskjellige registre) og etter dimisjonskontingent. For å sikre oss at det også skulle være mulig å kommentere sammenhenger innen ett enkelt stratum (f.eks. Luftforsvarets oktoberkontingent), trakk vi et disproporsjonalt utvalg med relativt sett flest (potensielle) respondenter fra de minste kontingentene i hver forsvargren. Stratifiseringen kunne - hvis den var vellykket - gi noe kompensasjon for at vi av bekvemmelighetsgrunner trakk et systematisk istedetfor et enkelt tilfeldig utvalg fra de alfabetiske registrene. Brutto utvalg var 1476 individer fordelt på 12 strata med minst 110 individer fra hvert stratum. Vi håpet på 70% respons innen hvert stratum. Vi kalkulerte mao. at hvert stratum minst skulle inneholde 75 individer etter siste purring. For at vi skulle ha muligheter til å komme med kvalifiserte gjetninger på eventuell systematikk i frafallet, søkte vi Datatilsynet om tillatelse til å hekte opplysninger om utdanning, alder, bosted, forsvargren og kontingent på den innsamlede datamatriksen. Dermed kunne vi sammenligne fordelingen på disse variablene blant dimittender som

ikke besvarte spørreskjema, med fordelingen på de samme variablene blant de dimittendene som besvarte spørreskjema. Det gav oss muligheter for å gjette hvilke utslag frafallet fikk på bl.a. observert ledighetsandel, ved å generalisere sammenhengen mellom utdanning, alder osv. og ledighet fra svarene (faktisk utvalg) til hele utvalget (brutto utvalg).

Svarprosenten kan leses av tabell 1.1.

Svarprosenten brutto var i gjennomsnitt 75% for hele utvalget, og det må regnes som bra. Vi forventet 70% og fikk 75%. Tabellen illustrerer at manglende adresse (FLYTT) og rene registerfeil (IKDIM) var litt over 2%. Det gir en netto respons (fra alle som sannsynligvis mottok spørreskjema) på 77% (som er respons av netto utvalg). Viktigere enn den høye svarprosenten, er at kvaliteten på utfyllingen gjennomgående er meget god. Det var få spørreskjemaer med store utfylte partier.

Det er trolig tre årsaker til at svarprosenten gjennomgående ble større enn 70%. For det første fikk respondentene tilbud om å delta i en trekning om lodd i Pengelotteriet. Videre påtok vi oss ekstra kostnader (trykking, porto) ved å legge ved spørreskjema også når vi purret på svar. Til slutt har det sikkert hatt betydning at Forsvarsministeren underskrev følgebrevet.

I tillegg til frafall (som man må regne med er systematisk), hadde vi også problemer med stratifiseringen på kontingent innen hver forsvarsgren. I Hæren var det den enkelte avdeling som måtte påføre kontingent før trekning av utvalget. Manglende tilbakemelding fra halvparten av avdelingene kan ha ført til at utvalget fra Hærens kontingenter er skjevt selv om både svarprosenten og antall respondenter i disse strataene er høy.

I Luftforsvaret og Sjøforsvaret hadde vi først og fremst problemer med å plassere førtidsdimittender i ulike kontingenter. En test av denne stratifiseringen viser at bare 80% av respondentene ble plassert riktig før trekning av utvalget (Grøgaard, 1987A, s. 17-21). Dette medfører at en eventuell "kompensasjonseffekt" (på usikkerhetsmarginen ved stratifisering før trekning) ved at vi trakk et systematisk istedetfor et tilfeldig utvalg, ikke kunne bli så gunstig som vi hadde håpet.

I aprilkontingenten (alle forsvarsgrenene) må vi dessuten påpeke at kombina-

sjonen av lite antall respondenter i brutto utvalg og lav svarprosent (Sjøforsvaret) gir større usikkerhet ved generalisering av resultater til universet enn vi hadde planlagt på forhånd.

Med forbehold for aprilkontingenten spesielt, kan vi regne med at usikkerhetsmarginen i undersøkelsen er ca. ± 5 prosentpoeng på observerte 50-50 fordelinger når antall respondenter er ca. 300, og ± 10 prosentpoeng ved observerte 50-50 fordelinger når antall respondenter er ca. 100. Da har vi antatt at utvalgsbrøken (utvalgs andel av universet) er neglisjerbar og at det er tilstrekkelig å multiplisere usikkerhetsmarginen ved enkel tilfeldig utvelgning med en faktor 1.2 - 1.4. Ved 90-10/10-90 fordelinger på en variabel er usikkerhetsmarginen hhv. $\pm 3-4$ prosentpoeng (ca. 300 respondenter) og (drøyt) $\pm 7-8$ prosentpoeng (ca. 100 respondenter) (jfr. *ibid* s. 8-9).

1.3 RAPPORTENS INNHOLD

Rapporten er inndelt i fire kapitler. I kapittel 2 utarbeider vi en klassifikasjon av arbeidsledighet med utgangspunkt i to ulike mål på arbeidsledighet. Vi diskuterer registrert ledighet, skjult ledighet og arbeidssøkere uten arbeidsinntekt. Kapitlet gir samtidig en oversikt over ledighetsutviklingen i Norge på 80-tallet.

Kapittel 3 diskuterer dimittendledighetens omfang, sammensetning og varighet med utgangspunkt i utvalgsundersøkelsen. Der det er mulig, baserer vi beskrivelsen på offisielle tellinger. I den forbindelsen vurderer vi grovt effekten av førtidsdimittering på ledighetsnivå blant våre dimittender.

Kapittel 4 skisserer årsaker til arbeidsledighet blant dimittender. Vi peker på forhold som i særlig grad selekterer dimittender til arbeidsledighet.

I kapittel 5 diskuteres tiltak mot arbeidsledighet under førstegangstjenesten med særlig vekt på registrerings- og informasjonstiltakene. Det er svært vanskelig å vurdere hvor vellykket slike tiltak er, dels fordi det er problematisk å finne et sammenligningsgrunnlag, dels fordi innslaget av memoreringssvikt kan være høyt ett år etter dimisjon. Svarfordelingen skulle likevel gi et inntrykk av tiltakenes nedslagsfelt blant dimittendene.

1.4 NOEN TILTAK MOT DIMITTENLEDIGHET

I "Direktiv for Forsvarets arbeide med arbeidsformidling for vernepliktige" (heretter "Direktivet") heter det at

"(m)ålet er at ingen som avtjener førstegangstjeneste skal dimitteres til ledighet." (Ktf. I, 1979, op. cit. s. 6).

Løpende tellinger av ledighet blant dimittender (f.eks. Arbeidsdirektoratets registreringer) viser at det gjenstår mye før dette målet er nådd. Dimittendene har høye ledighetstall sammenlignet med andre grupper "det er naturlig å sammenligne dem med" (f.eks. ungdomsgruppen generelt). Dette bekreftes også i vår ledighetsundersøkelse.

Det er gjennomført en rekke tiltak for å lette overgangen fra militært til sivilt liv etter førstegangstjenesten. Mens noen av nøkkeltiltakene tar sikte på å fange opp "problemgruppen" under førstegangstjenesten og ved dimisjon, forsøker andre tilbud å stimulere den enkelte til selv å bedre utsiktene på arbeids(- og skole)markedet under førstegangstjenesten. Det er også utviklet tilbud som kombinerer disse strategiene.

TILTAK SOM FANGER OPP "PROBLEMGRUPPEN"

Det viktigste enkelttiltak for å fange opp "problemgruppen" er sannsynligvis at Stortinget innførte dagpengerrettigheter for dimittender ved Kgl. res. av 25. mai 1973. I dag er stipulert brutto inntekt under førstegangstjenesten ca. 84000 kr. Det betyr at man kan motta 168 kr. per dag (6 dager i uken) uten opptjente rettigheter før innkalling. Dagpengene utgjør 2 promille av brutto inntektsgrunnlag. (Kilde: Forsvarsdepartementet og Risanger, 1984, s. 98ff.).

Normalt er det bare tidligere inntektsgivende arbeid som gir rett til ledighetstrygd. Dette stortingsvedtaket likestilte (implisitt) obligatorisk samfunnstjeneste (militær og sivil) med arbeid. Vernepliktige med et tynt dagpengegrunnlag før førstegangstjenesten (f.eks. skoleelever og strøjobbere), ble dermed stimulert til å la seg registrere som arbeidssøkere ved den lokale arbeidsformidlingen. Disse dimittendene ville ellers rekruttert

til gruppen av "skjulte" ledige ungdommer. Økt registreringstilbøyelighet i dimittendgruppen gjør det samtidig lettere å vurdere ledighetens "virkelige" omfang.

I tillegg til at det ble innrømmet dagpenger til arbeidsledige dimittender, forpliktet de lokale arbeidskontorene seg til å prioritere dimitterte soldater på arbeidsmarkedskurs og andre sysselsettingstiltak. Prioriterte grupper er de første som får tilbud om arbeid eller opplæring. Når det er stor "trengsel" på arbeidsmarkedet, er ungdom i etableringsfasen spesielt disponert for ledighet. Unge mennesker stiller gjerne bakerst i "køen" ved tildeling av jobber, fordi de verken har tilstrekkelig yrkespraksis til å konkurrere om mindre kvalifiserte jobber (deltid/korttid), eller kvalifikasjoner til å konkurrere på "primærarbeidsmarkedet" (Se f.eks. Dølvik, 1985, s. 40ff.). Dette bekreftes i vår undersøkelse.

Uansett prioritering i praksis - det er tross alt mange grupper som skal prioriteres - kan kunnskap om at man har mulighet for å få et tiltakstilbud, øke tilbøyeligheten til å la seg registrere som helt ledig arbeidssøker. *]

- *] -----
- Andre prioriterte grupper er bl.a.
- *) langtidslidende (gjørne eldre arbeidstagerer)
 - *) ungdom i alderen 16-24 år
 - *) kvinner
 - *) yrkeshemmede
 - *) flyktninger mm.

Etterhvert er man også blitt oppmerksom på behovet for å prioritere hovedforsørgerne (ofte voksne menn) som rammes av ledighet fordi inntektsreduksjonen ved ledighet rammer en hel familie. På informert hold ved fylkesarbeidskontorene ble det påpekt at nærmest alle "problemgruppene" var prioritert. Tar vi med dimittendene i denne lett overflatiske listen, er det nærmest bare 20-24 åringer som ikke er prioritert. Dette er en gruppe med lavere ledighetstall enn f.eks. 16-19 åringene, men med klart høyere ledighetstall enn gjennomsnittet. Dimittender kan komme i en mellomstilling i tiltakssammenheng fordi de tilfeldigvis tilhører denne aldersgruppen. I praksis er prioritering vanskelig, og det er vel få som vil bebreide en lokal arbeidsformidler at f.eks. en langtidsledig eller en hovedforsørger prioriteres framfor en dimittend ved tildeling av et begrenset antall tiltaksplasser eller jobber. Riktig problematisk blir det først når prioriteringene også omfatter hensynet til kommunal service (vedlikehold, omsorg osv.), men da er vi over i en annen diskusjon som vi lar ligge her (Prioriteringsproblemet er f.eks. diskutert i Borgen/Grøgaard, 1986, s. 76ff.)

Til sammen kan vi regne med at kunnskap om at man har rett til dagpenger og kunnskap om at man har mulighet for å få tiltaksplass, er to sentrale forhold som øker den enkeltes tilbøyelighet til å la seg registrere som arbeidssøker ved det lokale arbeidskontoret.

TILTAK SOM STIMULERER TIL EGENAKTIVITET UNDER FØRSTEGANGSTJENESTEN

En gruppe stimuleringstiltak er tilbud som øker de vernepliktiges kvalifikasjoner under førstegangstjenesten. Voksenopplæringen i Forsvaret disponerte f.eks. 1,85 mill. kr. til ekstraordinære arbeidsmarkedstiltak i 1985. Dette tilbudet spenner over et vidt spekter av aktiviteter fra sjåføropplæring (klasse C og D), via håndverks- og industrifag (f.eks. sveising) til kurs i primærnæringsfag (skogsarbeider mm.). Programmet ble evaluert av Arbeidsdirektoratet i 1985 (Arbeidsdirektoratet, 15. okt. 1985).

Ellers er det klart at en rekke andre kurs som drives av Voksenopplæringen, (i egen regi eller eksternt) må betraktes som et viktig kvalifikasjonstilbud til soldatene. Kursenes yrkesrelevans har økt betraktelig siden midt på 70-tallet. Mens antall avlagte eksamener (inkludert godkjentreduksjon i læretiden) utgjorde ca. 23% av antall brevkurs og fritidskurs i egen regi skoleåret 1974-75, var antall avlagte eksamener (og reduksjon i læretid) steget til ca. 36% kalenderåret 1985 (Se tabell 1.3 i Grøgaard, 1987B). Det samlede kursvolumet (og antall vernepliktige) endret seg lite fra 1974-75 til 1985. Dette indikerer at de vernepliktige i større grad velger kurs som gir yrkesrelevant kompetanse direkte (reduksjon i læretid) eller indirekte (kompetanse i utdanningssammenheng).

Det sier seg selv at det er vanskelig å vurdere effekten av slike aktiviteter, fordi "gevinsten" sannsynligvis hentes ut på litt sikt.

En tredje gruppe stimuleringstiltak er informasjonstiltakene og yrkesveiledningsprogrammene som gjennomføres av Forsvaret og arbeidsformidlingen under førstegangstjenesten. I "Direktivet" pålegges den enkelte avdeling å gjennomføre denne informasjons- og veiledningstjenesten i samarbeid med arbeidsformidlingen. Arbeidsformidlingen har det faglige ansvaret for dette, mens Forsvaret har ansvar for å legge forholdene til rette for å gjennomføre programmet. Det skilles bl.a. mellom generell (obligatorisk) informasjon (f.eks. om rett til dagpenger) og et tilbud om individuell yrkesrettledning

for den som måtte ønske det. I kapittel 5 diskuteres disse tiltakenes nedslagsfelt (i hvilken grad de når frem osv.) i dimittendgruppen.

TILTAK SOM KOMBINERER DE TO STRATEGIENE

Det viktigste kombinasjonstiltaket er sannsynligvis Forsvarets egen registrering av soldatenes forventninger om sysselsettings- og utdannings-situasjonen etter dimisjon. Denne registreringen pågår gjerne 3-4 måneder før dimisjon, og den er obligatorisk. Den vernepliktige er pålagt å besvare deler av et spørreskjema, og den enkelte avdeling er pålagt å rapportere både til den lokale arbeidsformidlingen og til Forsvaret sentralt. På den måten er det mulig å tilby fjernformidling til personer som verken har arbeid eller skole ved dimisjon hvis de ønsker det. Registeringen 3-4 måneder før dimisjon kombineres gjerne med informasjons- og veilednings-tilbud til soldater som har behov for det (den generelle informasjonen er fortsatt obligatorisk). Vi skal ikke røbe for mye (jfr. kapittel 5), men det er klart at tiltakets evne til å fange opp "problemgruppen" både begrenses av manglende rapportering fra avdelingene og av at soldater faktisk ikke innkalles til registreringen. Fjernformidling er på sin side kanskje mest problematisk ved at det oppstår fysisk avstand mellom formidler og arbeidssøker. Det er vel menneskelig å prioritere arbeidssøkere som står ved skranken før arbeidssøkere som er representert per brev?

For å bøte på dette problemet, kan vernepliktige få økonomisk støtte til å gjennomføre f.eks. jobbintervju før dimisjon (finansiert av arbeidskontoret). Forsvaret kan dessuten gi velferdspenning (uten økonomisk støtte) til personer som har særlig behov for det (jobbintervju, opptaksprøver mm.). Disse ordningene er behovsprøvet, og det er svært få i vårt utvalg som har benyttet dette tilbudet.

Informasjons- og veiledningsvirksomheten i tilknytning til Forsvarets registrering av dimittendenes forventninger om sysselsettingssituasjonen ved dimisjon (3-4 måneder før dimisjon) stimulerer sannsynligvis aktivietsnivået blant de vernepliktige. Vår undersøkelse synes å bekrefte at en betydelig andel av "problemgruppen" tar kontakt med det lokale arbeidskontoret i god tid før dimisjon.

Det siste tiltaket som diskuteres i denne rapporten, er vanskelig å plassere i inndelingen ovenfor. Stortinget har pålagt Forsvaret å åpne for førtids-

FIGUR 1.1: TILTAK SOM DIREKTE ELLER INDIREKTE ER INNRETTET MOT Å LETTE OVERGANGEN FRA MILITÆRT TIL SIVILT LIV

TILTAK SOM TAR SIKTE PÅ Å		
(1)	(2)	(3)
FANGE OPP "PROBLEMGRUPPEN"	STIMULERE TIL AKTIVITET	KOMBINERE STRATEGIENE
*) DAGPENGER *) PRIORITERING PÅ TILTAK	*) KOMPETANSEGIVENDE KURS *) YRKESRETTEDE KURS *) INFORMASJONS- TILTAK *) YRKESRETTLEDNING	*) INFORMASJON OM 1 OG 2 *) REGISTERING 3- 4 MND. FØR DIM. *) TILBUD OM FJERNFORMIDLING *) VELFERDSPERM. (BETALT/UBETALT)
*) FØRTIDSDIMITTERING →		

dimittering av vernepliktige som kan dokumentere at de har arbeid eller skoleplass (og som underforstått kan miste sjansen uten dimisjon før tiden). Personer som innvilges førtidsdimisjon, må avtjene resttjeneste (f.eks. i sommerferiene) inntil tjenesten er fullført. Tilbudet skal være behovsprøvet, men skal for såvidt ikke knyttes til bestemte yrkesgrupper eller personer med svak utdanningsbakgrunn. Hvis f.eks. en ingeniør "får sin livs sjanse" på arbeidsmarkedet, er også det legitim grunn til å be om dimisjon. Bruken av førtidsdimisjon varierer tildels betydelig mellom forsvarsgrenene.

Ordningen med førtidsdimisjon er problematisk av flere grunner. Forsvarets primære oppgave er å produsere beredskap. Gitt at beredskapshensynet holdes konstant, vil vurderingen av førtidsdimittering som tiltak i ledighetssammenheng avhenge av hvordan man veier hensynet til den enkelte som "får sitt livs sjanse" mot hensynet til de vernepliktige som blir igjen ved avdelingene. Hvis ordningen med førtidsdimittering får for stort omfang, kan den få negative velferdsvirkninger for de soldatene som blir igjen ved avdelingene. Det kan f.eks. bli vanskeligere å få velferdspermisjoner. Tiltaket som sådan har en klart dempende virkning på ledighetsnivået ved dimisjon. Dette er ikke en tautologisk konklusjon. Vissheten om at førtidsdimisjon er mulig, kan stimulere til økt arbeidssøking- og skolesøking-

aktivitet under militærtjenesten.

Listen over tiltak er langt fra uttømmende, men den refererer til de tiltakene som er viktigst i vår sammenheng. Forhold som angår velferdstilbud ved den enkelte avdelingen (alt fra feltprest til biljard), fritidstilbud etter endt tjeneste osv., kan samlet sett være like viktige og effektive stimulerings tiltak, men det blir i liten grad diskutert her.

Tiltakene er klassifisert i figur 1.1.

Undersøkelsen satte seg fore å evaluere tiltak mot dimittendledighet med vekt på informasjonstiltakene under førstegangstjenesten. Det er et hovedtemaet i kapittel 5. Når informasjonen fram til de vernepliktige, og er det en tendens til at personer som får informasjon er mer aktive arbeids- og skolesøkere enn andre? I anbefalingskapitlet peker vi på en forholdsvis enkel registreringsprosedyre (basert på eksisterende tiltak) som fanger opp "problemgruppen" i et noe større omfang enn de eksisterende registrerings tiltakene under førstegangstjenesten.

2 ARBEIDSLEDIGHET. EN BEGREPSAVKLARING

En målsetting i utvalgsundersøkelsen var å å anslå ledighetsnivå og ledighetsperiode blant dimittendene (dimitterte soldater) fra de fire kontingentene undersøkelsen omfatter (juni-juli 1985/mars-april 1986). Ledighetsnivået i utvalget kan sammenlignes med Arbeidsdirektoratets tall på to tidspunkter (april og oktober), mens vi er henvist til utvalgstillene når vi vurderer ledighetsperiodene umiddelbart etter dimisjon.

Grunnlaget for å måle ledighetsnivå i Forsvarsundersøkelsen er spørsmål 37 i spørreskjemaet (jfr. vedlegg 1):

Hva var din arbeids- eller skolesituasjon like etter at du hadde dimittert?

Svaralternativer:

- *) Begynte på skole, hva slags skole?
- *) Begynte i arbeid, hva slags arbeid?
- *) Hadde verken arbeid eller skole, fikk du i så fall dagpenger(ja/nei)?
- *) Annet, nemlig?

Dette spørsmålet skiller umiddelbart ut to dimittendgrupper som verken hadde arbeid eller skole (eller noe annet) rett etter dimisjon. De dimitterte soldatene som mottok dagpenger, faller inn under betegnelsen registrerte arbeidsledige, men hvor skal vi plassere de ikke-registrerte ledige? Disse dimittendene oppfatter seg i det minste som noe annet enn sysselsatte eller skoleelever. Samtidig mottok de ikke dagpenger. Vi ser umiddelbart at det er behov for å reflektere over ledighetsbegrepet før vi gir oss i kast med å anslå ledighetsnivået i de fire kontingentene undersøkelsen omfatter.

2.1 REGISTRERT OG SKJULT LEDIGHET. ARBEIDSSØKERE UTEN ARBEIDSINNTÉKT.

Arbeidsledighet er ingen entydig betegnelse. Det gjennomføres f.eks. to ulike, autoriserte tellinger av ledighet i Norge. Statistisk Sentralbyrå (SSB) gjennomfører en arbeidskraftundersøkelse (AKU) en gang i kvartalet. Da intervjues ca. 2500 personer i alderen 16-74 år om deres forhold til arbeidslivet. AKU definerer en arbeidsledig som en (aktiv) arbeidssøker uten arbeidsinntekt. Arbeidskraftmyndighetene registrerer på sin side personer som melder seg som helt ledige arbeidssøkere ved de lokale arbeidskontorene hver måned. Et tredje arbeidsledighetsbegrep er skjult ledighet. Generelt er skjult ledighet en betegnelse på personer som ønsker arbeid, som kanskje også søker arbeid aktivt, men som av ulike grunner ikke lar seg registrere som arbeidssøkere ved arbeidsformidlingen (Colbjørnsen, 1982 og Halvorsen (red.), 1980). AKU har på samme måte som oss, men i motsetning til Arbeidsdirektoratet, muligheter for å fange opp slik ikke-registrert ledighet.

Det er arbeidssøker uten arbeidsinntekt som er den internasjonale definisjonen av arbeidsledighet. Denne ledighetsdefinisjonen brukes bl.a. av ILO (FN's særorganisasjon for arbeidslivet) ved sammenligninger mellom ulike land. For å bli regnet som arbeidssøker uten arbeidsinntekt, må man oppfylle følgende betingelser:

- *) at man ikke har utført inntektsgivende arbeid siste uke,
- *) at man kan ta arbeid (at man er tilgjengelig for arbeidsmarkedet)
- *) at man aktivt søker arbeid eller har avtalt å begynne i arbeid på et senere tidspunkt eller at man er permittert uten lønn.

Denne definisjonen av arbeidsledighet ekskluderer personer som ønsker arbeid, men som samtidig er inaktive på arbeidsmarkedet. Ved litt omtanke er det ikke opplagt at ledighet bør knyttes til aktivitet. Seleksjon til ledighet kan være så inkluderende i et samfunn, at folk gir opp (arbeidsmarkedet makter bare å absorbere et segment av arbeidskrafttilbudet). Den realistiske (eller rasjonelle) arbeidssøker innser etterhvert at det ikke finnes jobber, og innstiller aktiviteten. Enkelte sosial-psykologiske analyser av slike ekstremsituasjoner beskriver den mentale slutttilstanden (etter en aktiv arbeidssøkingperiode) som apati eller generell tilbaketrekning fra arbeids-

markedet (Se f.eks. Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel, 1971). Hvis jobbmulighetene bedres, derimot, vil mange gjenoppta aktiviteten. Eksemplet kan synes søkt, men opprustningen av tiltakssektoren etter 1983 avdekket at det eksisterte et potensielt (eller uforløst) arbeidskrafttilbud også i Norge. Man regner med at den økte tilgangen på tiltaksplasser stimulerte registerings-tilbøyeligheten (og dermed arbeidssøkingssaktiviteten) blant både hjemmeværende kvinner og ungdom (inkludert skoleungdom) (Se f.eks. Beredskapsplan mot arbeidsledighet, Nordland fylkeskommune, 1985). Vi kommer tilbake til denne normative diskusjonen i neste avsnitt.

2.2 GRUPPER AV AKTIVE ARBEIDSSØKERE. FORMELL OG UFORMELL ARBEIDSSØKING

Hvis vi tar utgangspunkt i AKU's definisjon av aktiv arbeidssøking, kan vi analytisk skille ut fem grupper arbeidsledige som opptrer enten i registertallene eller i AKU, eller i begge målingene. Figur 2.1 skisserer dette utfallsrommet. Det er viktig å understreke at dette er et mulighetsområde. Poenget er å klassifisere ledighet, ikke å vurdere gruppenes relative betydning.

Registrerte ledige uten arbeidsinntekt opptrer både i registertallene og i arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Denne "kjernen" av arbeidsledige er kjennetegnet ved at den søker arbeid via arbeidsformidlingen. Dette kalles formell arbeidssøkingstrategi.

De registrerte ledige kan også (logisk) omfatte personer med (skjult) arbeidsinntekt. I den grad "svarte" inntekter fanges opp i en intervju situasjon, vil denne spesielle gruppen kun opptre som ledige i registertallene. I AKU fremtrer gruppen som arbeidssøkere med arbeidsinntekt. Vi betrakter gruppen av registrerte ledige med "svart" inntekt som en kuriositet. Den opptrer i klassifikasjonen fordi den er en logisk del av det utfallsrommet som genereres av de to offisielle definisjonene av ledighet.

Andre sysselsatte arbeidssøkere er å betrakte som en restkategori. Sysselsatte i inntektsgivende arbeid som søker arbeid via arbeidsformidlingen, inngår i denne gruppen (Sysselsatte arbeidssøkere med unntak av skoleelever). I tillegg kommer mengden av uformelle sysselsatte jobbsøkere, og da blir restkategorien svært omfattende.

Vi kan tenke oss at det finnes to grupper arbeidssøkere uten arbeidsinntekt som ikke er registrerte ledige. Begge gruppene tilfredsstiller i prinsippet AKU's aktivitetskrav. Den første gruppen søker konsekvent arbeid i privat regi (uformell arbeidssøking). Uformell arbeidssøking omfatter arbeidssøking via venner, familie eller bekjente, direkte henvendelse til arbeidsgiver, svar på stillingsannonser eller egen annonsering. Formell arbeidssøking er, som tidligere nevnt, knyttet til den lokale arbeidsformidlingen eller andre autoriserte kanaler. I dimittendgruppen inkluderer dette også henvendelse via f.eks. Velferdskontoret i forbindelse med "fjernformidling".

FIGUR 2.1: GRUPPER AV ARBEIDSSØKERE SOM TILFREDSSTILLER AKU's DEFINISJON AV AKTIV ARBEIDSSØKING.

		REGISTRERT LEDIG		
		JA	NEI	NEI
ARBEIDS- SØKER	UTEN ARBEIDS- INNTEKT	REGISTRERT LEDIG UTEN ARBEIDS- INNTEKT (begge steder)	UFORMELL ARBEIDSSØKER UTEN ARBEIDS- INNTEKT (bare AKU)	SYSSELSATT ARBEIDSSØKER UTEN ARBEIDS- INNTEKT (bare AKU)
	MED ARBEIDS- INNTEKT	REGISTRERT LEDIG MED "SVART" INNTEKT (bare A-dir.)	ANDRE SYSSELSATTE ARBEIDSSØKERE (verken AKU eller A-dir.)	

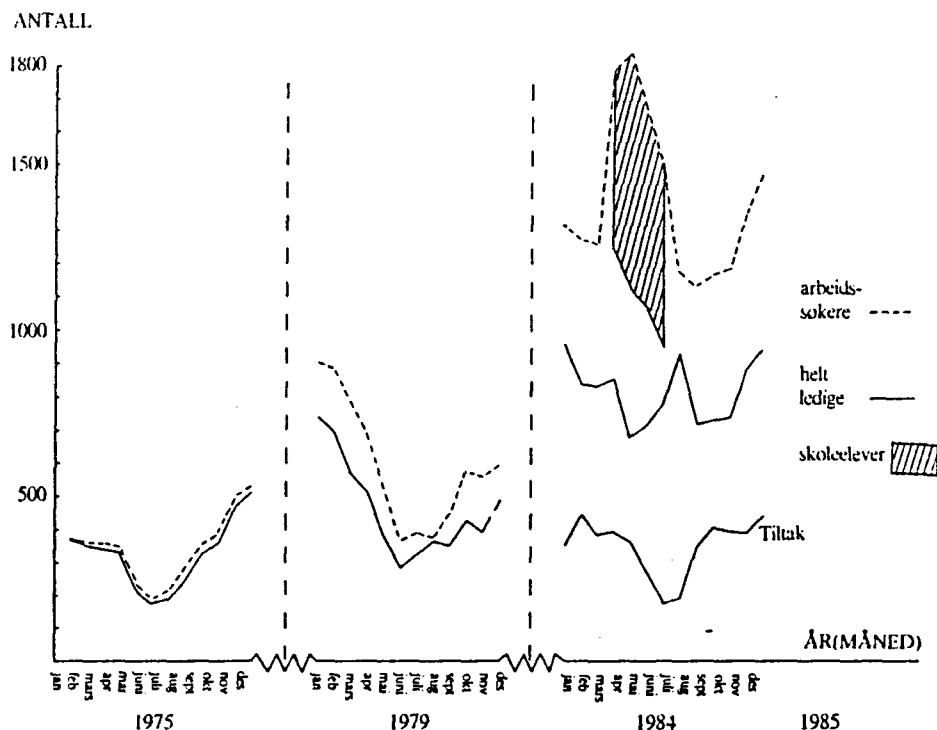
Den andre gruppen er klassifisert som (formelle) sysselsatte arbeidssøkere uten arbeidsinntekt. Denne gruppen rekrutteres i hovedsak fra videregående skole. En registrert arbeidssøkende skoleungdom er per definisjon sysselsatt. Disse ungdommene kan opptre i AKU's statistikk ved at det ligger en vilkårlighet i definisjonen av en skoleungdom. Elever i videregående skole som oppfatter seg selv som primært arbeidssøkende i en intervjusituasjon, kan meget vel tilfredsstille AKU's kriterier for en arbeidssøker uten arbeidsinntekt.

Er det noe empirisk grunnlag for å hevde at også denne presiseringen er noe annet enn en ren kuriositet? En sammenligning mellom registertall og

AKU-tall indikerer i det minste at gruppen eksisterer som kategori i AKU. La oss begynne med et lokalt eksempel, som kan oppfattes som en "ekstrem-situasjon".

I 1984 var det stor trengsel på arbeidsmarkedet i Rana (arbeidskontordistrikt). Ranas dominerende arbeidsplass, A/S Norsk Jernverk, gjennomførte en strukturplan som kombinerte naturlig avgang og inntaksstopp. Jernverket sysselsatte i utgangspunktet (direkte eller indirekte via underleverandører) minst 40% av arbeidsstyrken på stedet. "Sommerjobbsøkende" skoleelever (inkludert mer permanente jobbsøkere) strømmet til arbeidskontoret i 2. kvartal i håp om midlertidig eller mer permanent sysselsetting. Denne aktiviteten ble statistisk registrert som en betydelig økning i andelen sysselsatte arbeidssøkere ved arbeidsformidlingen. Arbeidssøkerkurven gjør et kraftig "hopp" oppover i 2. kvartal uten at ledighetskurven reagerer (jfr. figur 2.2). Ved inngangen til 3. kvartal trappes tiltaksvirkomheten ned. Da reagerer ledighetskurven med å nå januarnivå igjen. Mens arbeidssøkerkurven

FIGUR 2.2: ARBEIDSSØKERE OG HELT LEDIGE I RANADISTRIKTET 1975, 1979 OG 1984.



*] Sakset fra Borgen/Grøgaard, 1986, s. 29.

får en topp i 2. kvartal (april/mai), får ledighetskurven en topp midt på sommeren (juli/august, dvs. 3. kvartal) (Se Bivand/Jøsevold, 1984 og Borgen/Grøgaard, 1986). Vi kan forestille oss følgende "mekanisme" i ekstrem-situasjonen:

Normalt følger både arbeidssøkerkurven (inkludert ledige) og ledighetskurven pulsen i bygg- og anleggssektoren. Når aktiviteten i bygg og anlegg er på topp sommerstid, er den registrerte ledigheten minst.

Hvis arbeidsmarkedet blir ekstra "slakt", vil arbeidssøkerkurven følge pulsen i utdanningssektoren, mens ledighetskurven følger pulsen i tiltakssektoren. Dette illustrerer at arbeidsmarkedstiltakene og lærestedene kan fungere som effektive buffere (støtpute) mot ledighet.

Rana 1984 er et spesielt eksempel. Likevel kan man øyne at AKU også fanger opp en gruppe arbeidssøkende ungdommer i 2. kvartal som ikke gir utslag i registertallene. Siden man må regne med en usikkerhetsmargin i en utvalgsundersøkelse, må tallene tolkes med forsiktighet, men vi våger hypotesen at dette bl.a. har sammenheng med tilgangen på arbeidssøkende ungdommer (som ikke klassifiseres som ledige hos den lokale arbeidsformidlingen). Gruppen eksisterer som ledighetskategori i AKU, men ikke i registertallene. *]

*] AKU trekker et utvalg på 2500 av en befolkningsgruppe på mer enn 2 millioner individer. Hvis utvalget er trukket tilnærmet tilfeldig, vil usikkerhetsmarginen i undersøkelsen være funksjon av utvalget og ledighetsandelen i målingen (utvalgsbrøken har marginal betydning). Hvis det generelle ledighetsnivået er 2%, vil usikkerheten ved generalisering av resultatene fra utvalg til univers utgjøre ca. 30% av observert verdi (pluss/minus 0,3) når utvalget utgjør 2500 enheter. Denne usikkerhetsmarginen kan reduseres ved stratifisering før trekning (f.eks. bosted, aldersgrupper osv.). Hvis stratumproporsjonene avviker mye fra utvalgsproporsjonen, kan denne designeffekten (Kalton, 1983) være betydelig (Amundsen, 1978). I perioder er f.eks. ledighetsnivået blant ungdom 5 ganger høyere enn blant voksne ifølge AKU. Endringer over tid som klart overskrider den stipulerte usikkerheten, kan kommenteres som "signifikant forskjellige". Forklaringer på endringen kan da f.eks. søkes i endret atferdsmønster hos ulike grupper arbeidssøkere, f.eks. endret registreringstilbøyelighet, aktivitetsnivå osv. AKU oppgir et standardavvik på ca. 16% av observert verdi for kvartalstallene. Det kan tyde på at designeffekten er liten. Det er lett å overse slike feilmarginer, men de kan også lett overdrives! (Kalton, 1983, Hellevik, 1977, s. 317 og vedlegg til denne sluttrapporten, Grøgaard, 1987A, s. 8ff.).

Tabell 2.1 og 2.2 illustrerer at AKU i perioder fanger opp en bølge av arbeidssøkende ungdommer i alderen 16-19 år også på landsbasis. Ledigheten i prosent av arbeidsstyrken blant 16-19 åringer ble nesten fordoblet fra 1. til 2. kvartal både i 1984 og i 1986, og nivået holdt seg til skolestart ut på høsten (slutten av 3. kvartal, begynnelsen av 4. kvartal). Vi må huske på at opptaket til videregående skole kan pågå til ut i oktober måned. Når vi grupperer ungdommene sammen (16-24 år), reduseres utslaget i 2. kvartal fordi det motvirkes av en rekke "prosesser" som styrer ledighetsutviklingen for 20-24 åringerne:

- *) 20-24 åringerne har høyere yrkesdeltagelse (ca. 70% mot ca. 45% blant 16-19 åringerne). Når vi regner ledighet i prosent av arbeidsstyrke for hele gruppen, vil 20-24 åringerne "telle mest". Det motvirker (statistisk) effekten både av høyere ledighetsnivå og sterkere variasjon i ledighetsnivå blant 16-19 åringerne.
- *) 20-24 åringerne er i høyere grad underlagt de samme "lovene" som resten av arbeidsstyrken, f.eks. generelt høyere ledighetsnivå om vinteren.
- *) Nedtrappingen av tiltakene sommerstid kan spille en rolle.
- *) Mange 20-24 åringer er både arbeids- og skolesøkere. I overgangen mellom 3. og 4. kvartal får de vite om de har fått plass på skole (eventuelt velger skole når det blir klart at arbeidssøkingen om sommeren ikke gav dem den jobben de ønsket).
- *) For det femte kan den store juni-juli kontingenten (registrerte ledige dimittender) påvirke både AKU-tallene og registertallene for 20-24 åringerne.

Denne kombinasjonen av rene statistiske effekter ("vekter som nuller hverandre ut") og virkelige hendelser, kan både forklare hvorfor 20-24 åringerne får "smellen" i 3. kvartal, og hvorfor utslagene i 2. kvartal blant 16-19 åringerne ikke er like tydelige når ungdomsgruppen betraktes under ett. Aldersgruppen 25-66 år har atskillig lavere ledighetsnivå og mindre sesong-

TABELL 2.1: ARBEIDSSØKERE UTEN ARBEIDSINNTÉKT I PROSENT AV ARBEIDSSTYRKE
1. KVARTAL 1984 TIL 4. KVARTAL 1986 FORDELT PÅ ALDERSGRUPPER.

ÅR KVARTAL	1984				1985				1986			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ALDER:												
16-19 ÅR	9,9	<u>16,0</u>	<u>12,7</u>	8,1	9,8	<u>9,9</u>	<u>12,6</u>	6,5	6,4	<u>10,8</u>	<u>12,7</u>	5,0
20-24 ÅR	5,3	4,3	6,8	5,3	6,1	4,6	5,9	5,0	4,6	2,7	4,0	3,1
16-24 ÅR	6,2	7,3	8,2	6,5	6,5	5,9	8,2	6,5	4,5	5,2	6,6	3,7
25-66 ÅR	2,1	<u>2,4</u>	<u>2,2</u>	1,6	1,9	<u>1,1</u>	<u>1,4</u>	0,8	0,9	<u>0,8</u>	<u>0,8</u>	1,1

Kilde: Statistisk Ukehefte, nr. 41, 1986 (SSB), tabell 2.

TABELL 2.2: REGISTRERTE ARBEIDSLEDIGE UNGDOMMER I PROSENT AV ARBEIDSSTYRKE
I UTVALGTE MÅNEDER 1984-86.

ÅR MÅNED*	1984				1985				1986			
	JAN	APR	SEPT	NOV	JAN	APR	SEPT	NOV	JAN	APR	SEPT	NOV
ALDER:												
16-19 ÅR	9,9	<u>7,0</u>	<u>8,1</u>	5,7	8,8	<u>4,5</u>	4,8	2,9	4,9	<u>2,3</u>	5,6	3,6
16-24 ÅR	7,9	<u>6,2</u>	<u>6,5</u>	5,8	6,8	<u>4,5</u>	<u>4,0</u>	3,1	3,8	<u>2,6</u>	<u>3,8</u>	2,9

* Måler gjennomsnitt for april/mai blant 16-19 åringer.

Kilde: Statistisk Ukehefte, nr. 41, 1986 (SSB), tabell 2 og
Arbeidsdirektoratet 5/87.

variasjoner i ledigheten enn ungdomsgruppene (særlig 16-19 åringene).

Vi kan merke oss at ledigheten blant de yngste er 10-12 ganger høyere enn ledigheten blant voksne i 2. og 3. kvartal 1985 og 1986 (ifølge AKU).

Ser vi på registertallene (tabell 2.2), er det ingen tendens til at ledigheten i ungdomsgruppen øker i april (2. kvartal). Den registrerte ledigheten synker fra januar til april, og øker igjen mot høsten (september). Tallene viser også at den registrerte ledigheten i ungdomsgruppen har sunket i hele perioden fra januar 1984 (da gjennomsnittlig ledighet i Norge var 4%) til november 1986. AKU-tallene viser samme tendens, men med en annen sesongvariasjon blant 16-19 åringene. Det er dette som etter vårt skjønn illustrerer at kategorien sysselsatte arbeidssøkere uten arbeidsinntekt (skoleelevene) fanges opp i AKU's ledighetsstatistikk. Rana var ikke så spesielt likevel!

Ser vi på sammenhengen mellom tiltaksvolum, arbeidssøking og registrert arbeidsledighet i Norge fra 1984 til 1987, repeteres "bildet" fra Rana. Unntaket er utslaget på arbeidssøkerkurven 2. kvartal (jfr. figurene 2.3).

Vi finner følgende mønster:

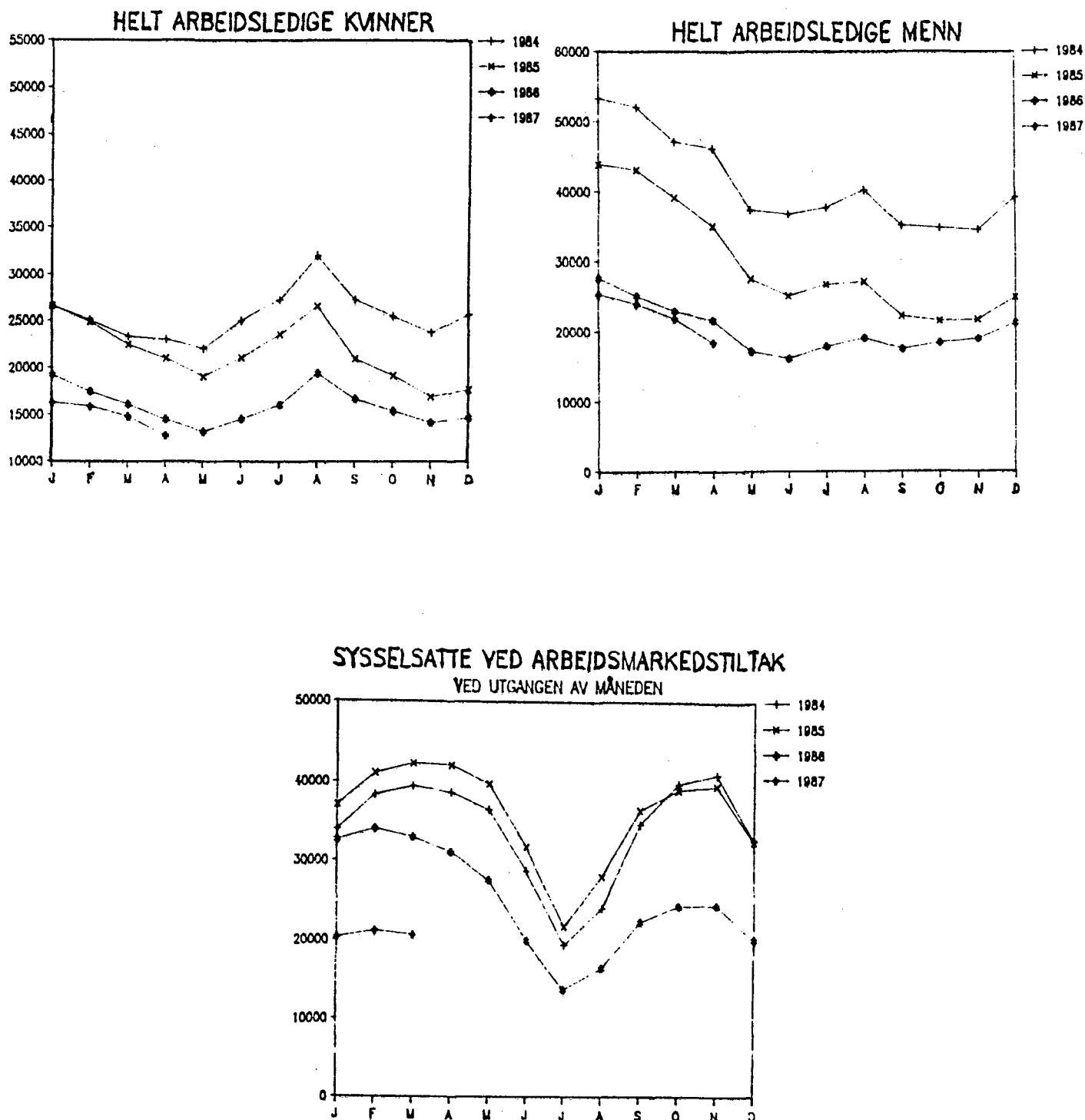
- *) Arbeidssøkerkurven gjør et ørlite hopp i 2. kvartal. Det indikerer at registreringstilbøyeligheten blant arbeidssøkende skoleungdom på landsbasis er lavere enn i "ekstremsituasjonen" (Rana 1984), relativt sett.
- *) Ledighetskurven følger fortsatt pulsen i tiltakssektoren. Når tiltakene trappes ned i 3. kvartal, øker den registrerte ledigheten. I 3. kvartal får vi en "tilleggpuls" ved at mange 20-24 åringer både søker arbeid og skole.
- *) Registrerte ledige kvinner er sannsynligvis nærmere knyttet til tiltakssektoren enn registrerte ledige menn. Indikatoren på dette er at ledighetsvolumet blant kvinner er sterkere (negativt) korrelert med tiltaksvolumet enn ledighetsvolumet blant menn.

Man skal være forsiktig med å peke på konkrete forklaringer, men det er sannsynlig at dette har nær forbindelse med innretningen på tiltakene. En betydelig del av kommunale og fylkeskommunale sysselsettingstiltak er motivert ut fra ønsket om å opprettholde kvaliteten på offentlig service i fylker og kommuner. Dette arbeidet fordeler seg bl.a. på områdene forvaltning (kontortjenester), vedlikehold (byggeplasser, men også renhold) og omsorgsarbeid. Vi innbiller oss at innretningen på tiltakene kan være noe av forklaringen til den observerte kjønnsforskjellen i figurene 2.3.

