

# ÅRSMELDING – AETAT 2005

Jobb til mennesker, mennesker til jobben



# Innhold:

I omstillingens tegn .....	3
Sterk nedgang i ledigheten .....	4
Markedsarbeidet i Aetat .....	8
Arbeid mot fattigdom .....	10
Attføringsprosjektet .....	10
Aetats kontrollarbeid .....	11
Aetats brukerting .....	11
Inkluderende arbeidsgiver .....	12
Nesten annenhver leder i Aetat er kvinne .....	12
Tom Colbjørnsen: Fra arbeidsmarkedsetat til velferdsetat .....	14
Om Aetat .....	18

For mer informasjon om Aetat og vår virksomhet, gå inn på [www.aetat.no](http://www.aetat.no).  
Her vil du også finne flere nøkkeltall for 2005.



# I omstillingens tegn



31. mai 2005 ble sammenslåingen av Aetat, Trygdeetaten og kommunenes sosialtjeneste vedtatt i Stortinget. Og med dette vedtaket gikk vi fra en konstruktiv og spent ventefase til en like konstruktiv og innsatsfylt operativ fase. Vi satte oss to mål for fjoråret – høyt fokus på NAV og full trykk på driften.

Aetat har prioritert arbeidet med NAV høyt – og det var mange flinke medarbeidere tidligere arbeidsdirektør Inger-Johanne Stokke fikk med seg til NAV Interim ved etableringen 22. august. I løpet av høsten er flere Aetat-folk blitt lånt ut, fra alle enheter og fra hele landet.

NAV er fremtiden. Arbeidssøkerne er her og nå. Ved inngangen av fjoråret lovt vi oss selv at brukerne våre ikke skulle merke at Aetat står midt i en betydelig omstilling. Vi har hatt gode resultater på mange områder. Jeg vil særlig framheve følgende:

- Oppfølgingen av arbeidssøkere er styrket og er blitt mer målrettet
- Langtidsledigheten er redusert sterkere enn reduksjonen i ledigheten totalt sett
- Flere yrkeshemmede kommer i arbeid
- Økt markedskontakt

- Flere benytter selvbetjeningsløsningen på aetat.no til registrering og innsending av meldekort
- Styrket kontroll på utbetaling av dag- og attføringspenger
- Bedring – men fortsatt utfordringer på attføringsfeltet

Brukerne lot seg ikke be to ganger da vi i høst inviterte til brukerting i samtlige av landets fylker. Nærmere 500 engasjerte arbeidssøkere stilte opp for å si sin mening om oss, og ikke minst for å gi gode råd om hva de forventer av oss. To representanter fra hvert brukerting stilte i tillegg opp på vårt nasjonale brukerting i Oslo 1. november.

Aetat har i mange år målt brukernes tilfredshet gjennom egne brukerundersøkelser, og vi har også et brukerforum og et råd der arbeidsgiver- og arbeidstagerorganisasjoner er representert. Høstens brukerting var imidlertid første gang enkeltbrukere over hele landet ble invitert til egne samlinger der de kunne gi råd direkte til Aetats ledelse om hva som kan gjøres bedre.

1. juli i fjor innførte vi individuelle serviceerklæringer som avklarer rettigheter og plikter for arbeidssøker og Aetat. Målsetningen med ordningen er å yte bedre service overfor arbeidssøkere gjennom:

- Tidligere og tydeligere forventningsavklaring
- Økt bruker medvirkning
- Mer målrettet bistand

Arbeidssøkerne er fornøyd. Mange synes at serviceerklæringen gir mye nyttig informasjon og er viktig for å sikre innflytelse over egen sak. Av ECON Analyses evaluering framkommer det også at det oppleves positivt med informasjon om plikter og hva Aetat kan tilby av tjenester og virkemidler.

God kontakt med arbeidsgiverne og god kunnskap om arbeidsmarkedet er en nødvendig forutsetning for å gjøre en god jobb overfor brukerne våre – uansett hvilke behov de har. Dette er Aetats såkorn og grunnlaget for å høste gevinster på kort og lang sikt, i form av både ordinære arbeidsplasser og tiltaksplasser. Derfor har markedsarbeidet vært et satsingsområde i 2005. Vi skal ha god kon-

takt med et bredt spekter av arbeidsgivere, og gi rask og effektiv rekrutteringsbistand til arbeidsgivere som melder oppdrag direkte til Aetat. Tillit er viktig, og det oppnår vi gjennom godt samarbeid og tett dialog med arbeidsgivere i offentlige og private virksomheter.

Vi forventer at flerbrukere og arbeidssøkere med løs tilknytning til arbeidsmarkedet vil høste de største gevinstene av NAV-reformen. Aetat har svært god erfaring med å jobbe målrettet i tett samarbeid med både trygdeetaten og kommunene. Samarbeidet har vært lærerikt og vist seg fruktbart. På dette området er vi godt rustet for NAV.

Jobber til menneskene og mennesker til jobbene. Det er vår drivkraft – sammen med meldinger som denne:

«Takket være tjenesten deres hvor vi arbeidssøkere legger ut CVen, så har jeg fått en drømmejobb!!!! Etter 10 mnd uten hell med aktiv søking og mer enn 100 søknader, fikk jeg telefon fra (...). Dermed sitter jeg her i lykkerus over å ha blitt butikksjef, og begynner til mandag. Så tusen takk for tjenesten med CV som arbeidsgivere har tilgang til!!!»

En hjertelig takk til alle våre samarbeidspartnere i 2005.

Med vennlig hilsen

*Yngvar Åsholt*

Yngvar Åsholt  
Arbeidsdirektør

# Sterk nedgang i ledigheten

Den registrerte arbeidsledigheten gikk betydelig ned i 2005. I gjennomsnitt var det 83 500 helt ledige i 2005, en nedgang på 8 100 personer eller 9 prosent fra 2004. Den registrerte arbeidsledigheten utgjorde dermed 3,5 prosent av arbeidsstyrken i 2005. Nedgangen i arbeidsledigheten forsterket seg også mot slutten av fjoråret.

Veksten i verdensøkonomien var fortsatt høy i 2005, men gikk noe ned fra 2004. Kina og USA var de viktigste bidragsyterne til den økonomiske veksten, mens det har gått noe tregere i EU-landene. Oljeprisen har holdt seg høy gjennom hele 2005, og lå ved årsskiftet på omtrent 60 dollar fatet.

Norsk økonomi har siden 2. kvartal 2003 vært inne i en oppgangskonjunktur drevet av lave renter med økende privat konsum, stigende byggeaktivitet og høye oljeinvesteringer. I tillegg har den internasjonale konjunkturoppgangen bidratt med positive impulser. I første del av konjunkturoppgangen fikk bedriftene dekket det økte behovet for arbeidskraft ved at sykemeldingene gikk ned og ved økt bruk av overtid. Nå er potensialet for redusert sykefravær og økt arbeidstid langt mindre, og bedriftene må dermed ansette flere for å opprettholde veksten i produksjonen.

Den høye aktiviteten har ført til en sterk nedgang i ledigheten, særlig innen konjunkturutsatte yrker som industri, bygg og anlegg og naturvitenskapelige yrker. Nedgangen i den registrerte ledigheten har i disse yrkesgruppene vært på henholdsvis 19, 14 og 20 prosent. Innenfor helse, pleie og omsorg økte ledigheten i gjennomsnitt litt fra 2004 til 2005, men ledigheten avtok i 2. halvår innenfor denne gruppen. Den økte ledigheten henger sammen med at noen kommuner har hatt en relativt svak økonomi og derfor måttet kutte i utgiftene eller redusere utgiftsveksten. Helse, pleie og omsorg utgjør den største utgiftsposten for kommunene sammen med undervisning. De økte bevilgningene til kommunene gjør at vi nå kan forvente en nedgang i ledigheten også i disse yrkesgruppene i 2006.

