

Etterlater arbeidstrening arr hos unge ledige? Et vignett-eksperiment av arbeidsgiveres beslutninger ved ansettelser av unge i Norge

Does work training leave scars on the young unemployed?
A vignette experiment of employers' decisions in hiring youth in Norway

Christer Hyggen

Ph.d. i sosiologi, forsker ved Velferdsforskningsinstituttet NOVA, Høgskolen i Oslo og Akershus
christer.hyggen@nova.hioa.no

SAMMENDRAG

Det mest brukte arbeidsmarkedstiltaket for unge i Norge er arbeidstrening. Nyere analyser har dokumentert at unge som har deltatt på arbeidstrening, har lavere sannsynlighet for å komme inn i eller tilbake til arbeidsmarkedet. Denne artikkelen undersøker den potensielle signal-effekten av deltagelse i arbeidstrening. Det anvendes et vignetteksperiment rettet mot arbeidsgivere. Drøyt 5000 vignetter som representerte unge jobb-søkere, ble evaluert av arbeidsgivere med henblikk på ansettelse i faktisk utlyste stillinger. Eksperimentet simulerer første fase i en faktisk rekrutterings- og ansettelsesprosess. Eksperimentet avdekker at arbeidsgivere systematisk vurderer tidligere deltakere i arbeidstrening som mindre egnede jobbsøkere enn arbeidsledige som ikke har deltatt i tiltak, alt annet likt.

Nøkkelord

Arbeidsledighet blant unge, arbeidstrening, faktorielt survey-eksperiment

ABSTRACT

The most widely used labour market measure for the young unemployed in Norway is arbeidstrening (work training). Recent analyses reveal the negative effects of participation in work training in terms of reduced employment probability. This paper investigates the potential signaling-effects of participation in work training. A vignette experiment directed at recruiters and employers is applied. 5000 vignettes, representing young job applicants, were evaluated by recruiters for advertised positions. The experiment simulates the initial phase of real recruiting and hiring processes. The experiment reveals that employers systematically evaluate candidates with a history of work training as less attractive candidates for a position than candidates without a history of work training.

Keywords

Youth unemployment, work training, factorial survey experiment

INTRODUKSJON

Gjennom flere tiår har det vært ført en aktiv arbeidsmarkedspolitik i Norge, særlig gjelder dette innsatser og tiltak rettet mot unge.¹ Tanken er at aktivitet er bedre enn inaktivitet. Arbeidsrettet aktivitet øker human kapital og spesifikke ferdigheter. I tillegg skal arbeidsrettet aktivitet sende positive signaler om produktivitet til en potensiell arbeidsgiver.

Det mest brukte arbeidsmarkedstiltaket for unge i Norge er arbeidstrening. Arbeidstrening skal gi unge arbeidsledige arbeidspraksis og holde dem i aktivitet, blant annet for å gi dem arbeidserfaring som skal øke mulighetene deres for ansettelse i en ordinær jobb under ordinære betingelser. Arbeidstrening innebærer plassering i jobb på en ordinær arbeidsplass.

Nyere analyser har likevel dokumentert at unge som har deltatt på arbeidstrening, har lavere sannsynlighet for å komme inn i eller tilbake til arbeidsmarkedet, på kort og lang sikt. Vår forståelse av mekanismene bak disse funnene er så langt mangelfull. Kan det være slik at deltagelse i arbeidstrening sender feil type signaler til potensielle arbeidsgivere? Kan det være slik at deltagelse på arbeidstrening etterlater arr på den unge ledige, arr som er synlige for en arbeidsgiver og som påvirker deres mulighet for inkludering i arbeidsmarkedet?

Ved å simulere første del av en ansettelsesprosess undersøker jeg i denne artikkelen hvordan arbeidsgivere vurderer deltagelse på arbeidstrening ved rangering av forenklede CV-er i en første utvelgelse av kandidater til en utlyst stilling. Et mål med denne artikkelen er å bidra til en bedre og utvidet forståelse av de mulige mekanismene som er i spill når arbeidsgivere vurderer unge arbeidssøkere, og hvilke signaler arbeidstrening sender til arbeidsgivere.

1. Prosjektet har mottatt finansiering fra EUs Horizon 2020 forsknings- og innovasjonsprogram under tildeling No 649395.

AKTIV ARBEIDSMARKEDSPOLITIKK OG ARBEIDSTRENING I NORGE

Unge arbeidsledige i Norge får i hovedsak tilbud om, og deltar på, ett av tre typer tiltak: arbeidstrening, lønns subsidier og ulike former for kurs og trening som er ment å øke deltakernes muligheter for deltagelse i arbeidslivet. Arbeidstrening er det mest brukte tiltaket av de tre (NAV 2017a; von Simson 2012).

Arbeidstrening administreres av NAV og er ment å tilby alle arbeidsledige en mulighet til å tilegne seg arbeidserfaring gjennom plassering i en ordinær virksomhet med oppfølging fra NAV-veileder i en periode på opptil ett år (NAV 2017b; von Simson 2012).