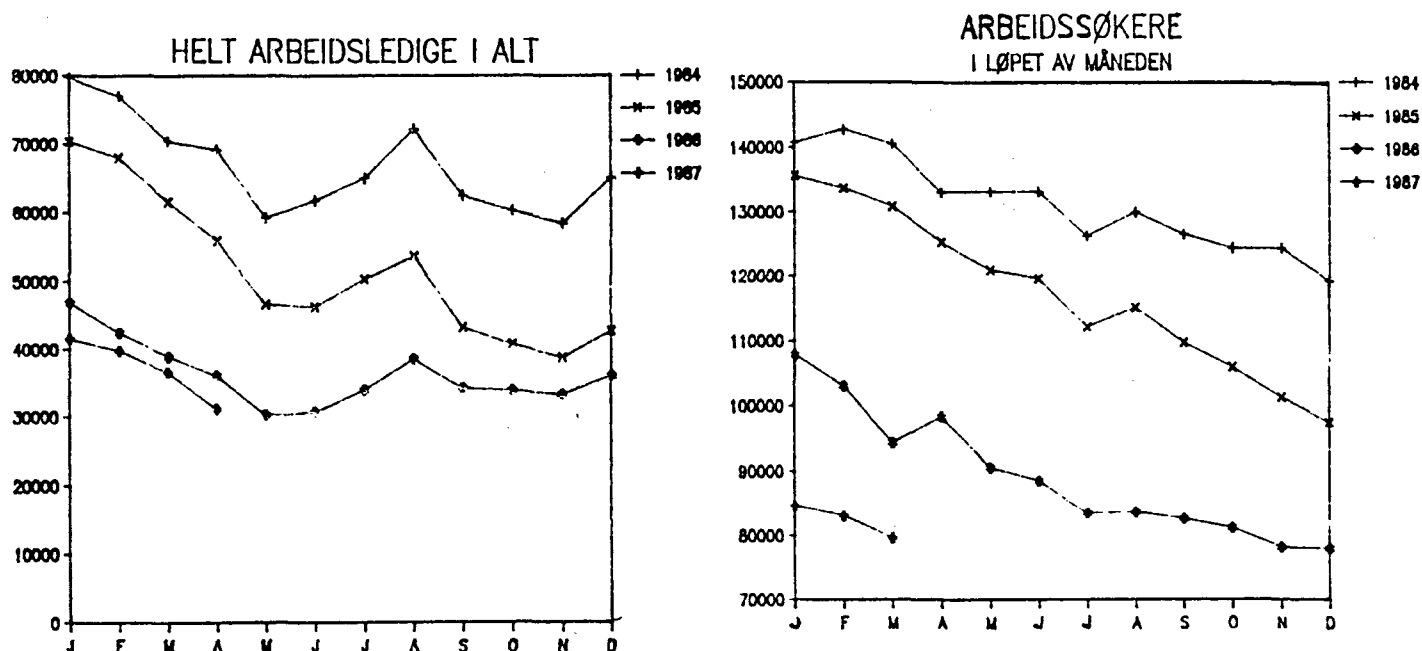
Så lenge individer velger aktiv arbeidssøking utenom formelle kanaler (i betydningen et lokalt arbeidskontor), vil det eksistere en skjult ledighet som fanges opp i AKU, men ikke i registertallene. Skjult ledighet som tilfredsstiller aktivitetskravet, fremtrer i to skikkelser:

- *) Uformelle arbeidssøkere uten arbeidsinntekt (fortrinnsvis ungdom og kvinner - og også noen dimittender!)
- *) Arbeidssøkende skoleelever uten arbeidsinntekt som lar seg registrere som arbeidssøkere ved det lokale arbeidskontoret (dvs. ungdom med formell arbeidssøkingstrategi)

FIGUR 2.3: ARBEIDSSØKERE, REGISTRERTE LEDIGE OG TILTAKSVOLUM I NORGE 1984-86



Figur 2.3 fortsettes



I dimittendgruppen er det tilstrekkelig å definere skjulte ledige som uformelle arbeidssøkere uten arbeidsinntekt, fordi vernepliktige opptjener dagpengerrettigheter under førstegangstjenesten (Kgl. res. av 25. mai 1973). Ved å definere skjult ledighet på denne måten, unngår man den normative diskusjonen om hvem som bør regnes som arbeidsledig og hvem som bør regnes som noe annet. Det er tilstrekkelig å henvise til en internasjonalt anerkjent norm for vurdering av ledighet (AKU-definisjonen).

Hvis skjult ledighet også inkluderer inaktive arbeidssøkere, kommer andre "verdivalg" inn igjen med full tyngde. Omfanget av skjult ledighet vil variere med "observatørens" vurdering av situasjonen på arbeidsmarkedet. I den mest inkluderende utgaven kan skjult ledighet fange hele det potensielle arbeidskrafttilbudet som "forløses" i en tenkt situasjon (med et ekstremt "stramt" arbeidsmarked). En slik inkluderende definisjon kan f.eks. styres av verdiene "alle bør arbeide" eller "alle bør få et arbeidstilbud hvis de ønsker det".

Ironisk nok er denne diskusjonen også relevant i vurderingen av registrert ledighet. Det har sammenheng med at det sannsynligvis eksisterer en gruppe inaktive (i AKU-forstand) registrerte ledige som opptrer i registertallene (Arbeidsdirektoratets telling), men som ikke regnes som ledige i AKU. For å

skissere det utfallsrommet som genereres av de to autoriserte ledighetsmålingene her i landet, må vi renonsere på aktivitetskravet likevel!

2.3 ARBEIDSLEDIGE SOM IKKE TILFREDSSTILLER AKU'S AKTIVITETSKRITERIUM

Vi kan umiddelbart tenke oss to grupper registrerte ledige som ikke oppfatter seg som arbeidssøkere. Eldre arbeidstagere med opparbeidede dagpengerettigheter som primært søker pensjon og dimittender (også med opparbeidede dagpengerettigheter) som primært er skolesøkende, vil falle i denne kategorien. Disse gruppene kan i en intervjusituasjon gi uttrykk for at de ikke er arbeidssøkere. Figur 2.1 må mao. utvides slik at den også fanger grupper som bare delvis tilfredsstiller AKU's aktivitetskrav. Først da omfatter klassifikasjonen mangfoldet av grupper som inngår i minst en av de offisielle ledighetsmålingene. Dette er gjort i figur 2.4

FIGUR 2.4: ARBEIDSSØKERE SOM INNGÅR I ENTEN AKU ELLER I REGISTERTALLENE.

		REGISTRERT LEDIG			
		JA	NEI		
AKTIV ARBEIDS- SØKER	UTEN ARBEIDS- INNTEKT	REGISTRERT LEDIG UTEN ARBEIDS- INNTEKT (begge steder)	UFORMELL . SYSSELSATT ARBEIDSSØKER . ARBEIDSSØKER UTEN ARBEIDS- . UTEN ARBEIDS- INNTEKT . INNTEKT SKJULT LEDIG (bare AKU) . (bare AKU)		
	MED ARBEIDS- INNTEKT	REGISTRERT LEDIG MED "SVART" INNTEKT (bare A-dir.)	ANDRE SYSSELSATTE ARBEIDSSØKERE (verken AKU eller A-dir.)		
IKKE PRIMÆRT ARBEIDS- SØKENDE	UTEN ARBEIDS- INNTEKT	REG.LEDIG SOM VENTER PÅ PEN- SJON/SKOLE OSV. (bare A-dir.)	HJEMMEVÆRENDE/ HELTIDSSTUD./ PENSJONISTER.. (verken AKU eller A-dir.)	(ønsker kanskje arbeid, men er inaktive)	
	MED ARBEIDS- INNTEKT	REG.LEDIG SOM SØKER PENSJON/ SKOLE OSV. MED "SVART" INNT. (bare A-dir.)	DELTIDSSTUD./ STRØJØBBENDE SKOLEELEVER.. (verken AKU eller A-dir.)		

Eldre arbeidstagere som søker alderspensjon eller uføretrygd knyttes gjerne til begreper om utstøting eller (mer nøytralt) sanering av arbeidskraft. Siden dette er lite relevant for forståelsen av dimittendledighet, lar vi problematikken ligge her.*] Poenget med inndelingen i figur 2.4 er at den også kan anvendes til å klassifisere fenomenet dimittendledighet.

2.4 ENDRINGER I REGISTERINGSTILBØYELIGHET OG I ORIENTERING BLANT ARBEIDSSØKERE PÅ 80-TALLET?

Vi kan nå stille spørsmålet om det er mulig å spore disse utviklingstrekkene ved å sammenligne AKU-tall med registertall?

TABELL 2.3: REGISTRERTE ARBEIDSLEDIGE OG ARBEIDSSØKERE UTEN ARBEIDSINNTEKT 1980-1986. ÅRLIGE GJENNOMSNITT FRA ARBEIDSDIREKTORATET OG STATISTISK SENTRALBYRÅ (AKU).

ÅR	REGISTRETE ARBEIDSLEDIGE (1)	ARBEIDSSØKERE UTEN ARBEIDSINNTEKT (2)	HVORAV KONTAKTET ARBEIDS- FORMIDL(%)	(1) I PROSENT AV (2)
1980	22300	33000	-	68
1981	29200	40000	53	73
1982	43000	52000	58	83
1983	63200	67000	62	94
1984	66600	61000	64	109
1985	52000	53000	63	98
1986	36000	44000	55	82

Sitert etter Borgen/Grøgaard/Jøsevold, 1985, s. 61, SU, nr. 43, 1985, nr. 41, 1986, nr. 4, og nr. 29, 1987.

*] I Dagsnytt 25. mai 1987 ble det opplyst at store norske bedrifter praktiserte en særegen form for sanering av eldre arbeidere (A/S Norsk Jernverk og Borregaard A/S ble eksplisitt nevnt). Arbeiderne registrerte seg som ledige ved arbeidsformidlingen, men søkte primært pensjon. Samtidig mottok de en gave fra bedriften (en lønnsgaranti?) inntil pensjon ble innvilget. Andre forfattere (Kolberg, 1976) har pekt på at uføretrygd også kan fungere som en førtidspensjonsordning. Utstøting er ellers diskutert i Halvorsen (red.), 1980. Her pekes det bl.a. på at eldre arbeidstagere som sies opp i forbindelse med innskrenkninger eller bedriftsnedleggelse (konkurser), har store problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet igjen. Dessuten er kvinner mer utsatt enn menn. Halvorsen(red.), 1980, betrakter utstøting som en spesiell form for sanering av arbeidskraft.

Siden AKU er en utvalgsundersøkelse, kan man hevde at disse variasjonene skyldes skjevheter i utvalget, men det er lite sannsynlig. Det er tross alt 2500 personer som intervjues hvert kvartal, og det mønsteret som fremtrer synes å være så systematisk at det er fristende å kommentere utviklingen som en atferdsendring på 80-tallet. Hanisch beskriver prosessen slik i "Søkelys på arbeidsmarkedet" (85:1):

"De kontroller vi har foretatt tyder(...)på at registertallene underbestemmer arbeidsledigheten blant kvinner og ungdom. Det relativt høye nivået på ledigheten blant eldre som kommer fram i registertallene kan tyde på at trygder ytes i påvente av pensjon. Når eldre har gått ledige en periode, gir de gjerne opp å søke arbeid og søker i stedet pensjon. Et uttrykk for dette er omfanget av langtidsledighet i denne aldersgruppen." (Ibid. op. cit. s. 19).

Man tenker seg mao. to motvirkende tendenser. For det første er det fortsatt mange skjulte (dvs. ikke-registrerte) unge arbeidssøkere. Disse individene har ikke noe dagpengegrunnlag og derfor prioriterer de en uformell arbeidssøkingstrategi. Dessuten finnes det en gruppe arbeidssøkende hjemmeværende kvinner. Registreringstilbøyeligheten har tradisjonelt vært lav blant ungdom og voksne kvinner. I takt med de økende problemene på arbeidsmarkedet fom. 1982-83, økte registreringstilbøyeligheten blant tidligere uformelle jobbsøkere. Mens tilbøyeligheten til å kontakte arbeidsformidlingen var 53% i 1982, var den 64% i 1984. Da var det på det meste 80000 registrerte ledige her i landet (januar 1984, dvs. ca. 4% av arbeidsstyrken). Den økende arbeidsledigheten ble møtt med en kraftig opprustning av arbeidsmarkedstiltakene. Kommuner og fylkeskommuner utviklet et system av enkeltarbeidsplasser, "Rettedalsstillinger", opplæringsstøtte, arbeidsmarkedskurs osv. som økte den lokale arbeidsformidlingens tilbud til arbeidssøkergruppen. I april 1985 var f.eks. nærmere 40.000 personer sysselsatt på ulike tiltak (inkludert vernede bedrifter). Etterhvert som presset på arbeidsmarkedet har avtatt (og tiltaksvolumet er redusert), har registreringstilbøyeligheten blant arbeidssøkere uten arbeidsinntekt beveget seg tilbake til 1982-nivå igjen. AKU's angivelse av registreringsandel blant "sine" ledige indikerer at det kontinuerlig finnes en betydelig gruppe uformelle arbeidssøkere uten arbeidsinntekt (40-45% av alle arbeidssøkere). Selv i 1984 var andelen skjulte ledige betydelig (36%).

Vi har argumentert for at AKU fanger opp skoleungdommer som registreres som sysselsatte arbeidssøkere ved arbeidskontorene. Dette kan forklare at antall

arbeidssøkere uten arbeidsinntekt i aldersgruppen 16-19 år økte spesielt fra 1. til 2. kvartal (jfr. tabell 2.1) uten at registertallene "reagerte" (tabell 2.2). Siden tendensen var noe uklar på landsbasis (ikke noe utslag i 1985), og AKU er beheftet med usikkerhet, ser vi bort fra dette forholdet når vi sammenligner AKU's mål på registrerte arbeidssøkere med registertallet for registrerte ledige. Differansen mellom registertallene og AKU's mål på registrert ledighet er indikator på antall registrerte ledige som primært ikke er arbeidssøkende (da betrakter vi "skjult" arbeidsinntekt som en kuri- ositet). Denne differansen var ca. 8000 i 1981, ca. 12800 i 1982, ca. 21700 i 1983, ca. 27600 i 1984, ca. 18600 i 1985 og ca. 11800 i 1986. Nå opererer AKU med en usikkerhetsmargin på $\pm 20\%$ (95% konfindensintervall) hvis antall arbeidssøkere uten arbeidsinntekt er ca. 40.000. Dermed kan vi kun si at estimert verdi ligger et sted i intervallet 32.000 til 48.000 hvis utgangs- punktet var 40.000 (med 95% sikkerhet). Dette gjør at vi må ta et kraftig forbehold på disse differansene.

TABELL 2.4: FORHOLDET MELLOM REGISTRERT OG SKJULT LEDIGHET I AKU OG REGISTERTALL FRA ARBEIDSDIREKTORATET 1981-86. ÅRSGJENNOMSNITT. ANTALL I 1000 PERSONER OG PROSENT.

ÅR	1981	1982	1983	1984	1985	1986
SKJULT LEDIGHET	18,8	21,8	35,5	22	19,6	19,8
(% AV AKU)	47	42	38	36	37	45
AKU: REGISTRERT LEDIGHET (1)	21,2	30,2	41,5	39	33,4	24,2
(% AV AKU)	53	58	62	64	63	55
A-DIR: REGISTRERT LEDIGHET (2)	29,2	43	63,2	66,6	52	36
DIFF: (2) - (1)	8	12,8	21,7	27,6	18,6	11,8
(% AV (2))	27	30	34	41	36	33

Kilde: Arbeidsdirektoratet og Statistisk Sentralbyrå.

På tross av usikkerheten i utvalgsundersøkelsen, kan vi øyne en interessant systematikk i tabell 2.4. Det er tendensen vi er ute etter, ikke forholdstallene som sådan. Derfor tar vi sjansen på å kommentere trenden.

Tabellen illustrerer for det første at registreringstilbøyeligheten blant arbeidssøkere uten arbeidsinntekt sannsynligvis økte fra 1981 til 1984, og at endringen nærmest fulgte takten i registertallene (dvs. økningen i antall registrerte ledige her i landet), men selv i 1984, fanget AKU opp en andel skjult ledighet på ca. 36%. Etter 1984 har (sannsynligvis) registreringstilbøyeligheten sunket til 1981-nivå igjen (Samtidig som den registrerte ledigheten er på vei tilbake til 1981-nivået).

Andelen registrerte ledige som ikke fanges opp av AKU, inverterer tendensen blant skjulte ledige. Denne andelen var størst (andel av registertall) i 1984, men lå i 1986 litt høyere enn nivået i 1981. Dette tolker vi som nivået på sanering (ikke nødvendigvis "utstøting") av arbeidskraft i perioden 1981-86. Det er viktig å understreke at denne betegnelsen fanger langt flere yrkesaktive med opptjente dagpengerettigheter enn "pensjonister in spe" (eldre tidligere yrkesaktive som primært søker pensjon, men som er registrerte ledige).

Differansen mellom AKU's utvalgstall og registertallene utgjør i prinsippet en svært sammensatt gruppe. Felles for dem som inngår i denne differansen, er at de på en eller annen måte ikke oppfatter seg som arbeidssøkere i AKU (og ILO) forstand. Vi kan tenke oss at gruppen omfatter skolesøkende dimitterende, tidligere yrkesaktive kvinner som oppgir at de akter å endre status fra arbeidssøkende til hjemmевærende, enslige forsørgere (med dagpenger grunnlag) som søker trygd, middelaldrene og eldre arbeidstagere som søker uførepensjon, eldre arbeidstagere som venter på alderspensjon mm.

Vi har ikke tatt hensyn til at AKU også fanger opp skoleungdommer som søker arbeid. Dette tillegget til differansen mellom registertall og AKU's tall for registrert ledighet, er nok klart innenfor usikkerhetsmarginen ved målingen. Vi er heller ikke trygge på at prosentdifferansene er "signifikante", men siden mønsteret er så systematisk, har vi tatt sjansen på å kommentere trenden. Dette gir oss et "bilde" av det relative "styrkeforholdet" mellom skjulte ledige, registrerte arbeidssøkere uten arbeidsinntekt

og registrerte ledige som primært ikke søker arbeid. I 1985 og 1986, dvs. den perioden som omfatter vår utvalgsundersøkelse, var styrkeforholdet slik (figur 2.5):

FIGUR 2.5: DET RELATIVE STYRKEFORHOLDET MELLOM SKJULTE LEDIGE, REGISTRERTE ARBEIDSSØKERE UTEN ARBEIDSINNTEKT OG REGISTRERTE LEDIGE SOM PRIMÆRT IKKE VAR ARBEIDSSØKENDE I NORGE 1985 OG 1986. PROSENT. (NB: TALLENE MÅ TOLKES MED FORSIKTIGHET)

1985		1986	
REGISTRERT ARBEIDSSØKER UTEN ARBEIDS- INNTEKT	SKJULT ARBEIDS- SØKER UTEN ARBEIDSINNTEKT	REGISTRERT ARBEIDSSØKER UTEN ARBEIDS- INNTEKT	SKJULT ARBEIDS- SØKER UTEN ARBEIDSINNTEKT
47	27	43 (-)	35 (+)
REGISTRERT LEDIG SOM PRIMÆRT IKKE SØKER ARBEID	(N=71600) (SUM=100)	REGISTRERT LEDIG SOM PRIMÆRT IKKE SØKER ARBEID	(N=55800) (SUM= 99) (+) "ØKER" (-) "MINKER"
26		21 (-)	

Figuren illustrerer en tendens etter 1984. Skjult ledighet øker igjen, relativt sett. Når arbeidsmarkedet blir "strammere" overtar uformelle jobbsøkningsstrategier mer og mer, også blant grupper som har en "løs" tilknytning til arbeidsmarkedet (i betydningen grupper som fanges opp i minst en av de to offisielle ledighetsmålingene). Den raskt fallende arbeidssøkerkurven i figur 2.3 indikerer samtidig at denne tendensen er enda klarere blant arbeidssøkere med arbeidsinntekt.

2.5 KONKLUSJON

Oppsummerende kan vi hevde at utjevningen mellom AKU og registertallene fra 1980 til 1984 skyldes to forhold:

- *) Registreringstilbøyeligheten økte blant tidligere uformelle arbeidssøkere. Dette reduserte sannsynligvis det relative innslaget av ikke-registrert ledighet i AKU.
- *) Andelen registrerte ledige som ikke tilfredsstilte AKU's aktivitetskrav, økte.

Etter 1984 er denne prosessen i ferd med å snu . Nå øker det relative innslaget av skjult ledighet, samtidig som det relative innslaget av registrerte (ikke primært arbeidssøkende) ledige synes å avta. Den logiske konsekvensen av dette er at AKU igjen måler det høyeste ledighetsnivået.

I dette kapitlet har vi fått et innblikk i den norske ledighetsutviklingen på 80-tallet. Vi har bl.a. sett at volumet av skjult ledighet (blant aktive arbeidssøkere) påvirkes av de generelle tilstandene på arbeidsmarkedet. Når arbeidsmarkedet blir "strammere" igjen (det blir færre registrerte ledige og færre arbeidssøkere uten arbeidsinntekt), øker det relative innslaget av skjult ledighet i befolkningen. Dette er uttrykk for atferdsendringer blant individer som tilhører arbeidsmarkedets "randsone" (se Borgen/Grøgaard-Jøse-vold, 1985). De uformelle arbeidssøkingstrategiene blir mer dominerende igjen, spesielt blant sysselsatte arbeidssøkere, men også blant arbeidssøkere uten arbeidsinntekt. Neste oppgave blir å plassere dimittendledigheten på det norske "ledighetskartet".

3 ARBEIDSLEDIGHET BLANT DIMITTENDENE

Arbeidsdirektoratet gjennomfører vanligvis tellinger av registrert arbeidsledighet blant dimitterte soldater to ganger i året (april og oktober). Inn-til 1983 omfattet registreringen også januarkontingenten. Arbeidsdirektoratets måling inkluderer vernepliktige dimittender som melder seg som helt ledige arbeidssøkere ved de lokale arbeidskontorene i løpet av den måneden registreringen pågår. I oktober 1985 var registrert ledighet blant dimittendene ca. 11%, mens den økte til drøyt 14% i april året etter. Etter norske forhold er dette et høyt ledighetsnivå. Den registrerte ledigheten på landsbasis var til sammenligning ca. 2% av arbeidsstyrken ved utgangen av november 1985. Dette ledighetsnivået holdt seg til april 1986 ^{*]} (Kilde: Forsvarsdepartementet og Arbeidsdirektoratets arbeidsmarkedsstatistikk 5/87, tabell 2, s. 9)

3.1 LEDIGHETENS OMFANG

Variasjonen i ledighetsnivå blant vernepliktige dimittender har stort sett

TABELL 3.1: LEDIGHETSNIVÅ BLANT DIMITTENDER OG I SAMFUNNET FORØVRIG I PERIODEN 1980 TIL 1986. REGISTRERT LEDIGHET. PROSENT AV "NORMALKONTINGENT" OG ARBEIDSSTYRKE HHV. (CA. TALL).

REGISTRERTE ARBEIDSLEDIGE	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	VARIASJONS- BREDDE
DIMITTENDER [*]	8	10	17	31	28	16	13	1:4
GENERELL LEDIGHET	1	1,5	2,0	3,1	3,2	2,5	1,8	1:3
FORHOLDSTALL	8:1	7:1	9:1	10:1	9:1	6:1	7:1	7-9 GANGER HØYERE

^{*} Dimittendledigheten er regnet i prosent av en "normalkontingent" i april og oktober. Normalkontingenten er stipulert til 4500 individer. Ledighetsprosenten utgjør gjennomsnitt for de to månedene.

Kilde: Arbeidsdirektoratets månedsrapporter og Forsvarsdepartementet.

^{*]} Arbeidsstyrken utgjør summen av yrkesaktive og registrerte arbeidsledige. En person regnes som yrkesaktiv når vedkommende har hatt inntektsgivende arbeid i 500 timer eller mer siste år (dvs. drøyt 1/3 årsverk).

TABELL 3.2: DIMITTENDLEDIGHET OG UNGDOMSLEDIGHET (AKU OG REGISTERTALL)
1980-86. PROSENT AV KONTINGENT OG ARBEIDSSTYRKE HHV. (CA. TALL)

REGISTRERTE ARBEIDSLEDIGE	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	VARIASJONS- BREDDE
DIMITTENDER	8	10	17	31	28	16	13	1:4
UNGDOMSLEDIG- HET (16-24 ÅR)	2,3 [*]	3,2 [*]	4,3 [*]	6,2 [*]	6,5 [*]	4,6 [*]	3,0 [*]	1:3
FORHOLDSTALL	4:1	3:1	4:1	5:1	4:1	4:1	4:1	4 GANGER HØYERE
UNGDOMSLEDIG- HET (16-24 ÅR) IFØLGE AKU	4,9	5,4	7,3	8,9	7,3	6,5	5,0	1:2
FORHOLDSTALL	2:1	2:1	2:1	3:1	4:1	3:1	3:1	2-3 GANGER HØYERE

* Registrert ungdomsledighet er beregnet ut fra AKU's tall for arbeidsstyrken i ungdomsgruppen og Arbeidsdirektoratets tall for registrerte ledige i ungdomsgruppen (16-24 åringer).

Kilde: SU, nr. 19, 1987, tabell 2, Arbeidsdirektoratet 5/87, tabell 3 og Forsvarsdepartementet.

fulgt ledighetsutviklingen i samfunnet forøvrig. Det fremgår av tabell 3.1 og tabell 3.2.

Tabell 3.1 og 3.2 viser strengt tatt at gruppespesifikke ledighetsrater følger variasjonen i generell ledighet. Det gjelder dimittendene, det gjelder registertall for ungdomsledighet og det gjelder arbeidssøkende ungdommer uten arbeidsinntekt (som inkluderer skjult ledighet i ungdomsgruppen). Når den generelle ledigheten er på topp, er ungdomsledigheten og dimittendledigheten også på sitt høyeste. Når den generelle ledigheten synker, synker også de gruppespesifikke ledighetsratene. Vi kan merke oss at variasjonen er disproporsjonal mellom dimittender og unge arbeidssøkere uten arbeidsinntekt (AKU) på den ene siden og registrert ungdomsledighet og registrert total ledighet på den andre siden. Dette betyr at når den registrerte ledigheten øker i befolkningen, øker den registrerte ledigheten blant dimittendene enda mer. Variasjonsbredden indikerer dette:

- *) Registrert dimittendledighet øker 4 ganger (variasjonsbredde 1:4)
- *) Registrert ungdomsledighet øker 3 ganger (variasjonsbredde 1:3)
- *) Registrert generell ledighet øker 3 ganger (variasjonsbredde 1:3)
- *) Antall arbeidssøkende ungdommer uten arbeidsinntekt øker 2 ganger (variasjonsbredde 1:2).

For det andre ser vi at den registrerte ledigheten blant dimittendene er vesentlig høyere enn blant alle andre grupper "det er naturlig å sammenligne dem med". Gjennomgående er registrert ledighet blant dimitterte soldater:

- *) 7-9 ganger høyere enn generell ledighet
- *) 4 ganger høyere enn registrert ledighet i ungdomsgruppen
- *) 2-3 ganger høyere enn antall arbeidssøkere uten arbeidsinntekt blant 16-24 åringer (AKU).

Da registertallene viste sitt høyeste nivå på 80-tallet (1983-84), var registrert dimittendledighet drøyt 4 ganger høyere enn den generelle ungdomsledighet her i landet, uavhengig av om man bruker AKU eller registertall som sammenligningsgrunnlag. Da myndighetene møtte et "slakt" arbeidsmarked (spesielt for ungdom) med en generell opprustning av arbeidsmarkedsetatens jobb- og opplæringstilbud, økte registreringstilbøyeligheten blant unge arbeidssøkere over hele landet (det var særlig 16-19 åringene som var prioritert på arbeidsmarkedstiltak). Tabell 3.2 illustrerer dette tydelig. Mens variasjonsbredden i AKU's måling av ungdomsledighet er 1:2 (en fordobling) fra 1980 til 1983/84, er variasjonsbredden i den registrerte ungdomsledigheten 1:3 (en tredobling) i samme perioden. Det indikerer at andelen registrert ungdomsledighet økte (på bekostning av skjult ledighet) i ungdomsgruppen først på 80-tallet. Selv ungdommer med svakt dagpengegrunnlag kombinerte (sannsynligvis) sin tradisjonelle private (uformelle) arbeidssøkingprofil med arbeidssøking via arbeidskontorene. Hvis vi tenker konkret, er det lettere å forstå denne endrede atferden i ungdomsgruppen. Inngangsbilletten til videre skolegang, til en lærlingekontrakt, eller til en fast ansettelse kan være 1/2 - til 1 års midlertidig relevant yrkespraksis eller opplæring. Da har man enten vist potensielle arbeidsgivere "at man duger", eller samlet tilstrekkelig praksispoeng til neste opptaksrunde ved utdanningsinstitusjonene. Det kan være slike "marginale" utslag (i yrkespraksis) som gjør at man passerer (dør)terskelen inn til arbeid og

utdanning. Et arbeidsmarkedskurs på 8-13 uker kombinert med 8-10 måneder i "Rettedalstilling" eller i praksisplass på et relevant arbeidssted (f.eks. et sykehus eller på en byggeplass), kan nettopp være "den svalen som skaper en hel sommer" (for å negere et kjent sørlandsuttrykk).

Denne presiseringen er viktig. Uten tiltakene (offentlig sysselsetting eller offentlig subsidiert sysselsetting) kan vi ikke være sikre på at den skjulte ledigheten hadde skrumpet, relativt sett, når arbeidsmarkedet ble "slakkere". Det var sannsynligvis kombinasjonen av offentlige tiltak og økt trengsel på arbeidsmarkedet, som stimulerte ungdom (og kvinner), dvs. tradisjonelt uformelle jobbsøkere, til å prøve arbeidsformidlingen. Denne atferdsendringen manifesterte seg som en utjevning mellom registertall og AKU-tall (jfr. tabell 3.2).

Dimittendene har helt siden 1973 hatt et insentiv til å la seg registrere som helt ledige (arbeidssøkere) ved arbeidsformidlingen. Militærtjenesten alene gir for såvidt et anstendig dagpengegrunnlag. Selv dimittender med lite eller ingen yrkespraksis før innkalling, skulle ha grunn nok til å la seg registrere. Disse dimitterte soldatene ville ellers bare opptrådt i statistikken over uformelle arbeidssøkere uten arbeidsinntekt (dvs. blant de skjulte ledige ungdommene). Vi skal se at den skjulte ledigheten blant dimittendene, relativt sett, er lavere enn skjult ledighet generelt og i ungdomsgruppen spesielt. Dette kommer vi tilbake til. Vi kan konkludere slik: *]

*] I "Youth Unemployment. The Causes and Consequences", OECD 1980, s. 45-57, presenteres en økonomisk-demografisk modell som knytter utviklingen av en gruppespesifikk arbeidsledighetsrate (f.eks. ungdom) til utviklingen av arbeidsledighetsraten blant voksne (25-66 år), gruppens befolkningsandel og en tidsfunksjon. "Forklart varians" i modellen (R^2) er gjerne 90% eller mer (av 100%) for de aldersgruppene i de 10 landene undersøkelsen omfatter (Norge er ikke med). Sammenhengen baserer seg på AKU's definisjon av ledighet. Vi ser at registrert ungdomsledighet og registrert generell ledighet følger samme mønster på 80-tallet i Norge (samme topp- og bunnpunkt og samme variasjonsbredde). Dimittendledigheten har samme mønster, men blåses opp når den generelle ledigheten øker (den øker mer). Her er det mao. tale om en gruppespesifikk rate som også er funksjon av nivået på den generelle ledigheten. Dette kan tolkes som en seleksjon til ledighet (gitt at etterspørselen etter arbeid er bestemt) som er spesifikk for dimittendgruppen (f.eks. forskjellig fra ungdomsgruppen generelt). Noe av poenget i kapittel 4 er å peke på "seleksjonsmekanismer" som kanskje virker ekstra sterkt i en dimittendsituasjon.

Hvis registrert ledighet generelt sett utgjør fra 1-2% av arbeidsstyrken, kan man predikere (forutsi) registrert ledighet i dimittendgruppen ved å bruke en av indikatorene:

- *) Generelt ledighetsnivå (registertall) multiplisert med 7-8
- *) Registrert ungdomsledighet i prosent av arbeidsstyrken (16-24 år) multiplisert med 4
- *) Arbeidssøkere uten arbeidsinntekt (16-24 år) i prosent av arbeidsstyrken multiplisert med 2-3.

Dimittendledigheten er 2-3 ganger høyere enn ungdomsledigheten i følge SSB's arbeidskraftundersøkelse (AKU). Denne målingen inkluderer ungdommer som praktiserer uformell arbeidssøking (dvs. skjulte ledige). Det betyr at det høye nivået på dimittendledigheten ikke kan forklares som ("normal") skjult ledighet i ungdomsgruppen (dvs. som en ren effekt av at dimittender har et daggrunnlag ved dimisjon). Vår arbeidshypotese er at det er tale om en livsløpseffekt ("brutt livsløp") som åpenbares for offentligheten gjennom det opparbeidede dagpengegrunnlaget.

3.2 LEDIGHETENS SAMMENSETNING

I figur 2.4 skilte vi ut tre hovedkategorier arbeidsledige:

- *) Registrerte arbeidsledige som primært er arbeidssøkende (dvs. som tilfredsstiller AKU's aktivitetskrav).
- *) Registrerte ledige som primært ikke er arbeidssøkende (dvs. som ikke tilfredsstiller AKU's aktivitetskrav).
- *) Uformelle arbeidssøkere uten arbeidsinntekt, eller skjulte ledige.

Denne inndelingen vil vi nå anvende på dimittendene i utvalgsundersøkelsen.

Vi kan ikke skille mellom dimittender med arbeidsinntekt og dimittender uten arbeidsinntekt ved hjelp av spørreskjemaet. I utgangspunktet må vi "ta

respondentene på ordet", og definere respondenter som svarte at de verken hadde arbeid eller skole ved dimisjon og som ikke mottok dagpenger, som skjulte ledige (spørsmål 37 i vedlegg 1).

I dette avsnittet innfører vi i tillegg skjult ledighet etter vår definisjon (sp. 38 og 39 i vedlegg 1). En skjult ledig etter vår definisjon må tilfredsstillende følgende kriterier:

Skjulte ledige etter vår definisjon:

- *) Personen må ikke oppgi ferie som en av aktivitetene etter dimisjon.
- *) Personen må oppgi arbeidssøking som en av aktivitetene etter dimisjon.
- *) Personen må oppgi en ledighetsperiode på 4 uker eller mer etter dimisjon. I juni-juli kontingenten økes dette kravet til 8 uker eller mer pga. sommerferien. Et premiss for dette kriteriet er at vi definerer 4 uker som en "normal" overgangsperiode mellom to tilstander (jobb/jobb, jobb/skole osv.) på arbeidsmarkedet ("frikksjonsledighet").

Det er klart at disse kriteriene kan diskuteres.

For det første blir vi i stand til å skille ut registrerte ledige dimittender som primært ikke var arbeidssøkende etter dimisjon. Dimittender som svarte "ferie" eller "søkte skole" og som samtidig var registrerte ledige (spørsmål 39 i spørreskjemaet), inngår i denne gruppen.

For det andre får vi et korrektiv til dimittendenes egen definisjon av skjult ledighet, ved at det blir mulig å identifisere en gruppe arbeids- og skolesøkende vernepliktige som bruker relativt lang tid på å skaffe seg arbeid eller skole etter dimisjon (i betydningen lengre enn den "naturlige" overgangsperioden mellom to tilstander på arbeidsmarkedet).

I figurene 3.1 og 3.2 har vi fordelt dimittender som svarte at de enten mottok dagpenger eller som svarte at de verken hadde arbeid eller skole - uten å motta dagpenger - eller som tilfredsstiller vår definisjon av skjult ledighet etter mønsteret i figur 2.4.

Vi ser for det første (figur 3.1) at registreringstilbøyeligheten er relativt høy blant de dimitterte soldatene.

Hvis vi legger svarene til grunn for inndeling av respondentene i skjulte og registrerte ledige, ser vi at 82% av dem som svarte at de verken hadde skole eller arbeid ved dimisjon, registrerte seg som arbeidsledige ved arbeidsformidlingen.

Hvis vi neglisjerer respondentenes egen definisjon av skjult ledighet, og innfører vår definisjon ("observatørens definisjon") av skjult ledighet, er registreringstilbøyeligheten fortsatt 80%.

Av de 156 personene i utvalget som enten mottok dagpenger, eller som regnet seg som skjult ledig ("respondentenes egen definisjon"), eller som vi regner som skjult ledig ("observatørens definisjon"), var registreringstilbøyeligheten mer enn 70%. Disse 156 personene kan karakteriseres som "problemgruppen" ved dimisjon.

Sammenligner vi med AKU, må dette karakteriseres som en meget høy registreringstilbøyelighet. Mens ca. 55% av arbeidssøkerne uten arbeidsinntekt lot seg registrere som arbeidsledige ved arbeidsformidlingen i 1985 og 1986, lot 70-80% av "problemgruppen" blant dimittendene seg registrere som arbeidsledige ved arbeidsformidlingen fra de fire kontingentene 3/85 - 2/86. Stortingets vedtak om dagpengerettigheter for alle dimittender uavhengig av tidligere arbeidsinntekt, har åpenbart ført til at svært mange med sysselsettingsproblemer etter førstegangstjenesten prøver den lokale arbeidsformidlingen.

FIGUR 3.1: REGISTRERTE OG SKJULTE LEDIGE I UTVALGET. ANTALL OG PROSENT.

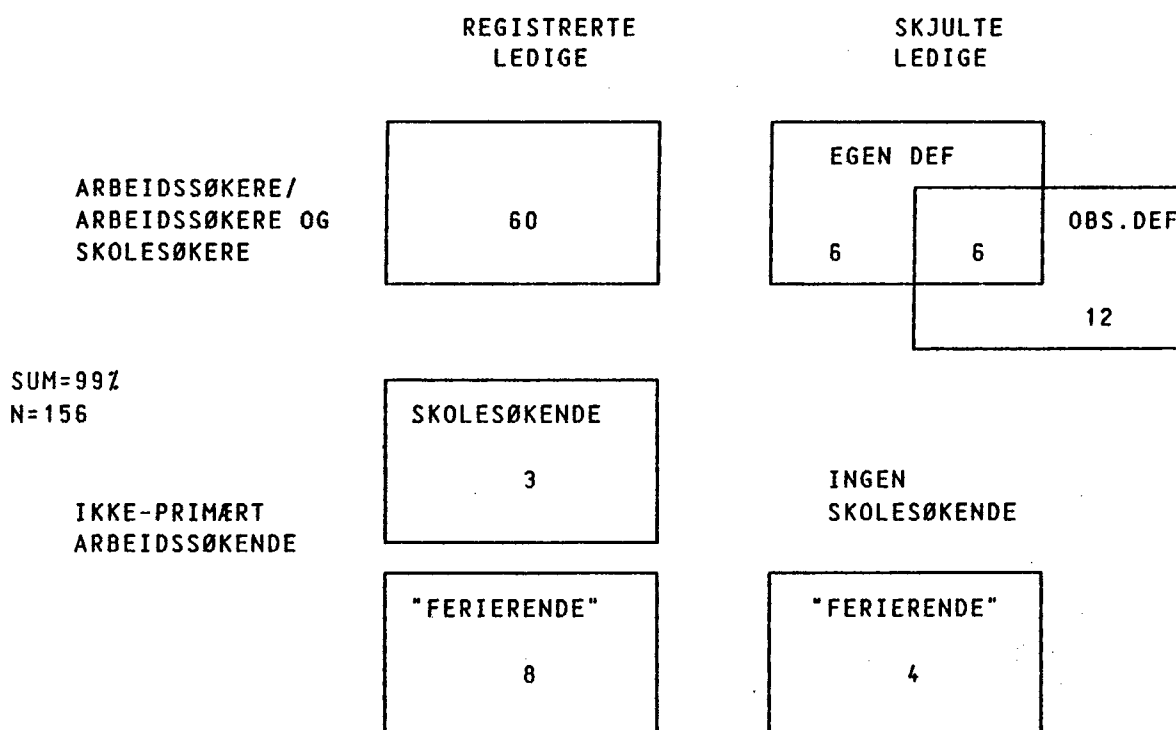
SUM	REGISTRERTE LEDIGE	SKJULTE LEDIGE	
		RESPONDENT DEFINISJON	
99% (156)	71% (111)	10% (16)	6% (10)
			OBSERVATØR DEFINISJON 12% (19)

Vår definisjon av skjult ledighet er basert på et strengt tidskriterium (AKU godtar til sammenligning at vedkommende ikke hadde inntektsgivende arbeid siste uke). Vi kan merke oss at de to gruppene skjulte ledige er tilnærmet like store, men at kun 1 av 5 som inngår i en av de to definisjonene, samtidig inngår i begge definisjonene. Vår definisjon fanger mao. kun 4 av 10 skjulte ledige som selv mener at de var det.

Hvis vi innfører dimensjonen arbeidssøker/ikke-arbeidssøker, ser vi at bildet differensieres noe. Det er svært få (3%) som utelukkende er skolesøkende i gruppen av registrerte og skjulte ledige (N=156). Ingen av de skjulte ledige (etter respondentenes egen definisjon) var utelukkende skolesøkende.

"Feriefolket" utgjør en noe større gruppe. Tilsammen oppgir 12% av de 156 at deres hovedbeskjeftigelse etter dimisjon var ferie. Blant de registrerte ledige svarte 1 av 10 at ferie var hovedaktivitet etter dimisjon. Det er klart at denne gruppen vil bli karakterisert som regulære trygdemisbrukere av de fleste. De er verken arbeidssøkere eller skolesøkere, og de ferierer på ledighetstrygd i stedet for å ta seg sommerjobb.

FIGUR 3.2: INNDELING AV REGISTRERTE OG SKJULTE LEDIGE ETTER AKTIVITET. PROSENT.



For kuriositetens skyld (vi snakker nå om 10-11 personer), kan vi nevne at 4-5 personer som ferierte i 3 måneder eller mer bodde på steder med utpreget sesongarbeid. Videre hadde de også ledighetsperioder før innkalling til førstegangstjenesten. Hvis det ikke finnes arbeid, kan det være liten grunn til å anstrenge seg i særlig grad. Vi skal være varsomme med å snakke om en "Marienthaleffekt" (apati osv.), hvis leseren er varsom med å karakterisere dette som misbruk uten videre.

En annen gruppe som vakte en viss harme blant dimittendene, var skolesøkende ungdommer som lot seg registrere som arbeidsledige. Disse ble karakterisert som misbrukere av mange som kommenterte spørreskjemaet.

ER "SKOLEFOLKET" TRYGDEMISBRUKERE?

Dette normative synspunktet er problematisk av flere grunner.

Dagpenger er knyttet til tidligere inntektsgivende arbeid. Enhver registrert arbeidsinntekt gir slike rettigheter enten vedkommende inntektstager regner seg som yrkesaktiv (med studier på si) eller som skoleelev (med arbeid på si) bare inntekten er stor nok. Forargelsen over at tidligere skoleungdommer får slike rettigheter bygger på flere prinsipielt problematiske forestillinger.

For det første godtar man ikke at militærtjenesten er arbeid. Stortinget likestilte implisitt militærtjeneste (og siviltjeneste) med inntektsgivende arbeid i 1973 (stipulert inntekt er ca. 84.000 kr. etter dagens satser). Siden verneplikten (sivil som militær) i prinsippet er obligatorisk, vil dette skape overgangsproblemer for skoleungdom som gjennomfører mer enn 12 måneders tjeneste. Hva skal de gjøre hvis de må vente på skolestart og har problemer med å finne en jobb i mellomtiden? En tidligere lærling (som også var under opplæring) ville til sammenligning ha tilstrekkelig inntekt til å utløse dagpenger (uansett mye eller lite). Er det rimelig å innføre et prinsipielt skille mellom betalt og ubetalt opplæring? Det er klart at dette stortingsvedtaket her forutså en mulig urettferdighet ved dimisjon.

For det andre bygger forestillingen om at skolesøkende dimittender misbruker ledighetstrygden på en differensiering av behov for inntekt. Rett knyttes til

behov, og de som ikke har behov, dvs. ikke rett, blir gjenstand for moralsk forargelse. Har skoleelever mindre behov enn tidligere inntektsmottakere? Problemet med denne forestillingen er at rettighetene ikke er knyttet til behov. Dagpenger er i alle andre sammenhenger knyttet til opptjent inntekt.

Aksepterer man at militærtjenesten (og siviltjenesten) er arbeid, har alle dimittender som ikke sysselsettes ved dimisjon, rett til dagpenger inntil de er sysselsatt (qua rett). Problemet med å tilpasse dimisjon og f.eks. skolestart er et viktig argument for å likestille samfunnstjeneste med arbeid siden den er obligatorisk.

Vi skal se at dette spørsmålet er mer aktuelt for dimittendene enn man skulle tro pga. det generelt høye ledighetsnivået ved dimisjon.

Nå som vi har reist noen motforestillinger, forlater vi denne problematikken. Vår oppgave er ikke å problematisere det moralske (og juridiske) grunnlaget for dagpengene. Leseren får dømme selv. Det vi kan konstatere, er at innføringen av dagpengerettighetene har virket etter sin hensikt ved at 70-80% av dimittender uten arbeid eller skole fanges opp av arbeidskraftmyndighetene. Det betyr at problemets omfang registreres. For det andre svarte minst 8 av 10 ledige dimittender at de enten var arbeidssøkere eller arbeids- og skole-søkere ved dimisjon. Det er bare 4% av de registrerte ledige dimittendene i vårt utvalg som svarte at de utelukkende søkte skole etter dimisjon. 10% svarte at de ferierte på trygd.

3.3 LEDIGHETSNIVÅ OG DIMISJONSTIDSPUNKT

Dimittendledigheten har nå fått sin plass på det norske "ledighetskartet". Det er ingen sammenlignbare grupper som har tilnærmet like høyt ledighetsnivå som dimittendene. Det neste spørsmålet det er naturlig å stille med utgangspunkt i utvalgsundersøkelsen vår, er om spesielle kontingenter synes å være særlig disponert for høye ledighetstall? Svarfordelingen på spørsmål 37 i spørreskjemaet (vedlegg 1) er gitt i tabell 3.3.

Personer som svarte at de var sysselsatt på tiltak (inkludert arbeidsmarkedskurs) etter dimisjon, er tatt med blant de registrerte ledige, fordi det er sannsynlig at det tar noen dager før den lokale arbeidsformidlingen finner et arbeids- eller opplæringstilbud til den enkelte dimittend. Vi postulerer mao. at også sysselsatte på tiltak inngår i Arbeidsdirektoratets mål på registrerte ledige dimittender i oktober 1985 og i april 1986 når vi sammenligner registertallene med våre egne tall. Dette blir samtidig en test på troverdigheten til utvalgstallene.

Tabell 3.3 viser at utvalgstallet korrigert for disproporsjonalitet i utvalg-

TABELL 3.3: REGISTRERT LEDIGHET I FORSVARSUNDERSØKELSEN (PROSENT AV DIMITTENDER I UTVALGET) OG ARBEIDSDIREKTORATETS MÅLING AV REGISTRERT LEDIGHET I OKTOBER 1985 OG APRIL 1986 (PROSENT AV TOTAL DIMISJONSKONTINGENT).