Gjennomsnittlig var det registrert 45 700 helt ledige menn og 37 800 helt ledige kvinner, noe som utgjorde henholdsvis 3,6 og 3,4 prosent av

**Tabell 1: Registrerte helt ledige fordelt på yrkesbakgrunn. Årsgjennomsnitt.**

Yrkesbakgrunn	2004	2005	I prosent av arbeidsstyrken 2005	Absolutt endring 2004-2005	Prosentvis endring 2004-2005
Administrativt og humanistisk arbeid	8 8657	888	2,6 %	-977	-11 %
Annet servicearbeid	13 381	12 652	4,9 %	-729	-5 %
Bygge- og anleggsarbeid	6 873	5 935	4,2 %	-938	-14 %
Handelsarbeid	8 608	8 461	4,3 %	-147	-2 %
Helse, pleie og omsorg	9 029	9 250	2,4 %	221	2 %
Industriarbeid	14 062	11 367	4,5 %	-2 695	-19 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	1 888	1 746	2,4 %	-142	-8 %
Merkantile yrker	12 852	11 385	3,4 %	-1 467	-11 %
Naturvitenskapelige yrker	4 891	3 890	2,1 %	-1 001	-20 %
Transportarbeid	2 955	2 719	4,0 %	-236	-8 %
Undervisningsarbeid	2 848	2 695	1,6 %	-153	-5 %
Uoppgitt/Ingen yrkesbakgrunn	5 312	5 491	179	3 %	
<b>Totalt</b>	<b>91 563</b>	<b>83 479</b>	<b>3,5 %</b>	<b>-8 084</b>	<b>-9 %</b>

KILDE: AETAT

**Tabell 2: Registrerte helt ledige fordelt på arbeidssøkerperiodens varighet.**

Varighet	2004	2005	Prosentvis fordeling 2005	Absolutt endring 2004-2005	Prosentvis endring 2004-2005
Under 4 uker	13 708	12 402	15 %	-1 306	-10 %
4-7 uker	8 484	7 614	9 %	-870	-10 %
8-12 uker	8 376	7 438	9 %	-939	-11 %
13-25 uker	14 748	13 730	16 %	-1 018	-7 %
26-39 uker	10 160	9 496	11 %	-664	-7 %
40-52 uker	6 860	6 209	7 %	-652	-10 %
53-80 uker	10 516	8 835	11 %	-1 681	-16 %
81 uker og mer	18 710	17 755	21 %	-955	-5 %
<b>Helt ledige i alt</b>	<b>91 563</b>	<b>83 479</b>	<b>100 %</b>	<b>-8 084</b>	<b>-9 %</b>

KILDE: AETAT

arbeidsstyrken. Ledigheten har dermed i gjennomsnitt gått ned 12 prosent for menn og 4 prosent for kvinner fra 2004. Dette henger sammen med at ledigheten gikk mest ned i mannsdominerte yrker som industri og bygg og anlegg, mens det var en svak økning i helse, pleie og omsorg som er typiske kvinneyrker.

## 321 000 helt ledige i løpet av 2005

Totalt var det 321 000 personer som i løpet av 2005 var registrert som helt ledige, mens det i

gjennomsnitt var 83 500 helt ledige. Dette viser at utskiftningen blant de ledige er stor.

I 2004 var det 91 600 helt ledige arbeidssøkere i snitt, og 338 000 enkeltpersoner registrert som helt ledige arbeidssøkere i løpet av året. Det er altså stor gjennomstrømming blant de ledige, og mange arbeidsledige kommer raskt i arbeid.

## Færre langtidsarbeidssøkende

Det har vært en nedgang i antall helt ledige som har vært arbeidssøkende i 26 uker eller



mer på 4 000 personer, eller 9 prosent fra 2004, til 42 300 personer i 2005.

I 2005 hadde 19 200 kvinner, eller 51 prosent av de helt ledige kvinnene, vært arbeids-søkende i 26 uker eller mer. Dette er en nedgang på 600, eller tre prosent, fra 2004. For mennene var tilsvarende tall 23 000, eller 50 prosent av de helt ledige i 2005. Dette tilsvarer en nedgang på 3 300, eller 13 prosent, fra 2004.

#### Nedgang i ledigheten i alle fylker

Målt i prosent av arbeidsstyrken hadde Oppland og Sogn og Fjordane den laveste arbeidsledigheten i 2005. Høyest var ledigheten i Finnmark, fulgt av Oslo og Nordland.

Ledigheten gikk mest tilbake i Aust Agder (-18 prosent), Møre og Romsdal og Telemark (-17 prosent) samt Sogn og Fjordane (-16 prosent). Nedgangen i disse fylkene kan forklares med at dette er fylker hvor industrien står sterkt, og konjunktursvingningene i industrien slår derfor kraftig ut på ledigheten for fylkene.

#### Ledigheten ned for alle utdanningsgrupper

Arbeidsledigheten gikk i 2005 ned med elleve prosent for personer med videregående utdanning, grunnkurs og videregående kurs I. For personer med grunnskole gikk ledigheten ned med ni prosent. Personer med grunnskole utgjør 16 prosent av de helt ledige, mens de med videregående skole til og med VK I utgjør 30 prosent.

For personer med høyere utdanning gikk ledigheten i snitt ned med sju prosent i 2005. Dette gjelder både de med høyere utdanning inntil fire år og de med mer enn fire år. Denne gruppen utgjør 23 prosent av alle helt ledige i landet.

#### Fallende ledighet for de fleste aldersgrupper

Ledigheten gikk ned for alle aldersgrupper fra 2004 til 2005, med unntak for de over 60 år. Mest gikk ledigheten ned blant personer i aldersgruppen 20-29 år med elleve prosent, og 30-39 år med ti prosent. Kun blant personer over 60 år økte ledigheten, men oppgangen var kun på en prosent.



Tabell 3: Registrerte helt ledige fordelt på fylke. Årgjennomsnitt.

Fylke	2004	2005	I prosent av arbeidsstyrken 2005	Absolutt endring 2004-2005	Prosentvis endring 2004-2005
Østfold	5 171	4 837	3,7 %	-334	-6 %
Akershus	7 297	7 014	2,6 %	-283	-4 %
Oslo	15 205	13 455	4,6 %	-1 750	-12 %
Hedmark	2 989	2 924	3,2 %	-65	-2 %
Oppland	2 461	2 278	2,5 %	-183	-7 %
Buskerud	4 299	3 926	2,9 %	-373	-9 %
Vestfold	4 254	3 743	3,4 %	-511	-12 %
Telemark	3 648	3 010	3,7 %	-638	-17 %
Aust-Agder	2 216	1 812	3,6 %	-404	-18 %
Vest-Agder	3 069	2 622	3,3 %	-447	-15 %
Rogaland	7 538	6 562	3,2 %	-976	-13 %
Hordaland	8 516	8 370	3,6 %	-146	-2 %
Sogn og Fjordane	1 626	1 366	2,5 %	-260	-16 %
Møre og Romsdal	4 807	3 968	3,2 %	-839	-17 %
Sør-Trøndelag	5 785	5 210	3,7 %	-575	-10 %
Nord-Trøndelag	2 489	2 362	3,8 %	-127	-5 %
Nordland	5 072	5 018	4,3 %	-54	-1 %
Troms	2 968	2 936	3,7 %	-32	-1 %
Finnmark	2 152	2 064	5,5 %	-88	-4 %
Riket	91 563	83 479	3,5 %	-8 084	-9 %

KILDE: AETAT



20-29 åringene var den største gruppen arbeidsledige i 2005 og utgjorde 30 prosent av de ledige. Deretter fulgte 30-39 åringene, med 29 prosent av de helt ledige.

Målt i prosent av arbeidsstyrken hadde aldersgruppen 20-24 år høyest ledighet med 6,3 prosent, mens 50-59 åringene hadde lavest ledighet med 2,2 prosent.

#### Flest ledige med innvandrerbakgrunn i Oslo

Det var i gjennomsnitt 16 900 helt ledige arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn<sup>1</sup> registrert ved Aetat i 2005. Dette er en nedgang på 1000 personer, eller seks prosent, fra 2004. Størst reduksjon i ledigheten blant innvandrere var det i Sogn og Fjordane (-21 prosent) og Møre og Romsdal (-16 prosent), men ledigheten blant innvandrere er fortsatt høyere enn blant ikke-innvandrere i begge disse fylkene. Ledigheten gikk mest opp i Nord-Trøndelag (8 prosent) og Hordaland (5 prosent). Innvandrere utgjorde 41 prosent av de helt ledige arbeidssøkerne i Oslo, mens den tilsvarende andelen var 20 prosent på landsbasis. Fylkene som etter Oslo har høyest andel helt ledige arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn er Østfold med 24 prosent og Buskerud med 23 prosent. Bedringen på arbeidsmarkedet har altså gjort situasjonen bedre også for innvandrere, men ikke i like stor grad som blant ikke-innvandrere.

#### Færre på ordinære arbeidsmarkedstiltak

Det var i gjennomsnitt 13 200 deltakere på arbeidsmarkedstiltak i 2005. Dette er 3 800, eller 22 prosent, færre enn i 2004. Det største enkelttiltaket var arbeidspraksis med 5200 deltakere i 2005.