I aldersgruppen 16–19 år var 70 prosent av deltakerne i aktive arbeidsmarkedstiltak i arbeidstrening i 2016. I aldersgruppen 20–24 år deltok 46 prosent av alle tiltaksdeltakere i arbeidstrening samme år. Gjennomsnitt for alle aldersgrupper er 30 prosent. Den viktigste grunnen for den høye andelen unge i arbeidstrening er målet i Ungdomsgarantien om å gi unge praktisk arbeidserfaring før de skal tilbake i videre utdanning eller arbeid (Strand, Bråthen & Grønningsæter 2015). Arbeidstrening er altså det mest brukte arbeidsmarkedstiltaket blant unge arbeidsledige. Dette gjør det spesielt viktig å forstå hvordan arbeidstrening påvirker unges videre muligheter i arbeidsmarkedet.

Arbeidstrening har en lang historie som arbeidsmarkedstiltak i Norge (Zhang 2016). Arbeidstrening innebærer at den arbeidsledige blir plassert i en ordinær virksomhet. Deltakeren skal, sammen med NAV-veileder, utarbeide en plan for hva som skal oppnås i perioden med arbeidstrening. Arbeidsgiver forplikter seg til å veilede deltakeren på en slik måte at han eller hun forbedrer kvalifikasjoner og bedrer sine muligheter i arbeidsmarkedet.

Til tross for at det er det mest brukte arbeidsmarkedstiltaket for unge i Norge, konkluderer forskning med at arbeidstrening har små eller negative effekter med hensyn til bekjempelse av arbeidsledighet blant unge. Forskning som sammenligner effekter av vikarbyråer og NAVs arbeidsmarkedstiltak for ungdom uten fullført videregående opplæring, konkluderer med at deltagelse i arbeidstrening resulterer i lavere sannsynlighet for å komme i jobb mens tiltaket pågår. Det er ingen effekt av tiltaksdeltagelse etter endt tiltak. Analysene benytter en hazardmodell på NAVs ledighetsregister fra 1992 til 2007 (von Simson 2012). Tidligere forskning som benyttet data for perioden 1989 til 1993, kommer fram til lignende konklusjoner. Disse undersøkelsene finner at arbeidstrening kun har positiv effekt for jenter i aldersgruppen 16–20 (Hardoy 2003). I generelle undersøkelser av effekter av tiltak, der unge ikke analyseres som en egen gruppe, finner Zhang at arbeidstrening har en minimal effekt med hensyn til reduksjon av ledighet (Zhang 2016). Oppsummert tyder tidligere forskning på at arbeidstrening i regi av NAV har små og også negative effekter med hensyn til reduksjon av ledighet generelt, og blant unge spesielt.

De eksisterende forklaringene på de negative effektene av deltagelse på arbeidstrening er ikke fullstendige. I løpet av en periode med arbeidstrening reduseres sjansen for å få en ordinær jobb med 35 prosent. Dette kan forklares med såkalte innlåsingeffekter. I praksis betyr dette blant annet at en person som deltar i arbeidstrening, tilbringer mindre tid med å lete etter og søke på jobber – og dermed har mindre sjanser for å få en. Men det er også observert reduserte sjanser for overgang til jobb i perioden som følger gjennomført arbeidstrening (von Simson 2012). Dette kan ikke forklares med innlåsingeffekter. Med

tanke på innretningen av arbeidstrening burde det heller forventes at sjansene for overgang til arbeid skulle være høyere etter deltagelse på arbeidsrettede tiltak.

Målet med denne studien å undersøke arbeidsgivers mulige rolle i inkludering og ekskludering av unge med ledighetserfaring og deltagelse i arbeidstrening. Arbeidsgivere er åpenbart sentrale i ansettelser av unge så vel som eldre arbeidssøkere. Likevel er det lite tidligere forskning som har fokusert på arbeidsgivers oppfatning av aktive arbeidsmarkedstiltak generelt. Det finnes noen internasjonale unntak som for eksempel har sett på arbeidsgiveres respons på innføring av aktiv arbeidsmarkedspolitikk (Martin 2004), på hvordan involvering av arbeidsgivere i utforming av aktive tiltak påvirker holdninger til disse i Nederland (van der Aa & Berkel 2014) og to regioner i Storbritannia (Ingold & Stuart 2015), men i hovedsak er vår kunnskap om hvordan arbeidsgiver tolker deltagelse i arbeidsmarkedstiltak svært begrenset.

NEGATIVE EFFEKTER AV LEDIGHET OG AKTIVE ARBEIDSMARKEDSTILTAK

I forskningslitteraturen omtales ofte varige negative effekter av arbeidsledighet som «scarring» eller «stigma». Det er lansert en rekke ulike teorier for å forstå og forklare disse effektene. Både tilbuds- og etterspørsels-side faktorer har vært lansert som mulige drivere av stigma-effekter (Helbling, Imdorf, Ayllón & Sacchi 2016).