KONTINGENT 3/85 (JUNI-JULI):

FORSVARSGREN	SYSSELSETTINGSSITUASJON UMIDDELBART ETTER DIMISJON							
	SKOLE	ARBEID	TILTAK	REG. LEDIG	SKJULT LEDIG	SYKE-MELDT	UBESV	SUM (ANT)
HÆR	37	48	0	11	3	2	0	101 (131)
SJØ	12	83	0	5	0	0	0	100 (81)
LUFT	28	60	0	12	1	0	0	101 (104)
SUM	28	61	0	9	2	1	0	101 (316)
KORR.			0 + 10		2			
A-DIR. REG.			INGEN					

KONTINGENT 4/85 (SEPTEMBER-OKTOBER):

FORSVARSGREN	SYSSELSETTINGSSITUASJON UMIDDELBART ETTER DIMISJON								
	SKOLE	ARBEID	TILTAK	REG. LEDIG	SKJULT LEDIG	SYKE- MELDT	UBESV	SUM	(ANT)
HÆR	17	70	0	11	2	0	1	101	(107)
SJØ	38	54	1	5	0	1	0	99	(78)
LUFT	38	51	2	7	1	0	0	99	(56)
SUM	28	60	1	8	2	(0,4)	(0,4)	100	(241)
KORR.			1 + 9		2				
A-DIR. REG.			11,8						

KONTINGENT 1/86 (DESEMBER-JANUAR):

FORSVARSGREN	SYSSELSETTINGSSITUASJON UMIDDELBART ETTER DIMISJON								
	SKOLE	ARBEID	TILTAK	REG. LEDIG	SKJULT LEDIG	SYKE- MELDT	UBESV	SUM	(ANT)
HÆR	5	78	1	12	3	1	0	100	(146)
SJØ	5	76	0	14	4	0	0	99	(92)
LUFT	5	78	1	12	5	0	0	101	(87)
SUM	5	78	1	13	4	(0,3)	0	101	(325)
KORR.			1 + 12		4				
A-DIR. REG.			INGEN						

KONTINGENT 2/86 (MARS-APRIL):

FORSVARSGREN	SYSSELSETTINGSSITUASJON UMIDDELBART ETTER DIMISJON							
	SKOLE	ARBEID	TILTAK	REG. LEDIG	SKJULT LEDIG	SYKE- MELDT	UBESV	SUM (ANT)
HÆR	0	88	0	8	3	0	1	100 (84)
SJØ	4	87	2	6	0	1	0	100 (53)
LUFT	1	90	0	6	1	0	1	99 (82)
SUM	1	87	1	7	1	1	1	99 (219)
KORR.			1 + 7	2				
A-DIR. REG.			14,4					

Antall respondenter i hver kontingent i tabell 3.3 avviker fra antall respondenter i hver kontingent i tabell 1.1. Det har sammenheng med at vi "bommet" i 2 av 10 tilfeller når vi prestratifiserte etter dimisjonstidspunkt i utvalget. I denne tabellen har vi lagt respondentenes egne svar til grunn for plassering i ulike kontingenter. Dette er diskutert i detalj i Grøgaard, 1987A.

Kilde: FAFO.

et treffer "blinkskudd" i oktoberkontingenten, mens vi bommer klart på ledighetsanslaget i aprilkontingenten. Kravet til treff er at universtallet (Arbeidsdirektoratets måling) fanges av utvalgstallet (korrigert) pluss/minus usikkerhetsmarginen ved målingen (ca. 3 prosentpoeng).

Normalt regnes aprilkontingenten som "problemkontingent" i ledighetssammenheng. Vårt "sensasjonelle" resultat skyldes nok at aprilkontingenten er skjevt representert i utvalget, dels på grunn av feil i trekningsprosedyre, dels på grunn av lav svarprosent (systematisk frafall) og små strata (jfr. Grøgaard 1978A). I realiteten økte ledighetsnivået fra oktober til april med drøyt 3 prosent. Endelig måler vi det høyeste ledighetsnivået i januar. Det virker rimelig, siden det generelle ledighetsnivået i samfunnet ellers gjerne når et toppunkt ved årsskiftet.

Svarfordelingen i tabellen indikerer at det er liten variasjon i ledighetsnivå mellom kontingentene. Legges utvalgstillene til grunn (med

unntak av aprilkontingenten, der vi bruker Arbeidsdirektoratets tall), er variasjonene ikke signifikante (de ligger innenfor usikkerhetsmarginen ved målingen).

Inntrykket av at ledighetsnivå varierer lite med kontingent forsterkes av utvalgstesten i tabell 3.4.

Tabell 3.4 angir resultatet av en sammensatt utvalgstest. Det er ledighets-tallene i denne tabellen som vi oppfatter som det beste anslaget på faktisk ledighetsnivå i de fire kontingentene (under forutsetning av at vi bare hadde hatt utvalgsundersøkelsen å holde oss til). Ved å korrigere for

TABELL 3.4: ESTIMERT LEDIGHETSNIVÅ I UTVALGET. REGISTRERT LEDIGHET.PROSENT.

KONTIN- GENT	RÅ- TALL	KORR. FOR DISPROP.	KORR. FOR FØRTIDSDIM.	KORR. * FOR FRAFALL	A-DIR. MÅLING	USIKKER- HET
3/85	10	10	11	11 *	INGEN	± 3-4
4/85	9	10	11	11 *	11,2	± 3-4
1/86	12	13	13	13 *	INGEN	± 3-4
2/86	7	8	9	10 *	14,4	± 5-7

Kilde: FAFO.

* Korrigeringsprosedyren er beskrevet i Grøgaard, 1987A. Det var for stor andel førtidsdimittender i utvalget, relativt sett, i oktober-, januar-, og aprilkontingentene. Siden ingen førtidsdimittender dimitterte til ledighet, gir dette grunnlag for å oppjustere ledighetsandelen i de tre kontingentene med ett prosentpoeng. Videre er det viktig å understreke at korrigering for frafall er basert på gjetning. Vi har sammenlignet fordelingen på noen variable som er felles for dem som besvarte spørreskjemaet og for dem som ikke besvarte spørreskjemaet. Deretter studerte vi samvariasjonen mellom registrert ledighet og fordelingen på de samme variablene for den gruppen som besvarte spørreskjemaet. Denne samvariasjonen (den observerte sammenhengen mellom ledighet og f.eks. utdanning, bosted, alder osv.) ble generalisert til alle, enten de svarte eller "falt fra". Hvis frafallet var størst på de verdiene som var sterkest knyttet til ledighet, kommer denne andelen inn som et tillegg til ledighetsmålet i utvalget. Er frafallet størst på verdier som er svakt knyttet til ledighet, må ledighetsnivået i utvalget omvendt justeres ned, på samme måten. Siden justeringen gikk i "riktig" retning (gitt Arbeidsdirektoratets to tellinger), økte vår tiltro til at vi gjettet riktig. Det var bare aprilkontingenten som ble justert. I de andre kontingentene fordelte frafallet seg jevnt på de variablene vi hadde felles for alle som inngikk i det opprinnelige utvalget. Likevel må det understrekes at vi ikke vet sikkert. Gjetningen kan være gal selv om den er empirisk fundert!

førtidsdimittering og frafall, finner vi at de observerte forskjellene i ledighetsnivå mellom kontingentene blir mindre. Det gjelder også aprilkontingenten. Disse forskjellene (10-13%) kan ikke kommenteres som signifikante forskjeller. Det er likhet, ikke forskielligartethet som er typisk når ledighet fordeles på kontingent i utvalget. Konklusjonen er at januar-kontingenten hadde et ledighetsnivå i intervallet 10-16% (med tyngdepunkt i 13%), mens julikontingenten hadde et ledighetsnivå i intervallet 8-14% (med tyngdepunkt i 11%). Dette resultatet vil vi generalisere til universet (alle dimittender i de to kontingentene) med 95% "sikkerhet".

JOBBORIENTERTE OG SKOLEORIENTERTE KONTINGENTER

Ellers bekrefter tabell 3.3 at april- og januarkontingentene hovedsakelig er jobbsøkende kontingenter, mens juli- og oktoberkontingentene i større grad er skolesøkende kontingenter. Mens f.eks. 9 av 10 dimittender i april går inn i arbeid, går "bare" 6 av 10 inn i arbeid i julikontingenten.

Forskjellene mellom kontingentene kan være både større og mindre enn dette. Det har bl.a. sammenheng med at noen avtjener 15 måneders militærtjeneste. Skoleungdommen rekrutteres primært i juli og dimitterer i oktober hvis 15 måneders tjeneste fullføres. Det betyr at innslaget av personer under utdanning undervurderes når vi spør dem om sysselsettingssituasjon umiddelbart etter dimisjon i oktoberkontingenten. Dimisjonstidspunktet gjør at disse ungdommene går ut i arbeid i en overgangsperiode fram til skolestart ved årsskiftet eller til sensommeren neste år.

Tabellen indikerer at det er julikontingenten som er skolekontingenten i Hæren (12 måneders tjeneste). Her svarte 4 av 10 at skole var hovedbeskjeftigelse rett etter dimisjon. I Luftforsvaret (også mest 12 måneders tjeneste) svarer 3 av 10 at de gikk rett inn i skole, mens 1 av 10 oppgir utdanning i Sjøforsvaret (størst innslag av 15 måneders tjeneste). Samtidig øker andelen utdanningsorienterte i Sjøforsvaret til 4 av 10 i oktober.

Dette bekreftes i tabell 3.5. Her har vi gjettet på hvor de vernepliktige befinner seg mer enn 6 måneder etter dimisjon ved krysslesing av spørreskjemaet. Det gir oss muligheter til å skille ut personer som opptrer på arbeidsmarkedet en tid etter dimisjon mens de venter på opptak (eventuelt på nytt semester) ved skoler og læresteder. Når vi gjør det, øker innslaget av

ungdom under utdanning i alle kontingenter, men nå øker samtidig forskjellene mellom oktober- og julikontingentene på den ene siden og april- og januarkontingentene på den andre siden. Verdier som er basert på gjetning, er "flagget" i tabellen.

TABELL 3.5: DIMITTENDES UTDANNINGS- ELLER ARBEIDSSITUASJON 1/2 - 1 ÅR ETTER DIMISJON FORDELT PÅ KONTINGENT. GJETNING. PROSENT.

	SKOLE	GJETTER SKOLE	ARBEID	GJETTER ARBEID	VET IKKE	SUM (N)
JULI	29	20	49	(0,3)	3	101 (316)
HÆR	35	26	35	0	4	100 (131)
SJØ	15	15	69	1	0	100 (81)
LUFT	32	15	49	0	4	100 (104)
OKTOBER	30	12	54	(0,4)	3	99 (241)
HÆR	21	12	64	0	4	101 (107)
SJØ	40	13	44	1	3	101 (78)
LUFT	36	11	52	0	2	101 (56)
JANUAR	9	8	75	3	4	100 (325)
HÆR	10	2	80	4	3	99 (146)
SJØ	8	16	70	1	5	100 (92)
LUFT	9	10	74	3	3	99 (87)
APRIL	4	8	85	2	1	100 (219)
HÆR	2	7	88	1	1	99 (84)
SJØ	4	11	79	4	2	100 (53)
LUFT	6	7	84	2	0	99 (82)
TOTALT	18	12	65	2	3	100(1101)

Kilde: FAFO

Tabellen viser at mens 40-50% av dimittendene fra "skolekontingentene" sannsynligvis befinner seg i en skolesituasjon mer enn 6 måneder etter dimisjon, er den tilsvarende andelen i de jobborienterte kontingentene (sannsynligvis) 10-20%.

Det at arbeids-utdanningsdimensjonen (på overindividuell nivå) ikke slår ut på ledighetsnivået i utvalget, kan danne grunnlag for flere arbeidshypoteser om årsaker til det høye ledighetsnivået ved dimisjon.

Vi har sett at ledighetsnivået blant dimittendene (årgjennomsnittet) følger svingningene i ledighetsnivå generelt, med en ekstra topp når arbeidsmarkedet er særlig "slakt" (1983/84). I perioden fra juni-juli 1985 til mars-april 1986 var generell registrert ledighet i Norge relativt stabil (med en liten topp på sommeren når tiltakene trappes ned og en liten topp ved årskiftet når aktiviteten i sesongbetont arbeid er lavest). Effekten av denne faktoren på dimittendledigheten er mao. stabil i hele perioden.

De små forskjellene i ledighetsnivå mellom svært forskjelligartede kontingenter indikerer at "utvelgelsen" (seleksjon) til ledighet ikke diskriminerer mellom yrkes- og utdanningsorienterte soldater ved dimisjon. Skolekontingentene er like utsatt for ledighet, statistisk sett, som kontingentene av primært arbeidssøkende soldater.

Vi vil fremsette følgende arbeidshypoteser:

- *) Skoleorienterte ungdommer er like utsatt for ledighet som arbeidsorienterte ungdommer ved dimisjon etter førstegangstjenesten, fordi alle i en periode må prøve seg på arbeidsmarkedet pga. problemer med å "time" dimisjonstidspunkt og skolestart.
- *) Ved dimisjon får en rekke ungdommer som tidligere var skjermet mot ledighet, sin første ledighetserfaring.
- *) Det er den gruppen som verken har tilstrekkelig kvalifikasjoner (ikke fullført utdanningen) til å konkurrere på "det kvalifiserte arbeidsmarkedet" (primærarbeidsmarkedet) eller som har tilstrekkelig yrkespraksis til å konkurrere på sekundærarbeidsmarkedet, som er mest utsatt for ledighet ved dimisjon.

En test av disse hypotesene må foregå på individnivå, fordi det kan være en systematikk i utvelgelsen til ledighet som går på tvers av tilhørighet til kontingent når vi skiller mellom skole- og jobborienterte kontingenter.

3.4 LEDIGHETSNIVÅ I FORSVARSGRENENE. FØRTIDSDIMITTERING

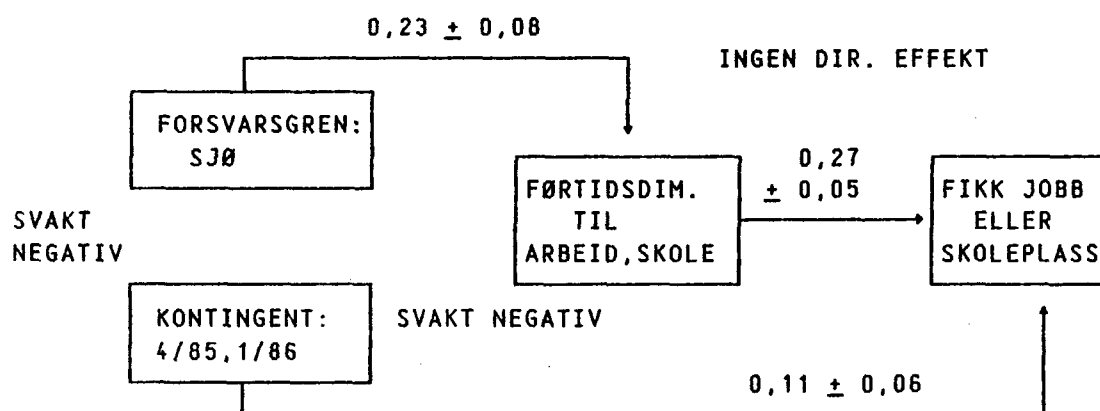
Tabell 3.3 viser for det andre at det er en tendens til at Sjøforsvaret har lavere ledighetstall i sommerkontingenten (juni-juli) enn Hæren og Luftforsvaret, og at Sjøforsvaret og Luftforsvaret har lavere ledighetstall enn Hæren i september-oktober. I de to andre kontingentene er forskjellene mellom forsvarsgrenene utjevnet. Selv om forskjellene er relativt store i ledighetssammenheng (fra 5% til 12%), er de på grensen til å være statistisk signifikante. Det har sammenheng med at vi nå resonnerer på små grupper (stort sett mindre enn 100 respondenter i hver gruppe). Vi skal se at det er en kommenterbar forskjell på forsvarsgren når alle kontingentene grupperes sammen, men at denne forskjellen "forklares" av ulik praksis med førtidsdimittering i forsvarsgrenene.

Dette kan vi kontrollere ved en enkel proporsjonsdifferansemodell (NONCAN, jfr. Hellevik, 1980). Modellen inneholder variabelene førtidsdimittering, forsvarsgren, kontingent og sysselsettingssituasjon ved dimisjon. Modellen er framstilt i figur 3.3 og figur 3.4.

FIGUR 3.3: MODELL FOR "FORKLARING" AV VARIASJONEN I LEDIGHETSNIVÅ MELLOM FORSVARSGRENER OG KONTINGENTER SLIK DEN ER OBSERVERT I UTVALGET.

VARIABEL:	VERDI:		MODELL:
	LAV	HØY	
FORSVARSGREN	HÆR, LUFT	SJØ	FILTER: KUN PERSONER SOM IKKE HADDE FAST JOBB Å GÅ TILBAKE TIL V/ DIM.
KONTINGENT	3/85, 2/86	4/85, 1/86	
DIMITTERT FØR TIDEN?	NEI DIM. AV ANDRE GRUNNER	DIM. PGA. SKOLE DIM. PGA. ARBEID	FORVENTET SAMMENHENG:
ARBEIDS-/ SKOLESITUASJ. VED DIMISJON	REG. LEDIG SKJULT LEDIG	SKOLE ARBEID	
TILTAK			

FIRGUR 3.4: NONCAN-MODELL FOR Å TESTE OM VARIASJONEN I LEDIGHETSNIVÅ MELLOM FORSVARSGRENER KAN "FORKLARES" AV ULIK PRAKSIS MED FØRTIDSDIMITTERING AV MANNSKAPER TIL ARBEID ELLER SKOLE. PERSONER SOM DIMITTERTE TIL FAST JOBB ER FILTRERT BORT (CA. 40% AV ALLE DIMITTENDENE).



Effektregnskap:

Egen effekt av førtidsdimittering: $0,21 = 0,21$

Effekt av førtidsdimittering via
forsvarsgren (Sjøforsvaret) : $(0,23)(0,27) = 0,06$

Effekt av kontingent : $0,11 = 0,11$

Samlet effekt : $= 0,38 \pm 0,06$

Vi har filtrert bort personer som hadde fast jobb før innkalling og som fikk denne jobben tilbake ved dimisjon (ca. 40% av dimittendene i utvalget).

Siden modeller av denne typen forekommer flere steder i rapporten (se særlig kapittel 4), spanderer vi litt plass på fortolkningen av figurene 3.3 og 3.4 i dette avsnittet. I de neste kapitlene vil framstillingsformen være atskillig knappere.

Generelt trakterer modeller av denne typen kun todelte (dikotomiserte) variable. Samvariasjoen mellom to egenskaper ved det fenomenet vi studerer

(variable) knyttes til et effektoverføringsprinsipp. Effektmålet er i sin tur uttrykk for proporsjons- eller prosentdifferanser (i en firefelts-tabell). Samspill mellom variable (det at to forhold virker sammen - samtidig og uatskillelig) er ikke mulig i modellen. Samvariasjon dekomponeres konsekvent i direkte eller indirekte effekter (dvs. via andre mellomliggende variable) på den størrelsen som står sist i modellen (den avhengige variablen). Dette kan gjerne oppfattes som en svakhet ved modellen. I tillegg vil faktorenes rekkefølge påvirke målet for samvariasjon (tallet som angir påvirkningens styrke).

"Boksene" angir egenskaper ved det fenomenet vi studerer (variable). Vi har i tillegg angitt høy score på variabelen (høye verdier). "Pilene" mellom variablene angir effekten av en bakenforliggende variabel (f.eks. forsvarsgren) på en variabel som "følger etter" når vi leser fra venstre mot høyre i figuren (dvs. en avhengig og/eller mellomliggende variabel) (f.eks. førtidsdimittering). Tallet $0,23 \pm 0,08$ forteller at 23 prosent (pluss/minus 8%) av variasjonen i førtidsdimittering til skole eller arbeid (når alternativene er fullført tjeneste og førtidsdimittering av "andre grunner"), "forklares" av plassering i- eller valg av forsvarsgren (Sjøforsvar mot Hær og Luftforsvar). En fortolkning av denne sammenhengen (strengt tatt en samvariasjon) er at hvis man tjenestegjør i Sjøforsvaret er sjansen til å førtidsdimittere til arbeid eller skole fra 15% til 31% større enn om man tjenestegjør i Hæren eller i Luftforsvaret. Går vi ett skritt videre forteller modellen at førtidsdimittering til arbeid eller skole "forklarer" 27% (pluss/minus 5%) av variasjonen i sysselsetting ved dimisjon (når skole og arbeid betyr sysselsatt og tiltak, registret ledig og skjult ledig etter respondentens definisjon betyr ikke-sysselsatt på dimisjonstidspunktet). Dette kan tolkes slik: Førtidsdimittering til arbeid eller skole forklarer mellom 22% og 32% av tilbøyeligheten til å dimittere til arbeid eller skole etter avtjent verneplikt. Forutsetningen for disse tallene er at personer som hadde permanent sysselsetting før innkalling til militærtjeneste ikke inngår i modellen. Hadde disse vært med, ville effektene blitt vesentlig mindre. Begrunnelsen for å filtrere vernepliktige med permanent sysselsetting bort, er at alle ledige "rekrutterer" fra den gruppen som ikke har ordnet seg på forhånd. Ved å "stille problemet på spissen" på denne måten, blir det lettere å sammenligne kraften i ulike forhold som påvirker ledighetsnivået i dimittendgruppen (ved at utslagene blir større).

Usikkerhetsmarginen ved generalisering av resultatet fra utvalg til univers, er angitt ved tallet $\pm$ etter effekten ($0,11 \pm 0,06$ angir en effekt på 11% og en usikkerhetsmargin rundt dette tallet på 6%). Usikkerhetsmarginen er beregnet ved å multiplisere standardavviket med faktoren 2 (skulle vært 1,96). Da sier vi at effekten ligger i det intervallet usikkerheten angir rundt observert effekt (f.eks. mellom 5% og 17%) med 95% sikkerhet. Vi er fornøyd hvis vi treffer "blinken" i 95 av 100 tilfeller.

Modellen har mao. større ambisjoner enn å angi sammenhengenes retning (om det er positiv eller negativ sammenheng). Den gir også et inntrykk av sammenhengenes styrke.

Det er viktig å understreke at effektene (styrken i sammenhengene) er underlagt en viss vilkårlighet. De påvirkes bl.a. av hvordan variablene grupperes i høye og lave verdier. Effekten er mao. teoristvrt. Valg av grupperingsnøkkel påvirker det bilde modellen gir av "virkeligheten". I denne situasjonen gir verdiinndelingen seg selv. Vi var interessert i å studere samvariasjonen mellom førtidsdimittering og sysselsetting når vi kontrollerer for plassering i (valg av) forsvarsgren og dimisjonstidspunkt (kontingent). Siden Sjøforsvaret har relativt sett flere førtidsdimittender enn de andre forsvarsgrenene er det naturlig å gi denne forsvarsgrenen høy score på bakgrunnsvariabelen (og de to andre lav score), når vi ikke har anledning til å operere med mer enn todelte variable i modellen. Vi får demonstrert at forskjellen i ledighetsnivå som var knyttet til forsvarsgren i tabell 3.3 i sin helhet skyldes at Sjøforsvarets har en mer "liberal" praksis med førtidsdimittering (til arbeid eller skole) enn Hæren og Luftforsvaret.

Det som er viktig for oss er at modellen gir et grovt, men samlet bilde av samvariasjonen mellom tre størrelser som kan tenkes å påvirke ledighetsnivået blant dimittendene.

Vi har satt opp et effektregnskap som angir modellens samlede forklaringskraft:

- *) Modellen forklarer 38% (pluss/minus) av variasjonen i sysselsettingsvariabelen. Dette tolker vi som 38% (pluss/minus) av tilbøyeligheten til å dimittere til arbeid eller skole når vi ser bort fra vernepliktige med permanent sysselsetting på forhånd.

*) Førtidsdimittering forklarer på sin side 27% (pluss/minus) av tilbøyeligheten til å dimettere til arbeid eller skole når de fast ansatte er filtrert bort. 1/4 av denne tilbøyeligheten er knyttet til at Sjøforsvaret har relativt flere førtidsdimittender enn de andre forsvarsgrene. Modellen sier at hvis omfanget av førtidsdimittering økes med 1 enhet, økes sysselsettingsnivået (arbeid og skole) blant dimittendene med ca. 0,3 enheter når tiltaket anvendes generelt og ikke selektivt. Betraktet som ledighetstiltak, må førtidsdimittering anses som rimelig effektivt.

*) Vi har vært rause og tatt med den empiriske effekten av kontingent i tillegg. Denne effekten er vi tilbøyelig til å se bort fra fordi vi tror den kan knyttes til en utvalgsskjevhet. Hvis vi hadde målt korrekt ledighetsnivå i aprilkontingenten, ville denne påvirkningskraften blitt vesentlig mindre.

Det at så lite av førtidsdimitteringens effekt på ledighetsnivå forklares av modellen, illustrerer at vi bør se litt nærmere på hvem førtidsdimittendene er.

Førtidsdimittering av vernepliktige ble innført av Stortinget. Der det var mulig (bl.a. av hensyn til beredskapen), skulle avdelingene innvilge dimisjon til personer som kunne dokumentere at de hadde arbeid eller skole å gå til. Førtidsdimittering av vernepliktige er problematisk av flere grunner. I tillegg til at det skaper vanskeligheter for beredskapen ved avdelingene (Forsvarets hovedoppgave er tross alt å produsere beredskap), vil det også øke belastningen på dem som blir igjen ved avdelingene. Det kan f.eks. bli vanskeligere å få velferdspolisjoner, fri i helgene osv. Førtidsdimittering har mao. en velferdseffekt og en beredskapseffekt i tillegg til den ledighetseffekten vi observerte i figur 3.4.

Som ledighetstiltak betraktet, er førtidsdimittering et effektivt tiltak. Dette har sannsynligvis sammenheng med at en rekke dimittender har problemer med å time dimisjon og skolestart, men da foregriper vi noe av resonnementet i et senere kapittel (kapittel 4).

Forløpig kan vi konkludere at det ikke er verken valg av (eller plassering i) forsvarsgren eller valg av (innkalling til) kontingent som påvirket ledighetsnivået i dimittendgruppen i 1985-1986. Variasjonen mellom forsvarsgrenene og kontingentene har sammenheng med ulik praksis med førtidsdimittering.

Det at variasjonen i ledighetsnivå mellom forskjellige kontingenter var liten i en periode da variasjonen i ledighet generelt var liten, er indikator på at variasjonen i dimittendledighet også i løpet av året følger den generelle tilstanden på arbeidsmarkedet. Da har vi ikke uttalt oss om hvem som selekteres til ledighet.

HVEM ER FØRTIDSDIMITTENDENE?

I utvalget vårt dimitterte drøyt 20% før tiden til arbeid eller skole. Det betyr at førtidsdimittendene er noe overrepresentert i utvalget vårt sammenlignet med totalkontingentene (universet) (Se Grøgaard, 1987A, s.29ff.).

Er det noe som tyder på at førtidsdimittendene utgjør en spesielt ressurssterk gruppe? For kaste lys over dette vil vi kort betrakte fordelingen av førtidsdimittender på en rekke nøkkelvariable uten å kontrollere for samvariasjon mellom variablene (vi gjennomfører ikke noe modellresonnement).

SOSIAL STATUS:

*) 56% av førtidsdimittendene til skole kom fra midlere eller høyere funksjonærskikt (etter Lafferty/Knutsens statusindeks). Gjennomsnitt for hele dimittendgruppen var 30%

*) Førtidsdimittender til arbeid hadde samme statusfordeling som gjennomsnittet.

UTDANNING:

- *) 77% av førtidsdimittendene til skole hadde fullført 3-årig videregående skole før innkalling til førstegangstjenesten.
- *) Førtidsdimittender til arbeid fordelte seg som gjennomsnittet (ca. 40%).
- *) 43% av førtidsdimittendene til skole hadde bakgrunn fra naturfaglig studieretning. Gjennomsnittet for alle dimittendene var 13%.
- *) Førtidsdimittender til arbeid fordelte seg som gjennomsnittet.
- *) 73% av førtidsdimittendene til skole gikk til universitet og høyskoler (gjennomsnitt 31%).
- *) Førtidsdimittender til arbeid følger gjennomsnittet.

YRKESPRAKSIS:

- *) 75% av førtidsdimittendene til skole hadde enten bare yrkeserfaring fra sommerjobber eller fra jobber ved siden av skolegang. Gjennomsnittet for dimittendene var 30%.
- *) 59% av førtidsdimittendene til skole var under utdanning ved innkalling (24% i gjennomsnitt).
- *) 42% av førtidsdimittendene til arbeid hadde fast jobb før innkalling (litt under gjennomsnittet). 19% hadde midlertidig jobb (som gjennomsnittet).
- *) Fikk jobben tilbake? Som gjennomsnittet for dem som dimitterte til arbeid. Naturlig nok, var det få førtidsdimittender til skole i denne kategorien.

FORVENTET SITUASJON VED DIMISJON:

- *) Mens 18% av de som fullførte tjenesten forventet ledighet ved dimisjon, var forventningen om ledighet 7% blant førtidsdimittender til arbeid og 2% blant førtidsdimittender til skole.

AKTIVITET UNDER FØRSTEGANGSTJENESTEN:

- *) Både deltagelse i sjåføropplæring, yrkesrettet voksenopplæring forøvrig og kompetansegivende kurs i regi av Voksenopplæringen følger gjennomsnittet for begge kategoriene førtidsdimittender.
- *) 51% av førtidsdimittendene til arbeid drev aktiv arbeidssøking under førstegangstjenesten. Gjennomsnittlig aktivitetsnivå var 30%.
- *) 82% av førtidsdimittendene til skole var aktive skolesøkere. Gjennomsnittlig skolesøkingsaktivitet var 20%.

TJENESTESTED UNDER AVDELINGSPERIODEN

- *) I Hæren og Luftforsvaret er andelen førtidsdimittender jevnt fordelt på ulike tjenestestede. Mens tjenestestedene i Sør-Norge har litt flere førtidsdimittender til skole, relativt sett, har tjenestestedene nord for Trondheimsfjorden relativt flest førtidsdimittender til arbeid.
- *) I Kystartilleriet er det en markant forskjell på Nord-Norge og Sør-Norge når det gjelder andelen førtidsdimittender. Det er 50% flere førtidsdimittender fra Sør-Norge, relativt sett, enn det er fra Nord-Norge, men dette får ikke så stor effekt på ledigheten ved dimisjon som man kunne forvente, fordi det jevnt over er få førtidsdimittender i Kystartilleriet. Her har sannsynligvis hensynet til beredskapen ved avdelingene vært avgjørende både for det lave antallet førtidsdimittender og for forskjellen mellom nord og sør når det gjelder førtidsdimitteringspraksis.

BOSTED:

- *) 52% av førtidsdimittendene til skole bodde i sentralt beliggende tj.yt. kommuner (SSB's klassifikasjon 1980). Gjennomsnitt var 38%.
 - Klart overrepresentert fra Bergen og Trondheim.
 - Litt overrepresentert etter SSB's mål på sentralitet (3A og 2A kommuner)
 - 40% bodde hjemme etter dimisjon. Gjennomsnittet var 52%
- *) Førtidsdimittender til arbeid - som gjennomsnittet på alle disse variablene.

Når vi beskriver hvem førtidsdimittendene er ved å føre inn ett og ett forhold ad gangen, har vi ikke muligheter for å teste graden av samvariasjon mellom de variablene (dimensjonene) vi ser på hver for seg. Med dette forbe-

holdet in mente, kan vi likevel konkludere slik:

Førtidsdimittendene til skole fremtrer som en relativt ressurssterk gruppe. Aktivitetsnivået var kanskje særlig imponerende. Førtidsdimittendene til arbeid følger gjennomsnittet på de fleste variable, men har også noe høyere score på aktivitet i betydningen jobbsøking under førstegangstjenesten. Vår hypotese er at aktivitetsnivå og ressurser nok forklarer mye av utvelgelsen av førtidsdimittender til skole, mens utvelgelsen til arbeid synes å være mer tilfeldig. Når vi sier dette, må vi huske på at dimittender til skole generelt sett er en relativt ressurssterk dimittendgruppe. Førtidsdimittendene til arbeid har et noe høyere aktivitetsnivå enn de som ikke dimitterte før tiden.

Ressurser synes å forklare noe av ledighetsforventningen ved dimisjon ved at ressurssterke vernepliktige har større andel førtidsdimittender enn andre. Det er et viktig resultat, fordi ressurser i andre sammenhenger (f.eks. utdanningsnivå) ikke påvirker ledighetsforventningen ved dimisjon (jfr. kapittel 4).

3.5 LEDIGHETENS VARIGHET

Tabell 3.6 illustrerer innslaget av langtidsledighet blant registrerte ledige i Norge januar 1985, januar 1986 og januar 1987. En langtidsledig hadde en sammenhengende ledighetsperiode på 26 uker eller mer.

TABELL 3.6: REGISTRERTE LEDIGE ETTER ARBEIDSLEDIGHETENS VARIGHET. PROSENT.

VARIGHET	JAN. 85	JAN. 86	JAN. 87	
4 UKER -	24	29	36	"ØKER"
4-7 UKER	16	17	16	
8-12 UKER	14	13	13	
13-25 UKER	16	15	15	
26 UKER +	29	26	19	"MINKER"
SUM	99	100	99	
(N)	(70303)	(46774)	(41503)	

Kilde: Arbeidsdirektoratet (Arbeidsmarkedsstatistikk 5/87, tabell 7).

Vi ser av tabellen at andelen "friksjonsledige" (mindre enn 4 uker) økte fra 24% til 36% av antall registrerte ledige i Norge fra januar 1985 til januar 1986. I samme perioden falt andelen langtidsledige fra 29% til 19% av antall registrerte ledige. Dette skjedde samtidig med at det generelle ledighetsnivået ble redusert med drøyt 40%.

Langtidsledighet er mest utbredt blant de eldste arbeidstagerne. Arbeidsledige ungdommer har gjennomgående korte ledighetsperioder mellom (relativt) hyppige jobbskift.

Hvor lenge gikk de registrerte ledige dimittendene uten arbeid eller skole etter dimisjon?

Av tabell 3.7 ser vi at innslaget av langtidsledighet blant dimittendene (fra de fire kontingentene i 1985 og 1986) var langt mindre enn blant registrerte ledige generelt. 5% av de registrerte ledige dimittendene svarte at de hadde en sammenhengende ledighetsperiode på 6 måneder eller mer etter dimisjon. Nærmere 80% av de vernepliktige som dimitterte til ledighet var

sysselsatt (arbeid eller skole) før det hadde gått 8 uker etter dimisjon. Ca. 40% var sysselsatt før det hadde gått 1 måned ("friksjonsledighet").

Ser vi på hele dimittendgruppen, svarte mer enn 80% at de enten hadde arbeid eller skole innen 1 måned etter dimisjon.

Vi må konkludere at selv om ledighetsnivået blant dimittendene er meget høyt etter norske forhold, er det relative innslaget av langtidsledighet forholdsvis beskjedent. Når vi sier relativt, "lyver" vi litt. Hvis generelt ledighetsnivå er 2% av arbeidsstyrken, og andelen langtidsledige er 30% av antall ledige, utgjør dette 0,6% av arbeidsstyrken. Når ledighetsnivået er 10% og innslaget av langtidsledighet er 5% av de ledige, utgjør dette (fortsatt) 0,5%. Siden stortingsvedtaket om dagpengerettigheter (implisitt) trekker hele dimittendgruppen inn i arbeidsstyrken, kan vi også konkludere at det relativt sett er like mange langtidsledige blant dimittendene som det er i arbeidsstyrken generelt sett. I den grad langtidsledighet oppfattes som et problem i Norge generelt, må det også oppfattes som et problem blant dimittendene!

TABELL 3.7: LEDIGHETSPERIODENE ETTER DIMISJON. PROSENT.

	1MND-	1-2MND	3-4MND	5-6MND	6MND+	SUM (N)
REGISTRERTE LEDIGE	38	39	14	5	5	101 (111)
REGISTRERTE LEDIGE SOM FIKK TILBUD OM JOBB FRA ARBEIDSFORMIDLINGEN	41	40	14	2	2	99 (43)
ALLE SOM FIKK TILBUD OM JOBB FRA ARBEIDSFORMIDLINGEN	50	36	11	3	1	101 (70)

Kilde: FAFO.

For det andre ser vi at ekspedisjonshastigheten blant sysselsatte arbeids-søkende dimittender som henvender seg hos arbeidsformidlingen, er noe hurtigere enn blant registrerte ledige dimittender når de henvender seg til arbeidsformidlingen. Mens 50% av alle som henvendte seg til arbeidsformidlingen etter dimisjon (de ledige er inkludert) fikk tilbud om jobb innen 4 uker etter dimisjon, var 40% av de registrerte ledige dimittendene ekspedert i samme tidsrom. Vi har ikke muligheter for å vurdere om dette har med prioriteringer å gjøre eller om det skyldes gruppenes "ressurser" (dvs. at de ledige kan være "tyngre" å ekspedere).

Arbeidsformidlingen oppgir at den tilbød 12% av de registrerte ledige dimittendene jobb innen utgangen av oktober 1985 (oktoberkontingenten) og 20% jobb innen utgangen av april 1986 (aprilkontingenten). Ved å sammenligne disse tallene med svarfordelingen blant våre respondenter kan vi få inntrykk av utvalgets troverdighet (representativitet).

Vi treffer rimelig bra i vårt utvalg. 16% av de registrerte ledige fra fire kontingenter i perioden juli 85 - april 86 svarte at de ble tilbudt jobb av arbeidsformidlingen innen 1 måned etter dimisjon (De resterende 24% som ble ekspedert innen 1 måned skaffet seg arbeid selv).

TABELL 3.8 HVORDAN SKAFFET DE REGISTRERTE LEDIGE SEG JOBB ETTER DIMISJON? PROSENT.

	FIKK TILBUD FRA A-FORMIDL.			
	TOK JOB BEN	TOK IKKE JOB BEN	FIKK IKKE TILBUD	SUM
REGISTRERTE LEDIGE	24	14	62	100 (111)
ALLE	26	19	55	100 (159)
	FIKK TILBUD FRA A-FORMIDL. ELLER SKAFFET JOBB SELV			
	TOK JOB BEN	TOK IKKE JOB BEN	FIKK IKKE TILBUD NOEN STEDER	
REGISTRERTE LEDIGE	77	0	23	100 (111)

Kilde: FAFO

Tabellen viser for det første at 77% av de registrerte ledige dimittendene enten fikk tilbud fra arbeidsformidlingen og aksepterte dette, eller skaffet seg en jobb selv. 23% utgjør problemgruppen. 1/4 av disse guttene ble langtidsledige, mens 3/4 sannsynligvis fortsatte under utdanning etter noen måneder.

For det andre synes ikke registrerte ledige å være vesentlig mer "kresne" enn sysselsatte arbeidssøkere som søker jobb via arbeidsformidlingen. Det var like store andeler i gruppene som takket nei til et jobbtilbud hos arbeidsformidlingen. De fleste som gjorde det, hadde skaffet seg arbeid på egen hånd.

Vi kan konkludere slik:

- *) 80% av alle dimittendene var sysselsatt innen 1 måned etter dimisjon.
- *) 80% av de registrerte ledige dimittendene var sysselsatt innen 2 måneder etter dimisjon.
- *) 90% av alle som fikk tilbud fra arbeidsformidlingen var ekspedert innen 2 måneder, 50% innen 1 måned. Det betyr at ekspedisjonshastigheten er noe mindre for registrerte ledige enn for sysselsatte arbeidssøkere.
- *) Sysselsatte arbeidssøkende og registrerte ledige dimittender synes å være akkurat like lite eller mye "kresne" når arbeidskontoret kommer med ett jobbtilbud.
- *) 38% av de registrerte ledige dimittendene fikk tilbud om jobb gjennom arbeidsformidlingen. 40% skaffet seg arbeid selv.
- *) Av de 62% som ikke fikk tilbud om arbeid gjennom arbeidskontoret var det 40% som ikke kom inn på arbeidsmarkedet innen 6 måneder. 3/4 av disse fikk sannsynligvis skoleplass, mens 1/4 ble langtidsledige.

4 HVEM "VELGES UT" TIL LEDIGHET?

I kapittel 3 fant vi at "skolekontingentene" hadde like høye ledighetsandeler som "arbeidskontingentene" ved dimisjon. Det kan være fristende å konkludere at utdanningsorienterte vernepliktige er like utsatt for ledighet som primært yrkesorienterte vernepliktige. Nå kan dette være en nivåfeilslutning så lenge vi ikke har undersøkt hvem som "velges ut" (selekteres) til ledighet på individuelt plan. Når 1 av 10 dimitterer til ledighet, kan det være systematiske "likhetstrekk" ved ledige og sysselsatte hhv. på tvers av kontingenttilhørighet. Slike individuelle kjennetegn (f.eks. yrkes- og utdanningsbakgrunn mm.) kan tilsløres ved sammenligninger på overindividuell plan. Det samme kan sies om sammenligninger mellom forsvarsgrenene. Vi fant at Sjøforsvaret hadde lavere ledighetstall enn Luftforsvaret og Hæren fordi Sjøforsvaret i større grad praktiserte førtidsdimittering enn de to andre forsvarsgrenene. Siden førtidsdimittering må dokumenteres (av den enkelte), er det klart at dette i neste omgang kan være like mye uttrykk for individuelle ressurser som for en forsvarsgrens prioriteringer som sådan. Førtidsdimittendene til skole var f.eks. en slik ressurssterk gruppe. Før vi trekker mer bastante konklusjoner, må dette undersøkes nærmere.

4.1 LITT OM ÅRSAKER TIL LEDIGHET

Arsaker til ledighet kan studeres på ulike plan, avhengig av hvilket teoretisk utgangspunkt man velger. Innledningsvis vil vi relatere disse teorivalgene til Gambetta, 1982. Gambetta skisserer tre teorier (nærmest "paradigmer") om menneskelige handlingsvalg.

LIVSSJANSE. DYTTE BAKFRA OG TREKKE FORFRA. FULLSTENDIG BAKGRUNNSSTYRING.

Det første perspektivet kan kalles strukturalistisk. En strukturalistisk teori om menneskelig handling gir ikke den enkelte aktør (det handlende individ) særlige valgmuligheter. Valgene er styrt av "situasjonen", dvs. av de begrensningene som aktøren er underlagt til enhver tid (Elster, 1979). Enten virker "føringene" så stramt at alternativene forsvinner (det er bare en valgmulighet), eller så forvandles det som så ut som alternativer på et tidligere tidspunkt, til rene avskygninger av ett valg som fører til det

samme utfallet (for individet) *J (Gambetta, 1982, s. 11).

På samme måten som i Gambettas studium av utdanningsvalg i Italia, blir det vår oppgave å demonstrere (empirisk) at yrkes- og utdanningsvalg sjelden følger et slikt mønster. Det kan være sterke føringer på slike fundamentale menneskelige valg, men de lar seg ikke redusere til enkle "deterministiske" (en-til-en)sammenhenger. Folk velger ulikt selv om de har samme sosiale utgangspunkt, like mål, preferanser eller ambisjoner, og disse valgene vil slå ulikt ut når "regnskapets time kommer", f.eks. når dimittenden står på terskelen til arbeidsmarkedet etter førstegangstjenesten.

Gambetta kaller det andre fundamentale perspektivet på menneskelig handling "the push from behind view" (her: "dytte-bakfra-teorier"). Heller ikke dette perspektivet gir individet særlige valgmuligheter, men nå er det ikke alternativene (som sådan) som "blir spist opp" av føringer i omgivelsene. Det er individet selv som innskrenker sitt handlingsvalg ved at en indre mekanisme gjør individet blindt for alternativene. Mennesket blir bærer av en indre (sosial) tvang som styrer selve handlingen (Ibid s. 19-20). Dette perspektivet knyttes vanligvis til Emilé Durkheims begrep om "det sosiologiske menneske". "Skredder bli ved din lest" kan være uttrykk for et dytte-bakfra-perspektiv.

Et tredje perspektiv på menneskelig atferd antar at individene handler bevisst i overensstemmelse med sine intensjoner, når de konfronteres med en valgsituasjon. Deres valg "styres" av ambisjoner, preferanser, framtidige mål osv. De dyttes ikke bakfra, men trekkes forfra (Elster, 1979). Nå kan også slike forhold være bakgrunnsstyrt, ved at en dytte-bakfra-faktor manifesterer seg som et framtidig mål, en nåværende ambisjon eller nåværende preferanse, men siden slike drivkrefter kan endre seg over tid (mens bakgrunnsstyringen er konstant), vil også trekke-forfra-faktorene få en selvstendig innflytelse på utfallet i valgsituasjonene.

*J "The second version of this approach can be perhaps exemplified by offering someone the old choice of which way they would like to die; this underlines paradoxically that, in a given circumstance, one's preferences can only be expressed about details while the final outcome of each alternative remains unchanged and out of one's control (.....) (Ibid op. cit. s. 11).

Et fjerde perspektiv på menneskelig atferd er eklektisk. Det kombinerer alle disse tre synspunktene i et slags "samspill". Sammensetninger av føringer utenfor individets rekkevidde (f.eks. etterspørselen etter arbeidskraft), bakgrunnsstyring og preferanser (som dels innskrenkes av disse rammebetingelsene og som dels overskrider dem) skaper en livssjanse (Max Weber) også i ledighetssammenheng. Noen kombinasjoner av disse forholdene vil gjøre individer (og grupper av individer med samme kjennetegn) mer disponert for ledighet enn andre, men bestemmelsen er aldri fullstendig. Til det er "virkeligheten" for komplisert eller sammensatt. Hvis vi finner noen sentrale forhold som er med på å danne (konstituere) en slik livssjanse, må vi være fornøyd.

Når vi skisserer årsaker til arbeidsledighet blant dimitterte soldater, er det først og fremst kombinasjonen av dytte-bakfra - og trekke-forfra - perspektiver som anvendes i analysen. Vi forsøker å begrunne empirisk at fundamentale utdannings- og yrkesvalg (fortsatt) styres bakfra i stor grad. Sønner velger ofte det samme som faren i sin tid valgte. Slike viktige valg har i sin tur innflytelse på sannsynligheten for å erfare ledighet både før innkalling til militæret (i ungdomsårene etter 9-årig skole) og ved dimisjon. Samtidig må vi være åpne for at mange ikke velger det man skulle forvente i henhold til bakgrunnsfaktorene. Videre kan sannsynligheten for å erfare en ledighetsperiode betinges av f.eks. aktiviteten under førstegangstjenesten (voksenopplæring, betrodd tjenestestilling, tillitsverv, arbeids- og skolesøkingsaktivitet osv.). Et slikt aktivitetsnivå trenger ikke å følge variasjonen i dytte-bakfra-forhold (jfr. kapittel 4). Med ekstraordinær aktivitet kan individet i prinsippet kompensere for tidligere "ugunstige" valg.

OVERGRIPENDE, ABSTRAKTE OG LOKALE, INDIVIDRELATERTE FORKLARINGER

OECD, 1980, dokumenterer at variasjonen i ungdomsledigheten (16-24 år) innen 10 medlemsland (omfatter ikke Norge) var høyt korrelert med variasjonen i ledighet blant voksne (25-65 år) på 70-tallet. Vi fant en lignende samvariasjon mellom registrert ledighet blant ungdom og registrert ledighet generelt i Norge fra 1980 til 1986.

OECD-rapporten fremstiller nivået på ungdomsledigheten (en gruppespesifikk ledighetsrate) som en funksjon av ledighetsnivået blant voksne, ungdommens

andel av befolkningen og en tidsfunksjon. Tidsfunksjonen uttrykte bl.a. endringer i yrkesdeltagelsen blant ungdom over tid. Denne modellen kunne forutsi (predikere) ungdomsledigheten i de 10 medlemslandene på 70-tallet med nærmere 90% sikkerhet når voksenledigheten, ungdommens befolkningsandel og tidsfunksjonen (yrkesdeltagelse mm.) var kjent. Problemet blir i så fall å utvikle en teori om det nasjonsspesifikke ledighetsnivået blant voksne yrkesaktive, og en teori om forhold som bestemmer yrkesdeltagelsen blant 16-24 åringer (bl.a. ungdommenes utdanningstilbøyelighet). Samtidig kan 16-24 åringers yrkes- og utdanningsorientering være betinget av tilstanden på arbeidsmarkedet generelt (f.eks. uttrykt ved nivået på ungdomsledigheten nasjonalt).