#### Flere ledige stillinger

I 2005 registrerte Aetat 238 100 ledige stillinger. Dette er en økning på 35 600, eller 18 prosent, fra året før, og spesielt var veksten sterk på slutten av året. Flest utlyste stillinger var det innen helse, pleie og omsorg med 47 700 ledige stillinger fulgt av handelsarbeid med 32 600. Transport var blant yrkene med færrest antall utlyste stillinger. Her var det

Tabell 4: Registrerte helt ledige fordelt på alder. Årsgjennomsnitt.

Alder	2004	2005	I prosent av arbeidsstyrken 2005	Absolutt endring 2004-2005	Prosentvis endring 2004-2005
Under 20 år	2 899	2 834	2,6 %	-65	-2 %
20-24 år	13 583	12 464	6,3 %	-1 119	-8 %
25-29 år	14 835	12 829	5,4 %	-2 006	-14 %
30-39 år	27 339	24 475	4,0 %	-2 864	-10 %
40-49 år	16 737	15 513	2,7 %	-1 224	-7 %
50-59 år	11 278	10 422	2,2 %	-856	-8 %
60 år og over	4 893	4 943	2,8 %	50	1 %
Helt ledige i alt	91 563	83 479	3,5 %	-8 084	-9 %

KILDE: AETAT

Tabell 5: Personer på ordinære arbeidsmarkedstiltak fordelt på type tiltak. Årsgjennomsnitt.

Type tiltak	2004	2005	Prosentvis fordeling 2005	Absolutt endring 2004-2005	Prosentvis endring 2004-2005
Arbeidspraksis	5 787	5 225	40 %	-562	-10 %
Lønnskudd	2 913	1 932	15 %	-981	-34 %
Midlertidig sysselsettingstiltak	93	45	0 %	-48	-52 %
Opplæring	7 021	5 220	40 %	-1 801	-26 %
Forsøks- og andre tiltak	1 143	728	6 %	-415	-36 %
Ordinære tiltaksdeltakere i alt	16 958	13 150	100 %	-3 808	-22 %

KILDE: AETAT

<sup>1</sup> Innvandrere defineres her som personer som er født utenfor Norge.

gjennomsnittlig utlyst 5 800 ledige stillinger i 2005.

#### Stabilisering av antall yrkeshemmede arbeidssøkere

Som følge av regelverksendringer fra 1.juli 2004 økte antallet yrkeshemmede arbeidssøkere kraftig mot slutten av 2004 og fram til starten av 2005. Gjennomsnittlig var det registrert 93 300 yrkeshemmede hos Aetat i 2005. Det er en økning på 6 900 (8 prosent) fra 2004, men tallet har nå gått ned fra toppen på 95 900 i juni og stabilisert seg på omtrent 92 000 de siste månedene.

#### Virkinger på arbeidsmarkedet av EU-utvidelsen

Ledigheten blant innvandrere fra de nye EU-landene er lav. De som registrerer seg ved Aetats lokalkontorer utgjør en liten del av arbeidsinnvandrerne fra de nye EU-landene. Antallet registrerte helt ledige fra disse landene utgjør imidlertid en noe høyere andel av ledigheten i år enn i fjor, men økningen har vært moderat både når det måles i absolutte tall og som andel av den samlede ledigheten. Fra fjerde kvartal 2004 til fjerde kvartal 2005 har det vært en økning i andelen disse arbeidssøkerne utgjør av den totale ledigheten fra 0,35 prosent til 0,45 prosent. I alt var det ved utgangen av 2005 registrerte 335 helt ledige fra de nye EU-landene. Om lag 2/3-deler er kvinner, noe som indikerer at dette i første rekke er medflyttere.

Igangsettingen av nye bygg har vært høy i 2004 og 2005. Bygge- og anleggsbransjen er en bransje med mye import av arbeidskraft. En stor del av denne arbeidskraften kommer trolig fra andre nordiske land, men næringen henter også arbeidskraft fra de nye EU-landene. Den registrerte ledigheten innenfor bygge- og anleggsyrkene har gått ned over lengre tid. Med så stor aktivitet innen bygg som det har vært den siste tiden, kan arbeidsinnvandringen bl.a. fra de nye EU-landene ha bidratt til å lette flaskehalsproblemer. Antallet innvilgede arbeidstillatelser samt registrerte arbeidssøkere indikerer klart at det er blitt flere personer fra de nye EU-landene på det norske arbeidsmarkedet etter EU-utvidelsen. Norsk økonomi er nå inne i en høykonjunktur. Høyt nivå på oljeinvesteringene og noe

Tabell 6: Tilgang av ledige stillinger fordelt på yrke. Årsgjennomsnitt.

Stilling/yrke	2004	2005	Prosentvis fordeling 2005	Absolutt endring 2004-2005	Prosentvis endring 2004-2005
Administrativt og humanistisk arbeid	22 215	28 574	12 %	6 359	29 %
Annet servicearbeid	25 462	26 462	11 %	1 000	4 %
Bygge- og anleggsarbeid	12 280	14 713	6 %	2 433	20 %
Handelsarbeid	30 445	32 600	14 %	2 155	7 %
Helse, pleie og omsorg	44 436	47 662	20 %	3 226	7 %
Industriarbeid	17 380	21 144	9 %	3 764	22 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	1 464	1 149	0 %	-315	-22 %
Merkantile yrker	16 675	22 612	9 %	5 937	36 %
Naturvitenskapelige yrker	11 008	18 920	8 %	7 912	72 %
Transportarbeid	4 738	5 818	2 %	1 080	23 %
Undervisningsarbeid	14 940	16 749	7 %	1 809	12 %
Uoppgift	1 480	1 726	1 %	246	17 %
Tilgang ledige stillinger i alt	202 523	238 129	100 %	35 606	18 %

KILDE: AETAT

Tabell 7: Registrerte yrkeshemmede under yrkesrettet attføring fordelt på alder. Årsgjennomsnitt.

Alder	2004	2005	Iprosent av befolkning 16-66 år 2005	Absolutt endring 2004-2005	Prosentvis endring 2004-2005
Under 20 år	1 491	1 551	0,7 %	60	4 %
20-29 år	19 012	19 730	3,5 %	718	4 %
30-39 år	28 835	30 291	4,3 %	1 456	5 %
40-49 år	22 990	25 263	3,9 %	2 273	10 %
50-59 år	12 360	14 364	2,4 %	2 004	16 %
60 år og over	1 713	2 105	0,7 %	392	3 %
Yrkeshemmede i alt	86 402	93 304	3,1 %	6 902	8 %

KILDE: AETAT

vekst i eksporten av tradisjonelle varer bidrar til vekst i produksjonen i industrien. Vekst i investeringene blant annet i boligbyggingen bidrar til høy aktivitet i bygge- og anleggssektoren. De fleste arbeidstakerne fra de nye EU-landene har trolig kommet i bygge- og anleggssektoren der presset har vært høyt. Dette har bidratt til at flaskehalsproblemer har vært mindre nå enn i tidligere høykonjunkturer.

#### Fortsatt nedgang i 2006

For 2006 er det betydelig usikkerhet knyttet til utviklingen internasjonalt. Det er fortsatt vekst i USAs økonomi, men veksten forventes å avta. I Eurosonen er imidlertid forventningene om vekst økende, og det ventes fortsatt kraftig vekst i Kinas økonomi. Høye oljepriser kan dempe veksten internasjonalt.

Norge er inne i en høykonjunktur med sterk vekst i investeringene, særlig innenfor olje-

sektoren der investeringsaktiviteten nå er rekordhøy. Vi forventer noe økt rentenivå utover året, men økende reallønn og vekst i sysselsettingen bidrar til at privat konsum fortsatt vil øke betydelig. Økte overføringer til kommunene vil også gi økte vekstimpulser i 2006. Aetat forventer at sysselsettingen vil øke med 30 000 personer i gjennomsnitt i 2006. Den registrerte ledigheten ventes å gå ned fra 83 500 i 2005 til 73 000 i 2006. Antall deltakere på ordinære arbeidsmarkedstiltak forutsettes å gå ned fra 13 200 i 2005 til 12 000 i 2006.



# Markedsarbeidet i Aetat

Markedsarbeidet er den delen av Aetats tjenesteproduksjon som er rettet mot arbeidsgivere. God kontakt med arbeidsgivere er helt nødvendig for å kunne bistå arbeidssøkere med å få jobb.

God kunnskap om arbeidsgivernes behov og markedsvilkår er viktig når Aetat skal bistå arbeidsgivere til å få dekket inn sine behov for ordinær arbeidskraft. Dessuten trenger Aetat

kontakt med arbeidsgivere som kan samarbeide med Aetat om tiltaksplasser (lønnstilskudd og arbeidspraksis) for arbeidssøkere med behov for kvalifisering eller avklaring i forhold til arbeidsmarkedet.

I 2005 har Aetat i stor grad rettet søkelyset på den servicen Aetat yter overfor arbeidsgivere. Målet er at arbeidsgivere som henvender seg til Aetat skal få rask og relevant bistand til å

dekke sine behov for arbeidskraft, foruten råd og veiledning i forbindelse med omstilling og generell informasjon om arbeidsmarkedet. For å oppnå dette tilbyr Aetat flere tjenester til arbeidsgivere.

## Rekruttering

Aetat søker fram arbeidskraft med riktig kompetanse i forhold til arbeidsgivernes behov. Tjenesten omfatter arbeidskraft til faste stillinger og vikariater. Med utgangspunkt i arbeidsgivers ønsker kan Aetat finne og presentere aktuelle kandidater.

## Aetats nettside og CV-database

På [www.aetat.no](http://www.aetat.no) kan arbeidsgivere:

- Selv annonsere ledige stillinger (gratis).
- Selv søke etter aktuelle kandidater og få kontakt med disse. Aetats CV-base på Internett omfatter alle registrerte arbeidsløse, samt en del jobbskiftere.
- Finne generelle råd om rekruttering
- Finne informasjon om Aetats virkemidler og tjenestetilbud
- Arbeidssøkere får informasjon direkte om ledige stillinger som er lagt ut på Aetats stillingsbase på nettet.

I løpet av 2005 registrerte arbeidsgivere selv over 40 000 stillinger på [www.aetat.no](http://www.aetat.no).

## Rekruttering fra utlandet

Aetat har i flere år vært tilsluttet *European Employment Services* (EURES), som er et veletablert samarbeid mellom europeiske arbeidsmarkedsmyndigheter for å fremme fri bevegelse av arbeidskraft innen EØS-området. Aetats *Eures-konsulenter* har opplæring innen internasjonal mobilitet og er eksperter på spørsmål om utenlandsrekruttering. Aetats Eures-tjeneste kan hjelpe arbeidsgivere til å utlyse stillinger i utlandet, og gir tips om hva som er viktig å ta hensyn til når arbeidsgivere skal rekruttere arbeidskraft fra utlandet samt hvilke land og regioner som er mest aktuelle i hvert enkelt tilfelle.

Til sammen har de 16 EURES-konsulentene i Aetat i perioden fra og med april 2005 til og med januar 2006 hatt kontakt med rundt 10 000 arbeidssøkere og 3 500 arbeidsgivere. Mye av kontakten skjer på jobb- og rekrutteringsmesser i Norge og i utlandet. Aktuelle





bransjer har særlig vært bygg- og anlegg, helse og omsorg, hotell og restaurant, fiskeindustri og ulike callsentere.

### **Omstillingsbistand**

Aetat samarbeider med bedrifter som er i omstilling. Formålet med denne tjenesten er å få overtallige arbeidstakere raskest mulig ut i nytt arbeid og dermed bidra til å unngå at overtallige blir arbeidsledige. For å oppnå dette bør Aetat trekkes tidlig med i større omstillingsprosesser.

### **Arbeidsmarkedsinformasjon**

Aetat utarbeider statistikk knyttet til arbeidsmarkedet. Aetats statistikk kan spesifiseres på ulike bransjer og yrkesgrupper og videre fordeles på kommune, Aetat distrikt, fylke eller hele landet. Aetats årlige bedriftsundersøkelse, der flere tusen arbeidsgivere svarer på spørsmål om hvordan de vurderer situasjonen på markedet fra sitt ståsted, bidrar til å avdekke behov for arbeidskraft, evt. flaskehals og andre utviklingstrekk i arbeidsmarkedet. Aetat bruker bedriftsundersøkelsen som ett av flere utgangspunkt for å planlegge tiltaksgjennomføring og andre viktige prioriteringer.

### **Samarbeid med arbeidsgivere**

Et eksempel på rekruttering i Aetats regi er samarbeidet med arbeidsgivere i forbindelse med den store utbyggingen av Ormen Lange. Aetat har organisert den spesielle rekrutteringsinnsatsen i forbindelse med Ormen Lange som et eget ressurskontor i Møre og Romsdal. Dette gir spesialkompetanse som bidrar til at arbeidsgivere får dekket sine særlige behov for arbeidskraft, og det medfører at mange arbeidsledige, også fra de prioriterte målgruppene, kommer i arbeid.

Et annet eksempel er Aetats nettbaserte tjeneste - *Vikarnett*. Dette er en tjeneste som tilbys store arbeidsgivere, først og fremst innenfor kommunal helse- og omsorgssektor og barnehagesektor. Vikarnett bygger på et samarbeid mellom Aetat og den enkelte kommune. Aetat avklarar kontinuerlig nye vikarer som går inn i ordningen. Videre ivaretar Aetat en brukerstøttefunksjon av Vikarnetts IT-løsning. Gjennom dette samarbeidet får kommunene som har Vikarnettavtale dekket sine



behov for nødvendig ekstrahjelp innen de berørte områdene, og fra Aetats side oppnår aktuelle arbeidssøkere flere jobbtilbud på en rask og effektiv måte. I 2005 er mer enn 40 000 vakter/vikariater dekket gjennom Aetats Vikarnett.

Flere steder i landet oppnår Aetat gode resultater ved å arrangere såkalte *jobbmesser*. På

en typisk jobbmesse stiller Aetat lokaler til disposisjon som møtested mellom arbeidssøkere og arbeidsgivere. En eller flere arbeidsgivere med rekrutteringsbehov inviteres til å delta, og arbeidssøkere med relevante yrkesønsker og kompetanse blir også bedt om å stille. Jobbmesser benyttes både i forbindelse med formidling til permanente jobber og i forbindelse med sesong-/ferie-/vikarjobber.

## Arbeid mot fattigdom

En hovedstrategi for å bekjempe fattigdomsproblemer er å få flere i arbeid. Aetat bidrar til å nå dette målet gjennom en satsing på målrettede arbeidsmarkedstiltak. Satsingen gjennomføres i nært samarbeid med sosialtjenesten i kommunene. Målgruppene er:

- Langtids sosialhjelpsmottakere
- Ungdom mellom 20–24 år som har sosialhjelp som hovedinntekt
- Enslige forsørgere som har sosialhjelp som hovedinntekt
- Innvandrere som trenger bistand for å komme i arbeid
- Personer som mottar legemiddellassistert rehabilitering (LAR)

### Resultater og omfang

I løpet av 2005 deltok 9 293 personer i arbeidsmarkedssatsningen. Av disse har 7 411 personer (80 prosent) deltatt på arbeidsmarkedstiltak. Ved inngangen til 2005 var det øremerket 2 230 tiltaksplasser i arbeidsmarkedssatsingen under Tiltaksplan mot fattigdom. Satsingen omfattet et samarbeid med 47 kommuner.

I revidert nasjonalbudsjett ble satsingen styrket med flere tiltaksplasser som et ledd i å utvide den til å omfatte hele landet i 2006. Styrkingen ble i sin helhet benyttet i samarbeid med nye kommuner.

### Utvidelse i 2006

Arbeidsmarkedssatsingen videreføres og gjøres landsomfattende i 2006. De nye tiltaksplassene satsingen styrkes med, skal benyttes i samarbeid med de kommunene som ikke var omfattet av satsingen ved utgangen av 2005.

Ved utgangen av 2006 skal det være etablert 3 730 tiltaksplasser.



## Attføringsprosjektet

De senere årene har det vært en sterk, og ønsket, økning i antall personer under yrkesmessig attføring. Samtidig vil man styrke muligheten til overgang til ordinært arbeid etter gjennomført attføring. Med det som bakgrunn ble «Attføringsprosjektet» etablert i 2004. Prosjektet har hatt til formål å bedre måloppnåelsen og kvaliteten på Aetats arbeid innen attføringsfeltet. Prosjektet har vært forankret i Aetat Arbeidsdirektoratet og ble avsluttet 31.12.2005.