OECD-rapportens observasjon av sammenhengen mellom variasjonen i en gruppe-spesifikk ledighetsrate (ungdom) og generelt ledighetsnivå, indikerer at en teori om ledighet må ta utgangspunkt i forhold som fastsetter etterspørselen etter arbeidskraft. "Trengsel" på arbeidsmarkedet (f.eks. uttrykt ved unge menneskers yrkesdeltagelse og befolkningsandel) blir bare virksom som årsaksfaktor når etterspørselen etter ung arbeidskraft er gitt. Det blir f.eks. mindre "behagelig" å være mange (stor befolkningsandel og høy yrkesdeltagelse) i et "slakt" arbeidsmarked enn i et "stramt" arbeidsmarked. Nivået på etterspørselen etter arbeidskraft ("slakt"/"stramt") derimot, blir i hovedsak uttrykk for de "store" sammenhenger (i betydningen utenfor individets rekkevidde) i tilknytning til offentlig økonomisk politikk, bedriftenes preferanser, investeringsbeslutninger osv. "Trengsel" blir i høyden en medvirkende faktor (se Solberg, 1984). Individuelle ressurser, preferanser, handlingsvalg, verdier osv. er bare med på å bestemme plassen i "køen" inn på arbeidsmarkedet.

I tråd med dette betrakter vi etterspørselen etter arbeidskraft som gitt. Dermed postulerer vi en slags omvendt "Say's lov". På arbeidsmarkedet er det etterspørselen (etter arbeidskraft) som skaper sitt eget tilbud.*] Dette fastsetter nivået på den generelle ledigheten og karakteriserer arbeidsmarkedet som mer eller mindre slakt/stramt. Individet kan ikke endre disse rammene, men det kan påvirke sin plass i "køen" inn på arbeidsmarkedet. Nå er ikke dette et "null-sum-spill". Hvis det var det og generelt ledighets-

*] Hvis f.eks. kvaliteten på arbeidskrafttilbudet bedres, kan man tenke seg at kvalifikasjonskravene økes tilsvarende (Dølvik, 1985).

nivå i gruppen var f.eks. 10%, ville det faktum at 10 personer bedret sin plass i køen føre til at 1 person ble dyttet ut i ledighet. Her kommer bl.a. tiltakene mot ledighet (sammen med andre eksterne forhold) inn i bildet. Tiltak kan påvirke det gruppespesifikke ledighetsnivået (Vi har bl.a. skissert at førtidsdimittering kan "forklare" 27% av variasjonen i ledighet, dvs. hvis førtidsdimitteringsvolumet økes med 1 prosent, reduseres ledighetsnivået med 0,27% når virkemidlet brukes generelt og ikke selektivt - i betydningen øremerkes for "problemgruppen". Da ville effekten blitt tilnærmet 1:1 ifølge modellen).

Hvis et gruppes ledighetsnivå bare var en enkel funksjon av generelt ledighetsnivå og gruppens befolkningsandel, er det i realiteten ikke tale om noen gruppespesifikk utvelgelse til ledighet. Hvert individ blir på sett og vis bærer av en ledighetsforventning på tvers av gruppetilhørigheten. Er det mange "om beinet", vil seleksjonen til ledighet bli omfattende, er det få, blir den liten. Nå har vi liten grunn til å arbeide etter en slik hypotese når det gjelder ledighetsnivå blant dimittendene. Tabellene 3.1 og 3.2 illusterte at dimittendledigheten verken fulgte variasjonen i ungdomsledighet eller generell ledighet slavisk. Når ledigheten i andre grupper økte, økte dimittendledigheten vesentlig mer (variasjonsbredde 1:4, mot 1:2 og 1:3 hhv.). Seleksjonen til ledighet blant dimittender blir mer omfattende dess høyere ledighetsnivået er generelt sett. I 1984 dimitterte minst 3 av 10 til ledighet, og det er svært mye etter norske forhold. Vi må mao. lete etter faktorer som slår ekstra sterkt ut i dimittendgruppen.

Denne diskusjonen peker klart på begrensningene til individorienterte forklaringsmodeller. Hvis vi satte oss fore å forklare hvorfor ledighetsnivået i Liverpool var 10 ganger høyere enn i Norge, måtte vi søke overordnede, abstrakte forklaringsmodeller som bl.a. skisserer tilstanden på arbeidsmarkedets etterspørselsside. Siden vi ikke har ambisjoner om å forklare ledighet som sådan, kan vi betrakte slike forhold som gitt. Vi knytter årsaksbegrepet til "utvelgelse" (seleksjon). Forklaringer på dette nivået kan søkes gjennom individorienterte analyser ("egenskaper ved dimittendene") med utgangspunkt i et spørreskjema.

Man skal ikke avsløre for mye på forhånd, men vi vil i det følgende forsøke å vise at seleksjon til ledighet blant unge gutter generelt - hyppigheten av ledighetsperioder før innkalling er empirisk indikator - ikke nødvendigvis

virker på samme måte som seleksjon til ledighet ved dimisjon (dvs. i en spesiell situasjon). Det er bl.a. dette som gjør målsettingen om at ingen skal dimittere til ledighet (jfr. "Direktivet") til en stor utfordring både for Forsvaret og for arbeidsformidlingen.

Diskusjonen kan oppsummeres slik:

- *) Siktemålet med analysen er ikke å analysere ledighet som sådan. I stedet peker vi på årsaker til lokale variasjoner i "ledighetsforventning" innen dimittendgruppen, og kanskje også mellom dimittender og "andre grupper det er naturlig å sammenligne dem med".
- *) Årsaksbrgeregpet knyttes til (lokal) utvelgelse eller seleksjon.
- *) Spørsmål om hvem som blir ledige og hvorfor, besvares ut fra egenskaper ved individet eller ved individets (livs)situasjon (Bordieu, 1985). Det betyr konkret at vi studerer hvordan livssjansen (i ledighetssammenheng) påvirkes av rammebetingelser, bakgrunnsstyring og mer eller mindre betingede valg (men mest valg og bakgrunn).

MODELLEN

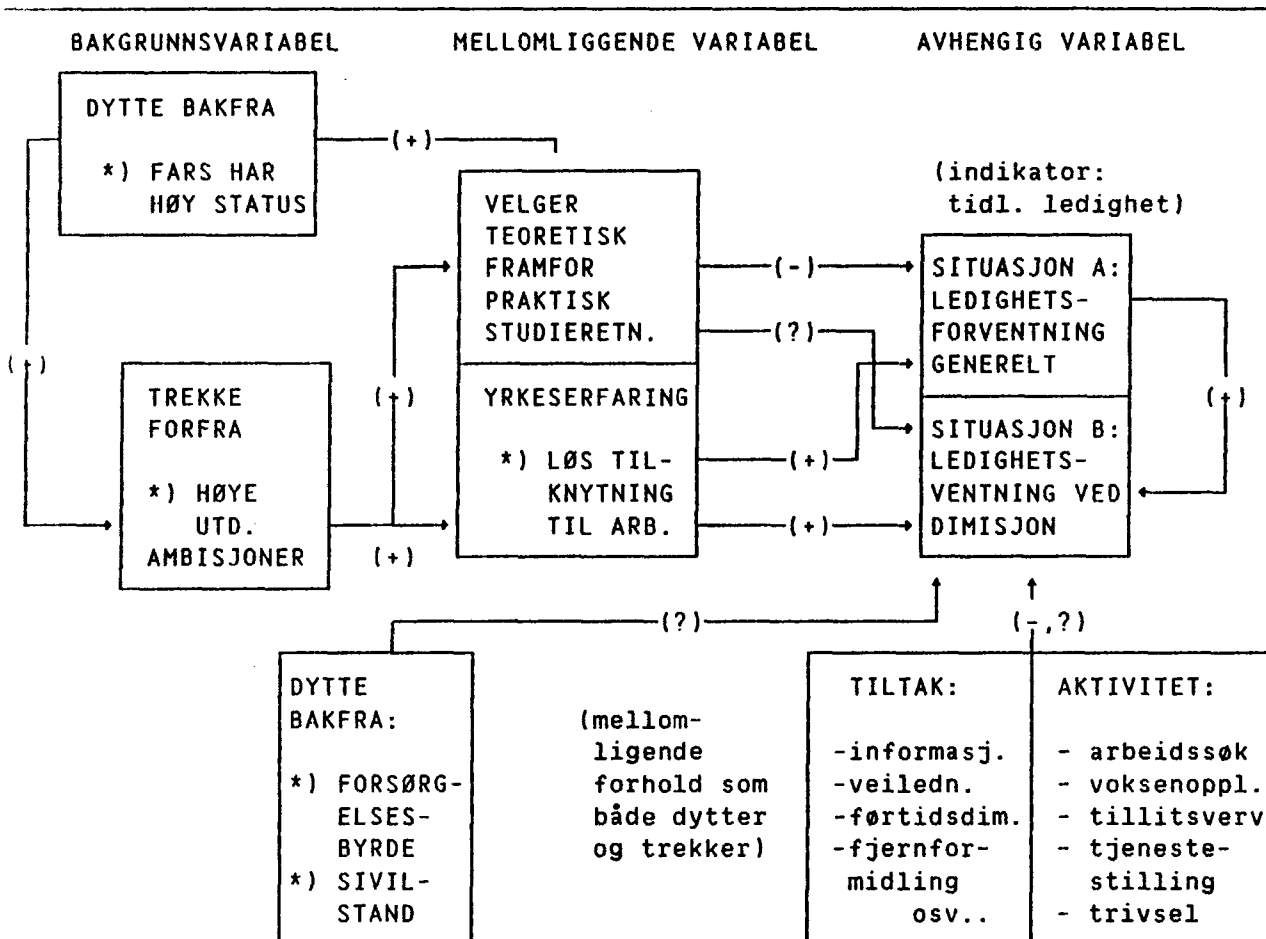
Hvis vi vender tilbake til Gambettas (og Elsters) tredeling, kan vi spesifisere hvordan vi tenker oss at strukturelle forhold (i situasjonen og utenfor den enkeltes rekkevidde), push-faktorer (dytte bakfra) og pull-faktorer (trekke forfra) er med på å skape en livssjansen i ledighetssammenheng.

Vi antar at strukturelle forhold stort sett bestemmer ledighetsnivå, også lokalt. Ledighetsnivå blir en rammebetingelse som gir uttrykk for den generelle tilstanden på arbeidsmarkedet. I kapittel 2 så vi at disse rammebetingelsene (ledighetsnivået) varierte sterkt på 80-tallet. Gitt dette "rammeverket", kan modellen som styrer resonnementene i kapittel 4 skisseres som i figur 4.1.

Vi har skilt mellom dytte-bakfra-faktorer og trekke-forfra-faktorer som påvirker dimittendenes tidlige yrkes- og utdanningsvalg. Dette er tidligere valg som man må regne med har stor innflytelse på tilbøyeligheten til å dimittere til ledighet. Modellen illustrerer at utfallet av tidligere valg kan modifiseres av både individuelt aktivitetsnivå under førstegangstjenesten og av effektive tiltak. Disse forholdene både dytter og trekker, derfor

FIRGUR 4.1: EN MODELL FOR LEDIGHETSFORVENTNING SOM BÅDE INTEGRERER
GENERELLE FØRINGER, DYTTE BAKFRA FORHOLD OG TREKKE FORFRA
FORHOLD.

RAMMEBETINGELSER : ledighetsnivå, tiltaksbrøk, næringsstruktur,
I TILKNYTNING sentralitet og flytting er mulige indikatorer.
TIL BOSTED



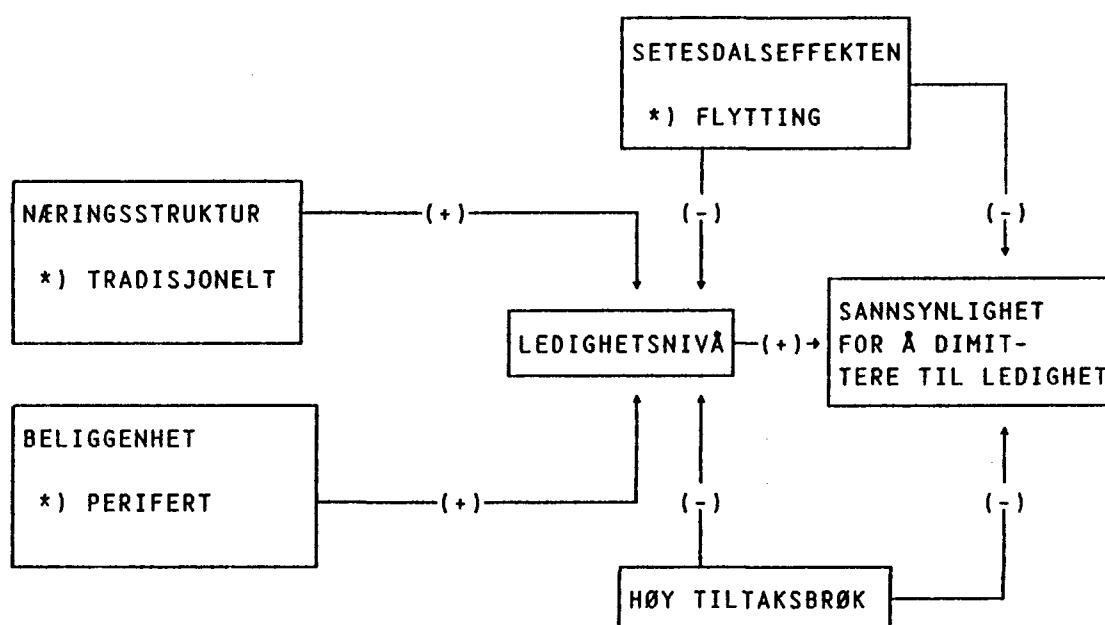
```
+ : forventer positiv sammenheng
- : forventer negativ sammenheng
? : "er lutter øre"
```

er de gruppert sammen i modellen. Elementer fra denne modellen trekkes inn i analysen av forhold som påvirker ledighetsforventningen ved dimisjon. De blir ikke alltid knyttet til strenge modellresonnementer, men får heller en "heuristisk" status (utenfor modellen) i resonnementene. Vi må dessuten være åpne for "overraskelser". *]

*J] Siden dette er en utredning og ikke en avhandling, kan vi ta oss slike friheter. Her har vi, som sagt, ikke ambisjoner om å utvikle en teori om ledighet som sådan!

Vi går ikke inn i detaljene i rammeverket til handlingsmodellen i figur 4.1 når vi diskuterer utvelgelsen til ledighet i kapittel 4. Derfor vil vi kort skissere hvordan dette rammeverket kan spesifiseres med utgangspunkt i SSB's kommuneklassifikasjon. Modellen i figur 4.2 gir noen (empiriske) indikatorer på føringer i omgivelsene.

FIGUR 4.2: MULIG EMPIRISK MODELL FOR Å SKISSERE TILSTANDEN PÅ ARBEIDSMARKEDET LOKALT. MODELLEN ER BASERT PÅ SSB'S KOMMUNEKLASSIFIKASJON.



Det må understrekes at dette er én måte å beskrive "situasjonen" empirisk. Utgangspunktet er "egenskaper" ved bostedskommunen.

Modellen illustrerer hvordan man på en forholdsvis enkel måte kan hekte strukturvariable på et individbasert dataoppsett.

Ved å spesifisere bosted på dimensjonene næringsstruktur (målt etter sysselsettingsandeler) og sentralitet (nærhet fysisk og/eller økonomisk til samfunnets økonomiske metropoler), slik dimensjonene er spesifisert i f.eks. SSB's kommuneklassifikasjon, kan man via teorier om "tradisjonell/moderne" og "periferi/metropol" skissere sammenhengen mellom bosted og lokalt ledighetsnivå. Lokalt ledighetsnivå kan være én indikator på den generelle tilstanden på arbeidsmarkedet i den kommunen soldaten dimitterer til. Det generelle ledighetsnivået vil i sin tur være én blant mange faktorer som

kaster lys over "utvelgelsen" til ledighet.

Tiltaksbrøken angir størrelsen på det "alternative" offentlige (eller offentlig subsidierte) arbeidsmarkedet lokalt, en mulig transittstasjon inn på et ordinært arbeidsmarked for en ungdom med lite yrkeserfaring. Et høyt antall tiltaksplasser per ledig kan tenkes både å redusere ledighetsforventningen direkte (transittstasjon) eller indirekte ved at den tar toppene av den generelle ledigheten (f.eks. sesongvariasjoner i ledighet).

Den andre modifierende faktoren har vi kalt "Setesdalseffekten". Ledighetsnivå vil i noen sammenhenger være en dårlig indikator på tilstanden på arbeidsmarkedet lokalt. Ser vi på ledighetstallene isolert (både i prosent av folketall og i prosent av arbeidsstyrke), fremter ikke Setesdalen som "problemområde" nr. 1 i Aust-Agder fylke. Det har sammenheng med at ungdommen flytter ut "før de har fått av seg permskoene". Sentrale områder i Aust-Agder (Arendal, Grimstad osv.), eventuelt i Vest-Agder (Kristiansand) fanger opp en potensiell ledighet i Setesdalen. Denne effekten av rask utflytting (problemeksport i ledighetssammenheng) vil idyllisere tilstandene på arbeidsmarkedet i Setesdalen og overdrive problemene (relativt sett) i sentrale områder hvis ledighetstallet er eneste indikator på arbeidsmarkedets evne til å absorbere unge arbeidssøkere.

Derfor må ledighetsnivå suppleres med et utflyttingsmål for å gi en meningsfull tilstandsbeskrivelse. Setesdalseffekten er sannsynligvis også virksom andre steder enn i Setesdalen. Det er mulig at de relativt lave ledighetstallene (spesielt i prosent av folketallet) i perifere Østlandsbygder f.eks. kan ha sammenheng med en slik massiv ungdomsutflytting. I denne rapporten har vi ikke systematisert disse målene, men vi tar dem likevel med, fordi dette kan være en enkel måte å karakterisere arbeidskraftetterspørselen lokalt. Når vi refererer til effekten av bosted på dimittendledighet, har vi denne tankegangen in mente.

I resten av kapittel 4 anvender vi en noe mer "primitiv" utgave av modellen i figur 4.2 for å beskrive virkningen av strukturelle forhold i ledighetssammenheng.

4.2 DIMITTENDES YRKES- OG UTDANNINGSVALG. EN GROVSKISSE.

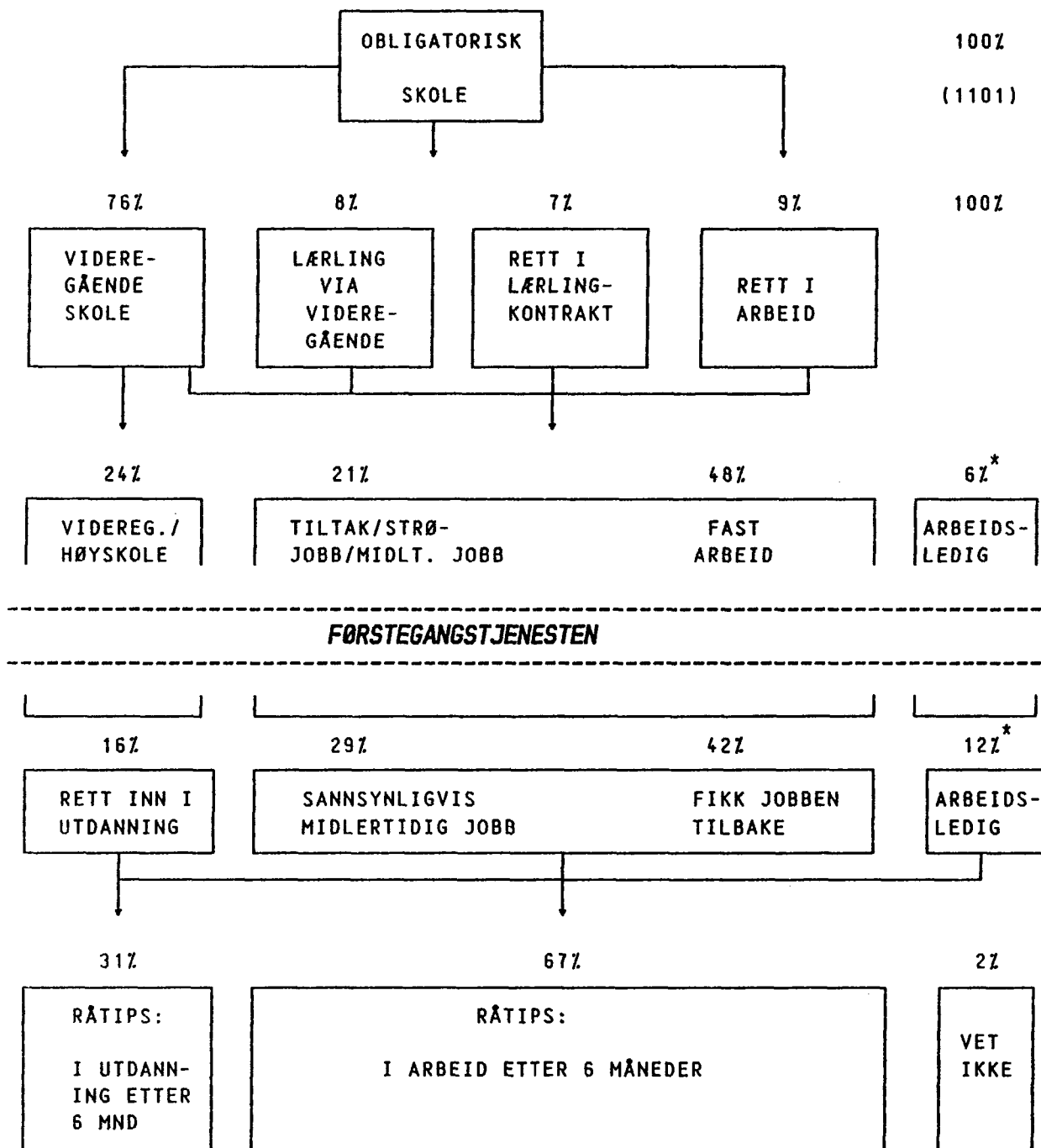
70-tallet ble preget av utstrakt forsøksvirksomhet i skolesystemet. Reformene begynte med opprettelsen av en obligatorisk 9-årig skole. Deretter skisserte Stortinget en forsøksplan på 16-19 års trinnene som muliggjorde overganger fra praktiske linjer (les: yrkesskolen) til teoretiske linjer (les: gymnas) (Ot. prp. nr. 18 (1973-74)). Etter å ha fullført et 2-årig grunnkurs på en praktisk linje, kunne man fortsette i 2. klasse i det 3-årige reformgymnaset. Neste steg i denne "flertrinnsraketten" (mot enhetsskolen) var opprettelsen av videregående skole. Nå ble det mulig å velge et 3-årig sammenhengende utdanningsløp på utvalgte praktiske linjer (f.eks. 3-årig handel og kontorlag, finmekanikk, bilmekanikk, elektrofag mm.). Intensjonen var at 3-årige praktiske linjer med en kjerne av almenfag skulle kvalifisere direkte til studier ved universitet og høyskoler uten at elevene måtte gå ("den tunge") veien om de teoretiske linjene (les: gymnaset).

Det som er viktig for oss, er at utbyggingen av videregående skole (kombinert med et stadig "slakkere" arbeidsmarked for jobbsøkende 16-19 åringer?) førte til at minst 70% av 16-19 åringerne var elever i videregående skole på 80-tallet. I de store byene (f.eks. Oslo) kunne denne andelen være nærmere 80%. For 15 år siden var det langt flere ungdommer som gikk rett ut i arbeidslivet etter obligatorisk skolegang, direkte, eller indirekte via opplæring på arbeidsplassen (lærlingekontrakt). For våre dimittender innebærer dette at mange verken har fullført et utdanningsløp, eller er blitt "skikkelig" etablert i arbeidslivet før de innkalles til førstegangstjenesten.

"Strømningsdiagrammet" i figur 4.3 illustrerer utvalgets fordelingen på skoleungdom, lærlinger og ungdom som gikk rett ut i arbeidslivet etter 9-årig skole. 84% av "våre" vernepliktige valgte å gå inn i videregående skole etter avsluttet 9-årig skolegang. Bare 9% gikk rett i arbeid. De gjenstående 7% fikk lærlingekontrakt direkte. Ytterligere 8% fikk lærlingekontrakt via 1-3 år på håndverks- og industrifaglinjer i videregående skole.

Dette gir et noenlunde representativt bilde av unge gutters yrkes- og utdanningsvalg på begynnelsen av 80-tallet. Skoleungdommen kan være litt overrepresentert i utvalget vårt.

FIGUR 4.1: EN GROVSKISSE AV "LIVSLØPET" TIL DIMITTENDENE I UTVALGET FRA OBLIGATORISK SKOLE TIL 1/2 TIL 1 ÅR ETTER DIMISJON. PROSENT.



* Arbeidsledighet inkluderer ikke-registrert ledighet. Registrert ledighet utgjorde 5% før innkalling og 10% ved dimisjon (dvs. like proporsjoner mellom skjult og registrert ledighet på begge tidspunkter).

Råtipset er basert på krysslesning av spørreskjema.

Kilde: FAFO

Figuren illustrerer hvordan førstegangstjenesten "griper inn i" mange unge gutters etableringsfase, dels ved at de verken etableres i arbeidslivet eller i skolesystemet før innkalling til militæret. Figuren underslår viktige "vandringer" mellom skole og arbeid før innkallingen, men det vender vi tilbake til.

- *) Arbeidsledigheten er dobbelt så stor etter innkalling som før innkalling. I prinsippet kan dette tolkes som et utslag av "det brutte livsløp". Uten et dagpengegrunnlag ved dimisjon, ville ikke denne livsløpseffekten blitt fanget opp av arbeidskraftmyndighetene. Det er mao. effekten av økt "registreringstilbøyelighet" (særlig blant tidligere skoleungdom) som åpenbarer denne økningen for myndighetene. SSB's arbeidskraftundersøkelse ville sannsynligvis vært i stand til å fange opp økningen.
- *) For det andre ser vi at det sannsynligvis er færre ungdommer i skolen like før innkalling enn det er 6-12 måneder etter dimisjon. Vi stipulerer andelen dimittender under utdanning til mer enn 30% 6-12 måneder etter dimisjon. I påvente av innkalling til militæret prøver mao. en del primært utdanningsorienterte ungdommer seg på arbeidsmarkedet (for første gang).
- *) For det tredje har "det brutte livsløp" pga. førstegangstjenesten ingen innvirkning på ledighetsforventningene til drøyt 40% av ungdommene. Disse guttene hadde fast jobb før innkalling til førstegangstjenesten, og de fikk jobben tilbake etter dimisjon. "Bare" 4% av ungdommene som hadde fast jobb før innkalling (48% er prosentueringsbasis) til militærtjenesten, fikk ikke jobben tilbake selv om de ønsket det.

Denne grovskissen av livsløpet til respondentene i vårt utvalg indikerer at hele rekrutteringen til ledighet ved dimisjon kommer fra 60% av soldatgruppen. 40% er allerede etablert på arbeidsmarkedet før innkalling. De ikke-etablerte fordeler seg nærmest likt på personer med løs tilknytning til arbeidsmarkedet før innkalling (inkludert ledige) og på primært utdanningsorienterte ungdommer. Blant dem kan vi si at "ledighetsforventningen" ved dimisjon var (hele) 17%.

Videre synes ikke oppsigelse fra fast stilling i forbindelse med innkalling til militærtjenesten å være særlig utbredt. Det forhindrer selvsagt ikke at

dette kan være ubehagelig nok for den enkelte som ikke får jobben tilbake. Personer som kommer i denne situasjonen (24 stk. i utvalget), hadde høy ledighetsforventning. 3 av 10 (nå er N liten!) dimitterte til ledighet. Gruppen som sådan "forklarte" 6% av dimittendledigheten. Kommer man i en slik situasjon, er det mao. stor sjanse for at man må prøve arbeidskontoret umiddelbart etter dimisjon.

4.3 BESKRIVELSE AV SELEKSJONEN TIL LEDIGHET BLANT GUTTER I ALDEREN 16-19 ÅR

For å nøste opp årsaker til dimittendledighet, vil vi begynne med å studere "utvelgelsen" til ledighet før innkalling til førstegangstjenesten. Det vil gi oss et innblikk i "mekanismer" som produserer ledighet blant 16-19 åringer (gutter) spesielt. Dimittender med ledighetsperioder før innkalling, har høyere andel ledige enn dimittender uten ledighetsperioder før innkalling (22% mot 7% hhv.), men forskjellen er ikke så stor som man kanskje kunne forvente. Ungdom som fikk "smellen" med en gang de beveget seg inn på arbeidsmarkedet, opparbeider seg en yrkeserfaring som gir dem fordeler ved dimisjon sammenlignet med f.eks. tidligere skoleungdommer. Det er dette vi vil forsøke å begrunne i de neste avsnittene.

SKOLEN SOM BUFFER MOT LEDIGHET BLANT 16-19 ÅRINGER

Det første yrkes- og utdanningsvalget etter 9-årig skole påvirker klart sannsynligheten for å erfare en eller annen ledighetsperiode (inkluderer skjult ledighet) før innkalling til førstegangstjenesten. 2 av 10 som valgte videregående skole hadde ledighetserfaringer før innkalling. Blant lærlingene var andelen også 20%, mens den var 40% blant de ungdommene som avsluttet utdanningen etter 9-årig skolegang. Dette illustrerer at "utvelgelsen" til ledighet blant 16-19 åringer generelt var svært inkluderende for alle som prøvde seg på arbeidsmarkedet tidlig på 80-tallet, og at skolen (naturlig nok) skjermet mot tidlige ledighetserfaringer.

Dette ser vi tydelig når vi betrakter samvariasjonen mellom tidligere ledighetsperioder før innkalling og antall år i skole (uansett linje). Sluttet man etter 1. klasse, forsvinner "skjermingseffekten" helt. Nå har

40% erfart ledighet. Denne andelen faller suksessivt til 30% etter 2-årig utdannelse og endelig 10% etter 3-årig videregående skole. "Skjermings-effekten" er tydelig når vi betrakter (de såkalte) "gjengangerne" i videregående skole. Det er individer som dels ombestemmer seg underveis og velger en annen linje enn først planlagt, som dels ikke kommer inn på de linjene de foretrekker (ofte pga. kapasitetsinnskrenkninger fra 1. til 2. klasse eller fra 2. til 3. klasse). Ledighetsforventningen blant disse før innkalling var 12%. Uavhengig av kvalitet er skolen en effektiv buffer mot ungdomsledighet.

TABELL 4.1: DIMITTENDER MED LEDIGHETSPERIODER FØR INNKALLING. PROSENT.

	RETT I ARBEID	LÆRLING	VIDERE- GÅENDE	AVSLUTTET SKOLEGANG ETTER:			
				3.KL	GJEN- GANGER	2.KL	1.KL
ANDEL SOM OPPGAV EN ELLER ANNEN LEDIGHETS- PERIODE FØR INNKALLING	40	20	20	10	12	30	40

Kilde: FAFO.

Dette kan selvsagt oppfattes som rene trivialiteter, men er det faktisk ikke. Som elev i videregående skole, vil man ikke konkurrere på fulltidsarbeidsmarkedet. Man arbeider i helgene, eller om kveldene ved siden av skolegangen eller om sommeren som avløser/vikar osv. Da konkurreres det ofte på et korttidsarbeidsmarked i den beste årstiden eller på tidspunkter som ikke tiltrekker seg tyngden av den voksne arbeidskraften. Ledighets-erfaringene kommer nok i hovedsak når man går over på det ordinære arbeidsmarkedet, eller hvis man nærmest er permanent arbeidssøker med tilhold i skolen (f.eks. de ungdommene som fanges opp i AKU i 2. og 3. kvartal hvert år, jfr. kapittel 2).

Denne buffereffekten har også nær tilknytning til alder. Sannsynligheten for å komme inn på arbeidsmarkedet er vesentlig større for 18-åringer enn hvis man er 16 år. Det kan f.eks. være 18-års grense for å betjene maskiner i produksjonsbedrifter. Skolen virker sammen med alder ved at den skjærer mot

ledighet på alderstrinn hvor sjansen for å erfare en ledighetsperiode når man søker arbeid, er størst.

Ledighetsforventningen er også nært knyttet til linjevalg i videregående skole. I tabell 4.2 har vi skilt ut de tre viktigste studieretningene.

TABELL 4.2: ANDEL MED TIDLIGERE LEDIGHETSPERIODER (LEDIGHETSFORVENTNING) FORDELT PÅ STUDIERETNING I VIDEREgåENDE SKOLE. PROSENT.

STUDIERETNING	LEDIGHETSANDEL	(N)
ALMENFAG	9	(328)
HANDEL OG KONTORFAG	14	(74)
HÅNDVERK OG INDUSTRIFAG*	31	(281)
ANDRE STUDIERETN. (SJØ/PRIMÆR)	19	(58)
LÆRLINGER	20	(174)

* Lærlinger er utelatt.

Kilde: FAFO

Det er forsåvidt håndverks- og industrifaglinjene som skiller seg ut i denne sammenligningen. Det kan være flere forhold som forklarer hvorfor håndverks-elevene kommer dårligst ut (i ledighetssammenheng). Vi må både kontrollere for utdanningens lengde (en effekt av avbrudd etter 1. klasse eller 2. klasse i videregående skole?) og for "ufrivillige" avbrekk i utdanningen som konfronterer elevene med arbeidslivet før de har fullført første trinn i utdanningsløpet. Det vi tenker på er fordelingen av kapasitetsbegrensninger (mellom klassetrinnene) på ulike linjer i videregående skole. Er det f.eks. slik at håndverkselevene får "smellen" mens de venter på opptak til neste klassetrinn?

KAPASITETSBEGRENSNINGER I VIDEREgåENDE SKOLE. SLÅR DE UT PÅ LEDIGHETEN?

Intensjonen med utbyggingen av en videregående skole med selvstendige 3-årige utdanningsløp også på praktiske linjer, var bl.a. å bygge bro over sosiale (og andre) skillelinjer som lå nedfelt i det gamle gymnaset. Man ønsket både bredere kjønnsmessig (flere jenter) og bredere sosial (flere

statusgrupper) rekruttering til universitet og høyskoler (St. mld. nr. 44 (1974-75)). Gymnasutvalget (Ot. prp. nr. 18 (1973-74), s. 4) gav eksplisitt uttrykk for at gymnaset skulle inngå i skolesystemet som en av flere utdanningsveier mot mer avansert utdanning.

Oppfølgingen av disse intensjonene møter på flere skranker. Den første er knyttet til elevkapasiteten på ulike trinn i yrkesskolen. Det er i praksis bare et fåtall elever som kan regne med å gjennomføre en 3-årig sammenhengende utdanning på en kontorfaglig eller en håndverksfaglig linje. Til sammenligning gir almenfaglinjene i praksis tilbud om et sammenhengende 3-årig utdanningsløp.

Dette kan få konsekvenser for omfanget av "vandringer" innen skolesystemet og "vandringer" mellom skole og arbeid, deriblant ledighet, i 16-19 års gruppen. Vi har illustrert omfanget av "vandringene" blant våre dimittender i tabell 4.3.

TABELL 4.3: STUDIERETNING OG OMFANG AV "VANDRINGER" INNEN SKOLESYSTEMET OG MELLOM SKOLE- OG ARBEIDSLIV I DIMITTENDGRUPPEN. PROSENT.

STUDIERETNING	FLERE LINJER	HVILEÅR	HVILEÅR OG FLERE LINJER	(N)
ALMENFAG	14%	3%	1%	(326)
KONTORFAG	29%	10%	3%	(74)*
HÅNDVERKSFAG	29%	11%	5%	(404)

* 8% ubesvart på spørsmål om hvileår (dvs. hvileår fordi det ikke var plass på den linjen man prioriterte).

Håndverksfag og kontorfag (praktiske linjer) skiller seg klart ut fra almenfaglinjene. 1 av 10 må regne med pauser i utdanningsløpet utenfor skolen, mens 3 av 10 må regne med å gå ett eller flere år på en annen linje enn den man begynte på. Nå kan ikke dette uten videre tolkes som "ufrivillige" vandringer. Mange elever går f.eks. fra et 2-årig grunnkurs og inn i 2. klasse i almenfaglig studieretning som et ledd i en utdanningsvei mot universitet og høyskole. I tabell 4.4 har vi grovt skissert hvilken type vandring det er tale om.

TABELL 4.4: VANDRINGER I VIDEREGÅENDE SKOLE BLANT VÅRE DIMITTENDER. PROSENT.

VANDRING TIL	VANDRING FRA			
	ALMENFAG	KONTORFAG	HÅNDVERKSFAG	
ALMENFAG	20	50	30	(42)
KONTORFAG	10	80	10	(22)
HÅNDVERKSFAG	5	15	80	(111)

*) VANDRING TIL ALMENFAGLIG STUDIERETNING FØLGER MØNSTERET FRA 2-ÅRIG GRUNNKURS TIL 2. KLASSE I ALMENFAGLIG STUDIERETNING PÅ VEIEN MOT ET 3-ÅRIG UTDANNINGSLØP
- 20% AV VANDRINGEN ER INTERN

*) VANDRING TIL HANDEL OG KONTORFAG FØLGER DETTE MØNSTERET:
- 30% AV VANDRERNE (GJENGANGERNE) FULLFØRTE 2 ÅR
- 70% AV VANDRERNE (GJENGANGERNE) FULLFØRTE 3 ÅR
- 80% AV VANDRINGEN ER INTERN

*) VANDRING TIL HÅNDVERKS OG INDUSTRIFAGLINJER FØLGER DETTE MØNSTERET
- 60% AV VANDRERNE (GJENGANGERNE) FULLFØRTE 2 ÅR
- 40% AV VANDRERNE (GJENGANGERNE) FULLFØRTE 3 ÅR
- 80% AV VANDRINGEN ER INTERN

Kilde: FAFO

Vandringen til almenfaglig studieretning følger i hovedsak mønsteret fra reformgymnasets tid. Den typiske vandring går fra praktiske studieretninger (2 av 10 vandrer internt), og de individene som skifter studieretning, oppgir at de har gått 3-årig videregående skole. Dette er "rasjonelle" (og sannsynligvis frivillige) vandringer mot høyskolesystemet.

Vandringene på praktiske linjer kan ha en helt annen karakter. For det første er 80% av vandringen intern. For det andre er det en forskjell mellom håndverksfag og kontorfag når det gjelder andelen gjengangere som fullfører 3 år. 6 av 10 "gjengangere" på håndverksfaglig studieretning vandret enten mellom ulike 1. klasser, eller mellom ulike 2. klasser på veien til et 2-årig grunnkurs. Denne forskjellen mellom almenfag på den ene siden og (særlig) håndverksfag på den annen side, tolker vi som indikator på at graden av "frivillighet" er mindre på de praktiske linjene. Her er det nok

kapasitetsbegrensningene som slår inn både i vandringens omfang og i vandringens innretning (Borgen/Grøgaard/Jøsevold, 1985 og Borgen/Grøgaard, 1986).

I tillegg til disse vandringene har begge de praktiske studieretningene et større innslag av elever med hvileår (fra skolen) (3-4 ganger så utbredt som i almenfaglig studieretning). Dette kan være en kilde til at (særlig) håndverksfagelevne har høyere "ledighetsforventning" enn elever fra teoretiske linjer. Denne formodningen er kontrollert i tabell 4.5.

TABELL 4.5: LEDIGHETSPERIODER FØR INNKALLING BLANT ELEVER I VIDEREgåENDE SKOLE. ANDELER I PROSENT.

STUDIERETNING		ANDEL MED LEDIGHETSPERIODE	PROSENTU- ERINGSBASIS
ALMENFAG	TOTALT	9	(328)
	GJENGANGER	10	(42)
	HVILEÅR	8	(13)
KONTORFAG	TOTALT	14	(74)
	GJENGANGER	14	(22)
	HVILEÅR	-	for få
HÅNDVERKSFAG	TOTALT	31	(281)
	GJENGANGER	26	(111)
	HVILEÅR	29	(51)

Kilde: FAFO

Konklusjonen på denne tabellen må kort og godt være at mer eller mindre frivillige avbrekk fra videregående skole ikke påvirker ledighetsforventningen når vi kjenner vedkommendes studieretning. Dette er et overraskende resultat, i den forstand at det ikke synes å være kontakten med arbeidsmarkedet som sådan som er utslagsgivende. Det er trolig kvaliteten på kontakten. Forskjellen mellom studieretningene må sannsynligvis forklares med bl.a. henvisning til den typiske arbeidsmarkedskontakt som kjennetegner elever fra ulike linjer/ studieretninger (ulike segmenter på arbeidsmarkedet?).

LEDIGHETSFORVENTNING OG YRKESPRAKSIS BLANT "SKOLEFOLKET"

For å kaste lys over årsaker til ledighet blant 16-19 årige gutter, må vi tilbake til grovinndelingen i figur 4.3. Det første fundamentale handlingsvalget etter obligatorisk skolegang delte respondentene inn i tre ulike grupper, en gruppe på drøyt 80% som gikk inn i 1. klasse i videregående skole (heretter: "skolefolket"), en gruppe på ca. 7% som fikk lærlingekontrakt uten å gå veien om videregående skole og en gruppe på ca. 9% som gikk rett ut i arbeidslivet. Her var ledighetsandelen (ledighetsforventningen) blant ungdommer som gikk rett ut i arbeid, dobbelt så stor som i de to andre gruppene (40% mot 20% hhv.). La oss betrakte "skolefolket" først.

TABELL 4.6: SAMMENHENGEN MELLOM HOVEDBESKJEFTIGELSE FØR INNKALLING TIL MILITÆRTJENESTE OG ANDEL MED LEDIGHETSPERIODE FØR INNKALLING. PROSENT.

HOVEDBESKJEFTIGELSE FØR INNKALLING	ANDEL MED LEDIGHETS- PERIODER (%)	PROSENTUERINGS- BASIS
FORTSETTER I SKOLEN	9%	(329)
FRA SKOLE TIL FULLT ARBEID	22%	(357)
FRA SKOLE TIL TILTAK/STRØJJOBB	42%	(78)
SUM		(764)

Kilde: FAFO

Tabellen illustrerer hvordan utvelgelsen til ledighet knyttes til kvaliteten på arbeidsmarkedskontakten. Personer som ikke makter å komme inn i fullt arbeid etter skolegangen, dvs. "strøjobberne" i vid forstand, har en ledighetsforventning som er like stor som de guttene som valgte å gå rett inn i arbeid etter 9-årig skole (jfr. tabell 4.1). Det betyr at hele "buffereffekten" ved skolegang (og alder) forsvinner for denne gruppen når den oppsøker arbeidsmarkedet før innkalling til førstegangstjenesten.

Vi kan også merke oss at andelen som erfarte tidlige ledighetsperioder blant skoleelever som fikk fullt arbeid (etter en tid), er like høy som andelen lærlinger med ledighetsperioder før innkalling.

I tabell 4.7 og 4.8 ser vi hvordan kvaliteten på arbeidsmarkedskontakten spiller sammen med linjevalg og utdanningsnivå (antall år med "skjerming" og alder).

TABELL 4.7: LEDIGHETSFORVENTNINGEN FØR INNKALLING BLANT PERSONER SOM HAR GÅTT PÅ HANDEL OG KONTORFAGLIGE LINJER ELLER PÅ HÅNDVERKS OG INDUSTRIFAGLIGE LINJER I VIDERE GÅENDE SKOLE PROSENT.

TYPE YRKESPRAKSIS OG HØYESTE AVSLUTTEDE UTDANNING FØR FØRSTEGANGSTJENESTEN		TIDLIGERE LEDIGHETSPERIODER?		
		NEI	JA	SUM
A: Oppgir at de hadde fullt arbeid før innkalling	2-årig grunnkurs-	70%	30%	(N=154)
	3-årig vgsk	84%	16%	(N= 55)
B: Oppgir tiltak/strøjobb (pluss evt. sommerjobb jobb ved siden av skole)	2-årig grunnkurs-	29%	70%	(N= 28)
	3-årig vgsk	67%	36%	(N= 11)
C: Bare sommerjobb/ jobb ved siden skole/ ingen ting (mange "gjengangere")	2-årig grunnkurs-	72%	28%	(N= 32)
	3-årig vgsk	90%	10%	(N= 32)

Kilde: FAFO

Tabellen viser:

- 1: Skolen skjermer mot ledighet før innkalling. Sommerjobberne er minst utsatt, selv om en må regne med ledighetsperioder også blant dem (10-30% sannsynlighet)

- 2: De ungdommene som er mest utsatt for ledighet før innkalling, er dem som prøver seg på arbeidsmarkedet for voksne. Dess lenger man oppholder seg i skolen før man går inn på arbeidsmarkedet, dess mindre er ledighetsforventningen (en kombinert effekt av alder og kvaliteten på utdannelsen, husk: dette er praktiske fag). Denne gruppen deler seg strengt i to kategorier, de som kom inn på arbeidsmarkedet og de som ikke kom inn på arbeidsmarkedet før innkalling. Med 2-årig grunnkurs eller mindre pluss inngangsproblemer (strøjobb/midlertidig jobb først), er ledighetsforventningen 70%. Den faller (nå er N=11!) hvis man holder ut ett år til (sannsynligvis en effekt av alder).
- 3: Utvelgelsen til "strøjobb" synes ikke å ha noen sammenheng med lengden på utdanningen. Det er 1 av 5 som ikke får fullt arbeid enten de har 2-årig grunnkurs eller de har fullført et 3-årig utdanningsløp. Her kan utvelgelsen både være "strukturelt bestemt" (etterspørselen etter arbeidskraft) eller knyttet til individuelle egenskaper (som det ikke er mulig å avdekke i et spørreskjema per post).

TABELL 4.8: LEDIGHETSFORVENTNINGEN FØR INNKALLING BLANT PERSONER SOM HAR GÅTT PÅ ALMENFAGLIGE LINJER I VIDEREGÅENDE SKOLE. PROSENT.

TYPE YRKESPRAKSIS OG HØYESTE AVSLUTTEDE UTDANNING FØR FØRSTEGANGSTJENESTEN		TIDLIGERE LEDIGHETSPERIODER?		
		NEI	JA	SUM
A: Oppgir at de hadde fullt arbeid før innkalling	2-årig-	ingen		(N= 0)
	3-årig vgs	87%	13%	(N= 84)
B: Oppgir tiltak/strøjobb (pluss evt. sommerjobb/ jobb ved siden av skole)	2-årig-	for få		(N= 1)
	3-årig vgs	71%	29%	(N= 17)
C: Bare sommerjobb/ jobb ved siden skole/ ingen ting (mange "gjengangere")	2-årig-	for få		(N= 2)
	3-årig vgs	96%	4%	(N=224)

Kilde: FAFO

Tabellen viser:

- 1: Samme tendens som på praktiske linjer, men med gjennomgående litt lavere ledighetsforventning.
- 2: De som går ut i fullt arbeid, har samme ledighetsforventning som personer med 3-årige praktiske linjer (13% mot 16%)
- 3: De som har problemer med å komme inn i fullt arbeid, har også her høyere ledighetsforventninger. Strøjobbere og tiltaksfolk er utsatt, men "bare" 3 av 10 oppgir tidligere ledighetsperioder i denne gruppen, mot 7 av 10 blant elever fra praktiske fag med samme arbeidsmarkeds-erfaring. Vi må ta et forbehold ved at antall respondenter i denne gruppen er 17 stk. (N er liten!).
- 4: Normen på almenfaglinjene (i tillegg til at det nå i praksis er blitt en 3-årig skole) er sommerjobb eller jobb ved siden av skole. Her er ledighetsforventningen ikke særlig høyere enn for ungdommer generelt (husk at vi har med skjult ledighet), dvs. 4%. Denne gruppen fortsetter på skole fram til militærtjenesten, og svært mange går også på skole etter dimisjon.