Prosjektet skulle bidra til å øke andel yrkeshemmede som går til jobb. Overgang til jobb etter gjennomført attføring lå på 43 prosent i 2005 (årgjennomsnitt), en forbedring på to prosentpoeng fra 2004. For øvrig er det en positiv utvikling at om lag 20 000 yrkeshemmede kom i jobb i 2005, en økning på om lag 5 000 personer fra 2004.

Bak disse resultatene ligger en satsing fra Aetats side på styrking av attføringsarbeidet, blant annet med økt fokus på individuell oppfølging, kvalitetssikring av tiltakstilbud og økt jobbfokus i hele attføringsarbeidet. Fra prosjektets side er det gjennomført et omfattende opplegg med oppfølging, støtte og veiledning til den operative gjennomføringen i fylkene. I prosjektperioden har Aetat satset på å identifisere god praksis som bidrar til god måloppnåelse, effektiv ressursbruk og god kvalitet i bistanden til yrkeshemmede.



## Aetats kontrollarbeid

I 2005 har Aetat hatt større fokus på kontroll av arbeidssøkerne. Tiltak som er iverksatt er:

- Bedre planlagte registerkjøringer mot arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret, Statens lånekasse for utdanning, Skattedirektoratet m. fl., både i forhold til tidspunkt og målgruppe. Dette gir bedre kvalitet, det vil si flere og mer korrekte treff
- Forbedrede rutiner internt ved Aetat dagpengekontroll. Dette har gitt en effektiviseringsgevinst på ca. 30 prosent
- Oversendelse av saker direkte til spesialiserte feilutbetalings- og misbruksenheter. Dette gir en raskere saksgang da lokalkontorene ikke må videresende saken før den sendes over til behandlende enhet.

I tillegg har man formalisert samarbeidet med trygdeetaten. Avtalen gir trygdeetaten og Aetat muligheter til å samordne kontrollarbeidet og benytte felles strategier og metoder eksternt og internt.

Fremover vil Aetat også se på tiltak i forhold til forebygging av feilutbetaling og misbruk, blant annet hvilken informasjon vi gir til våre brukere.

Aetat dagpengekontroll utfører registerkontroller av arbeidssøkere som mottar ytelser fra Aetat mot Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret, Statens lånekasse for utdanning, Skattedirektoratet m. fl. I 2005 har Aetat dagpengekontroll kontrollert ca. 430 000 arbeidssøkere. Av disse ble ca. 3 900 mulige feilutbetalingssaker overført til Aetats lokalkontorer for videre behandling.

### Fakta om feilutbetaling og misbruk

	2004	2005
Antall misbrukssaker	3 194	2 956
Antall saker anmeldt politiet	808	873
Gjennomsnittlig påtalebeløp	75 675 kroner	79 470 kroner



## Aetats brukerting

For å bedre tilfredsheten blant brukerne av våre tjenester, inviterte Aetat i 2005 arbeidssøkere og brukerorganisasjoner til brukerting. Bakgrunnen var å få råd om hvordan etaten kan bli bedre på service og tjenester. Lokale brukerting ble arrangert i alle fylkene. I tillegg ble to brukerrepresentanter fra alle fylker invitert til å delta på et nasjonalt brukerting.

Mellom 4–500 arbeidssøkere og representanter fra brukerorganisasjoner var med på å gi sine innspill gjennom de ulike arrangementene.

Innspillene er fulgt opp. På bakgrunn av disse har vi iverksatt tiltak for å forbedre vår service. De mest sentrale innspillene er publisert på [aetat.no](http://aetat.no), slik at de som deltok på brukertingene og offentligheten forøvrig kan følge med på hva etaten har gjort for å følge opp rådene fra arbeidssøkerne.

Ved å gjennomføre brukerting har etaten fått økt kunnskap om hva slags service våre brukere forventer å få. Denne kunnskapen har vi lagt til grunn når vi har satt i gang tiltak for å forbedre vår service.





# Inkluderende arbeidsgiv

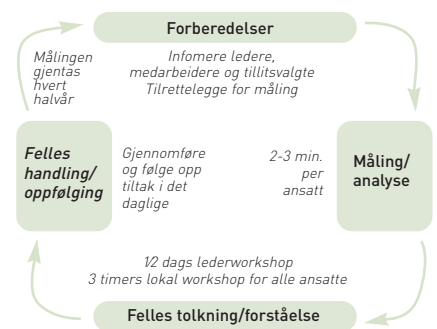
For å oppnå resultater innen arbeidsmarkeds- politikken har Aetats strategi gjennom flere år vært å fokusere på rollen som arbeidsgiver og gå foran som et godt eksempel for andre arbeidsgivere. Tydelig fokus på inkluderende arbeidsliv (IA) og systematisk HMS-arbeid i egen etat styrker vår troverdighet som arbeidsmarkedspolitisk aktør, samtidig som vi øker tjenesteproduksjonen og servicen overfor våre brukere.

## Felles arbeidsmiljøutvikling

Aetats arbeidsmiljø skal kjennetegnes ved engasjement, trivsel og utviklingsmuligheter for de ansatte. I 2005 innførte Aetat derfor en ny felles medarbeiderundersøkelse som kartlegger engasjementet i etaten. Økt engasjement påvirker organisasjonenes resultat gjennom økt produktivitet, bedre helse og mindre gjennomtrekk. Medarbeiderundersøkelsen tydeliggjør også vårt fokus på arbeidsmiljø- utvikling som en integrert del av etatens styringssystem og ledernes ansvarsområde.

Arbeidsmiljøutvikling er et møysommelig arbeid med et langsiktig forbedringsperspektiv.

I medarbeiderundersøkelsen legges hoved- vekten på å få fram forbedringsmulighetene og ikke resultatene i seg selv. Arbeidsprosessen for utvikling av engasjementet i Aetat har vi illustrert på følgende måte:



## Personer med redusert funksjonsevne

I 2005 har Aetat hatt økt fokus på å rekruttere personer med redusert funksjonsevne til egen virksomhet. Vår erfaring er at flere av våre driftsenheter har lyktes godt i arbeidet med å

# Nesten annenhver leder i Aetat er

I 2005 var det nesten like mange kvinnelige som mannlige ledere i Aetat. Andelen kvinnelige ledere økte med tre prosentpoeng til totalt 46 prosent i løpet av året.

## Kvinnerepresentasjon i lederstillinger i Aetat

	2005	2004
Ledernivå 1 og 2	37 prosent	40 prosent
Ledernivå 3	41 prosent	39 prosent
Ledernivå 4	52 prosent	49 prosent

Ledernivå 1 og 2: Toppledergruppen i Aetat Arbeidsdirektoratet, samt fylkesarbeidsjefene  
 Ledernivå 3: Ledere av Aetats lokalkontorer og underdirektører i Aetat Arbeidsdirektoratet  
 Ledernivå 4: Avdelingsledere på Aetats lokalkontorer

Vi finner flest kvinner som mellomledere ved Aetats lokalkontorer, her er kvinneandelen hele 52 prosent. I toppledelsen som består av arbeidsdirektør, assisterende arbeidsdirektør, avdelingsdirektører i Aetat Arbeidsdirektoratet og fylkesarbeidsjefene er kvinneandelen på 37 prosent.

Det jobber flere kvinner enn menn i Aetat. Totalt er det 64 prosent kvinner og 36 prosent menn i etaten.

Aldersgjennomsnittet for ansatte i Aetat er 46 år for menn og 45 år for kvinner.

## Lønnsforskjeller

Mannlige ansatte har i snitt to lønnsstrinn mer

enn kvinnelige ansatte. Årsaken til dette er at flere menn har høyere lønnede stillinger (rådgivere/seniorrådgivere), mens det er flest kvinner i de lavere lønnede konsulentstillingene.

De vanligste stillingskodene i Aetat er første- konsulenter og konsulenter, og det er i disse to kategoriene de fleste saksbehandlerne i Aetat befinner seg. Innenfor disse to gruppene finnes det ingen lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Det er heller ingen lønnsforskjeller av betydning blant lederne i etaten. Det er noe variasjon innad i gruppen fordelt på ledernivå, både til fordel for kvinner og menn.

På fylkesnivå er et gjennomsnittslønnen forholdsvis lik fylkene i mellom, men det er lønns-

# ver

tilrettelegge og hindre utstøting av personer med redusert funksjonsevne. Denne kompetansen bruker vi i vårt markedsarbeid. Som et prøveprosjekt har to av våre driftsenheter, Aetat Vestfold og Aetat Vest-Agder, rekruttert såkalte funksjonskonsulenter til arbeid i jobbsentrene for å jobbe med:

- Markedsføring av personer med redusert funksjonsevne overfor arbeidsgivere og orientere om hvilke tjenester Aetat kan tilby dem som arbeidsgivere
- Jobbe aktivt mot målgruppen for å bistå dem i deres arbeid med å finne jobb.