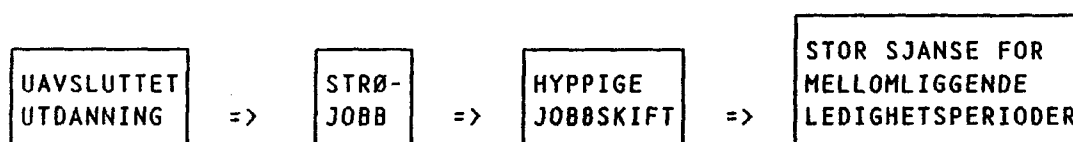
Vi skal se at dimittender med liten eller ingen yrkespraksis før innkalling får "smellen" ved dimisjon.

- 5: Disse fordelingene indikerer at det ikke er sommerjobbsøkende 16-19 åringer som "fyller opp sekken" med skjulte ledige i SSB's arbeidskraftundersøkelse (AKU)(jfr. kapittel 2). Den største gruppen er sannsynligvis ungdommer med et noe uklart forhold både til skole og arbeidsliv, dvs. ungdommer med mindre enn 3-årig videregående skole som ikke kommer "skikkelig" inn på det etablerte arbeidsmarkedet (strøjobbere etc.). Hyppige jobbskift mellom midlertidige jobber kombinert med (relativt) lite utdanning og ung alder slår ekstra ugunstig ut. (jfr. OECD, 1980).

Blant "skolefolket" synes det å være kombinasjonen av uavsluttet utdanning og løs tilknytning til arbeidsmarkedet (inngangsproblemer) som slår sterkest ut på ledighetsforventningen før innkalling (dvs. blant gutter i alderen 16-19 år). Her er det også "samvariasjon" ved at uavsluttet utdanning i

betydningen 2 år eller mindre i videregående skole, er vanligere på praktiske linjer enn på teoretiske linjer (almenfag). Figur 4.4 antyder en mulig "kausalitet":

FIGUR 4.4: EN MULIG SAMMENHENG MELLOM KVALITET PÅ UTDANNING OG KVALITET PÅ YRKESPRAKSIS, OG FAKTORENE INNFLYTELSE PÅ SJANSEN FOR Å ERFARE EN LEDIGHETSPERIODE FØR INNKALLING TIL MILITÆRTJENESTEN.



YRKESPRAKSIS OG LEDIGHETSFORVENTNINGER BLANT LÆRLINGER OG BLANT UNGDOM SOM GIKK RETT UT I ARBEIDSLIVET ETTER 9-ÅRIG SKOLE

I figur 4.5 har vi illustrert hvordan det fundamentale utdannings- og yrkesvalget etter 9-årig skole påvirker ledighetsforventningen når vi kontrollerer for antall år i yrkeslivet før innkalling til militærtjenesten.

La oss se på lærlingene først. Her er det en tendens til at sjansen for å erfare en ledighetsperiode øker (nærmest lineært) med antall år i arbeidslivet. Dette kan vi oppfatte som en identitet. Slik må det være. Problemet blir å forklare den gruppespesifikke ledighetsforventningen (f.eks. fortolket som helningen på kurven).

I de to andre gruppene kommer kvalitetsaspektet (ved arbeid og utdanning) inn og "forpurrrer" det bildet av ledighetsforventning lærlingene illustrerte. De ungdommene som gikk rett ut i arbeidslivet etter 9. klasse, har gjennomgående dobbelt så høy ledighetsforventning som de andre gruppene, men i tillegg øyner vi en kraftig polarisering i gruppen. De personene som ikke nådde 2 års yrkespraksis før innkalling, kom i realiteten ikke inn på arbeidsmarkedet før innkalling. De vandret fra den ene strøjobben (eventuelt tiltaksplassen) til den andre med mellomliggende ledighetsperioder.

FIGUR 3.5: YRKESPRAKSIS OG LEDIGHETSFORVENTNING FØR INNKALLING TIL FØRSTEGANGSTJENESTEN. PROSENT.
 "SKOLEFOLKET", LÆRLINGER OG UNGE GUTTER SOM GIKK RETT UT I ARBEID ETTER OBLIGATORISK SKOLE.

PROSENTVERDIER:

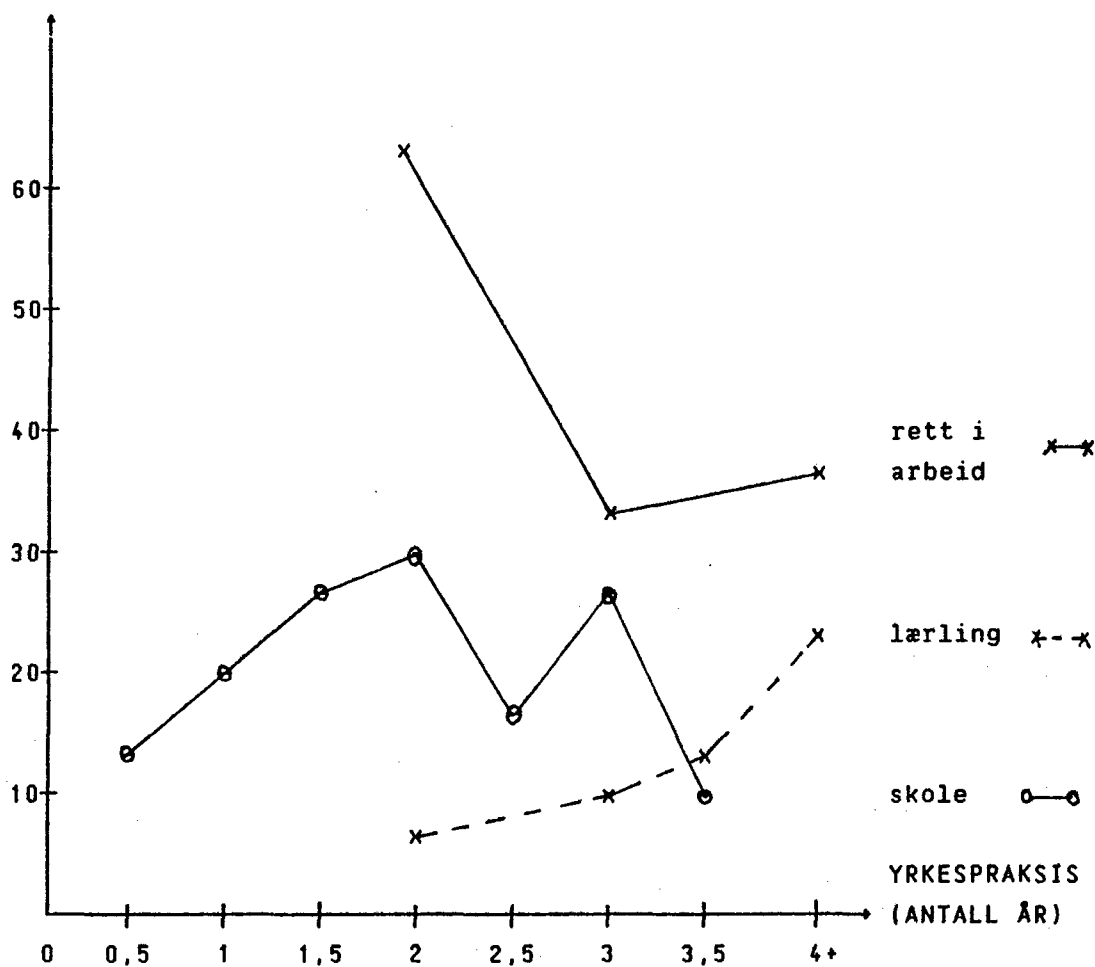
skolefolk (14,21,25,30,16,10)

lærlinger (5,11,13,24)

rett i

arbeid (61,35,37)

PROSENTANDEL
 MED LEDIGHETS-
 PERIODER FØR
 INNKALLING.



Gruppen utgjør mindre enn 2% av respondentene og litt mindre enn 20% av de ungdommene som avsluttet skolegangen etter 9. klasse i ungdomsskolen. I den andre ytterkanten (de som kom inn på arbeidsmarkedet og som har 2 år eller mer i arbeidslivet), øyner vi den samme "identiteten" som vi observerte blant lærlingene. Ledighetsforventningen stiger suksessivt med antall år i arbeidslivet (dog på et høyere nivå). Da er man kommet innenfor.

Ledighetsforventningen for "skolefolket" er polarisert på en annen måte. Her går skillet mellom dem som enten fortsatte i skolen eller som kom inn på arbeidsmarkedet relativt tidlig, og dem som verken valgte utdanning eller arbeidsliv etter 9-årig skole. Det arter seg som verken lite eller mye yrkespraksis i figuren (toppunktet på midten). Disse skoleungdommene er overrepresentert på strøarbeidsmarkedet før innkalling. I motsetning til lærlingene (som her har konstant "kvalitet" på arbeidet) har disse "halvstudererte røverne" høy ledighetsforventning selv om de har vært forholdsvis kort tid i arbeidslivet.

Det er flere tenkelige forklaringer på hvorfor ledighetsforventningen er ulik for de ulike gruppene 16-19 åringer. Den høye ledighetsandelen blant unge gutter som gikk rett ut i arbeid etter 9. klasse, har klart sammenheng med at de går inn i et arbeidsmarked for ufaglært arbeidskraft i ung alder. Lærlinger på sin side er "skjermet" av konjunktorene på et faglært arbeidsmarked. Skoleelevene skjermes først og fremst av alder (dess eldre, dess mindre sannsynlighet for å erfare en ledighetsperiode ved møtet med arbeidsmarkedet første gang), men kan også tenkes å være skjermet ved at man i større grad rekrutteres til arbeid som har lavere ledighetsnivå (f.eks. kontorarbeid) enn arbeidsmarkedet for manuelt arbeid (faglært som ufaglært). Alternativt kan det være tale om en mer "blind" seleksjon til ledighet, i den forstand at enten kommer man innenfor, eller så gjør man ikke det, og andelen med løs tilknytning til arbeidsmarkedet styres av arbeidsmarkedets evne til å absorbere unge arbeidssøkere i kombinasjon med individuelle egenskaper ved arbeidsøkerne (uavhengig av om man er arbeider eller funksjonær).

Foreløpig vil vi konkludere at utvelgelsen til ledighet i de første ungdomsårene etter 9-årig skole (16-19 års alder) synes å være polarisert både blant ungdom som velger å begynne i videregående skole og blant ungdom som velger å gå rett ut i arbeid etter obligatorisk skole.

4.4 BESKRIVELSE AV SELEKSJONEN TIL LEDIGHET VED DIMISJON

Så langt har vi sett at det var en svak tendens til at personer med tidligere ledighetsperioder (inkludert ledighet ved dimisjon) også dimitterte til ledighet. "Utvelgelsen" til ledighet blant dimittender som erfarte en ledighetsperiode som 16-19 åring, var 22%, mens "utvelgelsen" blant dimittender som ikke hadde en slik erfaring, var 7%. Det betyr at vi må forvente at noen forhold som kaster lys over ("forklarer") ungdomsledigheten generelt, også kaster lys over dimittendledigheten, men sammenhengen er såpass svak at vi må være forberedt på noen overraskelser.

I tabell 4.9 kommer forsåvidt den første overraskelsen.

TABELL 4.9: DIMITTENDLEDIGHET ETTER UTDANNINGSBAGGRUNN . PROSENT.

UTDANNINGSBAGGRUNN FØR INNKALLING	ANDEL SOM DIMITTERTE TIL LEDIGHET (%)	PROSENTUERINGS- BASIS (N)
UNGSDOMSSKOLE	13	(109)
ALMENFAG	9	(335)
KONTORFAG	9	(75)
HÅNDVERKSFAG	9	(438)
hvorav lærlinger	(3)	(174)
hvorav bare videreg.	(13)	(264)
SJØMANNSFAG	22	(23)
PRIMÆRNÆRRINGSFAG	7	(29)
ANDRE FAG	4	(24)
HØYSKOLE	7	(68)
Kilde: FAFO		(1101)

For det første ser vi at dimittender uten utdanning etter obligatorisk skole, ikke skiller seg like klart ut ved dimisjon som de gjorde da det var tale om ungdomsledighet før innkalling. Denne gruppen er nå kommet "over kneika". Med unntak av de personene som ikke kom skikkelig inn på arbeidsmarkedet før innkalling, har gruppen samlet så lang yrkespraksis at overgangen til arbeidslivet etter militærtjenesten går lettere enn man kunne forvente ut fra personenes utdanningsbakgrunn (kvalifikasjoner).

For det andre er forskjellen vi observerte mellom studieretningene utjevnet (tabell 4.2). Enten man har bakgrunn fra almenfag, kontorlag eller håndverksfag er seleksjonen til ledighet ved dimisjon like omfattende. Nå er ikke dette helt korrekt. Ved å dele inn i lærlinger og i personer som ikke gikk inn på arbeidsmarkedet fra håndverksfaglig utdanning via lærlingekontrakt, finner vi at ledighetsforventningen øker til 13%, mens den er 3% for lærlingene. Den lave ledigheten blant lærlinger har rett og slett sammenheng med at personer med uavsluttet læretid har lovhjemlet garanti for å få lærlingjobben tilbake ved dimisjon. Tidligere lærlinger får problemer hvis de akkurat er ferdig med læretiden før innkalling (eller tar kurs som gir godkjent avslutning av læretiden). Det er et lite tankekors, kanskje, at aktiv kursvirksomhet kan øke ledighetsforventningen hvis man avslutter læretiden under førstegangstjenesten.

Det er likevel en markant forskjell på situasjonen ved dimisjon og situasjonen blant 16-19 åringer før innkalling til førstegangstjenesten. Forskjellene mellom linjevalg er visket ut for alle som må prøve seg på arbeidsmarkedet etter militæret.

Vi fanger også opp "utflaggingen" av den norske handelsflåten i tabellen. 22% ledighet blant sjømennene har selvsagt sammenheng med det problematiske arbeidsmarkedet for sjømenn i 1985 og 1986 (Denne tendensen fanges opp selv om det bare er 23 sjømenn i utvalget!).

Ledighetsforventningen blant høyskolefolk er på nivå med ledighetsforventningen blant grupper med kortere utdanning.

Vi får en svak effekt av utdanningsnivå før innkalling til førstegangstjenesten på ledighetsforventningen ved dimisjon (tabell 4.10). Det synes ikke å være utdanning, men tidligere yrkespraksis som har størst betydning for ledighetsforventningen ved dimisjon.

Vi ser dessuten at alle dimittender som verken hadde skole eller arbeid ved dimisjon og som samtidig hadde forsørgelsesbyrde, registrerer seg som helt ledige ved arbeidsformidlingen. Blant personer uten forsørgelsesbyrde, måler vi 2% skjult ledighet (etter dimittendenes egen definisjon av skjult ledighet). Forskjellen mellom gifte/samboende og enslige er ikke signifikant og kan ikke kommenteres som forskjellig.

Det høyere ledighetsnivået blant personer med forsørgelsesbyrde er også på grensen til å kunne kommenteres (dvs. differansen ligger innenfor usikkerheten ved målingen). Det at vi måler 5 prosent større ledighet ved dimisjon blant personer med forsørgelsesbyrde, er neppe noe utslag av "uansvarlighet" i denne gruppen, men det kan bety at personer som gikk ut i arbeid allerede som 16-19 åringer, i gjennomsnitt etablerer seg noe tidligere med familie enn f.eks. utdanningsorienterte ungdommer. Det mest interessante ved tabell 4.11 er at så få har forsørgelsesbyrde ved dimisjon (8-9%).

TABELL 4.10: SAMMENHENGEN MELLOM DIMITTENDLEDIGHET OG UTDANNINGSNIVÅ FØR INNKALLING. PROSENT.

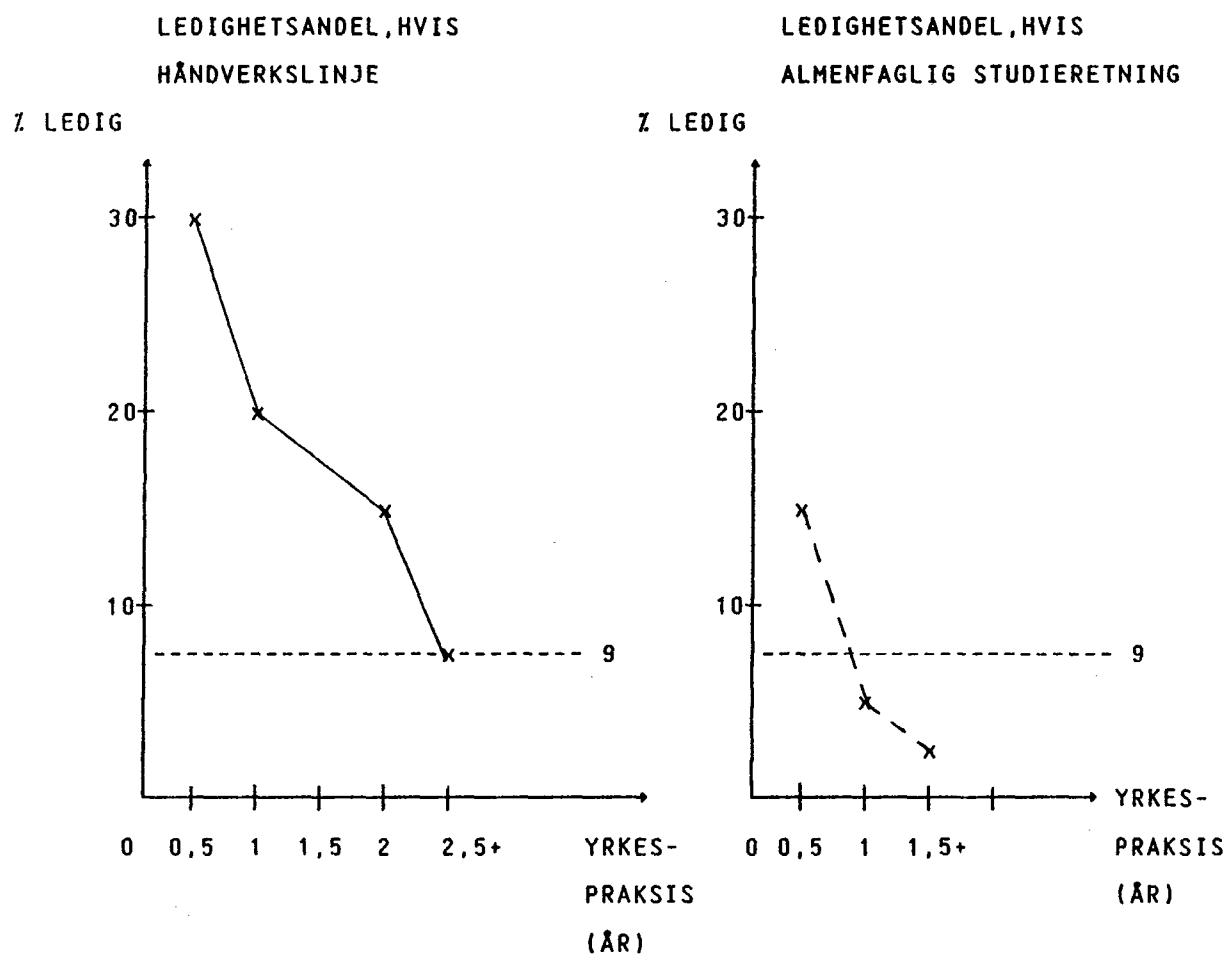
UTDANNINGSBAGGRUNN FØR INNKALLING	REGISTRERT LEDIGHET (%)	REGISTERT OG SKJULT LEDIGHET (%)	(N)
UNGSDOMSSKOLE	13	16	(97)
VIDEREG. (1.KL.)	15	20	(133)
VIDEREG. (2.KL.)	10	11	(152)
VIDEREG. (3.KL.)	10	13	(476)
LÆRLINGER	3	4	(174)
HØYSKOLE	7	7	(68)
Kilde: FAFO	10	12	(1100)

TABELL 4.11: REGISTERINGSTILBØYELIGHET ETTER SIVILSTAND OG FORSØRGELSESBYRDE. PROSENT.

GRUPPE	LEDIGHET INKLUDERT SKJULT LED. (%)	REGISTRERT LEDIGHET	(N)
FORSØRGER BARN/ EKTEFELLE	17	17	(80)
ELLERS	12	10	(1021)
GIFT/SAMBOENDE	11	10	(170)
ENSLIG	13	10	(927)

Kilde: FAFO

FIGUR 4.6: LEDIGHETSANDEL VED DIMISJON BLANT DIMITTENDER MED HÅNDVERKS-
LINJE OG ALMENFAGLINJE FRA VIDEREGÅENDE SKOLE. PROSENT.



verdier (28,22,14,7)
antall (32,49,84,273)
----- (gjennomsnitt)

verdier (16,6,3)
antall (214,54,67)
----- (gjennomsnitt)

Figurene 4.6 illustrerer hvordan tidligere yrkespraksis slår ut på sannsynligheten for å dimittere til ledighet blant personer som hadde bakgrunn fra håndverksfag og blant personer som hadde bakgrunn fra almenfag før førstegangstjenesten.

- *) Det kreves mer yrkespraksis ved siden av skolegang for "praktikere" enn for "teoretikere". Grunnen til at gjennomsnittlig dimittendledighet er lik, er i hovedsak at tidligere elever fra håndverksfaglig studieretning kommer over toårsterskelen før innkalling til militæret. Den tilsvarende terskelen for tidligere almenfagelever synes å være mellom ett og halvannet års yrkespraksis.
- *) Vi ser dessuten at personer med yrkesfaglig bakgrunn som har lite yrkespraksis, har dobbelt så høy ledighetsforventning ved dimisjon som personer med lite yrkespraksis blant tidligere almenfagelever. Dette kan dels ha sammenheng med at de rekrutterer til et ulikt arbeidsmarked, del sammenheng med at så mange almenfagelever går inn i utdanning rett etter dimisjon (mens almenfagelevne i større grad har to alternativer, har håndverkselevne ett).

Foreløpig kan vi konkludere slik:

Det er yrkespraksis, ikke utdanningsnivå som har størst effekt på ledighetsforventningen ved dimisjon.

Kvaliteten på utdanningen synes også å ha minimal betydning.

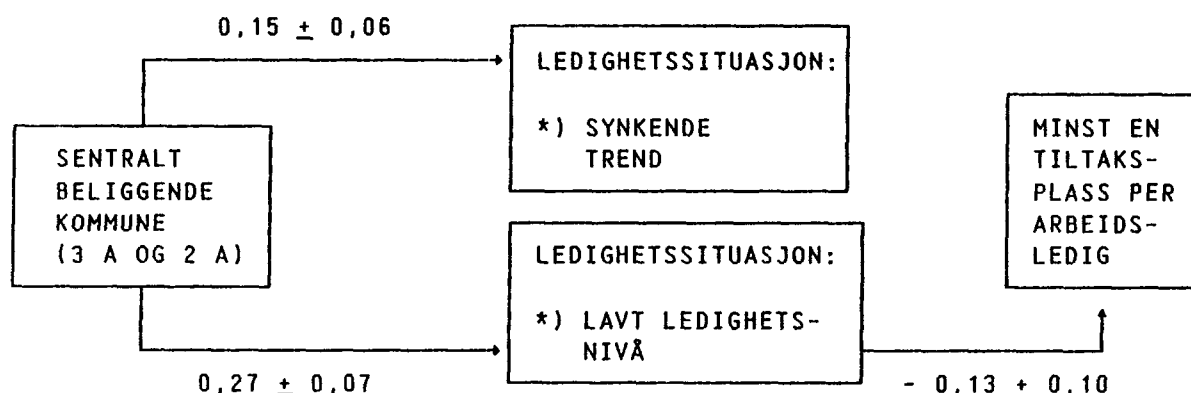
Siden det er så klar sammenheng mellom antall år i yrkeslivet og ledighetsforventningen ved dimisjon, kan det virke som om kvantitet (antall år) spiller større rolle enn kvalitet (yrkeserfaringens art).

4.5 MODELLER SOM KASTER LYS OVER SELEKSJONEN TIL LEDIGHET

Vi vil nå forsøke å systematisere den beskrivende delen av kapittel 4 ved hjelp av et sett modeller som følger lesten i figurene 3.3 og 3.4 (NONCAN-modellen) og figur 4.1.

Vi begynner med en enkel modell som skisserer tilstanden på arbeidsmarkedet lokalt. Modellen er ikke så innholdsrik som den teoretiske modellen i figur 4.2, men den angir noe av samvariasjonen mellom nærhet til økonomiens "kraftsentrum" (sentralitet), lokalt ledighetsnivå og lokal tiltaksinnsats.

FIGUR 4.7: MODELL FOR Å FORKLARE LOKALT LEDIGHETSNIVÅ. EFFEKTORVERFØRINGS-DIAGRAM BASERT PÅ PROSENTDIFFERANSER.



Sentralitet følger SSB' kommuneklassifikasjon fra 1980.

3A kommuner: Kommunen omfatter et tettsted med folketall på minst 50.000 og kommunen har et tilbud av sentrale funksjoner, eller ligger innenfor 75 minutters reisetid til et slikt tettsted (Oslo: 90 minutter)

2A kommuner: Kommunen omfatter et tettsted med fra 10.000 til 50.000 innbyggere, eller ligger innenfor 60 minutters reisetid til et slikt tettsted. Alternativt kan kommunen ligge innen 2 1/2 times reisetid til et tettsted med 50.000 innbyggere og med tilbud av sentrale funksjoner (Oslo: 3 timer reiseavstand).

3A og 2A kommuner har høy verdi på sentralitetsvariabelen.

Skillet mellom lavt og høyt ledighetsnivå ble satt ved ca. 1% av folketallet (dvs. ca. 2% av arbeidstyrken).

Skillet mellom stor og liten tiltaksinnsats ble satt ved en tiltaksplass per registrert arbeidsledig.

Sentralitet "forklarer" ca. 27% (pluss/minus) av variasjonen i ledighetsnivå mellom ulike kommuner i Norge i 1985. Ledighetsnivå i en kommune svarer til ledighetsnivå i det arbeidskontordistrikt kommunen tilhører. Modellen illustrerer også at sentrale kommuner (etter SSB's kommuneinndeling) var overrepresentert blant kommuner med synkende ledighet rundt 1985. Vi satte skillet mellom høy og lav ledighet på ca. 1% av befolkningen i kommunen (fordi noen arbeidskontordistrikter ikke hadde tall for arbeidsstyrken). For det tredje ser vi at det er en tendens til at kommuner (dvs. arbeidskontordistrikter) med lavt ledighetsnivå også hadde den laveste tiltaksinnsatsen (relativt sett), men her er det store variasjoner (standardavvik på 5%) mellom ulike kommuner. Dette har selvsagt ikke bare med lokale prioriteringer å gjøre. Sentralt beliggende kommuner får forsåvidt "mye gratis" i tiltakssammenheng ved at offentlige institusjoner (sykehjem, forvaltning) gjerne er overrepresentert i disse kommuene. Mange fylkeskommunale tiltak er innrettet mot disse institusjonene. For det andre er det mer kostnads-krevende å opprettholde et høyt tiltaksnivå når ledigheten er høy enn når den er lav, fordi en kommune alltid må regne med egenandeler i tiltakssammenheng. Dette er nok noe av forklaringen på at spredningen på tiltaksvariabelen er såvidt stor.

Modellen illustrerer at tilstanden på arbeidsmarkedet generelt er best i sentrale strøk og at perifert beliggende arbeidskontordistrikter forsøker å kompensere for dette med større tiltaksinnsats under ellers like forhold. Vi må regne med at sannsynligheten for å dimittere til ledighet er minst i sentrale strøk (jfr. kapittel 5). Dette er en strukturell ramme for individuelle handlingsvalg. Når vi studerer samvariasjonen mellom ambisjoner, preferanser, handlingsvalg (trekke-forfra-faktorer) og sosial bakgrunn (dytte-bakfra-faktorer) må vi være oppmerksomme på eksistensen av slike (overindividuelle) strukturelle føringer.

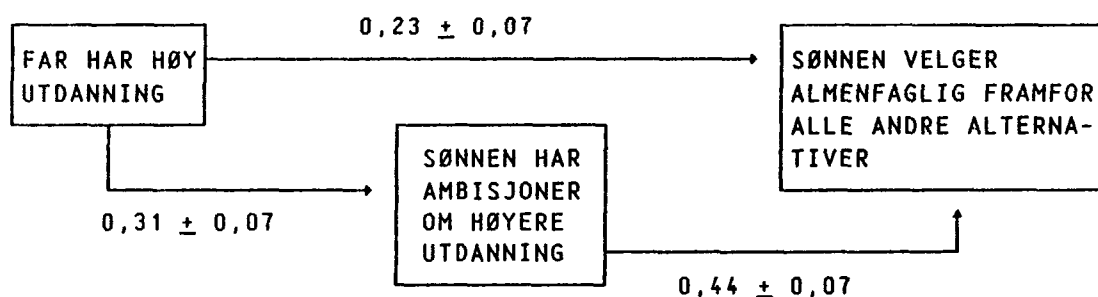
LEDIGHETSFORVENTNING BLANT UNGE GUTTER

Resonnementet fremstilles i flere etapper. Det første fundamentale yrkes- og utdanningsvalget etter 9. årig skole hadde betydning for utvelgelsen til ledighet de neste 3-4 årene av livsløpet. De ungdommene som valgte videregående skole, og som fullførte et utdanningsløp i videregående skole (2. årig grunnkurs eller 3-årig skolegang), hadde større mulighet til å unngå

en ledighetsperiode når de forsøkte seg på arbeidsmarkedet enn ungdom som enten gikk rett ut i arbeid eller som bare fullførte ett år i videregående skole. I hvilken grad er dette første handlingsvalget bakgrunnstyrt?

Modellen i figur 4.8 illustrerer betydningen av sosial bakgrunn. Fars utdanning (statusindikator) forklarer alene mellom 30% og 43% av tilbøyeligheten til å velge en teoretisk utdanning etter obligatorisk skole. Modellen illustrerer samtidig hvordan trekke-forfra-faktorer (ambisjoner om høyere utdanning) betinges av dytte-bakfra-faktorer (sosial status). Det at en person har ambisjoner om høyere utdanning, forklarer ca. 40% av tilbøyeligheten til å begynne i almenfaglig studieretning etter 9. årig skole. 1/3 av denne trekkraften "forklares" som en indirekte effekt av fars utdanningsnivå

FIGUR 4.8: MODELL FOR Å FORKLARE TILBØYELIGHETEN TIL Å VELGE EN TEORETISK UTDANNING FRAMFOR ALLE ANDRE HANDLINGSVALG (RETT I ARBEID/LÆRLING/PRAKTISK LINJE I VIDEREgåENDE) ETTER OBLIGATORISK SKOLEGANG. EFFEKTOVERFØRINGSDIAGRAM BASERT PÅ PROSENTDIFFERANSER.



Effektregnskap:

Direkte effekt av sosial status	: 0,23	= 0,23	
Indirekte effekt av sosial status via utdanningsambisjoner	: (0,31)(0,44)	= 0,14	} dytte bakfra
Gjenstående effekt av sønnens utdanningsambisjoner	: 0,44 - 0,14	= 0,30	trekke forfra?

Samlet effekt

0,67 ± 0,07

Variabeldefinisjoner:

Sosial status følger SSB's inndeling i statusgrupper etter Nordisk yrkesklassifisering. Høy utdanning omfatter høyskoleutdanning. Lav utdanning omfatter faglært og ufaglært arbeid forøvrig.

Lav verdi på utdanningsambisjoner er utdanning under høyskolenivå.

Det resterende må forklares ved hjelp av størrelser modellen ikke redegjør for. Her vil individets preferanser, kanskje betinget av andre miljøfaktorer som påvirkning i vennekretsen osv., ha betydning. Summerer vi effekten av dytte-bakfra (0,37 pluss/minus) og den uforklarte resteffekten av trekke-forfra (0,30 pluss/minus), er nærmere 70% av variasjonen i et teoretisk utdanningsvalg forklart (pluss/minus). Dette tolker vi som en tilbøyelighet til å velge en teoretisk utdanningsvei fremfor alle andre alternativer (jfr. figur 4.1).

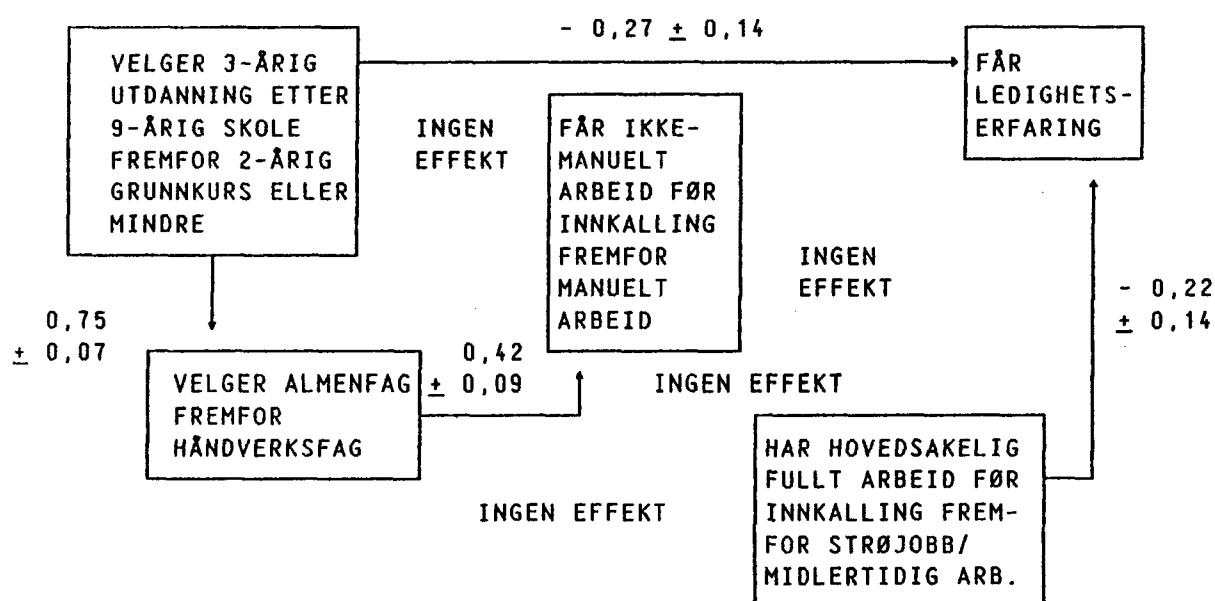
Hvis vi hadde tilføyet ledighetsforventningen før innkalling (ja eller nei på et spørsmål om ledighetsperioder før innkalling), ville valget av en teoretisk utdanningsvei forklare ca. 18% (pluss/minus) av variasjonen i ledighetsvariabelen. 1/3 av dette er betinget av sosial status (bakgrunnsstyrt), mens 2/3 er betinget av selve utdanningsvalget.

Samtidig observerte vi at hvis en gutt først valgte almenfaglig studieretning, var det overveiende sannsynlig at han fullførte en 3-årig utdanningsvei. Dette påvirket ledighetsforventningen før innkalling (i kombinasjon med at vedkommende ble eldre før han prøvde seg på arbeidsmarkedet). I tillegg antydte vi at det kunne være ulik ledighetsforventning i ulike segmenter av arbeidsmarkedet for ungdom. Er det f.eks. slik at personer som velger manuelle yrker, er mer utsatt for ledighet i ung alder enn personer som velger kontorarbeid?

Alternativet er at seleksjonen til ledighet er mer tilfeldig. Vi kan f.eks. tenke oss at etterspørselen etter arbeidskraft lokalt kombinert med individuelle egenskaper (hvem som plukkes ut i et jobbintervju?) fastsetter fordelingen mellom dem som kommer innenfor - og dem som ikke kommer innenfor porten til det ordinære arbeidsmarkedet før innkalling til militærtjeneste (arbeidere som kontorister). Slike føringer er det vanskelig for oss å fange opp ved hjelp av et spørreskjema, men de er selvsagt ikke mindre viktige av den grunn.

Modellen i figur 4.9 forklarer mellom 35% og 63% av utvelgelsen til ledighet i ungdomsgruppen (før innkalling til førstegangstjenesten), men nå er standardavviket ved målingen relativt stort (pluss/minus 7 prosentpoeng). Det er mao. ingen enkel systematikk i utvelgelsen til ledighet blant de unge guttene. Videre ser vi at utdanningsvalg og yrkesbakgrunn (valg?) nærmest

FIGUR 4.9: SELEKSJON TIL LEDIGHET FØR INNKALLING. PROSENTDIFFERANSER.



Effektregnskap (ledighetsforventning)

Effekt av utdanningsvalg : 0,27

Effekt av arbeidsmarkedserfaring: 0,22

Samlet effekt : 0,49 ± 0,14

har like stor betydning. Mens effekten av utdanningsvalget er 27% (pluss/minus) på tilbøyeligheten til å unngå en ledighetsperiode før innkalling til militærtjeneste, er effekten av fast tilknytning til arbeidsmarkedet 22% (pluss/minus). Disse faktorene opptrer uavhengig av hverandre i modellen.

For det andre synes ikke segmentering i betydningen manuelt/ikke-manuelt arbeid å innvirke på ledighetsforventningen blant de unge guttene (INGEN EFFEKT). Gutter som velger manuelle yrker, klarer seg like bra som "kontoristene". Hvis det er noen utvelgelse til ledighet via segmentering på arbeidsmarkedet, er det segmentering langs dimensjonene fast/løs tilknytning

til arbeidsmarkedet som slår ut. Denne segmenteringen forklares ikke av modellen. Det har ingen betydning om man orienterer seg mot funksjonæryrker, og det har heller ikke betydning om man velger å studere kort eller lang tid i videregående skole. Dette var et resultat vi fryktet. Utvelgelsen til "strøjobber" skyldes helt andre forhold enn de vi satset på i modellen (individspesifikke og/eller etterspørselsspesifikke forhold?).

For det tredje ser vi at valg av et 3-årig utdanningsløp forklarer 32% av tilbøyeligheten til å velge et "white collar"-yrke før innkalling, men hele denne effekten virker indirekte via valg av almenfag fremfor håndverksfag i videregående skole. Dette valget er igjen sterkt bakgrunnstyrt (fars status).

For det fjerde ser vi at videregående skole gir en skjermingseffekt, men den er ikke knyttet til linjevalg og må derfor oppfattes som en skjult effekt av alder før gutten prøver seg på arbeidsmarkedet. Man ligger "bedre an" hvis man "holdt ut" i 3 år fremfor å avslutte skolegangen etter et 2-årig grunnkurs (forbehold for gjengangerne), men det er "like bra" å fullføre 3 år ved en håndverksslinje som det er å fullføre 3 år ved en almenfaglinje i ledighetssammenheng.

Hvis vi hadde anvendt samme modellen for å forklare tilbøyeligheten til å dimettere til ledighet, ville vi fått mye mindre "forklaringskraft" enn når den anvendes på ledighet blant unge gutter generelt. Fortsatt har fast/løs tilknytning til arbeidsmarkedet før innkalling en effekt på ledigheten (19% med 6% standardavvik), men tidligere utdanning har ingen effekt når vi ser bort fra personer som fortsetter på høyskole etter dimisjon. Heller ikke yrkeserfaring fra manuelt eller ikke-manuelt arbeid (blue-white collar) påvirker sjansen til å dimettere til ledighet.

Utdanning (og "ressurser" i vid forstand) har en effekt på ledighetsforventningen ved dimisjon, men vi har sett (kapittel 3.4) at denne effekten virket via førtidsdimettering til skole. De personene som får innvilget førtidsdimisjon på grunn av skolegang (og det var for en stor del ressurssterke individer), unngår ledighet ved dimisjon.

LEDIGHETSFORVENTNINGEN VED DIMISJON

Vi har sett at førtidsdimittering (skole og arbeid) "forklarte" 27% av sysselsettingsnivået ved dimisjon når vi filtrerte bort personer som hadde skaffet seg fast arbeid før innkalling til førstegangstjenesten. Da vi studerte førtidsdimittendenes fordeling på en rekke bakgrunnsvariable, fant vi noen systematiske forskjeller mellom personer som dimitterte før tiden til skole og gjennomsnittet av dimittendene, mens førtidsdimittender til arbeid utgjorde en gjennomsnittsgruppe langs alle variablene. Det betyr at vi må regne med større vanskeligheter når vi skal "forklare" seleksjonen til ledighet blant primært yrkesorienterte (jobborienterte) dimittender, mens det forhåpentligvis blir noe enklere å skissere seleksjonen til ledighet blant utdanningsorienterte dimittender. Vi presenterer en modell for hver gruppe.

Først konsentrerer vi oss om de utdanningsorienterte ungdommene. Det er disse guttene som "konkurrerer" om å førtidsdimittere til skole. Gruppen er ikke vesensforskjellig fra den gruppen vi kalte "skolefolket" i kapittel 3. Mange av disse dimittendene valgte å arbeide i minst 6 måneder etter dimisjon før de fortsatte et utdanningsløp.

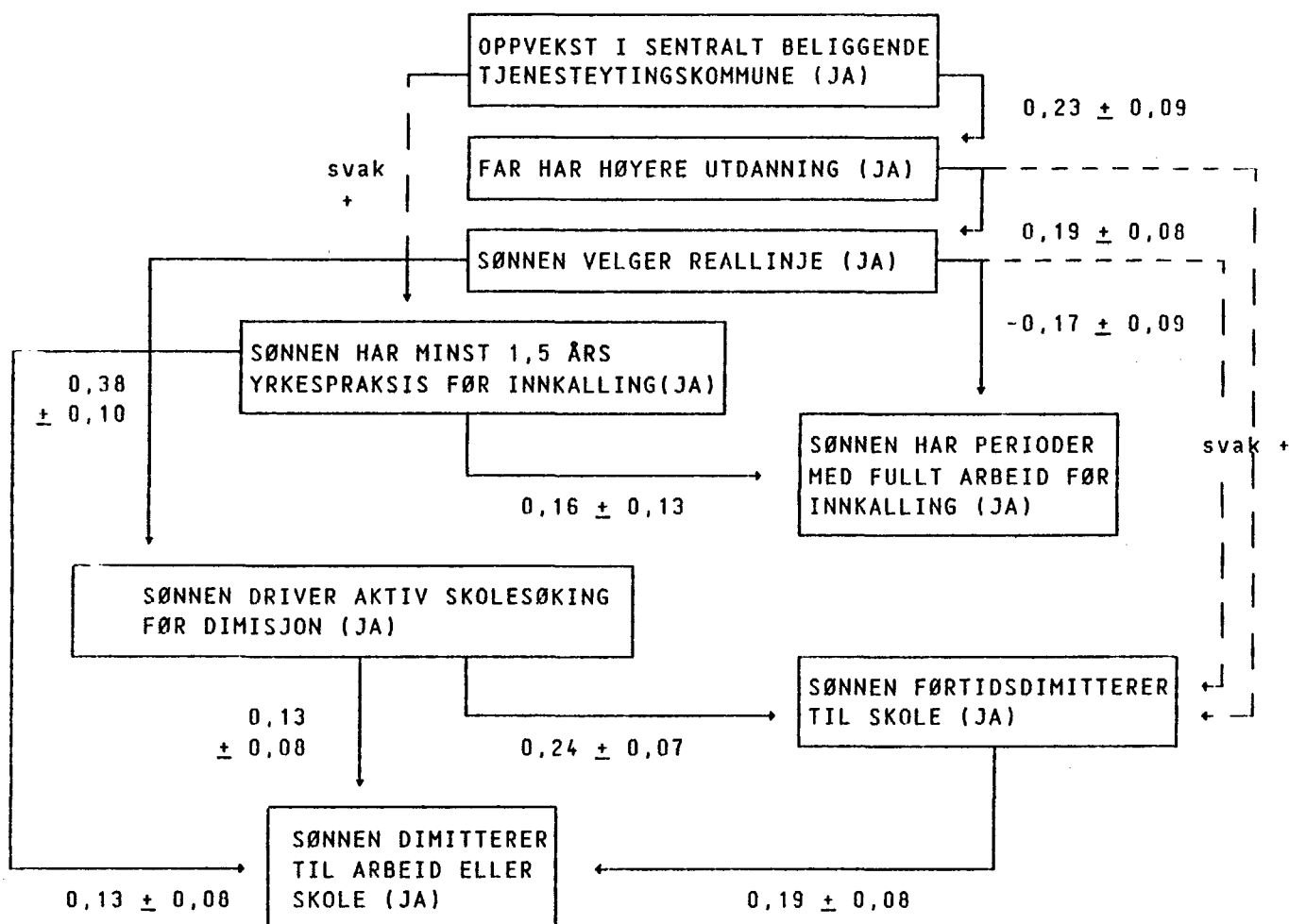
Vi fremstiller resonnementet fortettet ved hjelp av en modell med 8 variable, der ledighetsnivå er siste variabel (avhengig variabel) og førtidsdimittering til skole er nest siste variabel i "kausalkjeden" (jfr. figur 4.10).

Modellen har brukbar forklaringskraft samlet sett. Hvis vi gir hver faktor en autonom status (dvs. ingen variable skal være fullstendig bakgrunnsstyrt for å være "forklart"), har modellen samlet en effekt på ledighetsforventningen ved dimisjon på 74% pluss/minus 13 %. Da har vi tatt med "rubb og stubb", dvs. absolutt alle effekter som slår ut på variasjonen i ledighet ved dimisjon. Tar vi bort de indirekte virkningene (som knapt er signifikante når vi tar med de siste leddene i variabelkjeden), står vi igjen med ca. 60% (pluss/minus) forklaringskraft i modellen.

Seleksjonen til ledighet ved dimisjon blant "skolefolket" er relativt nært knyttet til tidligere valg, nåværende ambisjoner og aktivitetsnivå under førstegangstjenesten. Bakgrunnsstyring i betydningen bosted/status betyr

FIGUR 4.10: MODELL FOR Å FORKLARE LEDIGHETSFORVENTNINGEN BLANT DIMITTENDER MED BAKGRUNN FRA VIDEREgåENDE SKOLE OG SOM ENNÅ IKKE HAR VALGT ET YRKESLØP ETTER DIMISJON. EFFEKTOVERFØRING VIA PROPORSJONSDIFFERANSER (N = 584).

FILTER: DIMITTENDER SOM FIKK JOBB TILBAKE OG FØRTIDSDIMITTENDER TIL ARBEID ER FILTRERT BORT I MODELLEN



Vi har bare tegnet inn de største effektene på ledighet. Ellers er bare signifikante sammenhenger tatt med. De minste er antydnet med "svak ±".

Effektregnskap, ledighet ved dimisjon:

oppvekst i sentralt beliggende tjenesteytingskomm	: 0,09
far har høy status (minus 1/4 pga. kommune)	: 0,03
velger reallinje (minus 1/5 pga. fars status)	: 0,06
minst 1,5 års yrkespraksis	: 0,13
fullt arbeid (minus 35% pga. yrkespraksis og reallinje)	: 0,05
aktiv skolesøking (minus 1/4 pga. reallinje)	: 0,10
førtidsdim. til skole (minus 1/4 pga. aktiv skolesøking)	: 0,14

Sum effekt, direkte effekter	: $0,60 \pm 0,13$
Sum indirekte effekter	: $0,14 \pm 0,13$
Sum effekter	: $0,74 \pm 0,13$

relativt lite (10 prosent pluss/minus 3 prosent).

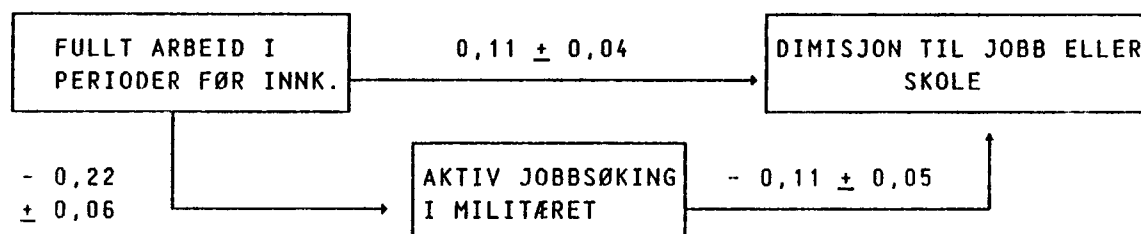
Modellen skisserer også noen interessante "mekanismer" i skjæringspunktet mellom bakgrunnsfaktorer, konkrete handlingsvalg, aktiviteter og sysselsettingssituasjonen ved dimisjon.

For det første er det en klar sammenheng mellom fars status og bosted (oppvekstkommune). Det er 23% (pluss/minus) flere fedre med høyt utdanningsnivå i sentralt beliggende tjenesteytingskommuner enn i de andre kommunetypene etter SSB's kommuneklassifikasjon (mindre sentrale blandede tjenesteytings og industrikommuner, rene industrikommuner, landbrukskommuner osv.). Fars status har en klar positiv effekt på tilbøyeligheten til å velge en naturfaglig studieretning i videregående skole, men 1/4 av denne effekten forklares av det faktum at fedre med høyt utdanningsnivå forekommer hyppigere sentralt enn perifert.

Gitt at sønnen har valgt en reallinje (naturfaglig studieretning), skisserer modellen en interessant mekanisme fram mot eventuell førtidsdimittering til skole som vi antydte i kapittel 3 (Da visste vi ikke at samvariasjonen var så sterk mellom de variabelene vi presenterte hver for seg). Velger man en naturfaglig studieretning, er det mindre sannsynlig at man har hatt en periode med fullt arbeid før innkalling til førstegangstjenesten enn om man velger f.eks. en samfunnsfaglig studieretning. Dette skisserer modellen som en negativ sammenheng fra reallinje til fullt arbeid. Har man hatt fullt arbeid, er man videre mindre tilbøyelig til å være aktiv skolesøker i militæret enn om man ikke har hatt fullt arbeid (f.eks. sommerjobber, strøjobber, jobb ved siden av skolegang osv.). Samtidig er det en direkte effekt av reallinje på aktivitetsnivå under førstegangstjenesten (skolesøking). Tidligere "realister" kompenserer et svakt utgangspunkt på arbeidsmarkedet (tilfeldige jobber og liten yrkespraksis) med aktiv skolesøking, og målet er til en viss grad klargjort i modellen. Aktivitetsnivået forklarer 1/4 av sannsynligheten for å få innvilget førtidsdimisjon til skole. Oppnår man det, dimitterer man ikke til ledighet.

Denne kompensasjonsmuligheten finnes ikke for den gruppen som primært er orientert mot arbeidsmarkedet etter førstegangstjenesten. Dette er illustrert i figur 4. 11.

FIGUR 4.11: KAN AKTIV JOBBØKING UNDER FØRSTEGANGSTJENESTEN KOMPENSERE FOR AT MAN HADDE EN LØS TILKNYTNING TIL ARBEIDSMARKEDET FØR INNKALLING? PROPORSJONSDIFFERANSEMODELL.



Modellen forklarer lite av sannsynligheten for å dimittere til ledighet, men den illustrerer at de aktive jobbsøkerne (dvs. de mest aktive) ikke klarer å kompensere for et "dårlig" utgangspunkt på arbeidsmarkedet på samme måte som de aktive skolesøkerne. Seleksjonen av førtidsdimittender til arbeid er på sett og vis mer tilfeldig, og uavhengig av aktivitet som sådan enn seleksjonen av førtidsdimittender til skole. Modellen illustrerer også at gruppen arbeidsledige de facto har et høyere aktivitetsnivå (arbeidssøking) enn gjennomsnittet av arbeidssøkerne. Dette beskrives i detalj i kapittel 5.

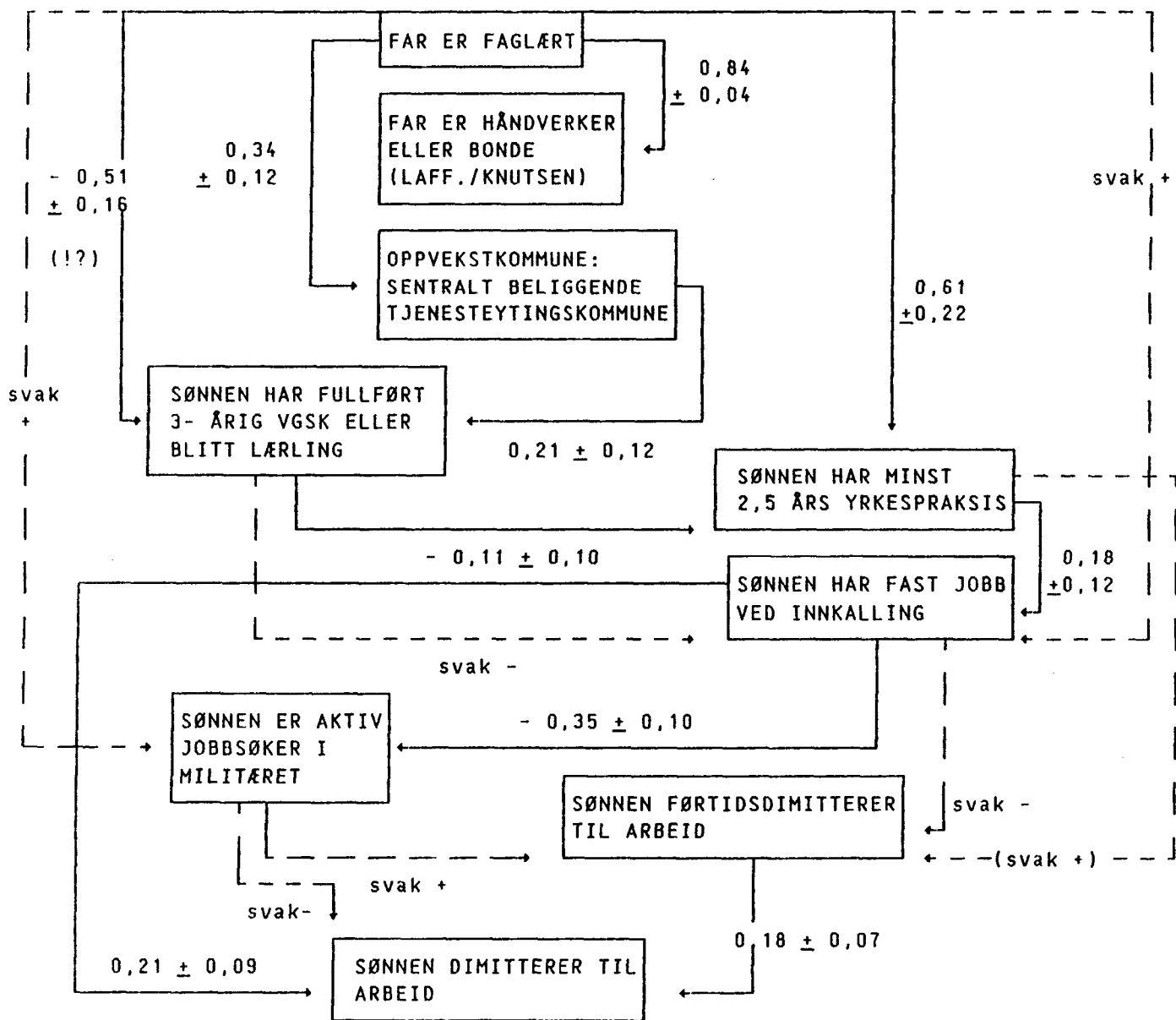
Vi skal nå presentere en analog modell for dimittender som primært er orientert mot arbeid ved dimisjon. Modellen har 9 variable, og nå tar vi med de personene som hadde fast arbeid før innkalling til førstegangstjenesten. Førtidsdimittender til skole og "skolefolk" forøvrig er tatt ut av modellen. I tillegg ser vi bare på sønner av håndverkere, gårdbrukere og manuelle arbeidere. 291 respondenter er med i modellen. Resten er filtrert bort.

Modellen forklarer 35% av tilbøyeligheten til å dimittere til ledighet (i gruppen), men den peker på forhold som isolert sett forklarer ca. halvparten av variasjonen i sysselsettingsnivå ved dimisjon. Modellen inneholder følgende variable (i rekkefølge):

Egen statusindeks, Lafferty/Knutsens statusindeks, oppvekstkommune, antall år under utdanning, antall år yrkespraksis, hovedbeskjeftigelse ved innkalling, jobbsøkingssaktivitet under førstegangstjenesten, førtidsdimittering til arbeid og (endelig) sysselsettingssituasjonen ved dimisjon. Den siste variabelen er avhengig variabel i modellen.

FIGUR 4.12: MODELL FOR Å FORKLARE LEDIGHETSFORVENTNINGEN VED DIMISJON BLANT DIMITTENDER SOM PRIMÆRT ER YRKESORIENTERTE VED DIMISJON.

FILTER: BARE SØNNER AV HÅNDVERKERE, GÅRDBRUKERE OG MANUELLE ARBEIDERE SOM IKKE FØRTIDSDIMITTERTE TIL SKOLE OG SOM IKKE PRIMÆRT ER UTDANNINGS-ORIENTERT VED DIMISJON (N=291).



Effekter:

førtidsdim til arbeid	: 0,18
fast jobb ved innkalling:	0,21
sønn av håndverker/bonde:	0,06
Totalt	: 0,45 ± 0,09
minus jobbsøkingssakt.	: -0,10
Modellens forkl.kraft	: 0,35 ± 0,09

Denne modellen er ikke like overbevisende som modellen i figur 4.10, men den peker på noen forhold som påvirker ledighetsforventningen ved dimisjon.

Det er to forhold som slår ut i modellen, og det er førtidsdimittering til arbeid og det er fast jobb før innkalling til militæret. Modellen forklarer svært lite av seleksjonen til førtidsdimittering, men personer med fast jobb er underrepresentert og aktive arbeidssøkere er litt overrepresentert blant førtidsdimittendene. Når modellen i tillegg forklarer lite av tilbøyeligheten til å ha fast arbeid før innkalling, har den reelt sett svært liten forklaringskraft. Sønner av håndverkere er litt overrepresentert i denne gruppen. Det er også en indirekte effekt av fars yrke via sønnens yrkespraksis. Sønner av faglærte arbeidere har lengre yrkeserfaring i gjennomsnitt enn sønner av manuelle arbeidere (fordi den siste gruppen er mer tilbøyelig til å velge et 3-årig utdanningsløp på en praktisk linje i videregående skole). En sønn av en håndverker eller bonde har kanskje større muligheter til å lære faget hjemme enn sønner av f.eks. industriarbeidere. Disse er henvist til en praktisk linje i videregående skole eller (helst) en lærlingekontrakt.

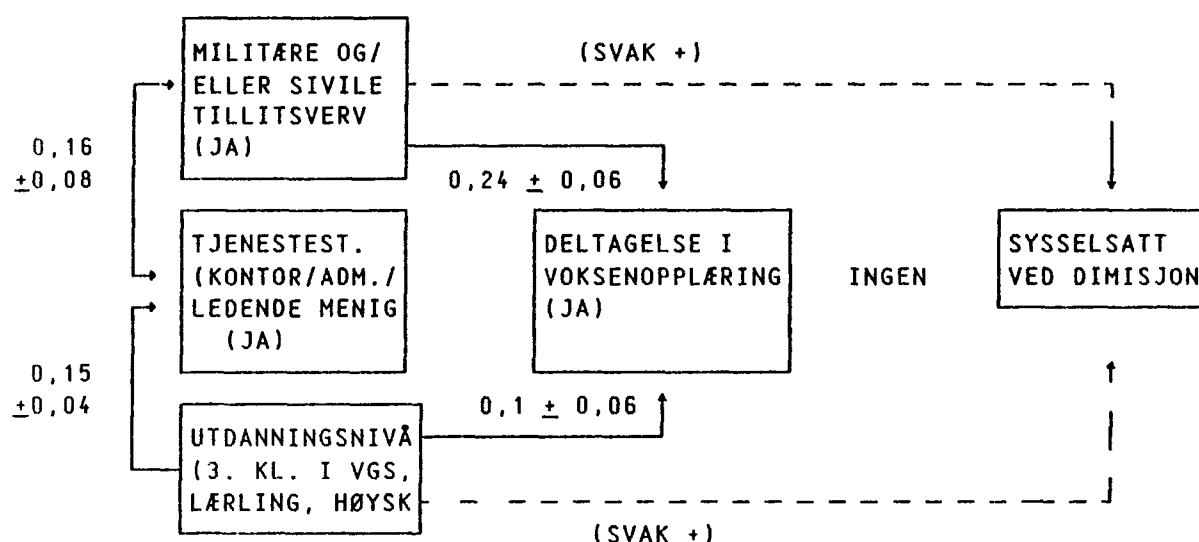
Konklusjonen må være at utvelgelsen til ledighet (og også til førtidsdimittering) er mer tilfeldig blant "arbeidsfolket" enn utvelgelsen til ledighet (og førtidsdimittering) blant "skolefolket". Hvis utgangspunktet er svakt - særlig hvis vedkommende har lite yrkespraksis - er det små muligheter til å kompensere for dette ved jobbsøkningsaktivitet under førstegangstjenesten. Skoleungdommene har ett annet alternativ - nemlig førtidsdimittering til skole - som gjør at aktivitet i denne gruppen har større effekt på mulighetene til å dimittere til sysselsetting i vid forstand.

HAR KURSAKTIVITET NOEN EFFEKT PÅ LEDIGHETSFORVENTNINGEN VED DIMISJON?

Så langt har vi konsentrert oppmerksomheten om arbeids- og skolesøkningsaktivitet under førstegangstjenesten. I spørreskjemaet registrerer vi også andre aktiviteter som kan tenkes å bedre den enkeltes sysselsettingssituasjon ved dimisjon. Vi tenker på deltagelse i voksenopplæring, på betrodd tjenestestilling og på militære (og sivile) tillitsverv under førstegangstjenesten.

I figur 4.13 illustreres samvariasjonen mellom tillitsverv, deltagelse i voksenopplæring, utdanningsnivå, tjenestestilling og sysselsettingssituasjonen ved dimisjon.

FIGUR 4.13: MODELL FOR Å FORKLARE DELTAGELSE I VOKSENOPPLÆRING UNDER FØRSTEGANGSTJENESTEN. EFFEKTOVERFØRING BASERT PÅ PROPORSJONER.



FORKLARINGSKRAFT, VOKSENOPPLÆRING: $0,34 \pm 0,06$

FORKLARINGSKRAFT, BETRODD TJENESTESTILLING: $0,31 \pm 0,08$

FORKLARINGSKRAFT, DIMITTENDLEDIGHET: (MAKS) $0,09 \pm 0,08$ (dvs. ingen ting!)

Modellen forklarer 1/3 av kurstillbøyeligheten blant vernepliktige i de kontingentene som dekkes av postenqueten, og den forklarer 1/3 av utvelgelsen til betrodd tjenestestillinger, men den har nesten ingen forklaringskraft overfor dimittendledighet.

Samtidig har voksenopplæringen blitt mer og mer kompetanse- og yrkesorientert de siste tiårene. Våre respondenter regner nesten konsekvent bare deltagelse i yrkesrettede og kompetansegivende kurs som deltagelse i voksenopplæring under førstegangstjenesten (jfr. Grøgaard 1987B). Årsaken til at deltagelsen ikke slår ut på ledighet, er dels at alle deltar i voksenopplæring (de ledige er like aktive som de sysselsatte), dels at utdanningsnivå ikke slår ut på ledighet ved dimisjon. Seleksjonen til ledighet er like stor blant "velstuderte røvere" som den er blant dimittender som valgte en yrkeskarriere rett etter 9. årig skolegang.

Vi innrømmer gjerne at dette er et overraskende resultat. Selv om vi må forvente at kursdeltagelse (f.eks. kompetansegivende kurs) ikke gir noen yrkesfortrinn på kort sikt, hadde vi regnet med at aktivitet også i kurs-sammenheng ville påvirket ledighetsforventningen ved dimisjon. Særlig når vi regner med at respondentene la hovedvekten på sertifiserte kurs når de oppgav hvilke kurs de hadde deltatt på under førstegangstjenesten. Med sertifiserte kurs mener vi kurs som ble avsluttet med eksamen, eller kurs som gav godkjent reduksjon i læretiden. Det ironiske med den siste typen kurs er at ledighetsforventningen er større blant individer som akkurat har avsluttet en lærlingeperiode enn den er for lærlinger fordi uavsluttede lærlingekontrakter ikke kan sies opp på grunn av militærtjeneste (lovhjemlet garanti for å få kontrakten tilbake ved dimisjon).

Modellen illustrerer også at betrodd tjenestestilling eller tillitsverv ikke skjermer en person mot ledighet. Disse faktorene har marginal betydning. Det er faktisk bare tidligere yrkespraksis som synes å ha noen effekt på ledighetsforventningen ved dimisjon. Da må "alle" prøve seg på arbeidsmarkedet enten de liker det eller ikke.

4.6 TO LEDIGHETSEFFEKTER: "BRUTT LIVSLØP" OG REGISTRERINGSTILBØYELIGHET.

Hvor mye av dimittendledigheten kan knyttes til avbrekket fra arbeid eller skole på 12-15 måneder på grunn av førstegangstjeneste?

Den viktigste indikatoren på dette er oppblåsningen av ledighetsnivå fra innkalling til dimisjon. Ledigheten ble fordoblet.

Det innebærer at vi er tilbøyelig til å knytte 50% av dimittendledigheten til "brutt livsløp" i videste forstand. Nå er det i praksis flere situasjoner som må atskilles strengt. Skoleungdommen får en "smell" fordi den får problemer med å "time" dimisjonstidspunkt med skolestart. Denne gruppen har så liten (og svak kvalitet på) yrkeserfaring at de stiller bakerst i køen når de prøver seg på arbeidsmarkedet. Skoleungdommen ville ikke registrert seg som arbeidsledig ved dimisjon uten et dagpengegrunnlag i bakhånd. 168 kr. per dag er sannsynligvis grunn god nok til å prøve arbeidsformidlingen ved dimisjon. Disse individene ville ellers vært skjulte ledige. Grovt regnet utgjør individer med utdanningsbakgrunn (og fortsatt utdanningsorientering) 40-50% av de registrerte ledige dimittendene (gruppe 1). Det er mao. dagpengegrunnlaget som åpenbarer livsløpseffekten (brutt livsløp) for arbeidskraftmyndighetene. Arsaken til livsløpseffekten, derimot, er at individer med liten erfaring fra arbeidslivet plutselig må prøve seg på arbeidsmarkedet (bl.a. pga. vanskeligheter med å tilpasse dimisjon og skolestart).

En annen utpreget problemgruppe er personer som har en løs tilknytning til arbeidsmarkedet i perioder før innkalling (strøjobbere, ungdom på tiltak, arbeidsledige ungdommer osv.). Disse ungdommene kom på sett og vis ikke inn på arbeidsmarkedet som 16-19 åringer. De har høy ledighetsforventning ved dimisjon også. 10-20% av dimittendledigheten kan knyttes til denne gruppen (gruppe 2).

Den tredje "kilden" til dimittendledighet kommer fra vernepliktige med både et uklart forhold til arbeidsliv og et uklart forhold til utdanning før innkalling til militærtjenesten. Ved dimisjon har gruppen noe for tynt yrkesgrunnlag til å stille langt frem i køen inn på arbeidsmarkedet. Denne gruppen er noe større enn gruppe 2.

4.7: OPPSUMMERING/KONKLUSJON

Det er denne inkluderende sammensetningen av dimittender som gjør at så få bakgrunnsforhold og tidligere handlingsvalg slår ut på sannsynligheten for å bli sysselsatt eller ledig ved dimisjon. Det er mao. tale om en svært inkluderende seleksjon til ledighet ved dimisjon.

Aktivitetsnivå (arbeids- og skolesøking under militærtjenesten) synes bare å ha en effekt på ledighetsforventningen ved dimisjon blant utdanningsorienterte ungdommer. Dette indikerer at utvelgelse til ledighet i ungdomsgruppen må knyttes til forholdene på arbeidsmarkedet lokalt. Er arbeidsmarkedet slakt, vil seleksjonen til ledighet bli omfattende, uavhengig av den enkelte arbeidssøkers kompetanse, yrkesbakgrunn eller arbeidssøgingsaktivitet. Høy score på disse forholdene kan bedre individets plass i køen inn på arbeidsmarkedet, men da til en viss grad på bekostning av et annet individ som taper noen plasser. For å forklare nivået på ledigheten, er det nødvendig å studere forholdene på arbeidsmarkedets etterspørselsside (etterspørselen etter arbeidskraft).

Hvis de tre perspektivene som vi skisserte innledningsvis skal rangeres, er vi tilbøyelig til å konkludere at strukturelle føringer kommer på førsteplass, at individuelle valg, ambisjoner, preferanser (trekke forfra) kommer på andre plass, og at bakgrunnsstyring (f.eks. sosial status) kommer på tredje plass når vi skal forklare utvelgelse til ledighet. Indikatoren på betydningen av slike føringer er etter vårt skjønn restfaktoren i modellene, dvs. den delen som ikke forklares av modellen.

For den tiltaksorienterte kan nok dette oppfattes som et deprimerende resultat. Det hjelper ikke å stimulere til aktivitet under førstegangstjenesten når aktivitet ikke slår ut på ledighetsforventningen ved dimisjon. Det er de som får problemer, som ofte er de mest aktive arbeidssøkerne før dimisjon. Halvparten av personene som dimitterte til ledighet hadde realistiske forventninger om sin egen sysselsettingssituasjon ved dimisjon. Man kan innvende at vi ikke har sagt noe om kvaliteten på denne arbeidssøgingsaktiviteten. Det er korrekt, men da foregriper vi kapittel 5. Blant de uformelle arbeidssøkerne er det henvendelse til arbeidsgiver og svar på stillingsannonser som er vanligste arbeidssøgingsstrategi (f.eks. vanligere enn å henvende seg via andre). Dette er vel regnet som de vanligste

strategiene i forbindelse med jobbsøking her i landet. Den "unorske" strategien med å markedsføre seg selv via egen annonsering er lite utbredt.

På informert hold ved fylkesarbeidskontorene ble det pekt på at mer aktiv markedsføring av seg selv kunne bedre sjansen på arbeidsmarkedet for en del arbeidssøkere som henvendte seg til arbeidsformidlingen. Det kan være noe av bakgrunnen for at lokale arbeidskontor har startet egne søke jobb kurs i tiltakssammenheng. Disse kursene instruerer arbeidssøkerne i bl.a. søknadsskrivning, men forsøker også å bryte ned barrierer mot det å markedsføre seg selv når man søker arbeid (f.eks. i intervjusituasjoner).

Hvis man vil redusere dimittendledigheten, må man for det første løse problemet med å tilpasse dimisjon til skolestart. Da er det muligheter for å eliminere ca. 50% av dimittendledigheten. Førtidsdimittering til skole var det meste effektive tiltaket i den forbindelsen. For det andre må man ha et jobbtilbud til individer som har lite yrkespraksis fra før, og som har et uklart forhold både til yrkesliv og til utdanning, i en overgangsperiode etter dimisjon. Det forutsetter at tiltak settes av til denne gruppen (gjerne i regi av arbeidsformidlingen). Dette kan eliminere mellom 20% og 40% av dimittendledigheten. Det er mao. ikke mulig å redusere ledighetsnivået ved dimisjon uten at man gjennomfører tiltak som dels skaper problemer for avdelingene (beredskap og velferd) eller som koster penger (arbeidsmarkedskurs, enkeltarbeidsplasser, "Rettedalsplasser" osv.). Fjernformidling var lite effektivt i 1985 og 1986 siden drøyt 30% av dimittendene som dimitterte til ledighet, henvendte seg til arbeidskontoret før dimisjon. Det er naturlig at de som står ved skanken ekspederes før de som henvender seg per post.

Hvis "Direktivets" mål om at ingen skal dimittere til ledighet ikke tas like bokstavelig, er "trøsten" at 80% av dimittendledigheten er eliminert innen 2 måneder etter dimisjon, i hovedsak fordi dimittendene skaffer seg arbeid selv. Det var 23% av de registrerte ledige dimittendene fra våre fire kontingenter som verken fikk arbeidstilbud fra arbeidsformidlingen eller som klarte å skaffe seg arbeid selv. 1/4 av disse ble langtidsledige, mens 3/4 (sannsynligvis) fortsatte under utdanning. Nivået på langtidsledighet blant dimittendene er akkurat like stort som nivået på langtidsledighet i arbeidstyrken i Norge (dvs. ca. 0,5%).

5 FORSVARETS INFORMASJONSTILTAK OG DE VERNEPLIKTIGES AKTIVITET UNDER OG UMIDDELBART ETTER FØRSTEGANGSTJENESTEN

5.1 INNLEDNING

I dette kapitlet tar vi for oss ulike aktiviteter under og umiddelbart etter dimisjon som kan bidra til å forebygge arbeidsledighet blant dimittendene. For det første vil vi ta for oss den aktivitet Forsvaret organiserer; det dreier seg særlig om informasjonstiltak rettet mot de vernepliktige, men også om etablering av kanaler for arbeids- og skolesøking. For det andre vil vi se på den aktivitet de vernepliktige selv engasjerer seg i under og umiddelbart etter militærtjenesten; her ser vi spesielt på arbeids- og skolesøking under tjenesten.

Forsvaret har i lang tid drevet informasjons- og veiledningsvirksomhet om arbeids- og utdanningsmuligheter etter dimisjon for å forberede de vernepliktige på situasjonen i det sivile liv. Denne informasjonen drives delvis i samarbeid med arbeidsmarkedsmyndighetene. Mange vernepliktige driver dessuten på egenhånd aktiv arbeids- og skolesøking under tjenesten. I dette avsnittet vil vi for det første se på omfanget av informasjonsaktiviteten og arbeids- og skolesøkingsaktiviteten; for det andre vil vi studere hvordan disse ulike aktivitetene synes å kunne motvirke utsiktene til å bli arbeidsløs etter dimisjon.

5.2 FORSVARETS INFORMASJONSTILTAK OM ARBEID OG UTDANNING

Under førstegangstjenesten blir det ved flere anledninger gjennomført informasjonsmøter som skal forberede de vernepliktige på situasjonen etter dimisjon. Her orienteres det om den virksomhet Arbeidsformidlingen driver og etatens muligheter til å skaffe arbeid eller yrkesrettet utdanning til personer som ikke har skaffet seg et arbeids- eller skoletilbud etter dimisjon. Målsetningen med denne informasjons- og veiledningsvirksomheten er å bidra til at "ingen som avtjener førstegangstjeneste skal dimitteres til arbeidsledighet" (Direktiv fra Forsvarets Overkommando av 1979). Selv om det er Arbeidsformidlingen som har det faglige ansvaret for denne virksomheten, har Forsvaret ansvaret for at forholdene legges til rette for at virksomheten kan gjennomføres på en best mulig måte.

Allerede under rekruttskolen får de fleste vernepliktige en orientering om hvilke muligheter Forsvaret og Arbeidsformidlingen i fellesskap har for å bistå den enkelte i arbeids- eller skolesøking. Det gis også generell informasjon om situasjonen på arbeidsmarkedet og om mulige utdanningsretninger.

Mellom 3 og 4 måneder før dimisjon gis alle vernepliktige en orientering om Arbeidsformidlingens oppgaver og muligheter for å formidle arbeid eller yrkesrettet utdanning. Samtidig skal de vernepliktige fylle ut en blankett/spørreskjema der de blir bedt om å oppgi antatt situasjon (skole, arbeid, intet å gå til) etter dimisjon. De som ønsker det, får også tilbud om personlig veiledning fra Arbeidsformidlingen i valg av yrke eller utdanning.

De fleste vernepliktige tjenestegjør langt fra sitt hjemsted. Dette faktum gjør det desto viktigere å organisere en formidlende instans mellom arbeidssøkende vernepliktige/dimittender og mulige arbeidsgivere. Her kan Arbeidsformidlingen bidra til at kontakt opprettes med det lokale arbeidskontor, som på sin side har kjennskap til arbeidsmarkedet på hjemstedet. Denne muligheten til fjernformidling av arbeid, er særlig viktig for vernepliktige, siden de ikke selv (bare unntaksvis) kan møte opp hos arbeidsformidlingen på hjemstedet.

I hvilken grad får så de vernepliktige informasjon om arbeids- og utdanningsmuligheter under førstegangstjenesten? Dimittendene i undersøkelsesut-

valget ble stilt spørsmål om de fikk informasjon om arbeidsmarkedet, studie-veiledning eller yrkesrettledning under militærtjenesten. Nå er ikke rapportering om manglende informasjon ensbetydende med at informasjon ikke er gitt: Informasjon som faktisk er gitt, kan bli underrapportert av dimittendene, enten fordi de ikke husker hva slags informasjon som ble gitt, fordi informasjonen ikke klart nok ble oppfattet av dimittendene som informasjon om arbeidsmarkedet, studieveiledning eller yrkesrettledning, eller fordi de ikke var mottakelige for slik informasjon (kanskje fordi de allerede hadde arbeids- eller skoletilbud å gå til). I tabell 5.1 gis en oversikt over hvor mange som mener at de fikk informasjon om arbeids- og utdanningsmuligheter.

TABELL 5.1: INFORMASJON OM ARBEIDSMARKED, STUDIEVEILEDNING ELLER YRKES-RETTLEDNING. (%)

FIKK INFORMASJON

JA	48
NEI	40
VET IKKE	11
UBESVART	2
SUM	101
	(1101)

Vi ser at i underkant av halvparten av dimittendene mener at de fikk informasjon om arbeids- og utdanningsmuligheter under førstegangstjenesten. Nesten like mange (40%) mener at de ikke fikk slik informasjon. De 11% som hevder at de ikke vet om de fikk informasjon, har kanskje fått slik informasjon, men kan ikke lenger huske det. Det kan også tenkes at mange av dem som svarer benektende på spørsmålet, har fått informasjon, men at også de har glemt det. Selv om altså alle vernepliktige skulle ha fått informasjon om arbeids- og utdanningsmuligheter, er det bare vel halvparten som etter dimisjon fremdeles husker at de har fått det.

Vi vil så studere hvordan rapporteringen om at man har mottatt informasjon fordeler seg mellom forsvarsgrener og dimisjonskull. Det er liten grunn til å tro at tilbøyeligheten til å huske eller oppfatte riktig er vesentlig ulikt fordelt mellom dimittender fra ulike forsvarsgrenene eller dimisjonskontingenter. Vi vil derfor ta svarene under som en indikasjon på eventuelle reelle forskjeller i informasjonstilgangen mellom de tre forsvarsgrenene og de fire dimisjonskontingentene i undersøkelsen.

Svarfordelingen på spørsmålet om informasjonstilgang var som følger:

TABELL 5.2: INFORMASJON OM ARBEIDSMARKEDET, STUDIEVEILEDNING ELLER YRKES-
RETTLEDNING, ETTER DIMITTENDENES FORSVARSGREN OG DIMISJONSTIDS-
PUNKT. (%)

KONTINGENT 3/85			
	HÆR	SJØ	LUFT
JA	43	34	55
NEI	41	54	31
VET IKKE	14	11	13
UBESVART	3	1	1
SUM	101	100	100
	(138)	(85)	(75)

KONTINGENT 4/85			
	HÆR	SJØ	LUFT
JA	55	25	44
NEI	37	62	51
VET IKKE	9	9	5
UBESVART	0	4	0
SUM	101	100	100
	(104)	(76)	(86)

KONTINGENT 1/86			
	HÆR	SJØ	LUFT
JA	60	33	58
NEI	27	56	30
VET IKKE	13	10	9
UBESVART	0	9	2
SUM	100	100	99
	(135)	(81)	(86)

KONTINGENT 2/86			
	HÆR	SJØ	LUFT
JA	59	37	54
NEI	24	42	38
VET IKKE	15	18	9
UBESVART	2	3	0
SUM	100	100	101
	(83)	(62)	(82)

Studerer vi fordelingen mellom dem som hevder at de har fått informasjon og dem som ikke har fått informasjon, kan det synes som om dimittender fra Sjøforsvaret i mindre grad har fått slik informasjon enn dimittendene fra de andre forsvarsgrenene. Her er det imidlertid grunn til å være forsiktig i tolkningen av forskjellene mellom forsvarsgrener og dimisjonskontingenter: I mange tilfeller er ikke forskjellene statistisk signifikante fordi hver av undergruppene er så små. De signifikante forskjellene vi finner i tabellene over, er for det første for kontingent 4/85 (høstkontingenten) mellom andelen bekreftende svar (JA-gruppen) i hhv. Hæren og Sjøforsvaret. Det er mer enn dobbelt så mange i Hæren (55%) som i Sjøforsvaret (25%) som hevder at de har fått informasjon om arbeidsmarkedet, studieveiledning eller yrkesrettledning. Videre er det signifikante forskjeller for kontingent 1/86 (vårkontingenten) mellom Hæren og Luftforsvaret på den ene side og Sjøforsvaret på den annen. Også her er det nærmere dobbelt så mange i de to første forsvarsgrenene som rapporterer om slik informasjon som i Sjøforsvaret.

En tredje signifikant forskjell finner vi mellom dimittender fra Hærens kontingent 3/85 og 1/86. I den første kontingenten er det atskillig færre (43%) som rapporterer om slik informasjon enn for den siste (60%). Om dette tyder på vesentlige forskjeller mellom kontingentene eller ikke, er foreløpig vanskelig å avgjøre.

Disse funnene kan tyde på at det er visse forskjeller mellom forsvarsgrenene

i oppfatningen av å ha fått den aktuelle informasjonen. Slike forskjeller slår særlig ut for enkelte dimisjonskull (høst 85 og vår 86) uten av det i første omgang kan gis noe klart svar på hvorfor det for noen dimisjonskull rapporteres om lavere informasjonstilgang enn andre.

Det kan kanskje ikke synes så overraskende at flere fra Sjøforsvaret enn fra de to andre forsvarsgrenene rapporterer om lav informasjonstilgang. Tjenesteforholdene i Sjøforsvaret er av en slik art at mange kan ha problemer med å følge kurs eller informasjonstiltak som krever personlig fremmøte osv. Dette gjelder særlig dem som tjenestegjør på båt (evt. i den delen av tjenestetiden man tjenestegjør ombord på båt). For dem som tjenestegjør på land, må man tro at situasjonen ikke er vesentlig vanskeligere i Sjøforsvaret enn i de andre forsvarsgrenene.

Vi har sett nærmere på om det er noen forskjell mellom sjø- og landtjeneste i rapportering av informasjonstiltak. Her finner vi følgende:

TABELL 5.3: INFORMASJON OM ARBEIDSMARKEDET, STUDIEVEILEDNING ELLER YRKESRETTLEDNING, ETTER SJØFORSVARSDIMITANTENES TJENESTESTED PÅ BÅT OG LAND. (%)

	SJØFORSVARET (ALLE)	BÅT	LAND
JA	32	32	33
NEI	54	60	51
VET IKKE	12	9	13
UBESVART	2	0	3
SUM	100	101	100
	(304)	(92)	(212)

Det viser seg at det ikke er signifikante forskjeller i rapportering av informasjonstilgang mellom båt- og landtjeneste. Vel en tredjedel i begge grupper opplyser at de har fått slik informasjon. Det er altså ut fra vår undersøkelse ikke rimelig å konkludere med at tjeneste ombord på båt fører til dårligere tilgang på informasjon om arbeid og utdanning enn for dem som har landbasert tjeneste. Vi finner heller ikke en tendens til at de som tjenestegjør i kystartilleriet, som ofte er lokalisert til små og utilgjengelige steder, i mindre grad enn andre i Sjøforsvaret oppgir å ha fått den aktuelle informasjonen: Tvert i mot oppgir relativt flere her enn andre steder å ha mottatt informasjon.

Vi har videre stilt spørsmål om dimittendene fikk tilbud om personlig studieveiledning/yrkesrettledning under militærtjenesten. Denne form for personlig informasjon er trolig mer egnet til å møte de individuelle behov

vernepliktige har for rådgiving enn mer kollektive tiltak som f.eks. åpne møter eller skriftlig materiale. Følgende resultater fremkom her:

TABELL 5.4: TILBUD OM PERSONLIG STUDIEVEILEDNING/YRKESRETTLEDNING. (%)

FIKK TILBUD

JA	24
NEI	62
VET IKKE	12
UBESVART	1
SUM	99
	(1101)

Vi ser at bare vel 1 av 4 oppgir at de fikk tilbud om personlig veiledning om arbeids- og utdanningsmuligheter. En så lav andel gjenspeiler trolig at mange ikke har hatt behov for personlig veiledning fordi de allerede har tilbud å gå til etter dimisjon eller regner med at de raskt vil klare å skaffe seg en jobb. De har derfor ikke vært motivert for å undersøke muligheten for personlig veiledning. På den annen side burde selve tilbudet om veiledning omfatte alle, enten de har et uttalt behov for det eller ikke. I Forsvarets egen undersøkelse 3-4 måneder før dimisjon bes de vernepliktige om å angi om de ønsker kontakt med Arbeidsformidlingen. Dersom dette skjemaet er den eneste måten tilbudet om personlig veiledning annonseres (se avsn. 5.2), kan man lett forstå at mange enten ikke oppfatter dette som et aktivt tilbud eller, dersom de ikke har fylt ut det aktuelle skjemaet, ikke kjenner til tilbudet.

Også her er vi interessert i om informasjonstilgangen har vært lik for de enkelte dimisjonskontingenter og forsvarsgrener.

TABELL 5.5: TILBUD OM PERSONLIG STUDIEVEILEDNING/YRKESRETTLEDNING UNDER MILITÆRTJENESTEN, ETTER DIMITTENDENES FORSVARSGREN OG DIMISJONSTIDSPUNKT. (%)

KONTINGENT 3/85			
	HÆR	SJØ	LUFT
JA	23	15	24
NEI	60	74	61
VET IKKE	15	9	13
UBESVART	3	1	1
SUM	101	99	99
	(138)	(85)	(75)

KONTINGENT 4/85			
	HÆR	SJØ	LUFT
JA	22	12	30
NEI	68	71	61
VET IKKE	10	15	9
UBESVART	0	3	0
SUM	100	101	100
	(104)	(76)	(86)

KONTINGENT 1/86			
	HÆR	SJØ	LUFT
JA	28	20	27
NEI	56	74	55
VET IKKE	16	6	16
UBESVART	0	0	2
SUM	100	100	100
	(135)	(81)	(86)

KONTINGENT 2/86			
	HÆR	SJØ	LUFT
JA	34	29	23
NEI	47	60	67
VET IKKE	15	10	9
UBESVART	5	2	1
SUM	101	101	100
	(83)	(62)	(82)

Det er få i alle forsvarsgrener og i alle kontingenter som sier de har fått tilbud om personlig informasjon. Det er imidlertid i liten grad signifikante forskjeller mellom forsvarsgrener og dimisjonskontingenter. Den eneste signifikante forskjellen finner man mellom dimittender fra Sjø- og Luftforsvaret for kontingenten 4/86, hvor det viser seg å være atskillig færre fra Sjøforsvaret (12%) enn fra Luftforsvaret (30%) som har fått tilbud om personlig veiledning. Vi har også her undersøkt om forklaringen kan være at mange av dem som tjenestegjør i Sjøforsvaret, i perioder er avskåret fra tiltak som krever personlig fremmøte.

TABELL 5.6: TILBUD OM PERSONLIG STUDIEVEILEDNING/YRKESRETTLEDNING UNDER MILITÆRTJENESTEN, ETTER SJØFORSVARSDIMITTENDENES TJENESTESTED PÅ BÅT OG LAND. (%)

	SJØFORSVARET (ALLE)	BÅT	LAND
JA	18	13	21
NEI	70	79	67
VET IKKE	10	8	11
UBESVART	1	0	2
SUM	99	100	101
	(304)	(92)	(212)

I likhet med i tabell 5.3 viser heller ikke tabell 5.6 signifikante forskjeller mellom båt- og landtjeneste i Sjøforsvaret.

Har så de som har fått tilbud om personlig veiledning, benyttet seg av det? Her har vi ikke delt inn etter dimisjonstidspunkt fordi antallet personer i hvert av dimisjonskullene er svært lite.

TABELL 5.7: BENYTTELSE AV TILBUD OM PERSONLIG STUDIEVEILEDNING/YRKESRETTLEDNING, FOR ALLE OG ETTER FORSVARSGREN. (%)

	ALLE (SOM HAR FÅTT TILBUD)	HÆR	SJØ	LUFT
JA	16	15	9	23
NEI	84	85	91	77
SUM	100	100	100	100
	(263)	(122)	(55)	(86)

Det er svært få av dem som har fått tilbud om personlig veiledning, som har benyttet seg av det. Det gjelder alle forsvarsgrener, men kanskje særlig Sjøforsvaret. I gjennomsnitt har 1 av 5 benyttet seg av tilbudet. Det synes altså ikke som om dette tiltaket er spesielt effektive i den forstand at de som får et slikt tilbud, også benytter det. Ser vi andelen som har benyttet dette tilbudet i forholdet til hele utvalget av dimittender, er det bare 4% som har benyttet tilbudet.

Arbeidsmarkedsetaten har i de senere årene spilt en stadig viktigere rolle i formidlingen av arbeid til arbeidssøkende vernepliktige. Informasjon om hvilke tilbud Arbeidsformidlingen kan bidra med (informasjon om arbeidsmarkedet, fjernformidling av arbeid), blir dermed også viktig. Informasjon om retten til dagpenger etter dimisjon skal alle vernepliktige ha fått, men hvor mange har faktisk oppfattet denne informasjonen? Vi har stilt dimittendene spørsmål om hvilken type informasjon om Arbeidsformidlingens tilbud de har fått. Vi har skilt mellom generell informasjon om arbeidsformidlingens tilbud og mer spesiell informasjon om retten til dagpenger etter dimisjon. Tabell 5.8. gir en oversikt her:

TABELL 5.8: INFORMASJON OM ARBEIDSFORMIDLINGENS TILBUD TIL VERNEPLIKTIGE/
DIMITTENDER, ETTER INFORMASJONENS ART. (%)

INFORMASJONSTYPE

BÅDE GENERELL INFORMASJON OG OM RETTEN TIL DAGPENGER	21
BARE GENERELL INFORMASJON	20
BARE INFORMASJON OM RETTEN TIL DAGPENGER	14
HAR IKKE FÅTT NOEN INFORMASJON	34
VET IKKE	8
UBESVART	3
SUM	101
	(1101)

Av tabellen ser vi at litt over halvparten av dimittendene (55%) hevder at de har fått informasjon om Arbeidsformidlingens tilbud. Vel en tredjedel mener at de ikke har fått slik informasjon. En av ti kan heller ikke huske om de har fått slik informasjon. Dette resultatet korresponderer ganske godt med funnet i tabell 5.1, der det fremgikk at nærmere halvparten av dimittendene mener de fikk informasjon om arbeidsmarked, studieveiledning eller yrkesrettledning. De to spørsmålsstillingene treffer omtrent samme saksområde; dette siste spørsmålet (tab. 5.8.) fanger imidlertid mer konkret Arbeidsformidlingens virksomhet overfor de kommende dimittendene.

Vi har sett at det ikke er vesentlige forskjeller mellom forsvarsgrenene med hensyn til hvem som fikk tilbud om personlig veiledning. Det samme gjaldt benyttelsen av tilbudet. Kan det så tenkes at dette tilbudet i større grad har nådd frem til dem som ble arbeidsledige enn dem som begynte rett i arbeid eller på skole etter dimisjon? Siden det er de potensielle arbeidsledige man særlig ønsker å nå gjennom et slik tilbud, kan det være interessant å undersøke om det er noen forskjell mellom gruppene med hensyn til å oppfatte at et tilbud eksisterer og dernest til å benytte seg av det. Begge deler er avhengig av hvor motivert man er for å motta et tilbud: Man kunne anta at de som med stor sikkerhet vet at de ikke har noe å gå til etter dimisjon, er mer oppmerksomme på mulige tiltak som kan bøte på situasjonen.

Tabell 5.9 gir en oversikt over eventuelle forskjeller i kjennskap til tilbud om personlig veiledning avhengig av situasjonen umiddelbart etter dimisjon.

TABELL 5.9: TILBUD OM PERSONLIG VEILEDNING, ETTER FAKTISK SITUASJON UMIDDELBART ETTER DIMISJON. (%)

FIKK TILBUD	ALLE	ARBEID/SKOLE	ARBEIDSLEDIG
JA	24	24	24
NEI	63	62	65
VET IKKE	12	12	9
UBESVART	1	2	1
SUM	100 (1101)	100 (956)	99 (137)

Vi ser at det ikke er noen forskjell i tilbøyelighet til å hevde at man har mottatt et tilbud om personlig veiledning avhengig av situasjonen etter dimisjon. Enten man ble arbeidsledig (her har vi tatt med både registrerte og skjult arbeidsledige) eller fikk et arbeids- eller skoletilbud, er det nøyaktig like stor andel som mener at de fikk et slikt tilbud. Dette kan trolig ha sammenheng med at tilbudet gis til alle dem som i Forsvarets egen registrering (se avsnitt 5.3) angir at de ønsker kontakt med Arbeidsformidlingen, at man mao. ikke spesielt forsøker å nå dem som kan komme til å få størst problemer på arbeidsmarkedet etter dimisjon.

Vi vil videre studere om arbeidsledighet etter dimisjon motiverer til å benytte tilbudet om personlig veiledning. Tabell 5.10 gir en oversikt her:

TABELL 5.10: BENYTTELSE AV TILBUD OM PERSONLIG VEILEDNING, ETTER SITUASJON UMIDDELBART ETTER DIMISJON. (%)

BENYTTET TILBUD	ALLE	ARBEID/SKOLE	ARBEIDSLEDIG
JA	16	15	24
NEI	84	85	76
SUM	100 (263)	100 (230)	100 (33)

Vi ser at heller ikke i benyttelse av veiledningstilbudet er det statistisk signifikante forskjeller mellom gruppene. Av dem som mener at de har fått et veiledningstilbud, er det ingen klar tendens til at arbeidsledige i større grad enn andre benytter det. (Undergruppene er her så små at eventuelle forskjeller ikke er statistisk signifikante.)