Funksjonskonsulentene er selv personer med redusert funksjonsevne, og skal gjøre Aetat bedre rustet i arbeidet med å nå målene innen arbeidsmarkedspolitikken. Prosjektet jobber i nært samarbeid med hjelpemiddelsentralene og skal videreføres i 2006.

### Livsfasepolitikk

For å sikre et helhetlig og likt tilbud til alle ansatte utviklet Aetat i 2005 en overordnet livsfasepolitikk, hvor det understrekes at det kan

være behov for individuell behandling av medarbeidere gjennom visse faser av livet. Livsfasepolitikken ivaretar blant annet mål og virkemidler for å hindre utstøting av våre seniorarbeidstakere. Samtidig er vi opptatt av å ikke stigmatisere grupper av medarbeidere, og livsfasepolitikken tar derfor for seg både felles og individuelle virkemidler for å motivere og beholde våre ansatte i Aetat.

### Aldersfordeling i Aetat

Antall ansatte pr. aldersgruppe fordeler seg slik:

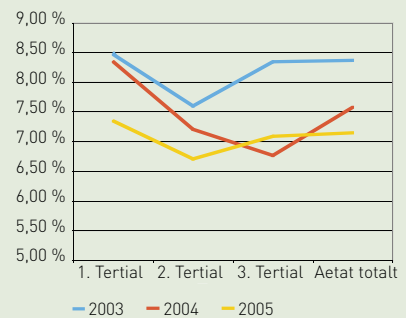
Aldersgruppe	Antall personer
→ 19	2
20-29	124
30-39	1303
40-49	1402
50-59	1186
60+	453

### Sykefravær

Aetat har gjennom systematisk arbeid redusert sykefraværet de siste årene.

Sykefraværet er en av flere markører som viser hvor godt arbeidsmiljøet er i en virksomhet. Når årsakene er komplekse, må tilnærmingen være helhetlig. I Aetat har vi derfor gjennom flere år hatt fokus på systematisk arbeidsmiljøutvikling og gjennom det også redusert sykefraværet. I 2005 gikk sykefraværet i Aetat sammenlignet med 2004 ned fra 7,6 prosentpoeng til 7,15 prosentpoeng.

Sykefravær pr tertial og totalt 2003-2005



# kvinne

variasjon for enkelte stillingskoder og grupper.

### Heltid - deltid

Syv prosent av kvinnene i Aetat er ansatt i deltidsstillinger, likevel jobber 25 prosent av kvinnene deltid. Av mennene er én prosent ansatt i deltidsstillinger, mens syv prosent faktisk jobber deltid. Majoriteten av de som jobber deltid, jobber 80 prosent eller mindre.

Det er store forskjeller mellom fylkene når det gjelder andelen deltidsarbeidere. I noen fylker er tre prosent av medarbeiderne ansatt i deltidsstillinger, mens i andre fylker kan hele 17 prosent være deltidsansatte. Andelen som faktisk jobber deltid er høyere i alle fylker.



# Fra arbeidsmarkedsetat til velferdsetat

## Refleksjoner ved en mellomstasjon

AV TOM COLBJØRNSEN



### Aetat og NAV

Aetat er i ferd med å bli historie. Sommeren 2006 nedlegges organisasjonen. Imidlertid skal aktiviteten fortsette – etaten skal inngå i NAV, den nye velferdsforvaltningen som skal ha det samlede ansvaret for arbeidsmarkedspolitik, trygd og sosialhjelp. Når Aetats tid som selvstendig virksomhet nå nærmer seg slutten kan det være naturlig med et tilbakeblikk for å danne seg et bilde av hva som har vært og er etatens særpreget, hva den har bidratt med i bestrebelsene på få flere i arbeid og færre på trygd, og om det er noen fare for at etatens særegne kompetanse skal bli skviset på samordningens og koordineringens alter nå som etaten skal gå opp i en stor og integrert enhet.

### Effektivitets- og velferdsgarantist

Helt fra starten har Aetat levd i spenningsforholdet mellom effektivitet og velferd. På den ene siden skal ledige jobber og ledige arbeidstakere koples sammen. Arbeidskraften utgjør den desidert største delen av vår nasjonalformue, også i oljealderen, og det er vanskelig å tenke seg en verre form for sløsing enn ledige hender som ikke slipper til i oppgaver som venter på å bli gjort. I internasjonal sammenheng ligger Norge godt an på dette området. Selv om vi de siste årene har opplevd perioder med uvanlig høy ledighet til Norge å være, er arbeidsløsheten fortsatt lav i internasjonal sammenheng, og ligger på omlag halvparten

av nivået i OECD-landene. Dessuten er en stor del av befolkningen i lønnet arbeid, og det gjelder også i de eldste aldersgruppene. Aetat har bidratt til dette gjennom formidlingstiltak og kompetanseutvikling. Dessuten har portvokterrollen, som består i å avskjære arbeidsløshetsstrygd og andre velferdsytelser fra arbeidsløse som avslår tilbud om jobb, vært en viktig del av etatens bidrag til å skape et effektivt arbeidsmarked.

Hensynet til effektivitet i arbeidsmarkedet tilsier at støtten til de arbeidsledige bare kan være passe sjenerøs – den skal ikke være så romslig og så langvarig at den svekker de lediges motivasjon til å skaffe seg nødvendige kvalifikasjoner, eller får dem til å ta til arbeid. Færrest mulig skal inn i varige og passive stønadsløp. Samtidig kan ikke målet om å få flest mulig i arbeid og færrest mulig på trygd praktiseres så strengt at de som virkelig har behov for varige stønader settes under et press som forverrer deres situasjon. Aetat skal også bidra til at personer som i praksis er uten muligheter til å få fotfeste i arbeidslivet skal hjelpes til et verdig liv. Arbeidsmarkedspolitikken balanserer på en line mellom effektivitet og velferd, og Aetat skal være en garantist for begge deler.

### Økonomisk vekst og friksjonsledighet

I etterkrigstiden, dvs. perioden mellom 1945 og 1975, var friksjonsledigheten hovedutfordringen for Aetat. Arbeidsledigheten var lav – mellom en og halvannen prosent. Full sysselsetting ble sett på som en oppgave for staten og særlig finanspolitikken. Den Keynesianske læren dominerte: Staten skulle gjennom sin egen etterspørsel etter varer og tjenester regulere aktivitetsnivået i økonomien slik at det ble jobb til alle. Aetat og arbeidsmarkedspolitikken spilte en mer perifer rolle – den skulle sørge for at de som var uten jobb fikk vite om de ledige jobbene, og sørge for økonomisk støtte til de ledige mens de søkte

seg fram i arbeidsmarkedet. Kompetanseutvikling stod lavere på dagsorden enn informasjon og flyttestimulans. Veksten i industrien skapte et stort marked for ufaglært arbeidskraft som strømmet til fabrikkene parallelt med innskrenkningen i primærnæringene.

### Omstillinger og strukturledighet

Arbeidsledigheten steg mot slutten av 1970-tallet. Samtidig oppstod inflasjon. Dette var nytt. Tidligere hadde økt arbeidsløshet og inflasjon motvirket hverandre – nå kom de samtidig. En ekspansiv finanspolitikk var ikke lengre et tilstrekkelig virkemiddel mot arbeidsledighet, siden dette ville øke prisene. Fokus ble derfor rettet mer på arbeidsmarkedets virkemåte, og på strukturelle problemer som forhindret ledige arbeidstakere og ledige jobber fra å bli koplet sammen. Det ble tydeligere at arbeidssøkerne ofte manglet relevant kompetanse og motivasjon til å ta de ledige jobbene. Sysselsettingen i industrien stagnerte og begynte å vise tegn til tilbakegang. Service-næringene vokste, og kravene til arbeidskraft i disse næringene var ofte dårlig tilpasset de som ikke lengre fikk jobb i industrien. Det oppstod økt behov for oppkvalifisering, omskolering og motivasjon av arbeidstakerne. Samtidig kom det forskningsresultater som tydet på at trygdesystemet bidro til å skjule ledighet: En del av de arbeidsledige som ikke lyktes med å få innpass i nye jobber endte på uførepensjon. Mange europeiske land, blant dem Norge, erfarte at arbeidsledigheten gikk lettere opp enn ned. Et nytt ord kom inn i debatten: Hysterese. Arbeidsløsheten har senvirkninger – deler av ledigheten i én periode dras med inn i neste lavkonjunktur. Årsakene er særlig knyttet til langtidsledighet. De som går lenge ledige vil få svekket sin kompetanse, miste troen på at de kan få jobb igjen, tilpasse seg til et liv på passiv stønad, eller finner alternative aktiviteter utenom det ordinære arbeidsmarkedet. Når oppgangen setter inn er de ikke like disponible for arbeidsmarkedet som de var i utgangspunktet.





Kort sagt: 1970- og 80-tallet økte behovene for kvalifiseringstiltak og motivasjon av de ledige. Etter å ha hatt en heller tilbaketrukket rolle i etterkrigstiden fikk Aetat og arbeidsmarkedspolitikken igjen en mer sentral rolle.

#### **Internasjonalisering og likevektsledighet**

Den internasjonale konkurransen økte etter som handelshindringer landene imellom ble bygget ned på 1990-tallet, blant annet i form av etablering av EUs indre marked. Bedriftene ble dermed mer sårbare dersom lønnsutviklingen i Norge ble sterkere enn hos handelspartnerne. Dermed var det duket for et nytt begrep i arbeidsmarkedspolitikken: Likevektsledighet. Dette er enkelt sagt det nivået på ledigheten som er forenlig med en lønnsutvikling som opprettholder konkurranseevnen overfor våre viktigste handelspartnere. Kommer ledigheten under dette nivået strammes arbeidsmarkedet så mye til at bedriftene må begynne å konkurrere om arbeidskraften ved å by opp lønningene. Resultatet kan bli at lønningene stiger mer enn det konkurranseevnen tilsier, med økende arbeidsledighet som resultat. Er det derimot flere arbeidsløse enn likevektsledigheten tilsier, er det rom for en mer ekspansiv finanspolitikk uten at det oppstår fare for akselererende inflasjon.

På 1990-tallet ble likevektsledigheten i Norge anslått til å ligge på rundt fire prosent.

Likevektsledighet er dermed ikke det samme som full sysselsetting, i den forstand at alle som søker arbeid finner en jobb. For eksempel kan lønnsdannelsen sette et de facto minstelønnsnivå som gjør at bedriftene ikke ser seg råd til å ansette alle som vil jobbe til denne lønnen. For å få likevektsledigheten så lav som mulig må derfor arbeidsmarkedet gjøres mest mulig effektivt. Arbeidssøkerne må utrustes med kvalifikasjoner som gjør det attraktivt for bedriftene å ansette dem, arbeidsløshetsstrygd og andre velferdsordninger må ikke bli så sjenerøse at det forlenger søkeperiodene unødig eller får mange til å trekke seg helt ut av arbeidsstyrken, og politikken må håndheves strengt – de som blir tilbudt høvelig arbeid må akseptere tilbudet dersom de ikke skal miste arbeidsløshetsstrygden. Aetat fikk en svært sentral rolle, ikke bare ved å anviser arbeid til de som allerede var kvalifiserte, men også ved å øke den totale tilgangen på arbeidskraft ved å gjøre personer i arbeidsmarkedets ytterkant mest mulig formidlingsklare. Særlig mot slutten av 1990-tallet kom bestrebelsene på å gjøre arbeidsmarkedet mest mulig effektivt til å stå sentralt i etatens arbeid, og formidling ble definert som etatens jobb nummer én.

#### **Marginalisering og arbeidslinje**

Etter hvert som tusenårskiftet ble passert steg arbeidsledigheten igjen i Norge. Dette la

beslag på mye av Aetats energi, ikke minst fordi den økte pågangen av arbeidsledige falt sammen i tid med innføring av et nytt IT-system. Etatens renommé var en periode sterkt svekket etter som utbetalinger av støtte til arbeidsløse ble forsinket eller uteble helt. Etaten tok seg imidlertid raskt inn igjen etter hvert som logistikken kom på plass, og mer av oppmerksomheten kunne igjen rettes mot arbeidsmarkedspolitikken mest grunnleggende og langsiktig problem – å gjøre tilgangen på arbeidskraft størst mulig. Arbeidslinja ble enda tydeligere gjort til rettesnor for Aetat: Det gjaldt å få flere i arbeid og færre på trygd.

Dermed ble målsettingen for arbeidsmarkedspolitikken gradvis forskjøvet. Like viktig som å gjøre aktive arbeidssøkere formidlingsklare, og skaffe flest mulig av dem jobber, ble det å bremse tiltakende uførepensjonering og varig tilbaketreking fra arbeidslivet. Ressursene skulle nå konsentreres om de med størst problemer. Personer som hadde vært arbeidsløse i mindre enn tre måneder skulle få sine økonomiske rettigheter oppfylt, ellers ble de selv overlatt mye av ansvaret med å søke etter jobb, riktig nok ved hjelp av Aetats databaser og annen infrastruktur. For de fleste ledige viste dette seg å være tilstrekkelig. Flertallet av de ledige, om lag 60 prosent, søker seg

fram til ny jobb på egen hånd i løpet av de første tre måneder. Først når en person har vært ledig ut over dette er det mye å vinne på spesiell oppfølging. I stedet for å spre sine ressurser tynt ut over i form av innsats overfor alle som blir ledige, begynte etaten med å sette inn tiltak først etter tre måneders arbeidsløshet. Til gjengjeld ble disse fulgt tettere opp på individuell basis, og tiltakene ble mer skreddersydd etter individuelle behov. Ressursene konsentrerte seg med andre ord i større grad om de som har størst risiko for å falle utenfor arbeidslivet. Gradvis kom dermed en del av formidlingsoppgavene mer i bakgrunnen, samtidig som virkemidler som ligger nærmere opp mot det øvrige velferdssystemet kom mer i forgrunnen.

Det er mange grunner til en slik utvikling. Den fortsatte omstillingen fra industri- til tjenesteøkonomi fører sammen med eldrebølgen til et sterkt voksende behov for ansatte i service-, helse- og omsorgssektoren. Samtidig er særlig helse- og omsorgstjenester vanskelig å

effektivisere ved hjelp av automatisering og andre industrielle virkemidler. Dermed blir arbeidskraftbehovet i disse sektorene sterkt voksende. Dette kan føre til knapphet på arbeidskraft i økonomiens øvrige sektorer, med særlig fare for at lønnsnivået presses opp i konkurranseutsatt sektor, og at denne delen av næringslivet mister sin evne til å opprettholde internasjonal konkurransevne og arbeidsplasser. For å unngå dette må den totale tilgangen på arbeidskraft økes.

Antallet personer i yrkesaktiv alder som livnærer seg over velferdsordninger er stort – rundt 700 000 personer. Ikke alle disse er på varig og passiv stønad. Imidlertid er det disse ytelsene som har vokst mest. Norge har mange på trygd og passive ytelser sammenlignet med andre land. Det norske velferdssystemet som Aetat er en del av har lyktes bedre med å få folk i arbeid, enn å hindre varig trygding. Dette er uheldig av mange grunner. Marginalisering og utestenging er negativt for de fleste enkeltpersoner. Det kan føre til en

marginalisering fra samfunnslivet mer generelt, og i noen tilfeller lede til fattigdom. De fleste velferdsytelser er lovfestede rettigheter. Dersom behovet for slike vokser vil de automatisk bli utløst, og øke belastningen på offentlige budsjetter, slik at det som er tilgjengelig av midler til å satse på andre tiltak reduseres. Politikernes handlegfrihet blir mindre. Forebygging av marginalisering er også viktig for å kunne ta ut gevinstene av effektivitetsfremmende omstillinger i økonomien. En stor del av den økonomiske verdiskapningen skjer ved overgang fra lavproduktive til høyproduktive bedrifter. Dersom bedriftsnedleggelse og innskrenkninger medfører at mange av de overfløydige støtes ut av arbeidsmarkedet og overføres til passive stønadsordninger, vil mye av den samfunnsøkonomiske effektivitetsgevinsten gå tapt. Kostnadene ved lav effektivitet flyttes i så fall fra de lavproduktive bedriftene og over til samfunnet og de yrkespassive. I slike tilfeller er kostnadsflytting et mer dekkende begrep enn effektivisering.