5.3 FORSVARETS UNDERSØKELSE OM ARBEID OG UTDANNING.

I forbindelse med Forsvarets obligatoriske informasjonstiltak 3-4 måneder før dimisjon forelegges som nevnt de vernepliktige et skjema for utfylling der de bes oppgi hvilken arbeids- eller utdanningssituasjon de forventer å være i etter dimisjon. De vernepliktige skal her angi om de har arbeid å gå til, om de har skoleplass eller om de verken har arbeid eller skole å gå til. I prinsippet skal alle fylle ut dette skjemaet. Gjennom opplysningene i skjemaet kan Arbeidsmarkedsetaten og Forsvaret få et inntrykk av hvor stor andel det er av de kommende dimittendene som ikke har et arbeids- eller skoletilbud etter dimisjon.

En viktige betingelse for at Forsvarets egne tiltak for å forebygge arbeidsløshet blant dimitterende soldater skal fungere, er at man klarer å identifisere de vernepliktige som står i en utsatt posisjon i forhold til arbeidsmarkedet, at man mao. klarer å definere en potensiell "problemgruppe" som tiltak skal rettes mot og videre at man klarer å peke på (antatte) årsaker til at de står i en utsatt posisjon. Generelle tiltak rettet mot alle vernepliktige vil neppe være egnet, både fordi mange vil være lite motiverte for å motta slik "hjelp" dersom de allerede har arbeid eller skole å gå til og fordi tiltakene da ofte blir svært uspesifikke og lite treffende for de mekanismer som bidrar til at noen står i en utsatt posisjon. Først når man kjenner omfanget av problemgruppen, vet man hvor store ressurser som må settes inn for å møte problemet.

Hvordan kan man så identifisere en mulig problemgruppe? En måte er nettopp den informasjonsinnhenting som Forsvaret selv driver når det, i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten, forsøker å få en oversikt over hvor mange av de vernepliktige som regner med at de ikke har et tilbud å gå til etter dimisjon. Det må antas at det først og fremst er denne gruppen vernepliktige som kan trenge en oppfølging fra Forsvarets og Arbeidsformidlingens side.

Har så Forsvaret innhentet informasjon om fremtidig arbeids- og utdannings-situasjon blant alle de vernepliktige? Skjemaet skal ifølge direktivene fylles ut i kompanisjefens/troppsjefens/tilsvarendes time. Selve skjemaene skal beholdes på tjenestestedet, mens det på tjenestestedet blir utfyllt en samleoversikt som oversendes Forsvarets Overkommando ved Velferdskontoret.

Tabell 5.11 gir en oversikt over hvor mange i vårt utvalg som mener at de besvarte skjemaet.

TABELL 5.11: VERNEPLIKTIGE SOM BESVARTE FORSVARETS SPØRRESKJEMA 3-4 MÅNEDER FØR DIMISJON. (%)

BESVARTE SKJEMAET	
JA	72
NEI	24
HUSKER IKKE/ UBESVART	4
SUM	100
	(1101)

Vi ser at nærmere tre fjerdedeler oppgir at de besvarte skjemaet, mens en tredjedel ikke har besvart det. Blant dem som sier at de ikke besvarte et slikt skjema, kan det også være endel som ikke lenger husker om de har fått skjemaet eller ikke. Det er dessuten svært sannsynlig at mange av dem som sier at de ikke husker om de har besvart spørreskjemaet eller som ikke besvarte vårt spørsmål, faktisk har besvart et slikt skjema, men altså ikke lenger husker det. Det kan altså argumenteres for at JA-gruppen ligger nærmere 76% (72% + 4%) enn 72%.

Informasjonen til de vernepliktige og utfyllingen av skjemaet er pålagt alle avdelingene. Alle vernepliktige skal altså ha fylt ut et slikt skjema. Nå viser det seg at det ikke er obligatorisk å fylle ut den delen av skjemaet som angår fremtidig arbeids- eller skolesituasjon, bare hvorvidt man ønsker kontakt med Arbeidsformidlingen eller ikke. Mange kan altså ha fylt ut skjemaet uten at de har rapportert om sin antatte fremtidige situasjon. Denne praksisen i utfyllingen av skjema fører selvsagt til stor mulighet for å utvise diskresjon, men gir et dårlig grunnlag for å planlegge tiltak mot ledighet i et omfang som svarer til den reelle ledighetsnivået blant de kommende dimittendene.

Alle avdelingene er imidlertid ikke like raske eller like omhyggelige med å innrapportere samleoversiktene. Det er derfor vanskelig å vite sikkert hva den faktiske svartilbøyeligheten i populasjonen er.

Det kan i følge resonnementet over være to årsaker til at Forsvaret ikke innhenter informasjon om arbeids- og utdanningsforventninger fra alle de vernepliktige: For det første kan mange av ulike grunner ha unnlatt å besvare skjemaene (nedenfor angir vi en rekke grunner for det); for det andre

kan avdelingene ha ulike innrapporteringsrutiner, slik at de utfylte skjemaene ikke kommer Velferdskontoret i hende.

Ser vi på Forsvarets oversikt over innrapporterte skjemaer, viser det seg at under halvparten av skjemaene er innrapportert til Velferdskontoret. Tabell 5.12 gir en oversikt over innrapporteringsfrekvensen for de fire kontingentene vi undersøker. Vi har satt størrelsen på kontingentene til mellom 4.100 og 5.200 personer.

TABELL 5.12: ANDEL SKJEMAER OM ARBEIDS- OG UTDANNINGSFORVENTNINGER INNRAPPORTERT TIL VELFERDSKONTORET FOR FIRE KONTINGENTER. (%)

DIMISJONS- KONTINGENT		INNRAPPORTERTE SKJEMAER		INNRAPPORTINGS- ANDEL
3/85	5.200	3.359		65%
4/85	4.900	1.514		31%
1/86	5.100	3.160		62%
2/86	4.100	1.236		30%
ÅRSKONT- GENT	19.300	TOTALT FOR ÅRET	9.269	GJ.SNITT FOR ÅRET 48%

Vi ser at det - uvisst av hvilken grunn - er store forskjeller mellom i innrapporteringsprosenten for de fire kontingentene. Men vel så viktig å merke seg er at bare vel to tredjedeler av besvarelsene er innrapportert for den kontingenten som har høyest andel, og at den gjennomsnittlige andelen bare er på 48%. En så lav innrapporteringsandel må foranledige den konklusjon at registreringen av de fremtidige dimittendenes arbeids- og utdanningsforventninger ikke fungerer særlig godt. Det blir med et så spinkelt grunnlagsmateriale vanskelig både for Forsvarets sentrale organer og for arbeidsmarkedsmyndighetene å danne seg et bilde av hvilken fremtidig situasjon de vernepliktige vil møte og dermed også vanskelig å utvikle adekvate tiltak som kan forebygge arbeidsledighet etter dimisjon.

Informasjonen om de vernepliktiges fremtidige arbeids- og utdanningsforventninger kommer altså i liten grad frem til Forsvarets sentrale organer. Men i hvilken grad skyldes den lave innrapporteringsandelen en lav svartilbøyelighet blant de vernepliktige? Vi har ingen kjennskap til den faktiske svartilbøyeligheten i populasjonen (de fire kontingentene vårt utvalg er trukket fra). Vi vil imidlertid gjøre et estimat for å forsøke å antyde omfanget av hhv. svartilbøyelighet blant de vernepliktige og innrapporteringspraksis i avdelingene.

Dersom vi antar at vårt utvalg treffer kjennetegn ved den faktiske popula-

sjonen av dimittender med en feilmargin på $\pm 3\%$, kan svartilbøyeligheten i populasjonen ligge omkring $76\% \pm 3\%$ (når vi anvender en vid definisjon av JA-gruppen), altså et sted mellom 73% og 79% . Velferdskontoret mottar 48% av besvarelsene; det mangler altså innrapportering fra $28\% (\pm 3\%)$ av de besvarte skjemaene. Dette estimatet tyder på at Forsvarets manglende innrapporteringsrutiner bidrar like mye til den manglende informasjonen sentralt om de vernepliktiges arbeids- og utdanningsforventninger som selve frafallet blant de vernepliktige (NEI-gruppen i tabell 5.11, som utgjør $24\% (\pm 3\%)$ av vårt utvalg).

En nærmere kontroll for hvilke grupper av vernepliktige som er blitt fanget opp i Forsvarets undersøkelse, viser at de som faktisk ble arbeidsløse etter dimisjon, i like stor grad er kommet med som dem som fikk et tilbud (arbeid, skole). Det synes altså som om undersøkelsen har klart å fange opp de to gruppene i et forhold som tilsvarer deres faktiske fordeling. Om dette skyldes et tilfeldig hell for undersøkelsen i den perioden vi undersøker eller om dette forholdet vanligvis gjentar seg, er ikke mulig å avgjøre. Siden gruppen av arbeidsledige etter dimisjon er relativt liten i forhold til vårt totale undersøkelsesutvalg (137 personer, inkludert de skjulte ledige, dvs. 12% av utvalget), ville det imidlertid vært gunstig om Forsvarets egen undersøkelse 3-4 måneder for dimisjon i størst mulig grad fanget opp alle potensielle arbeidsledige.

Enkelte grupper vernepliktige er imidlertid underrepresentert i Forsvarets undersøkelse. Det viser seg at enkelte tjenestetyper ikke er kommet med i et omfang som de burde. Særlig er enkelte grupper i Sjøforsvaret sterkt overrepresentert i NEI-gruppen. Det gjelder de to gruppene leirteknikere og ledere, begge stasjonert på land. Her viser det seg at vel 60% i hver av gruppene ikke har besvart Forsvarets undersøkelse; antakelig har de heller ikke blitt forelagt spørreskjemaet. Hva grunnen er til at spesielt disse to gruppene er underrepresentert i undersøkelsen, er vanskelig å si; de er kanskje ikke blant de gruppene Forsvaret prioriterer i sine informasjonstiltak.

Hvilke forventninger hadde så de vernepliktige som besvarte Forsvarets undersøkelse 3-4 måneder før dimisjon? Vi tar her bare utgangspunkt i dem som sier at de faktisk besvarte spørreskjemaet (dvs. 72% av dimittendene i vårt utvalg), siden det er disse vi har opplysninger om. Tabell 5.13 gir en oversikt over hvilke forventninger dimittendene hadde om fremtidig arbeids- og utdanningssituasjon.

TABELL 5.13: FORVENTINGER OM FREMTIDIG ARBEIDS- OG UTDANNINGSSITUASJON
BLANT DEM SOM BESVARTE FORSVARETS UNDERSØKELSE 3-4 MÅNEDER
FØR DIMISJON. (%)

FORVENTET SITUASJON
ETTER DIMISJON

SKOLE	18
ARBEID	60
INTET TILBUD	20
ANNET	3
UBESVART	1
SUM	102

(791)

Gruppen "annet" omfatter her bl.a. dem som fikk tilbud i arbeidsmarkeds-etatens regi, i form av arbeidsmarkedskurs eller sysselsettingstiltak. Uten slike tilbud ville disse også være å regne som arbeidsledige, siden kriteriet for å få slike tilbud i arbeidsmarkedsstatens regi nettopp er at man registrerer seg som arbeidsledige. Vi vil imidlertid her regne dem som sysselsatte, dvs. at den vernepliktige antas å ha et tilbud etter dimisjon. På den annen side er ingen garantert deltakelse på arbeidsmarkedstiltak, selv om man tidligere har deltatt og derfor også nå (dvs. ved dimisjon) regner med å få et slikt tilbud.

Vi ser av tabellen at 78% (18% + 60%) forventet at de hadde et tilbud i form av skole eller arbeid å gå til etter dimisjon. 20% av dem som besvarte skjemaet (tilsvarende 155 personer), regnet ikke med å ha noen tilbud. Det må i følge vårt tidligere resonnement i første rekke være denne gruppen som fra Forsvarets synspunkt utpeker seg som en potensiell "problemgruppe", som eventuelt kunne trenge en nærmere oppfølging.

Studerer vi hvilken faktisk situasjon disse 20% befant seg i etter dimisjon, finner vi følgende:

TABELL 5.14: SITUASJON ETTER DIMISJON FOR DEM SOM I FORSVARETS UNDERSØKELSE SVARTE AT DE FORVENTET Å VÆRE UTEN TILBUD OM SKOLE ELLER ARBEID ETTER DIMISJON. (%)

DIMITTENDEN GIKK TIL

SKOLE	3
ARBEID	43
INTET TILBUD	52
ANNET	1
UBESVART	1
SUM	100
	(155)

Vi ser at vel halvparten av den potensielle problemgruppen "fikk rett" i sine forutanelser: De fikk intet tilbud etter dimisjon (definert som personer som enten er registrert arbeidsledige, oppfatter seg som arbeidsledige uten å motta arbeidsledighetstrygd og personer på arbeidsmarkedstiltak). 46% fikk et tilbud om arbeids- eller skoleplass, til tross for forventingen om det motsatte. Interessant er det også å merke seg at de som fikk rett i sine forutanelser om arbeidsledighet, utgjorde hele 59% av dem som ble arbeidsledige etter dimisjon (81 av de 137 som enten ble registrerte ledige eller som hevdet at de var arbeidsledige uten å registrere seg). Dette tyder på at man i den gruppen som i Forsvarets undersøkelse angir at de forventer å være uten tilbud etter dimisjon, finner mer enn halvparten av dem som faktisk blir arbeidsledige.

Dette funnet kan tyde på at en nærmere oppfølging av den gruppen vernepliktige som sier at de forventer å være uten tilbud etter dimisjon, faktisk ville føre til at man "traff" hovedparten av de potensielt arbeidsledige. Besvarelsene på skjemaet i Forsvarets undersøkelse kan mao. fungere som en måte å identifisere de potensielle arbeidsledige.

Vi har tatt for oss de begrunnelser 24% av dimittendene i vårt utvalg gir for at de ikke besvarte skjemaet under verneplikten. Tabell 5.15 viser hvilke grunner som gis.

TABELL 5.15: GRUNNER TIL IKKE Å BESVARE FORSVARETS UNDERSØKELSE 3-4 MÅNEDER FØR DIMISJON. (%)

OPPGITTE GRUNNER

FIKK IKKE SKJEMAET/BLE IKKE BEDT OM DET	69
VAR IKKE TILSTEDE	4
VILLE IKKE/HADDE INGEN HENSIKT	11
ANNET	11
UBESVART/VET IKKE	6
SUM	101
	(267)

Av tabellen ser vi at nærmere 70% angir som grunn til ikke å ha fylt ut skjemaet at de ikke fikk et slikt skjema, eventuelt at de ikke ble bedt om å fylle det ut. Bare 4% sier at grunnen var at de ikke var til stede da informasjon om arbeids- og utdanningsmuligheter ble gitt. Vel 10% svarer videre at de ikke ville fylle ut skjemaet eller at det ikke hadde noen hensikt, f.eks. fordi de allerede var sikret arbeids- eller skoleplass.

Det er altså påfallende mange (tilsvarende 17% av vårt undersøkelsesutvalg) som hevder at de ikke fikk tildelt det aktuelle skjemaet eller at de ikke oppfattet det som obligatorisk å fylle det ut. I skjemaet fremgår det som nevnt at det ikke er obligatorisk å fylle ut den delen som dreier seg om fremtidig arbeids- og skolesituasjon, selv om man fyller ut resten av skjemaet, f.eks. om man ønsker kontakt med Arbeidsformidlingen. Nå behøver ikke denne store andelen være uttrykk for at så mange som 70% faktisk ikke ble forelagt et skjema. Det kan godt tenkes at de aller fleste har fått tildelt skjema. Det interessante er at så mange ikke har vært klar over hva de har fått tildelt, at det har gått dem "hus forbi" at de har fylt ut et skjema om arbeids- og utdanningsforventninger.

Hvem er det så som har fått og så i neste omgang benyttet seg av tilbudet om personlig veiledning? Siden målsetningen med undersøkelsen bl.a. er å definere faktorer som bidrar til en situasjon som arbeidsledig etter dimisjon, kan det være interessant å undersøke om det for det første er dem som forventer å bli arbeidsledige etter dimisjon, som særlig får tilbud om personlig veiledning, og dernest om det i første rekke er dem som forventer å være uten tilbud etter dimisjon, som benytter seg av tilbudet om veiledning. Denne drøftingen er parallell til den vi gjorde i avsnitt 5.2, der vi undersøkte om det er noen tilbøyelighet til at de som faktisk ble arbeidsledige etter dimisjon i større grad enn andre oppfatter at et veiledningstilbud eksisterer og videre om de benytter seg av det. I tråd med argumentasjonen

tidligere er det rimelig å anta at de som forventer å være uten tilbud etter dimisjon, vil være mer oppmerksomme på og mottakelige for aktuelle tilbud som kan bidra til at deres forventninger ikke går i oppfyllelse. Men det er også mulig å ha en hypotese om at nettopp de som har et tilbud, er spesielt oppmerksomme, f.eks. på mulighetene for å få noe bedre enn de allerede har.

En forutsetning for at tilbudet om personlig yrkes- eller utdanningsveiledning skal fungere, i den forstand at den bidrar til å redusere den høye arbeidsledigheten like etter dimisjon, er at særlig de får et slikt tilbud som ikke har et arbeids- eller skoletilbud etter dimisjon, at det når dem som trenger det mest. Det er imidlertid ikke sikkert at dette er den mest motiverte gruppen eller at alle her er like motiverte.

En fordeling på benyttelse av personlig veiledning viser følgende:

TABELL 5.16: TILBUD OM PERSONLIG VEILEDNING, ETTER FORVENTET SITUASJON (ARBEID/SKOLE ELLER UTEN TILBUD) ETTER DIMISJON. (%)

TILBUD OM VEILEDNING	FORVENTET SITUASJON		
	ALLE	ARBEID/ SKOLE	ARBEIDSLEDIG
JA	27	27	29
NEI	61	61	60
VET IKKE	11	11	11
UBESVART	1	1	0
SUM	100	100	100
	(791)	(611)	(155)

Tabellen viser at forventet situasjon etter dimisjon ikke gjør noen forskjell på hvorvidt man har mottatt et tilbud om personlig veiledning eller ikke. Uavhengig av forventet situasjon, er det i underkant av 30% som hevder at de har fått et slikt tilbud (av dem som besvarte Forsvarets undersøkelse før dimisjon). Det synes altså ikke som om tilbudet om veiledning spesielt når dem som ville trenge det. Forutsatt at dimittendene husker riktig om hvilke tilbud om arbeids- og utdanningsveiledning de fikk under tjenesten, kunne en kanskje forventet at det særlig var dem som forventet å være uten tilbud, som fikk personlig veiledning.

Har så forventet situasjon etter dimisjon noen betydning for hvem som mottar tilbud om personlig veiledning? Er det større tilbøyelighet til å motta veiledning blant dem som tror at de vil være uten tilbud enn blant dem som antar at de har noe å gå til? Tabell 5.17 gir en oversikt her:

TABELL 5.17: BENYTTELSE AV TILBUD OM PERSONLIG VEILEDNING, ETTER FORVENTET SITUASJON (ARBEID/SKOLE ELLER UTEN TILBUD) ETTER DIMISJON. (%)

BENYTTELSE AV VEILEDNING	FORVENTET SITUASJON		
	ALLE	ARBEID/SKOLE	ARBEIDSLEDIG
JA	17	16	20
NEI	83	84	80
SUM	100	100	100
	(215)	(162)	(45)

Vi ser at det ikke er noen statistisk signifikant forskjell i tilbøyelighet til å benytte seg av personlig veiledning: Uavhengig av forventet situasjon etter dimisjon, om man regnet med å ha et tilbud om arbeid/skole eller ikke, er det mindre enn 20% som har benyttet seg av tilbudet om personlig veiledning. Det synes altså ikke som om en forventning om arbeidsledighet etter dimisjon motiverer til å søke personlig veiledning om arbeids- og utdanningsmuligheter under tjenesten.

Tyder funnet i tabell 5.17 på at de som kunne ha mest behov for personlig veiledning, ikke er særlig motiverte for å motta slik veiledning? Det kan umiddelbart synes slik at fravær av tilbud om arbeids- eller skoleplass ikke motiverer spesielt for å oppsøke rådgivning. I Forsvarssjefens direktiv om yrkesrettledning fremgår det at bare de som i Forsvarets spørreskjema avmerker at de ønsker kontakt med Arbeidsformidlingen, får et slikt tilbud. Det kan godt tenkes at mange av dem som ikke hadde et tilbud etter dimisjon, ikke ønsket personlig veiledning. På den annen side har vi tidligere vist at nettopp denne gruppen utgjør den potensielle problemgruppen i forhold til arbeidsmarkedet, at mange her blir arbeidsledige etter dimisjon. Selv om man ikke kan pålegge enkelte vernepliktige å motta personlig veiledning, kan det likevel være grunn til å overveie en nærmere oppfølging av nettopp denne gruppen vernepliktige. Som vi tidligere har vist, var det vel halvparten av dem som forventet å være uten tilbud etter dimisjon, som fikk rett. En sterkere fokusering på de vernepliktige som oppgir at de forventer å være uten tilbud etter dimisjon, kan derfor med stor sannsynlighet bidra til at man når en stor andel av problemgruppen. Dette forutsetter imidlertid at Forsvarets egen undersøkelse fanger opp alle vernepliktige, slik målsetningen er, og at alle må angi forventet situasjon etter dimisjon (og ikke som i dag at det er frivillig å gi slike opplysninger). Det forutsetter også at man er villig til å forsøke å overtale vernepliktige til å motta rådgivning, til tross for manglende motivasjon eller interesse fra den vernepliktige. Her må altså målsetningen om å nå en utsatt gruppe veies opp mot

den enkeltes rett til personlig integritet og myndighet til å vurdere egen situasjon.

5.4 ARBEIDS- OG SKOLESØKINGSSTRATEGIER UNDER FØRSTEGANGSTJENESTEN

Svært mange av de vernepliktige er involvert i ulike aktiviteter rettet mot situasjonen etter førstegangstjenesten. Mange søker enten jobb eller skoler mens de avtjener verneplikten. Noen gjør også begge deler. Vi har bedt dimittendene angi hvilke arbeids- og skolesøkningsaktiviteter de var involvert i under tjenesten. Vi har skilt mellom en rekke ulike aktiviteter som vi tror dekker de fleste aktuelle aktiviteter de vernepliktige kan være involverte i. Vi har særlig vært interessert i å få frem forholdet mellom formelle eller uformelle arbeids- eller skolesøkningsstrategier. Med formelle strategier tenker vi på slike som er knyttet til et apparat der forholdene legges til rette for skole- eller arbeidssøking. Formelle arbeidssøkningsstrategier kan være kontakt med arbeidskontoret på hjemstedet eller de kanaler Forsvaret selv har opprettet for å lette kontakten mellom arbeidssøkende vernepliktige og arbeidsmarkedsetaten gjennom s.k. fjernformidling av arbeid: Både Undervisningskontoret/Voksenopplæringen og Velferdskontoret kan spille en slik rolle. Andre delvis formelle arbeidssøkningsstrategier kan være adgang til velferdspolis (ubetalt eller betalt av arbeidskontoret) for å gjennomføre jobbintervjuer.

Med uformelle jobbsøkningsstrategier tenker vi på aktiviteter der den jobbsøkende selv informerer seg om mulighetene på arbeidsmarkedet, uavhengig av formaliserte kanaler. Eksempler på uformelle jobbsøkningsstrategier kan da være at man selv tar initiativ til å søke ledige stillinger, at man annonserer i aviser etter ledige jobber, at man tar direkte kontakt med arbeidsgivere eller bedrifter for å forhøre seg om mulighetene til å få jobb, eller at man søker jobb gjennom familie og kjente. Fra tidligere analyser av arbeidsmarkedsatferd vet vi at bare en liten andel jobber ungdom innehar, er formidlet gjennom arbeidsmarkedsetatens organer (Svensson, 1984). De aller fleste får jobb gjennom å svare på annonser, ta personlig kontakt enten med aktuelle arbeidsgivere (oppsøke arbeidsgivere eller forhører seg gjennom familie og kjente). Kan man så forvente at det samme mønsteret gjør seg gjeldende blant vernepliktige, til tross for at de vernepliktiges situasjon vanskeliggjør en slik direkte kontakt med arbeidsmarkedet? Vil mer formaliserte jobbsøkningskanaler som f.eks. fjernformidling, spille en vesentlig rolle i vernepliktiges arbeidssøking?

Også skolesøkningsstrategier kan deles inn i formelle og uformelle strate-

gier. Søker man skoler selv, uten å ta kontakt med spesielle instanser i Forsvaret som kan være behjelpelig med søknadsskriving, oversikt over aktuelle utdanningsmuligheter osv. (Undervisningskontoret/Voksenopplæringen, Velferdskontoret), kaller vi dette en uformell skolesøkingstrategi. Tar man derimot kontakt med ett av de nevnte kontorene, vil vi kalle det en formell skolesøkingstrategi. En delvis formell strategi er også tildeling av velferdspermisjon (betalt eller ubetalt) for å gjennomføre opptaksprøver ved skoler.

Vi har laget en oversikt over de mest utbredte jobb- og skolesøkingstrategiene blant dimittendene i utvalget.

TABELL 5.18: ARBEIDS- OG SKOLESØKINGSSTRATEGIER UNDER FØRSTEGANGSTJENESTEN. (%)*

		JA	NEI	SUM
FORMELL ARBEIDS-/ SKOLE- SØKING	KONTAKTET ARBEIDSKONTORET	8	92	100 (1078)
	KONTAKTET UNDERVISNINGSKONTORET/VO	3	97	100 (1078)
	KONTAKTET VELFERDSKONTORET	3	.	.
	FIKK VELFERDSPERMISSJON (UBETALT)	4	.	.
	FIKK VELFERDSPERMISSJON (BETALT)	1	.	.
UFORMELL ARBEIDS-/ SKOLE- SØKING	SØKTE LEDIGE STILLINGER	17	.	.
	ANNONSERTE SELV	2	.	.
	KONTAKTET ARBEIDSGIVERE/BEDRIFTER	17	.	.
	SØKTE JOBB GJENNOM FAMILIE/KJENTE	10	.	.
	SØKTE SKOLER	21	.	.
	ANNET/HADDE IKKE BEHOV	27	.	.
	GJORDE INGENTING	31	.	.

* 23 personer har ikke besvart dette spørsmålet; disse er her tatt ut.

Tabellen er laget slik at hver av aktivitetene telles for seg. Den gir en første oversikt over hvilke aktiviteter som hyppigst anvendes. Kombinasjoner av aktiviteter fremgår ikke av tabellen.

I tabellen inngår også personer som oppgir at de hadde jobb å gå tilbake til etter førstegangstjenesten og som derfor hadde liten grunn til å aktivisere seg i arbeids- og skolesøking under tjenesten. Det gjelder vel 40% av vårt utvalg av dimittender. Strengt tatt burde denne gruppen tas ut av tabellen siden de bidrar til å trekke andelene jobb- og skolesøkende nedover. Det viser seg imidlertid at ganske mange (vel en av fem) av dem som har jobb å gå tilbake til, likevel søker andre jobber eller skole, kanskje fordi de ønsker en bedre jobb. Vi har derfor valgt å beholde denne gruppen dimittender i tabellen.

Som vi ser, er det de uformelle jobb- og skolesøkningsstrategiene som dominerer. Nærmere en av fem dimittender (17%) har søkt ledige stillinger; like mange har kontaktet arbeidsgivere direkte. Noe flere (21%) har på egen hånd søkt skoler. I underkant av en av ti (8%) dimittender har kontaktet arbeidskontoret på hjemstedet. Svært få (3%) har kontaktet Undervisningskontoret eller Velferdskontoret i avdelingen. Dette er en indikasjon på at bare et fåtall av de vernepliktige har benyttet seg av fjernformidling i regi av Forsvaret.

Vi vil så gjøre en oppdeling etter den enkeltes hovedaktivitet, arbeidssøking eller skolesøking. Vi får da følgende figur, bestående av fire grupper: De som har både søkt arbeid og skole, de som bare har søkt arbeid eller bare søkt skole og de som ikke har foretatt seg noe i løpet av tjenesten. (Vi holder fremdeles dem som ikke har besvart spørsmålet utenfor):

FIGUR 5.1: ARBEIDS- OG SKOLESØKING UNDER TJENESTEN. (%)

		ARBEIDSSØKING		N=1078
		JA	NEI	
SKOLESØKING	JA	ARBEID OG SKOLE 8% (91)	BARE SKOLE 12% (131)	
	NEI	BARE ARBEID 31% (330)	INGENTING 49% (526)	

Vi ser at arbeidssøkerne utgjør den største gruppen av dem som har foretatt seg noe under førstegangstjenesten: Vel fire av ti dimittender (31% + 8%) søkte arbeid i løpet av tjenesten, mens en av fem (12% + 8%) søkte skoler. Dette resultatet var å forvente i og med at gruppen arbeidssøkere blant ungdom stiger relativt med økende alder (flere har avsluttet sin skolegang). Den interessante gruppen her er imidlertid dem (nesten halvparten av dimittendene) som ikke foretok seg noe under tjenesten. Vi kommer tilbake til denne gruppen lenger ut i dette avsnittet.

Først vil vi se nærmere på hvordan formelle og uformelle arbeids- og skolesøkningsstrategier fordeler seg innenfor de gruppene som har foretatt seg noe under førstegangstjenesten.

TABELL 5.19: ARBEIDS- OG SKOLESØKINGSSTRATEGIER BLANT ULIKE GRUPPER FØRSTEGANGSTJENENDE, ETTER ULIKE AKTIVITETER. (%)

	ALLE AKTIVE	ARBEIDS- OG SKOLESØKERE	ARBEIDS- SØKERE	SKOLE- SØKERE
FORMELLE STRATEGIER	4	41	8	-
UFORMELLE STRATEGIER	68	43	63	78
FORMELLE OG UFORMELLE STRATEGIER	27	16	30	22
SUM	99 (552)	100 (91)	101 (330)	100 (167)*

* Her har vi tatt med dem som i tillegg til å søke skoleplass også har kontaktet Undervisningskontoret/VO eller Velferdskontoret.

Blant de rene arbeids- og skolesøkerne er det mest vanlig å benytte seg utelukkende av uformelle strategier. I disse gruppene har mellom to tredjedeler og tre fjerdedeler bare benyttet uformelle arbeids- og skolesøkningsstrategier. Blant dem som både har søkt skoler og arbeid under tjenesten, er det en betraktelig større andel (vel 40%) som benytter formelle strategier (arbeidsformidlingen, Forsvarets egne organer).

Hvilken nytte har så de vernepliktige hatt av kontakten med de formelle jobbsøkningskanalene? Vi vil benytte den oppgitte situasjon umiddelbart etter dimisjon (for det første om man har et arbeidstilbud eller ikke, og for det andre hva man regner som hovedaktiviteten etter dimisjon) som indikasjon på hvor effektive de ulike kanaler har vært til å bidra med å skaffe arbeid. Vi vil se på kontakten med hhv. arbeidskontor og Undervisnings-/Velferdskontor hver for seg. Det kan kanskje være problematisk å skille mellom de to jobbsøkningsstrategiene. Begge kan ses som ledd i den fjernformidling av arbeid som arbeidsmarkedsetaten driver i samarbeid med Forsvaret: Det er målsettingen at det skal være en nær forbindelse mellom de to kanalene. Vi vil likevel her studere effekten av dem hver for seg. Vi ser bort fra dem som hadde skolegang som hovedbeskjeftigelse umiddelbart etter dimisjon, selv om de var i kontakt med arbeidskontoret under tjenesten.

TABELL 5.20: SITUASJON UMIDDELBART ETTER DIMISJON ETTER DIMITTENDENS KONTAKT MED ARBEIDSKONTORET ELLER UNDERVISNINGS-/VELFERDSKONTORET UNDER FØRSTEGANGSTJENESTEN. (%)

SITUASJON UMIDDELBART ETTER DIMISJON	KONTAKTET:	
	ARBEIDSKONTOR	UNDERVISN./VELFERD
I ARBEID	52	66
ARBEIDSLEDIG	48	34
SUM	100 (75)	100 (38)

Vel halvparten av dem som kontaktet arbeidskontoret under førstegangstjenesten, var i arbeid umiddelbart etter dimisjon. Like mange var uten arbeid (hvorav de aller fleste var registrerte arbeidsledige). Kan man så hevde at arbeidskontoret har vært effektive i "ekspederingen" av sine tjenestegjørende klienter, når målsetningen er at ingen skal dimitteres til arbeidsledighet? Her er det kanskje viktig å ha in mente at de som oppsøker arbeidskontoret, nok har hatt eller forventer større problemer på arbeidsmarkedet enn dem som ikke benytter seg av denne jobbsøkingsskanalen. En sammenligning med ledighetsandelen i hele utvalget av dimittender (ca. 10%) kan derfor være misvisende. Det kan derfor være vanskelig å finne et rimelig sammenligningsgrunnlag her. Det kan nemlig tenkes at ennå flere hadde vært arbeidsledige umiddelbart etter dimisjon dersom de ikke hadde kontakten med arbeidskontoret.

En annen indikator på effekten av de formelle jobbsøkingstrategiene kan være å undersøke hvor mange av dem som har benyttet disse strategiene under tjenesten, som fremdeles regner seg som arbeidssøkende. De har da enten ikke fått et arbeidstilbud gjennom disse kanalene eller det tilbudet de har fått, har ikke vært tilfredsstillende. Her fant vi følgende fordeling:

TABELL 5.21: HOVEDAKTIVITET ETTER DIMISJON ETTER DIMITTENDENS KONTAKT MED ARBEIDSKONTORET ELLER UNDERVISNINGS-/VELFERDSKONTORET UNDER FØRSTEGANGSTJENESTEN. (%)

HOVEDAKTIVITET	KONTAKTET:	
	ARBEIDSKONTORET	UNDERVISN./VELFERD
FERIE	9	18
ARBEIDSSØKING	50	18
SKOLESØKING	0	3
ARB.- OG SKOLESØK.	2	8
I ARBEID	34	30
PÅ SKOLE	5	23
SUM	100 (82)	100 (61)

Blant dem som har vært i kontakt med arbeidskontoret på hjemstedet under førstegangstjenesten, er det mer enn halvparten (52%) som fremdeles etter dimisjon regner seg som arbeidssøkende. Hvorvidt disse har fått et tilbud fra arbeidskontoret som de har avslått, er ikke mulig å avgjøre ut fra våre data. En indikasjon på at dette ikke er tilfellet, er det faktum at over 80% av dem som kontaktet arbeidskontoret under tjenesten og som regnet seg som arbeidssøkende etter dimisjon, sier at de da igjen (etter dimisjon) kontaktet arbeidskontoret. Det er også mulig at denne gruppen dimittender (35 personer) har vært klienter hos arbeidsformidlingen i hele denne perioden, men at man ennå ikke har klart å skaffe disse dimittendene en passende jobb.

Vi vil så se nærmere på den gruppen dimittender som ikke foretok seg mht. arbeids- eller skolesøking under førstegangstjenesten. Dersom passivitet under tjenesten disponerer for arbeidsledighet etter dimisjon, må det være viktig å se nærmere på hva grunnen er til at noen er aktive mens andre er passive.

De passive i arbeids- eller skolesøkingssammenheng utgjør 49% av vårt utvalg (526 personer). Hva er grunnen til at de ikke har foretatt seg noe under tjenesten? En nærmere undersøkelse viser at det er svært mange av disse som ikke hadde behov for å søke arbeid eller jobb under tjenesten fordi de allerede hadde fast jobb å gå tilbake til. Tabell 5.22 viser andelen som hadde et tilbud etter dimisjon.

TABELL 5.22: FRAVÆR AV ARBEIDS- OG SKOLESØKING UNDER TJENESTEN, ETTER OM DIMITTENDEN HADDE ARBEID Å GÅ TILBAKE TIL ETTER DIMISJON. (%)

INTET TILBUD	ARBEID Å GÅ TILBAKE TIL	SUM
30	70	100 (526)

Vi ser at det er 30% (156 personer) av dem som unnlot å gjøre noe under dimisjon, som ikke hadde et tilbud å gå til. De fleste (70%) oppga at de hadde jobb å gå tilbake til etter dimisjon og hadde følgelig ingen grunn til å være aktive på dette feltet under tjenesten. Det er altså relativt få som unnlot å aktivisere seg under tjenesten, men som hadde grunn til det pga. manglende visshet om arbeids- eller skoleplass. Fra Forsvarets side kan det være interessant å undersøke om disse utgjør en problemgruppe, i den forstand at det her dreier seg om personer uten tilbud etter dimisjon som burde vært forutseende nok til å engasjere seg i arbeids- eller skolesøking under

førstegangstjenesten.

Ser vi denne andelen i forhold til hele undersøkelsesutvalget, finner vi at det er 14% som unnlot å søke jobb eller skole under tjenesten og som samtidig ikke hadde jobb å gå tilbake til etter tjenesten. Dette er flere enn dem som faktisk ble arbeidsledige etter dimisjon. Dette tyder på at flere i denne potensielle problemgruppen fikk et tilbud etter dimisjon, til tross for at de unnlot å aktivisere seg under tjenesten. Ser vi nærmere på hvilken situasjon disse 156 passive faktisk kom i etter dimisjon, finner vi følgende:

TABELL 5.23: VERNEPLIKTIGE SOM IKKE SØKTE ARBEID ELLER SKOLE UNDER TJENESTEN OG SOM IKKE HADDE ARBEID Å GÅ TILBAKE TIL ETTER DIMISJON, ETTER FAKTISK SITUASJON UMIDDELBART ETTER DIMISJON OG SAMMENLIKNET MED SITUASJONEN TIL HELE UTVALGET AV DIMITTENDER. (%)

SITUASJON ETTER ETTER DIMISJON	PASSIVE UNDER TJENESTEN	ALLE
SKOLE	9	16
ARBEID	62	71
TILTAK		
REG. LEDIG	26	12
SKJULT LEDIG		
SYKMELOD	3	1
UBESVART	1	
	101	100
	(156)	(1101)

Tabellen viser at de som ble arbeidsledige etter dimisjon (her er tatt med både registrert og skjult ledighet), er overrepresentert blant den potensielle problemgruppen i forhold til i utvalget som helhet. Hele 26% i denne gruppen regnet seg som arbeidsledige etter dimisjon mot 12% i hele utvalget. Likevel utgjør de arbeidsledige i denne passiv gruppen bare 29% av alle dem som regnet seg som arbeidsledige etter dimisjon. (Vi finner videre at de registrerte ledige blant de passive, utgjør 27% av alle de registrerte ledige i utvalget.) Det synes altså som om passivitet under tjenesten, forutsatt at man ikke har en jobb å gå tilbake til, i en viss grad disponerer til ledighet etter dimisjon.

Hvem er det så som har kontaktet Undervisningskontoret/Voksenopplæringen eller Velferdskontoret? Det er totalt 35 personer som har kontaktet det første kontoret for å få hjelp til søknadsskriving mm. til arbeid eller skole og like mange som har kontaktet Velferdskontoret i samme ærend. De som søkte skoler under førstegangstjenesten, utgjør en stor andel av dem som har

vært innom ett av de to kontorene: 60% av dem som kontaktet Velferdskontoret, søkte samtidig skoler; tilsvarende andel for Undervisningskontoret/Voksenopplæringen var 57%. Dette kan tyde på at de to kontorene i særlig når skolesøkerne, i mindre grad jobbsøkerne.

DE ARBEIDSLEDIGES AKTIVITET UNDER FØRSTEGANGSTJENESTEN

Vi vil så se nærmere på hva som kjennetegner de arbeidsledige etter dimisjon i aktivitetssammenheng. Er det slik at de som ble arbeidsledige (registrert eller på arbeidsmarkedstiltak), i mindre grad enn andre aktiviserte seg med tanke på arbeids- og skolesøking? Har de benyttet andre arbeids- og skolesøkingstrategier enn dem som fikk et tilbud etter dimisjon? Det er totalt 111 personer som oppgir at de var registrert som arbeidsledige umiddelbart etter dimisjon, mens 934 var i arbeid eller under utdanning. Lager vi en tabell for hver av de to gruppene, får vi følgende:

TABELL 5.24: ARBEIDS- OG SKOLESØKINGSSTRATEGIER UNDER FØRSTEGANGSTJENESTEN ETTER AKTIVITET (I ARBEID/UNDER UTDANNELSE ELLER ARBEIDSLØS/PÅ TILTAK) ETTER DIMISJON. (%)

	I ARBEID/ UNDER UTDANNELSE	ARBEIDSLØS/ PÅ TILTAK
FORMELLE STRATEGIER	5	11
UFORMELLE STRATEGIER	22	25
FORMELLE OG UFORMELLE STRATEGIER	8	29
BARE SKOLESØKING	13	5
INGENTING	51	31
SUM	99 (934)	101 (111)

Tabell 5.24 viser at det er atskillig færre av gruppen arbeidsledige etter dimisjon som unnlot å gjøre noe under tjenesten, enn dem som fikk et tilbud. Det synes altså ikke som om de arbeidsledige som gruppe betraktet, har vært mer passive enn andre, snarer tvert imot. Det er 20% flere av de arbeidsledige som har aktivisert seg under tjenesten enn dem som fikk et arbeids-/skoletilbud. Endel flere av de arbeidsledige enn de andre har også benyttet formelle jobbsøkingstrategier, men her er forskjellene så små at de knapt er kommenterbare. Ser vi derimot formelle og uformelle strategier i sammenheng, viser det seg at de arbeidsledige i langt større grad enn de andre (i 40% av tilfellene, mot 13% for de andre) har benyttet slike kombinasjonsstrategier. Dette er trolig uttrykk for at mange av dem som faktisk ble arbeidsledige, også forventet det og derfor tok i bruk et vidt spekter av strategier. Av tabellen fremgår det dessuten at vel 30% av de ledige unnlot

å aktivisere seg under tjenesten, mens vel 70% var aktive. Dette viser at de fleste av de ledige hadde forsøkt å gjøre noe for å motvirke en fremtidig situasjon som arbeidsledige. Vi kan altså skille gruppen ledige i aktive og passive etter hvorvidt de har aktivisert seg i arbeids- eller skolesøking under førstegangstjenesten.

Ser vi hvordan de ledige fordeler seg på ulike aktivitetsstrategier, i likhet med oppstillingen i tabell 5.18, finner vi følgende:

TABELL 5.25: DE LEDIGES OG DE AKTIVE LEDIGES ARBEIDS- OG SKOLESØKINGS-STRATEGIER UNDER FØRSTEGANGSTJENESTEN. (%)

		ALLE LEDIGE	AKTIVE LEDIGE
FORMELL ARBEIDS-/ SKOLE- SØKING	KONTAKTET ARBEIDSKONTORET	30	42
	KONTAKTET UNDERVISNINGSKONTORET	5	8
	KONTAKTET VELFERDSKONTORET	5	8
	FIKK VELFERDSPERMISJON (UBETALT)	4	5
	FIKK VELFERDSPERMISJON (BETALT)	1	1
UFORMELL ARBEIDS-/ SKOLE- SØKING	SØKTE LEDIGE STILLINGER	34	48
	ANNONSERTE SELV	2	3
	KONTAKTET ARBEIDSGIVER/BEDRIFTER	18	25
	SØKTE ARBEID GJENNOM FAMILIE/KJENTE	18	25
	SØKTE SKOLER	15	22
ANNET/HADDE IKKE BEHOV		5	6
GJORDE INGENTING		29	-
		(N=111)	(N=79)

Tabell 5.25 er satt opp på samme måte som tabell 5.18. Hver av aktivitetenene telles for seg, slik at f.eks. strategi 1 i første kolonne (arbeidsledige som kontaktet arbeidskontoret) leses: 30% av alle de arbeidsledige kontaktet arbeidskontoret, 70% gjorde det ikke; strategi 2: 5% kontaktet Undervisningskontoret, 95% gjorde det ikke, osv.

Tabellen viser at de ledige har en mye høyere aktiviseringandel enn gjennomsnittet blant dimittendene (tab. 5.18). Andelen som ikke gjør noe, er dessuten atskillig lavere (ca. 30%) enn for alle dimittendene sett samlet (ca. 50%, se figur 5.1). Tre av ti ledige kontaktet arbeidskontoret i løpet av tjenestetiden og en tredjedel søkte ledige stillinger. På de aller fleste strategiene har de ledige vært mer aktive enn alle dimittendene samlet sett.

Ser vi så bort fra den gruppen ledige som ikke aktiviserer seg (de passive ledige) og som bidrar til å trekke aktivitetsnivået ned når vi ser aktiviteten blant de ledige samlet (kolonne 1 i tabell 5.25), ser vi at de aktive

ledige (kolonne 2 i tabell 5.25) er svært aktive: Mer enn fire av ti har tatt kontakt med arbeidskontoret på hjemstedet, dvs. gjort bruk av en formell jobbsøkingsskanal, mens tilsvarende andel for alle dimittendene sett under ett var en av ti. Videre har halvparten av de aktive ledige søkt ledige stillinger i løpet av tjenestetiden. Til tross for denne sterke aktiviteten har de altså ikke klart å skaffe seg en jobb.

Dette tyder for det første på at jobb- og skolesøkningsaktivitet i seg selv ikke er en garanti for at man får et tilbud etter dimisjon. Selv meget sterk aktivitet fører ikke til det ønskede resultat. For det andre synes funnene over å peke i retning av en polarisering i gruppen arbeidsledige: På den ene siden (70%) finner vi en gruppe som er svært aktive for å unngå en situasjon som arbeidsledig etter dimisjon, på den annen side finner vi en mindre gruppe (30%) som ikke gjør noe.

Hva kan det skyldes at flesteparten av de ledige var så aktive under første-gangstjenesten? Hadde flere i denne gruppen forventninger om arbeidsledighet etter dimisjon enn blant de passive ledige? Hadde flere i denne gruppen erfart arbeidsledighet tidligere og var derfor mer motivert for å gjøre noe slik at denne situasjonen ikke skulle gjenta seg? Er det i det hele tatt mulig å finne en grunn til at noen av de ledige viste et så sterkt engasjement, mens andre unnlot å gjøre noe?

Vi har ikke vært i stand til å finne faktorer som kan forklare denne forskjellen i aktivitetsnivå. De har samme forventning om ledighet som de passive ledige; de trivdes i det militære omtrent like godt som de passive ledige. Det er imidlertid noe færre i den aktive gruppen som har opplevd ledighetsperioder tidligere enn i den passive. Dette kunne tyde på opplevelse av ledighetsperioder tidligere i livet ikke bidrar positivt til egenaktivitet. Kan det tvert imot tenkes at de som har opplevd arbeidsledighet tidligere, resignerer i forhold til fremtidig arbeidssituasjon? Eller er det rett og slett slik at man blant de passive ledige finner en gruppe ungdom som er lite opptatt av fremtidig livssituasjon og som derfor utgjør "den harde kjernen" blant dem som blir arbeidsledige? Denne gruppen tilsvarende ca. 3% av hele undersøkelsesutvalget. Er det rimelig å konkludere med at vi her har funnet frem til en gruppe ungdom som særlig lett rammes av arbeidsledighet? Ser vi hele gruppen ledige under ett, kommer relativt flere fra de fem nordligste fylkene (som ofte har store problemer på arbeidsmarkedet) enn den gjennomsnittlige regionale fordelingen i hele utvalget. Men dette

gjelder begge gruppene ledige. Gruppene er også like med hensyn til utdanningsbakgrunn; de skiller seg her dessuten ikke fra fordelingen i hele utvalget.