Nok en grunn til at formidlingsoppgavene har kommet mer i bakgrunnen til fordel for tiltak mot marginalisering, er at liberaliseringen av arbeidsmarkedet har gjort det mulig for private aktører å overta en del av Aetat's tradisjonelle oppgaver. Formidling og utleie av arbeidskraft er nå blitt tillatt for private aktører, og muligheten for utleie av arbeidskraft har blitt betraktelig bedre. Internett har økt de lediges tilgang på informasjon. En del av de stivheter og mangel på informasjon som tidligere preget arbeidsmarkedet er dermed eliminert, og det har gjort arbeidsmarkedet bedre i stand til på egenhånd å klarere tilbud og etterspørsel for de mest formidlingsklare arbeidssøkerne. I den grad det fortsatt er behov for offentlige intervensjoner i form av aktiv arbeidsmarkedspolitikk, er dette i større grad avgrenset til å følge opp arbeidssøkere som har særlig behov for kvalifisering og andre spesialtilpassede tiltak.

#### Aetat i NAV

Det korte historiske risset av arbeidsmarkedspolitikken utvikling har vist at Aetat's erfaring og kompetanse ligger i å balansere hensynet til arbeidsmarkedets effektivitet på den ene side, og velferden til de som har størst vansker med å få fast fotfeste i arbeidslivet på den annen. Når etaten nå står i ferd med å opphøre som selvstendig enhet for å gå sammen med trygdeetaten og kommunale sosialetater i NAV, er det relevant å spørre om denne tosidigheten vil bli tilstrekkelig ivaretatt, eller om behovet for effektivitet i arbeidsmarkedet vil bli nedprioritert til fordel for å sikre marginale arbeidstakere og andres behov for rettmessig tilgang til ytelser og understøttelse. Selv om både trygdeetaten og kommunale sosialetater er langt fra uten erfaring og innsikt i arbeidslivets behov og arbeidsmarkedets virkemåte, må det være riktig å si at Aetat i større grad enn de andre etatene har forholdt seg til arbeidsmarkedet som et marked, og ikke bare til brukerne som klienter. En spissformulering av denne forskjellen mellom etatene kunne være å si at mens Aetat legger stor vekt på at ingen kommer i arbeid uten å ha egenskaper som gjør at arbeidsgiverne finner det attraktivt å ansette dem, så er trygdeetaten og de kommunale sosialtjenestene mer opptatt av å forvalte klientenes rettigheter i forhold til offentlige ytelser. I utgangspunktet er det mulig å si at nettopp denne forskjellen er et godt argument



for å slå etatene sammen, siden de vil utfylle hverandre. Dette kan det også være mye i. Det forutsetter imidlertid at NAV får en organisasjonsform og en kultur som ivaretar både markeds- og rettighetsaspektet. Dette kan tale for at de delene av virksomheten som skal arbeide med ytelser som er relatert til arbeidslinja får en viss distanse til de enhetene som forvalter familie- og pensjonsrelaterte ytelser.

En viktig tradisjon Aetat bringer med seg inn i NAV er å betrakte arbeidsmarkedspolitikken som et nasjonalt anliggende. Effektiv tilgang på arbeidskraft krever at Norge betraktes som ett arbeidsmarked. Dette kan være vanskelig å

videreføre dersom NAV får en organisasjon med sterke regionale enheter. Argumentet for en betydelig regionalisering er at det gjør det mulig å tilpasse tjenestetilbudet til brukernes behov. Erfaring fra annen offentlig virksomhet tilsier imidlertid at det er fare for at regionale enheter også kan se seg tjent med å hindre bevegelser i arbeidsmarkedet på tvers av regioner, fordi dette kan svekke befolkningsgrunnlaget for virksomhet i egen region, og dermed for tildeling av statlige midler som fordeles etter per capita-prinsippet. Dersom NAV skulle føre til at regionale barrierer i arbeidsmarkedet forsterkes vil det naturlig nok svekke muligheten til å gjennomføre arbeidslinja.



# Om Aetat

## Aetats hovedoppgaver og mål

Aetat har som hovedoppgave å følge utviklingen på arbeidsmarkedet og gjennomføre den arbeidsmarkedspolitikken som politiske myndigheter fastsetter.

Aetats mål er å sikre et godt fungerende og inkluderende arbeidsmarked. Dette vil vi oppnå gjennom å utnytte arbeidssøkernes kompetanse og legge til rette for en aktiv jobbsøking for raskt å fylle ledige stillinger.

Vi satser også svært mye på individuelt tilpasset bistand, herunder formidlingsbistand, kvalifisering og arbeidstrening til arbeidssøkere som ikke kommer i arbeid på egen hånd.

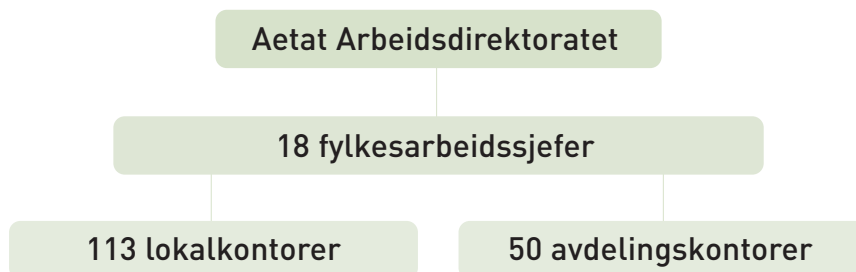
Aetats satsingsområder:

- Styrking av tjenester overfor arbeidssøkere, med fokus på raskere overgang til arbeid
- Intensivert innsats overfor grupper med spesielle problemer på arbeidsmarkedet
- Bidra til at arbeidsgivere får dekket sine rekrutteringsbehov
- Sikre tilfredshet blant våre brukere, både med tanke på hvordan de blir behandlet og kvaliteten på Aetats tjenester
- Bedre Aetats omdømme
- Sikre et godt tjenestetilbud til alle brukere gjennom tilpasning av organisasjonen med sikte på mer effektiv utnyttelse av ressursene
- Redusere sykefraværet gjennom målrettet og systematisk forbedring av arbeidsmiljøet.

## Nøkkeltall for 2005

Aetat forvaltet rundt 28,8 milliarder kroner i 2005:

- Ca. 4,8 milliarder til arbeidsmarkedstiltak, herav 1,8 milliarder til ordinære arbeidsmarkedstiltak og 3 milliarder til arbeidsmarkedstiltak for yrkeshemmede
- Ca. 12,1 milliarder til attføringsytelser
- Ca. 9,6 milliarder til dagpenger
- Ca. 2,2 milliarder til Aetats administrasjon



## Aetats organisasjon

### Aetat Arbeidsdirektoratet

er ansvarlig for å styre Aetats virksomhet, følge utviklingen på arbeidsmarkedet og gi informasjon og råd til Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Spesialenheter underlagt Aetat Arbeidsdirektoratet

- Aetat servicesenter yter service til arbeidssøkere og arbeidsgivere via telefon (800 33166), behandler meldekort fra stønadmottakere og registrerer ledige stillinger inn på [www.aetat.no](http://www.aetat.no). Senteret gir også brukerstøtte på [www.aetat.no](http://www.aetat.no).
- Aetat senter for yrkesrettet attføring gir service til arbeidssøkere med redusert funksjons-evne, som for eksempel konsentrasjonsvansker og syns- og hørselshemminger.

### Fylkesarbeidssjefene

Administrativt ansvarlig i sitt fylke og følger utviklingen på arbeidsmarkedet i regionen.

Spesialenheter underlagt fylkesarbeidssjefen

- Aetat arbeidsrådgivning er representert i alle fylker og bistår lokalkontorene med spesialkompetanse i innsatsen for arbeidssøkere som opplever spesielle hindringer og avgrensninger i forbindelse med arbeid og utdanning.
- Aetat intro gir utvidet bistand til arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn, og har kontorer i Oslo, Bergen, Trondheim og Kristiansand.

### Lokal- og avdelingskontorer

Lokal- og avdelingskontorene yter service til arbeidssøkere gjennom blant annet å gi informasjon om ledige stillinger, veiledning i forhold til yrker og utdanning, tilby og iverksette individuelt tilpassede tiltak og administrere dagpengeordningen.



Jobb til mennesker, mennesker til jobben

FOTO: WERNER ANDERSON TRYKK: STAVANGER OFFSET



Utgitt av: Aetat Arbeidsdirektoratet  
C.J. Hambros Plass 2 A1  
Postboks 8127 Dep.  
0032 Oslo  
[www.aetat.no](http://www.aetat.no)

PB-0023 April 2006 Opplag: 7 500