Det er altså vanskelig på grunnlag av vårt materiale å komme med bastante konklusjoner om hva som skiller de aktive ledige fra de passive. Det er imidlertid lite som tyder på at de er særlig kresne i valg av arbeid når de først får et tilbud. Av de passive ledige som fikk et tilbud fra arbeidskontoret etter dimisjon (vel 50% av de passive ledige), var det nesten 8 av 10 som tok jobben. Av dem som fikk et tilbud på annen måte, tok to tredjedeler i mot jobben. Nesten 30% av de passive ledige sa nei til et jobbtilbud.

Hva kan så grunnen være til at de aktive ledige, på tross av sin høye aktivitet, likevel ikke klarte å skaffe seg jobb etter dimisjon? Dreier det seg her om en gruppe ungdom som vel tenker på sin fremtidige livssituasjon, men som, når det kommer til stykket, ikke tar imot de jobbtilbud de blir tilbudt? Heller ikke for denne gruppen finner vi grunnlag for karakteristikken "kresen": Av dem som fikk et tilbud fra arbeidskontoret etter dimisjon, tok vel halvparten imot tilbudet. Av dem som søkte jobb på annen måte, tok hele 9 av 10 i mot jobben. Bare 20% av de aktive ledige sa nei til et jobbtilbud. (I avsnitt 5.5 kommer vi nærmere tilbake til begrunnelsene for å si nei til jobbtilbud.)

Det har altså ikke latt seg gjøre å forklare hvorfor noen er svært aktive mens andre er passive under militærtjenesten og likevel ender opp uten arbeidstilbud etter dimisjon. Det er imidlertid interessant å merke seg denne forskjellen og dessuten at sterk aktivitet ikke alltid fører frem. Trolig er det forhold utenfor den enkeltes handlingsrom som spiller inn, f.eks. om man bor i et strøk med store sysselsettingsproblemer.

INFORMASJONSTILTAKENES BETYDNING FOR ARBEIDS- OG SKOLESØKING

Vi så i avsnitt 5.2 (tabell 5.1) at vel halvparten av dimitundene mente at de hadde fått informasjon om arbeids- og utdanningsmuligheter under førstegangstjenesten. Ganske mange (vel en av ti) var usikre på om de hadde motatt slik informasjon, men 4 av ti mente positivt at de ikke hadde fått informasjon, til tross for at denne informasjonen er obligatorisk. Vi har vært

interessert i å finne ut om Forsvarets informasjonstiltak bidrar til at dimittendene retter oppmerksomheten mot situasjonen etter dimisjon, om tiltaket mao. bidrar til økt arbeids- og skolesøking blant dem som mottar informasjonen. En hypotese om informasjonstiltakenes virkning kunne nemlig være at de fører til økt beredskap blant dimittendene for å sikre at de har noe å gå til etter dimisjon. I tabell 5.26 gir vi en oversikt over informasjonstiltakenes betydning for arbeids- og skolesøkingsberedskapen. Vi skiller her mellom dem som hevder at de har og dem som ikke har mottatt den aktuelle informasjonen.

TABELL 5.26: ARBEIDS- OG SKOLESØKING UNDER FØRSTEGANGSTJENESTEN, ETTER OM DIMITTENDENE HAR MOTTATT INFORMASJON OM ARBEIDS- OG UTDANNINGSMULIGHETER. (%)

		FIKK INF.	FIKK IKKE INF.
FORMELL ARBEIDS- OG SKOLE- SØKING	KONTAKTET ARBEIDSKONTORET	9	6
	KONTAKTET UNDERVISNINGSKONTORET	4	3
	KONTAKTET VELFERDSKONTORET	4	3
	FIKK VELFERDSPERMISJON (UBETALT)	4	6
	FIKK VELFERDSPERMISJON (BETALT)	1	..
UFORMELL ARBEIDS- OG SKOLE- SØKING	SØKTE LEDIGE STILLINGER	17	19
	ANNONSERTE SELV	2	2
	KONTAKTET ARBEIDSGIVERE/BEDRIFTER	16	18
	SØKTE ARBEID GJENNOM FAMILIE/KJENTE	11	10
	SØKTE SKOLER	17	25
	ANNET/HADDE IKKE BEHOV	33	27
	GJORDE INGENTING	28	23
		(N=524)	(N=440)

Vi ser at det ikke er noen forskjell i arbeidssøkingsatferd for de to gruppene; de som har fått og de som ikke har fått informasjon om arbeids- og utdanningsmuligheter etter førstegangstjenesten har i samme grad søkt om arbeid, og profilen i arbeidssøkingsatferden er også parallell for de to gruppene. Det betyr altså at vår hypotese om informasjonsaktivitetenes innflytelse på arbeidssøkingsatferden ikke holdt. Den eneste statistisk signifikante forskjellen i tabellen finner vi blant skolesøkerne. Her viser det seg at det er flere skolesøkere blant dem som hevder at de ikke har mottatt den aktuelle informasjonen enn dem som har mottatt slik informasjon. En mulig tolkning av dette funnet er at mange av skolesøkerne ikke har vært særlig motivert for å motta informasjon fordi de allerede hadde fremtidsplanene klare (f.eks. ved at de visste at de ville komme inn på de skoler de søkte). Det kan derfor være at mange av skolesøkerne enten ikke husker om de har mottatt informasjon (det angikk likevel ikke dem), eller de var ikke tilstede da informasjon ble gitt. Uansett tyder vårt funn på at Forsvarets

egen aktivitet spiller liten rolle for å stimulere de vernepliktige til arbeids- og skolesøking under førstegangstjenesten.

5.5 ARBEIDSSØKINGSSTRATEGIER ETTER DIMISJON

I avsnitt 5.4 laget vi en oversikt over de jobb- og skolesøkningsstrategier de vernepliktige benyttet i løpet av tjenestetiden. I dette avsnittet vil vi ta for oss jobbsøkingen etter dimisjon. Først presenterer vi imidlertid en oversikt over hva hver enkelt foretok seg umiddelbart etter dimisjon.

TABELL 5.27: DIMITTENDENES SITUASJON RETT ETTER DIMISJON. (%)

TOK FERIE	SØKTE ARBEID	SØKTE SKOLE	SØKTE ARBEID & SKOLE	BEG. I ARBEID	BEG. PÅ SKOLE	UBESV.	SUM
15	19	1	2	53	11	1	100 (1101)

Vi ser at over halvparten (53%) begynte i arbeid rett etter dimisjon, mens 11% begynte på skole; det var altså vel to tredjedeler som hadde et tilbud å gå til umiddelbart etter dimisjon.

20% var i en søkerfase, hvorav de fleste søkte jobb. De 15% som hevder at de tok ferie umiddelbart etter dimisjon, tar vi nærmere for oss i kapittel 3 om arbeidsløshet: I denne gruppen skjuler det seg trolig endel uregistrerte arbeidsløse.

Her vil vi se nærmere på arbeidssøkergruppen, som utgjør 21% i tabellen over (det dreier seg om 219 personer; to ubesvarte svar er tatt ut). Blant arbeidssøkergruppen bar det imidlertid ikke alle som regnet seg som arbeidsledige; endel hadde muligheter for jobb- eller skoleplass, men søkte likevel ny jobb. Vel halvparten av arbeidssøkerne regnet seg som arbeidsledige.

For hele arbeidssøkergruppen sett under ett har vi laget en tabell tilsvarende tabell 5.18 i avsnitt 5.4, som angir de mest utbredte jobbsøkningsstrategiene.

TABELL 5.28: ARBEIDSSØKINGSSTRATEGIER ETTER DIMISJON. (%)

		JA	NEI	SUM	
FORMELL					
ARBEIDS-	KONTAKTET ARBEIDSKONTOR	53	47	100	(219)
SØKING					
UFORMELL	ANNONSERTE SELV	4	96	100	(219)
ARBEIDS-	SVARTE PÅ ANNONSER	47	53	100	(219)
SØKING	KONTAKTET BEDRIFTER	51	49	100	(219)
	SØKTE GJENNOM FAMILIE/KJENTE	30	70	100	(219)
ANNET		2	98	100	(219)

* Ubesvarte svar er tatt ut (2 pers.).

Av tabell 5.28 ser vi at det var tre jobbsøkningsstrategier som var særlig utbredt blant dem som søkte jobb umiddelbart etter dimisjon: Kontakt med arbeidskontoret, svare på annonser og kontakte bedrifter.

Ser vi så hvordan jobbsøkningsstrategiene etter dimisjon fordeler seg på kombinasjoner av søkningsstrategier, finner vi følgende:

TABELL 5.29: ARBEIDSSØKINGSSTRATEGIER ETTER DIMISJON, ETTER STRATEGIENES TYPE. (%)

	ARBEIDSSØKING ETTER DIMISJON
FORMELL STRATEGI (ARBEIDSKONTOR)	13
UFORMELLE STRATEGIER	47
FORMELLE OG UFORMELLE STRATEGIER	40
SUM	101 (219)

Vi kan sammenligne tabell 5.29 med tabell 5.19, som gir en oversikt over jobbsøkningsstrategier under militærtjenesten. En slik sammenligning viser at tilbøyeligheten til bare å benytte formelle jobbsøkningsstrategier, er omtrent den samme for dem som søkte arbeid etter dimisjon som for dem som søkte jobb under tjenesten. Det er ca. 10% som benytter denne strategien. Det er derimot atskillig færre (vel 15% forskjell) som bare benyttet seg av uformelle jobbsøkningsstrategier etter militærtjenesten, mens det er tilsvarende flere som kombinerer formelle og uformelle jobbsøkningsstrategier. Dette funnet kan tyde på at situasjonen som jobbsøker, og spesielt arbeidsledig, etter dimisjon, fremstår som mer alvorlig for dem det gjelder enn at man ikke har klart å skaffe seg arbeid eller skoleplass under militærtjenesten. Man stoler mao. ikke lenger fullt så mye på de uformelle kanalene; kanskje har man allerede forsøkt disse i løpet av militærtjenesten, uten resultat.

Det finnes imidlertid en annen og mer nærliggende tolkning av funnet over: Regelen om at dimittender automatisk får rett til arbeidsledighetstrygd (etter en beregnet grunnlønn på kr. 84.000), motiverer nok mange som ellers ikke ville oppsøkt arbeidskontoret, til nettopp å benytte denne jobbsøkningskanalen. Får man ikke et tilbud om arbeid her, kan man i det minste få et livsgrunnlag i form av arbeidsledighetstrygd.

Vi har vært spesielt opptatt av å undersøke hvilket utbytte de arbeidsledige har hatt av sin kontakt med arbeidskontoret. Det er hele 39% av de registrerte arbeidsledige (43 personer) som oppgir at de fikk en jobb gjennom arbeidskontoret. Dette er en mye høyere andel enn Arbeidsdirektoratet selv rapporterte for hhv. oktober 1985 og april 1986: Ifølge direktoratets måling var det hhv. 12% og 20% av de arbeidsløse dimittendene som fikk et tilbud. Hva kan så grunnen være til at vår andel er så mye større? En mulig tolkning kan være at arbeidskontorene måler effekten av sine tiltak så tidlig i ledighetsperioden at ikke alle som faktisk får et tilbud om arbeid, kommer med. I kapittel 3 om arbeidsledighet viser vi at dersom måletidspunktet settes til 1-2 måneder etter dimisjon, får vi resultater som ligger nær opp til Arbeidsdirektoratets.

Hvor mange av de arbeidsløse dimittendene tok så imot tilbudet fra arbeidskontoret? Vi finner at 63% (27 personer) av dem som fikk et tilbud, også godtok arbeidstilbudet. Det var altså 14 personer som unnlot å ta imot tilbudet fra arbeidskontoret. Hovedbegrunnelsen for ikke å ta imot tilbudet varierer, men her er det intet klart mønster: Halvparten av de 14 personer oppgir "andre grunner" enn dem som angis i spørreskjemaet.

LITTERATURLISTE

- Amundsen, Herdis Thorén, "Utvalgsundersøkelser. Det elementære teoretiske grunnlaget. Oslo/Bergen/Tromsø 1978.
- 1978
- Arbeidsdirektoratet, "Etterundersøkelse blant soldater som gjennomgikk arbeidsmarkedskurs høsten 1984 og som ble dimittert i januar 1985", A-dir., 15. okt. 1985.
- 1985
- Arbeidsdirektoratet, "Arbeidsmarkedsstatistikk", 5/87.
- 1987
- Bivand, Roger og Roger Jøsevoll, "Jernverket og Rana", Nordlandsforskning 1984.
- 1984
- Bordieu, Pierre, "The Social Space and the Genesis of Groups", Theory and Society, vol. 14, nr. 6, nov. 1985.
- 1985
- Borgen, Svein Ole, Jens B. Grøgaard og Roger Jøsevoll, "Arbeidsledighet og levekår i Ranasamfunnet. En analyse av arbeidsledighetens konsekvenser med vekt på perioden 1975-1984", FAFO 1985.
- 1985
- Borgen Svein Ole og Jens B. Grøgaard, "Rana i arbeid. Omstilling og levekår", FAFO 1986.
- 1986
- Colbjørnsen, Tom, "Sysselsettingsproblemer. Påtvunget eller selvvalgt", Universitetsforlaget 1982.
- 1982
- Dølvik, Jon Erik, "Utdannelse, kvalifikasjoner og arbeid" Magistergradsavhandling, FAFO 1985.
- 1985
- Elster, Jon, "Ulysses and the sirens", Cambridge 1979.
- 1979
- Forsvarets Overkommando, "Direktiv for Forsvarets arbeide med arbeidsformidling for vernepliktige", FO. (stensil)

- Gambetta, Diego, "Were they pushed or did they jump?",
1982 Ph.D., Cambridge 1982.
- Grøgaard, Jens B., "Estimering av ledighet blant vernepliktige.
1987A Diskusjon av utvalgsproblemer", Arbeidsnotat,
FAFO 1987.
- Grøgaard, Jens B., "Voksenopplæringen i Forsvaret", FAFO 1987.
1987B
- Halvorsen, Knut, "Utstøting som forklaring på sanering av arbeids-
1980 kraft" i Halvorsen (red.), "Arbeid og sysselset-
ting foran 80-åra", Pax 1980.
- Hanisch, Ted, (red.) "Søkelys på arbeidsmarkedet", 84:1
1984 Institutt for samfunnsforskning.
- Hanisch, Ted, (red.) "Søkelys på arbeidsmarkedet" 85:1
1985 Institutt for samfunnsforskning.
- Hellevik, Ottar, "Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap",
1977 Universitetsforlaget 1977.
- Hellevik, Ottar, "Kasusalanalyse av krystabeller",
1980 Universitetsforlaget 1980.
- Jahoda, Lazarsfeld og Zeisel, "Marienthal", Chicago 1971.
1971
- Kalton, Graham, "Introduction to survey sampling". Sage University
1983 Paper 35, i serien Quantitative Applications in
the Social Sciences, Sage University 1983.
- Karlsson, Gøsta, "Arbeid for de unge", Det Europeiske Fagforenings-
1984 institutt (DEFI), Info 10, Brussel 1984.

Kgl. res. av 25. mai 1983.

- Kolberg, Jon Eivind, "Hvorfor kom så mange på trygd - og flere enn man
1976 forventet? Om årsaker til uførhet", Tromsø/Oslo
1976.
- Lafferty, Knutsen, "Yrke som variabel - ...", arbeidsnotat nr. 6 til
prosjektet "Demokrati i Norge: Deltagelse og grunnverdier"
(stensil)
Nordland fylkeskommune, "Beredskapsplan mot arbeidsledighet for 1985".
1985
- OECD, "Youth Unemployment. The Causes and Consequences",
1980 OECD, Paris 1980.
- Ot. prp. nr. 18 (1973-74)
- Risanger, Otto, "Arbeidsløses ABC", Spangereid 1984.
1984
- Solberg, Mona, "Alder og trengsel på arbeidsmarkedet" i
1984 Tidsskrift for samfunnsforskning, Bd. 25, 1985.
- Statistisk Sentralbyrå, "Statistisk ukehefte", nr. 19, 1982
1982-1987 "Statistisk ukehefte", nr. 43, 1985
"Statistisk ukehefte", nr. 41, 1986
"Statistisk ukehefte", nr. 29, 1987
- Statistisk Sentralbyrå, "Standard for inndeling etter sosioøkonomisk status"
- Statistisk Sentralbyrå, "Standard for kommuneklassifisering"
- St. mld. nr. 44 (1974-75)
- Svensson, R., "Arbeidsmarkedet for ungdom", i Thomas Haaland
1984 (red.), "Ung og arbeidsløs", Oslo 1984.

SPØRSMALENE BESVARES VED Å SETTE KRYSS I RUTEN FOR RIKTIG SVARALTERNATIV, ELLER VED Å SKRIVE PÅ PRIKKET LINJE.

1. HVILKEN FORSVARSGREN
TJENESTEGJORDE DU I?

- ☐ HÆREN
☐ SJØFORSVARET
☐ LUFTFORSVARET

2. NÅR MØTTE DU TIL FØRSTEGANGS-
TJENESTE?

(SETT KRYSS I RUTEN FOR
RIKTIG TIDSPUNKT)

- ☐ JULI/AUGUST
☐ OKTOBER
☐ JANUAR
☐ APRIL/MAI

3. HVOR LANG MILITÆRTJENESTE HADDE DU?

(SELV OM DU DIMITTERTE FØR TIDEN,
ØNSKER VI AT DU OPPGIR NORMAL
TJENESTETID, DVS. HVOR LENGE DU
VILLE VÆRT INNE I MILITÆRET OM DU
HADDE GÅTT TIDEN UT)

- ☐ 12 MANEDER
☐ 15 MANEDER

4. DIMITTERTE DU FØR TIDEN?

JA NEI

☐	☐
--------------------------	--------------------------

→ HVIS JA. HVORFOR DIMITTERTE DU
DU FØR TIDEN?

- ☐ PGA. ARBEID
☐ PGA. SKOLE
☐ ANDRE GRUNNER

NOEN SPØRSMÅL OM
BAKGRUNNEN DIN.

5. NÅR ER DU FØDT?

(OPPGI FØDSELSÅR)

1	9		
---	---	--	--

6. HVILKEN KOMMUNE VOKSTE DU OPP I?

(HVIS DU HAR FLYTTET MYE GJENNOM
OPPVEKSTEN, ØNSKER VI AT DU SKRIVER
NAVNET PÅ DEN KOMMUNEN DU SELV
REGNER SOM DIN OPPVEKSTKOMMUNE)

.....

7A. HVA ER DIN FARs NAVÆRENDE YRKE?

(HVIS DIN FAR ER TRYGDET ELLER ER
AVGÅTT VED DØDEN, ØNSKER VI AT DU
OPPGIR HANS TIDLIGERE HOVEDYRKE)

.....

7B. HVA ER DIN MORs NAVÆRENDE YRKE?

(HVIS DIN MOR ER TRYGDET ELLER ER
AVGÅTT VED DØDEN, ØNSKER VI AT DU
OPPGIR HENNES TIDLIGERE HOVEDYRKE)

.....

8. HVA VAR DIN SIVILE STATUS
VED DIMISJON?

- ☐ ENSLIG
☐ GIFT
☐ SAMBOENDE
☐ SKILT
☐ ENKEMANN

9. FORSØRGER DU BARN, EKTEFELLE/SAMBOER
ELLER ANDRE?

(SETT KRYSS I DEN RUTEN SOM PASSER FOR
HVERT AV DE FIRE ALTERNATIVENE FOR SEG.
BESVAR ALTSÅ BADE A,B,C OG D)

BARN?

EKTEFELLE?

JA NEI

JA NEI

A ☐ ☐

B ☐ ☐

SAMBOER?

ANDRE?

JA NEI

JA NEI

C ☐ ☐

D ☐ ☐

NÅ FØLGER NOEN SPØRSMÅL
OM SKOLEGANG OG YRKES-
PRAKSIS FØR FØRSTE-
GANGSTJENESTEN.

10. HVA VAR DIN HØYESTE AVSLUTTEDE
UTDANNING LIKE FØR DU BLE INNKALT
TIL MILITÆRTJENESTE?

(HVIS FLERE AV SVARALTERNATIVENE ER
DEKKENDE, SETT KRYSS VED FLERE OG SETT
I TILLEGG ET 1-TALL UTEFØR DEN RUTEN
SOM PASSER BEST)

- ☐ IKKE AVSLUTTET UNGDOMSSKOLE
☐ FULLFØRT 9- ELLER 10-KLASSE I
UNGDOMSSKOLEN
☐ 1. KLASSE I VIDEREGAENDE
SKOLE (også handelsskole),
HVILKEN LINJE ?
.....
☐ 2. KLASSE I VIDEREGAENDE
SKOLE, HVILKEN LINJE ?
.....
☐ 3. KLASSE I VIDEREGAENDE
SKOLE, HVILKEN LINJE ?
.....
☐ LÆRLING, HVILKET FAG?
.....
☐ HØYSKOLE/UNIVERSITET
HVILKEN FAGKRETS?
.....
☐ ANNET (f.eks. yrkesrettede kurs,
arbeidsmarkedskurs osv.)
.....

DE SOM IKKE HAR GÅTT I VIDEREGAENDE SKOLE
HOPPER TIL SPØRSMÅL 12. DE SOM HAR GÅTT I
VIDEREGAENDE SKOLE BESVARER SPØRSMÅL 11A
OG 11B.

MANGE VELGER Å TA FLERE LINJER ELLER
STUDIERETNINGER I VIDEREGAENDE SKOLE.
ELLER BRUKER F.EKS. VIDEREGAENDE SOM
INNFALLSPORT TIL LÆRLINGEKONTRAKT
ELLER ARBEID. MANGE MÅ OGSÅ VENTE ET
ÅR ELLER MER PÅ OPPTAK TIL 1..2. ELLER
3. KLASSE FORDI DET ER FOR FÅ ELEV-
PLASSER VED DEN LINJEN ELLER STUDIE-
RETNINGEN DE HAR VALGT.

11A. HAR DU GÅTT PÅ FLERE LINJER ELLER
STUDIERETNINGER I VIDEREGAENDE
SKOLE?

JA NEI

--	--

→ HVIS JA. HVILKE LINJER
KOMBINERTE DU?

.....
.....

11B. MÅTTE DU VENTE ET ÅR (ELLER MER) FORDI
DET VAR FOR FÅ ELEVPLASSER PÅ NESTE
KLASSETRINN VED DEN LINJEN ELLER STUDIE-
RETNINGEN DU HELST VILLE GÅ PÅ?

JA NEI

--	--

→ HVIS JA. HVA FORETOK DU DEG I VENTETIDEN?

- ☐ FIKK FAST JOBB
- ☐ FIKK MIDLERTIDIG JOBB
- ☐ FIKK LÆRLINGEKONTRAKT
- ☐ FIKK PASS PÅ TILTAK
- ☐ VAR ARBEIDSLEDIG
- ☐ ANNET, NEMLIG

.....

12. HAR DU PLANER OM VIDERE UTDANNING?

JA NEI VET
IKKE

--	--	--

→ HVIS JA. HVA SLAGS UTDANNING HAR
DU TENKT DEG?

(DU KAN GJERNE ANGI FLERE ALTERNATIVER)

- ☐ FULLFØRE UNGDOMSSKOLEN
- ☐ TA 2-ÅRIG GRUNNKURS I
VIDEREGAENDE SKOLE
- ☐ TA 3-ÅRIG VIDEREGAENDE
SKOLE
- ☐ BLI LÆRLING/TA FAGBREV
- ☐ STUDERE VED HØYSKOLE
ELLER UNIVERSITET
- ☐ ANNET, NEMLIG

.....

13. HVA SLAGS TILKNYTNING TIL ARBEIDSLIVET HADDE DU FØR FØRSTEGANGSTJENESTEN?

(VI TENKER PÅ ALLE TYPER INNTEKTSGIVENDE ARBEID. KRYSS AV FLERE RUTER HVIS DET PASSER. SETT I TILLEGG ET 1-TALL UTENFOR DEN RUTEN SOM PASSER BEST)

- ☐ INGEN
- ☐ DIVERSE SOMMERJOBBER VED SIDEN AV SKOLEGANG
- ☐ ARBEIDET EN ELLER FLERE DAGER I UKA MENS JEG GIKK PÅ SKOLE, HVA SLAGS ARBEID?
-
- ☐ VAR I FULLT ARBEID (både heltid og deltid), HVA SLAGS ARBEID?
-
- ☐ HADDE ARBEID PÅ SYSSELSETTINGS-TILTAK (Rettdalsplass, enkelt-arbeidsplass osv.), HVA SLAGS ARBEID?
-
- ☐ ANNET (f.eks. strøjobber), NEMLIG
-

14. DERSOM DU HAR VÆRT YRKESAKTIV FØR FØRSTEGANGSTJENESTEN. KAN DU ANGI SAMLET YRKESERFARING ETTER UNGDOMSSKOLEN I ANTALL ÅR OG MÅNEDER?
(BARE CA. TALL)

ÅR MÅNEDER

15. HAR DU VÆRT ARBEIDSLEDIG ELLER PERMITTERT FØR MILITÆRTJENESTEN?

JA NEI

→ HVIS JA. KAN DU ANGI SAMLET LEDIGHETS-PERIODE/PERMITTERINGSPERIODE I ANTALL UKER OG MÅNEDER OG ÅR?
(BARE CA. TALL)

ÅR MÅNEDER UKER

16. HAR DU GJENNØRFØRT ARBEIDSMARKEDSKURS FØR MILITÆRTJENESTEN?

JA NEI

→ HVIS JA. HVA SLAGS KURS. OG HVOR LANG VARIGHET HADDE KURSET(ENE)?
(BARE CA. TALL)

ARBEIDSMARKEDS-KURS :

VARIGHET:

17. HVA VAR DIN ARBEIDS- ELLER SKOLESITUASJON LIKE FØR DU BLE INNKALT TIL MILITÆRTJENESTE?

- ☐ FAST JOBB
- ☐ MIDLERTIDIG JOBB (også strøjobb)
- ☐ ARBEIDSLEDIG/PERMITTERT, VAR DU REGISTRERT ARBEIDSLEDIG?

JA NEI

- ☐ SKOLEELEV/UNDER UTDANNING
- ☐ ANNET, NEMLIG
-

18. HVIS DU HADDE FAST ARBEID FØR
INNKALLING TIL MILITÆRTJENESTEN, FIKK
DU TILBAKE DETTE ARBEIDET ETTER DIMISJON?

JA NEI

☐	☐
--------------------------	--------------------------

→ HVIS NEI, ØNSKET DU (GJORDE DU FØRSØK
PÅ) Å FÅ DENNE JOBBEN TILBAKE?

JA NEI

☐	☐
--------------------------	--------------------------

19. HVILKE FORHOLD VED EN JOBB LEGGER DU STØRST VEKT PÅ?

(BESVAR SPØRSMÅLET VED Å SETTE ET 1-TALL I PARENTESEN UTENFOR DET
VIKTIGSTE FORHOLDET ELLER JOBBASPEKTET, ET 2-TALL I PARENTESEN
UTENFOR DET NEST VIKTIGSTE FORHOLDET, ET 3-TALL UTENFOR DET TREDJE
VIKTIGSTE FORHOLDET OSV.)

- () DET MÅ VÆRE FAST JOBB
- () DET MÅ VÆRE HELDAGSJOBB
- () DET MÅ VÆRE MULIGHETER FOR OPPRYKK OG GOD LØNN
- () ARBEIDET MÅ SVARE TIL MINE INTERESSER OG KUNNSKAPER
- () ARBEIDET MÅ GI ANSEELSE
- () ARBEIDET MÅ VÆRE NÆR HJEMMET (Pendleravstand mm.)
- () DET MÅ VÆRE STOR SELVSTENDIGHET I ARBEIDET
- () ARBEIDET MÅ VÆRE UTFORDRENDE OG LÆRERIKT
- () ANNET , NEMLIG

:.....

20. HVORDAN VURDERER DU NYTTEN AV ARBEIDSMARKEDSKURSENE SOM
ARBEIDSFORMIDLINGEN GJENNØRFØRER?

(BESVAR SPØRSMÅLET VED Å ERKLÆRE DEG HELT ENIG ELLER DELVIS ENIG ELLER
DELVIS UENIG, ELLER HELT UENIG OSV. I PÅSTANDENE NEDENFOR)

	HELT ENIG	DELVIS ENIG	DELVIS UENIG	HELT UENIG	HAR INGEN BESTENT OPPFATNING
"Arbeidsmarkedskursene er ren oppbevaring av arbeids- søkere fordi de har liten betydning når du søker arbeid etter fullført kurs"	☐	☐	☐	☐	☐
"Arbeidsmarkedskursene er et bra tilbud til arbeids- søkere fordi de øker mulig- hetene til å få jobb etter fullført kurs"	☐	☐	☐	☐	☐

**NÅ NOEN SPØRSMÅL OM
REKRUTTSKOLE OG
AVDELINGSPERIODE
UNDER MILITÆRTJENESTEN**

21. HVOR AVTJENTE DU MILITÆRTJENESTEN?
(ANGI TJENESTEDER FOR REKRUTTSKOLE
OG AVDELINGSPERIODE. MED AVDELINGS-
PERIODE MENES TIDEN FRA AVSLUTTET
REKRUTTSKOLE TIL DIMISJON)

TJENESTESTED UNDER
REKRUTTSKOLEN

.....
.....

TJENESTESTED UNDER
AVDELINGSPERIODEN

.....
.....

**22. HVA SLAGS TJENESTESTILLING HADDE DU
ETTER REKRUTTSKOLEN?**
(ANGI STILLINGSBETEGNELSE, EVENTUELT
GI EN KORT BESKRIVELSE AV HVA
STILLINGEN INNEBAR)

.....
.....

23. HVORDAN TRIVDES DU I MILITÆRET?

GODT	MIDDELS	DÅRLIG	VET IKKE
☐	☐	☐	☐

**24. HVORDAN VAR FRITIDSTILBUDET PÅ
TJENESTESTEDET UNDER AVDELINGS-
PERIODEN?**

GODT	MIDDELS	DÅRLIG	VET IKKE
☐	☐	☐	☐

**25A. DELTOK DU I VOKSENOPPLÆRING MENS DU
VAR INNE TIL MILITÆRTJENESTE?**

JA NEI

☐	☐
--------------------------	--------------------------

→ **HVIS JA. HVILKEN TYPE KURS?**
(SETT KRYSS I FLERE RUTER HVIS
DET PASSER)

- ☐ YRKESRETTET KURS ARRANGERT AV
VOKSENOPPLÆRINGEN (f.eks.
sjåførkurs)
- ☐ KOMPETANSEGIVENDE KURS ARRANGERT
AV VOKSENOPPLÆRINGEN (f.eks.
ex.phil.)
- ☐ BREVKURS
- ☐ SKOLE/KURS ARRANGERT
UTENFOR FORSVARET
- ☐ ANDRE KURS

**25B. KAN DU ANGI HVILKE/HVILKET KURS DU
DELTOK PÅ?**

.....
.....

**26. HVORDAN VAR MULIGHETEN TIL Å DELTA I VOKSENOPPLÆRING
(FØLGE UNDERVISNING, TA BREVKURS) I DIN TJENESTESTILLING?
(BESVAR SPØRSMÅLET VED Å TA STILLING TIL DE FIRE
PÅSTANDENE NEDENFOR)**

	HELT ENIG	DELVIS ENIG	DELVIS UENIG	HELT UENIG	HAR INGEN BESTEMT OPPFATNING
"Soldatlivet er så hardt at en soldat ikke har krefter eller tid til å delta i voksenopplæring"	☐	☐	☐	☐	☐
"Soldatlivet, gir gode muligheter til å delta i kurs osv. hvis man har selvdisiplin til å utnytte den ledige tiden"	☐	☐	☐	☐	☐
"Soldatlivet tar fra deg initiativet til å sette igang noe på egenhånd"	☐	☐	☐	☐	☐
"Soldatlivet stimulerer deg til å sette igang med kurs og fritidsaktiviteter"	☐	☐	☐	☐	☐

DE SOM DELTOK PÅ KURS UNDER
FØRSTEGANGSTJENESTEN. BESVARER
SPØRSMÅL 27 OG 28.
DE SOM IKKE DELTOK PÅ KURS.
HOPPER TIL SPØRSMÅL 29.

**27. HVA VAR DEN VIKTIGSTE GRUNNEN TIL AT DU
MELDT DEG PÅ KURS UNDER MILITÆRTJENESTEN?
(HVIS DU MENER AT FLERE SVARALTERNATIVER
PASSER, KRYSS AV FLERE RUTER OG SETT I
TILLEGG ET 1-TALL UTENFOR DEN RUTEN
SOM PASSER BEST)**

- ☐ NYTTIG ANVENDELSE AV FRITIDEN
- ☐ ØNSKET MEG JOBB I SAMME YRKE
- ☐ VILLE BRUKE KURSET I VIDERE
OPPLÆRING I SAMME RETNING
- ☐ FLERE AV KAMERATENE MINE
DELTOK PÅ KURS
- ☐ HADDE IKKE ANNET Å TA MEG TIL
- ☐ ANNET, NEMLIG

.....

**28. HVOR STOR NYTTE HAR DU SENERE HATT AV
KURSENE ?**

I FORBINDELSE MED JOBBEN?

STOR NYTTE	NOE NYTTE	INGEN NYTTE	VET IKKE
☐	☐	☐	☐

I FORBINDELSE MED SKOLEGANG/
STUDIER?

STOR NYTTE	NOE NYTTE	INGEN NYTTE	VET IKKE
☐	☐	☐	☐

**29. HADDE DU TILLITSVERV MENS DU
AVTJENTE MILITÆRTJENESTEN?
(KRYSS AV I FLERE RUTER HVIS
DET PASSER)**

- ☐ JA, JEG VAR TILLITSMANN
FOR SOLDATENE
- ☐ JA, JEG HADDE SIVILE TILLITS-
VERV (f.eks. i idrettsforening,
fagbevegelse osv.)
- ☐ NEI, JEG HADDE INGEN TILLITS-
VERV UNDER MILITÆRTJENESTEN

ALLE VERNEPLIKTIGE HAR RETT TIL
BADE GENERELL OG INDIVIDUELL YRKES-
OG STUDIEVEILEDNING UNDER MILITÆR-
TJENESTEN.

30. FIKK DU INFORMASJON OM ARBEIDS-
MARKEDET, STUDIEVEILEDNING ELLER
YRKESVEILEDNING UNDER MILITÆR-
TJENESTEN?

VET
JA NEI IKKE

☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------

31. FIKK DU TILBUD OM PERSONLIG
STUDIEVEILEDNING/YRKESRETTLEDNING
UNDER MILITÆRTJENESTEN?

VET
JA NEI IKKE

☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------

→ HVIS JA. BENYTTET DU DEG AV TILBUDET
OM PERSONLIG STUDIEVEILEDNING/YRKES-
RETTLEDNING?

JA NEI

☐	☐
--------------------------	--------------------------

32. FIKK DU INFORMASJON OM ARBEIDSFOR-
MIDLINGENS TILBUD TIL VERNEPLIKTIGE
OG/ELLER INFORMASJON OM DINE RETTIG-
HETER TIL ARBEIDSLEDIGHETSTRYGGO ETTER
DIMISJON ?

(SETT FLERE KRYSS HVIS DET PASSER)

☐ JA, JEG FIKK INFORMASJON OM
ARBEIDSFORMIDLINGENS TILBUD

☐ JA, JEG FIKK INFORMASJON OM
RETTE TIL DAGPENGER ETTER
DIMISJON

☐ NEI, JEG FIKK IKKE INFORMASJON
OM VERKEN ARBEIDSFORMIDLINGENS
TILBUD ELLER OM MIN RETT TIL Å
FA DAGPENGER ETTER DIMISJON

☐ VET IKKE

33. DREV DU AKTIV ARBEIDS- ELLER SKOLESØKNING
UNDER FØRSTEGANGSTJENESTEN (F. EKS. LIKE
FØR DIMISJON)?

(HVIS FLERE AV SVARALTERNATIVENE PASSER,
MÅ DU GJERNE KRYSS AV I FLERE RUTER)

☐ INGEN TING

☐ KONTAKTET ARBEIDSKONTORET

☐ KONTAKTET UNDERVISNINGSKONTORET/
VOKSENOPPLÆRINGEN

☐ KONTAKTET VELFERDSKONTORET FOR
HJELP (til søknadsskriving,
arbeidsformidling, kontakt-
formidling mm.)

☐ SØKTE LEDIGE STILLINGER

☐ ANNONSERTE SELV

☐ KONTAKTET ARBEIDSGIVERE/BEDRIFTER

☐ SØKTE JOBB GJENNOM FAMILIE,
VENNER OG BEKJENTE

☐ SØKTE SKOLER

☐ FIKK VELFERDSPERMISSJON FOR Å
GJØRE JOBBINTERVJU ELLER FOR Å
GJENNOMFØRE OPPTAKSPRØVE (SKOLE),
OG BETALTE REISEUTGIFTENE SELV

☐ FIKK VELFERDSPERMISSJON FOR Å
GJØRE JOBBINTERVJU ELLER FOR Å
GJENNOMFØRE OPPTAKSPRØVE (SKOLE),
OG REISEUTGIFTENE BLE HELT ELLER
DELVIS BETALT AV ARBEIDSKONTORET

☐ ANNET, NEMLIG (f.eks. hadde ikke
behov for å søke arbeid eller
skoleplass under førstegangs-
tjenesten)

.....

34. DERSOM DU KONTAKTET ARBEIDSKONTORET
PÅ HJENSTEDET NÅR DU SØKTE JOBB UNDER
MILITÆRTJENESTEN.
HVILKET UTBYTTE (HVILKEN NYTTE) HADDE
DU AV DENNE KONTAKTEN?

STOR
NYTTE

NOE
NYTTE

INGEN
NYTTE

VET
IKKE

☐☐☐☐

**S A N O E N S P Ø R S M Å L
O M T I D E N R U N D T
D I M I S J O N O G E T T E R P Å .**

1-3 MÅNEDER FØR DIMISJON BLIR DE
VERNEPLIKTIGE SPURT OM ARBEIDS- OG SKOLE-
SITUASJONEN ETTER DIMISJON. ALLE BLIR BEDT
OM Å FYLLE UT ET SPØRRESKJEMA.

35 BESVARTE DU DETTE SPØRRESKJEMAET?

JA NEI

--	--

**36A. HVIS JA I SPØRSMÅL 35 HVA SVARTE DU
PÅ SPØRRESKJEMAET OM DIN ARBEIDS-
ELLER SKOLESITUASJON NÅR DU SKULLE
DIMME?**

- ☐ SKULLE BEGYNNE PÅ SKOLE
- ☐ SKULLE BEGYNNE I ARBEID
- ☐ HADDE VERKEN ARBEID
ELLER SKOLE Å GÅ TIL
- ☐ ANNET, NEMLIG

.....

**36B. HVIS NEI I SPØRSMÅL 36A. HVORFOR
BESVARTE DU IKKE SPØRRESKJEMAET?
(SETT FLERE KRYSS HVIS DET PASSER)**

- ☐ FIKK IKKE SKJEMA
- ☐ VAR IKKE TIL STEDE PÅ
GRUNN AV ØVELSE O.L.
- ☐ BLE IKKE BEDT OM Å FYLLE
DET UT
- ☐ MENTE DET IKKE HADDE NOEN
HENSIKT Å FYLLE UT SKJEMAET
- ☐ VILLE IKKE FYLLE DET UT
- ☐ ANNET, NEMLIG

.....

**37. HVA VAR DIN ARBEIDS- ELLER SKOLE-
SITUASJON LIKE ETTER AT DU HADDE
DIMITTERT?**

(TRENGER IKKE Å STEMME OVERENS
MED DET DU SVARTE PÅ SPØRRESKJEMAET
1-3 MÅNEDER FØR DIMISJON)

- ☐ BEGYNTE PÅ SKOLE, HVA SLAGS
UTDANNING?
:.....
- ☐ BEGYNTE I ARBEID, HVA SLAGS
YRKE?
:.....
- ☐ HADDE VERKEN ARBEID ELLER
SKOLE, FIKK DU I SÅ FALL DAG-
PENGES (ARBEIDSLEDIGHETSTRYGDE)?

JA NEI

--	--

- ☐ ANNET , NEMLIG

.....

**38. HVOR LANG TID TOK DET FØR DU FIKK
ARBEID ELLER SKOLEPÅSS ETTER
DIMISJON?**

- ☐ MINDRE ENN 1 MÅNED
- ☐ 1-2 MÅNEDER
- ☐ 3-4 MÅNEDER
- ☐ 5-6 MÅNEDER
- ☐ MER ENN 6 MÅNEDER

**39. HVA FORETOK DU DEG RETT ETTER
ETTER DIMISJON?**

- ☐ FERIE (TOK DET MED RO)
- ☐ SØKTE ARBEID
- ☐ SØKTE SKOLEPLASS
- ☐ SØKTE BÅDE ARBEID
OG SKOLEPLASS
- ☐ GIKK RETT I ARBEID
- ☐ BEGYNTE PÅ SKOLE

DE SOM SØKTE ARBEID ETTER DIMISJON SVARER
PÅ SPØRSMÅL 40, 41 OG 42. DE SOM IKKE
SØKTE ARBEID ETTER DIMISJON HOPPER TIL
SPØRSMÅL 43.

**40. HVORDAN GIKK DU FRAM DA DU SØKTE
ARBEID LIKE ETTER DIMISJON?**
(SETT KRYSS I FLERE AV RUBRIKKENE
HVIS DET PASSER)

- ☐ IKKE AKTUELT, SØKTE IKKE
ARBEID (tok utdanning o.l.)
- ☐ VIA ARBEIDSKONTORET
- ☐ ANNONSERTE SELV I AVISER
OG BLADER
- ☐ SVARTE PÅ ANNONSER I AVISER
OG BLADER
- ☐ HENVENDTE MEG DIREKTE TIL
ARBEIDSGIVER/BEDRIFTER
- ☐ SØKTE JOBB GJENNOM FAMILIE,
VENNER OG BEKJENTE
- ☐ ANNET, NEMLIG

.....

**41. HVIS DU SØKTE ARBEID, FIKK DU TILBUD
OM ARBEID GJENNOM ARBEIDSKONTORET?**

JA NEI

--	--

**HVIS JA I SPØRSMÅL 41.
TOK DU JOBBEN?**

JA NEI

--	--

→ **HVIS NEI. KAN DU ANGI HVORFOR DU IKKE
TOK JOBBEN?**
(KRYSS AV I FLERE RUTER HVIS DET PASSER)

- ☐ JOBBEN LÅ FOR LANGT
FRA HJEMSTEDET
- ☐ JOBBEN VAR FOR MIDLERTIDIG
(IKKE FAST JOBB)
- ☐ JOBBEN SVARTE IKKE TIL
MINE INTERESSER ELLER
KVALIFIKASJONER
- ☐ BETALINGEN VAR IKKE
GOD NOK
- ☐ ANNET, NEMLIG

.....

**42. HVIS DU SØKTE ARBEID, FIKK DU TILBUD
OM ARBEID PÅ ANNEN MÅTE ENN GJENNOM
ARBEIDSKONTORET?**

JA NEI

--	--

→ **HVIS JA. TOK DU JOBBEN?**

JA NEI

--	--

→ **HVIS NEI. KAN DU ANGI HVORFOR DU IKKE
TOK JOBBEN?**
(KRYSS AV I FLERE RUTER HVIS DET PASSER)

- ☐ JOBBEN LÅ FOR LANGT
FRA HJEMSTEDET
- ☐ JOBBEN VAR MIDLERTIDIG
(IKKE FAST JOBB)
- ☐ JOBBEN SVARTE IKKE TIL
MINE INTERESSER ELLER
KVALIFIKASJONER
- ☐ BETALINGEN VAR IKKE
GOD NOK
- ☐ ANNET, NEMLIG

.....

43. HVORDAN BOR DU FOR ØYEBLIKKET?

- ☐ HJEMME HOS FORELDRENE
- ☐ LEIER AV ANDRE
- ☐ BOR I EGEN LEILIGHET
ELLER HUS
- ☐ ANNET, NEMLIG
:.....

44. HVILKEN KOMMUNE BOR DU I NÅ?
(SKRIV NAVNET PÅ KOMMUNEN)

.....

DET ER ULIKE SYN PÅ OM FLYTTING ER ET GODE ELLER ET ONDE FOR DEN DET
GJELDER.

45. HVILKET SYN HAR DU PÅ DET Å FLYTTE?

(BESVAR SPØRSMÅLET VED Å TA STILLING TIL UTSAGNENE/PASTANDENE NEDENFOR.

DU KAN ERKLÆRE DEG HELT ENIG, DELVIS ENIG, DELVIS UENIG, ELLER HELT
UENIG OSV. I UTSAGNENE/PASTANDENE NEDENFOR)

	HELT ENIG	DELVIS ENIG	DELVIS UENIG	HELT UENIG	HAR INGEN BESTEMT OPPFATNING
* Alle mennesker trenger et fast holdpunkt i tilværelsen. Det å flytte river deg opp med røttene og er et onde for den det gjelder".	☐	☐	☐	☐	☐
* Ved å flytte utvides den enkeltes horisont og erfaring. Det er bra å ikke bo samme sted hele livet. Flytting er et gode for den det gjelder".	☐	☐	☐	☐	☐

46. SYNES DU DET ER EN KJERNE AV
SANNHET I BEGGE PASTANDENE
I SPØRSMÅL 45?

VET
JA NEI IKKE
☐ ☐ ☐

48. MENER DU AT MILITÆRTJENESTEN GJØR
DEG BEDRE RUSTET TIL UTDANNING OG
ARBEIDSLIV?

VET
JA NEI IKKE
☐ ☐ ☐

47. HAR DU FORANDRET SYN PÅ DETTE
MED FLYTTING I LØPET AV F.EKS.
MILITÆRTJENESTEN?

- ☐ JA, JEG HAR FORANDRET SYN
- ☐ NEI, JEG HAR SAMME SYN
- ☐ JEG HAR INGEN BESTEMT
OPPFATNING OM DETTE

HVIS DU HAR NOEN KOMMENTARER TIL SPØRRESKJEMAET, F. EKS. VIKTIGE
FORHOLD VI HAR UTELATT, ELLER KOMMENTARER TIL HVORDAN VI HAR STILT
SPØRSMÅL OSV., VILLE DET VÆRE FINT OM DU SKRIVER NOEN ORD HER:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

DU KAN RETURNERE SPØRRESKJEMAET VED Å LEGGE
DET I DEN FERDIG FRANKERTE SVARKONVOLUTTEN!

VI MINNER OM AT DU KAN BLI MED PÅ EN TREKNING OM 10 GEVINSTER
HVIS DU BESVARER SPØRRESKJEMAET.
HVER GEVINST INNEHOLDER 25 LODD I PENGELOTTERIET!
VINNERNE FÅR SINE LODD TILSENDT PR. POST!
HVIS DU ØNSKER Å DELTA I DENNE TREKNINGEN KAN DU SKRIVE NAVN OG
ADRESSE PÅ SLIPPEN NEDENFOR (STIPLET LINJE). DENNE KLIPPES AV
SKJEMAET FØR SVARENE ANALYSERES .

TAKK FOR HJELPEN!

NAVN:.....

ADR. :.....

.....