En av de grunnleggende utfordringene arbeidsgivere står overfor når de skal rekruttere nye arbeidstakere, er begrenset tilgang på tilgjengelig informasjon om jobbsøkeren. I løpet av en kort tidsperiode med begrensede ressurser skal arbeidsgivere forsøke å danne seg et best mulig bilde av kandidatens egnethet og produktivitet. I en første fase av en rekrutteringsprosess er arbeidsgivere i hovedsak prisgitt informasjon fra kandidatens CV. Det finnes en omfattende litteratur som tar for seg hvilken type og på hvilken måte arbeidsgivere benytter og tolker informasjon fra CV-er for å danne seg et bilde av kandidatens egnethet for en bestemt stilling. Litteraturen kan grupperes i tre hovedtradisjoner: Human kapital teori, Signal teori og Diskrimineringsteori.

Human kapital teori postulerer at rekrutterere i hovedsak søker kunnskap om søkeres potensielle prestasjon i arbeid, herunder ferdigheter og produktivitet (Becker 1964; Becker 1993). Tilegnelsen av human kapital foregår gjennom utdanning og i arbeid. Analogt kan erfaring med arbeidsledighet oppfattes som tapte muligheter for akkumulering av human kapital eller tap av tidligere tilegnede ferdigheter og kunnskap (Arulampalam, Booth & Taylor 2000). Forskning har blant annet vist at varighet av ledighet er en viktig indikator på human kapital, siden tid i ledighet gir mindre tid til å tilegne seg ferdigheter og erfaring (Frederiksen, Ibsen, Rosholm & Westergaard-Nielsen 2013). I tillegg til varighet i tidligere arbeid er rekrutterere opptatt av kvaliteten på tidligere arbeidserfaring. De mest verdifulle ferdighetene for organisasjoner er jobbspesifikke ferdigheter. Jobbspesifikke ferdigheter kan tilegnes via erfaring fra en tilsvarende eller sammenfallende stilling eller yrke eller utdanning. Avhengig av hva arbeidsledige gjør i ledighetsperioden antar human kapital teori at en økning i varighet på ledighet fører til redusert individuell produktivitet, siden lengre perioder med ledighet betyr at en kandidat har hatt mindre tid til å tilegne seg ferdigheter og kunnskap. I tillegg til dette antyder teorien at kandidater som er utdannet eller

har arbeidserfaring fra felt som ikke er relatert til den utlyste stillingen, er dårligere utstyrt med jobbspesifikk human kapital. På denne måten kan både perioder med ledighet og en mismatch med hensyn til arbeidserfaring og utdanning tolkes som risiko for lav produktivitet fra arbeidsgivers side, og dermed en redusert sannsynlighet for ansettelse, økt risiko for videre ledighet og individuelle «arr» (Helbling mfl. 2016). Aktive arbeidsmarkedstiltak, som arbeidstrening, er utformet for å motvirke reduksjon av human kapital ved arbeidsledighet. Basert på human kapital teori bør deltagelse i arbeidstrening ved arbeidsledighet ha en positiv effekt på evalueringen av en jobbsøker, sammenlignet med inaktivitet ved ledighet, siden den til en viss grad sikrer vedlikehold av forbedring av individenes humane kapital.

Siden tilegnelse av informasjon knyttet til en kandidats faktiske evner og produktivitet er kostbar, baserer ofte rekrutterere seg på de mest synlige, men ofte overfladiske, ledetrådene som kan trekkes ut av CV-er i første del av en ansettelsesprosess. Denne informasjonen kan klassifiseres i to kategorier: de faste attributtene, som kjønn, alder eller etnisitet, som Spence (1973) kaller indisier – og signaler, som i motsetning til indisierene kan bli aktivt formet av individene, slik som for eksempel utdanning og arbeidserfaring. Vitnemål, karakterer, navn på tidligere arbeidsgivere, hull i CV, perioder med ledighet eller deltagelse i aktive arbeidsmarkedstiltak kan fungere som slike signaler. I tråd med human kapital teori, antyder signal teori at perioder med ledighet kan sende signaler om mulig lav produktivitet og redusert motivasjon, atferd og ferdigheter (Atkinson, Giles & Meager 1996). Selv om arbeidsgivere ikke systematisk avviser søkere med arbeidsledighetshistorikk, er de ofte mer forsiktige med å ansette slike søkere for å unngå potensiell risiko for en uheldig investering (Helbling & Sacchi 2014). I mange tilfeller vil de heller velge å ansette søkere med en «tryggere» biografi dersom gruppen av søkere tillater dette, eller foretrekke å ikke ansette noen for å unngå usikkerhet (Devins & Hogarth 2005). Andre forfattere har vært mer optimistiske med hensyn til hva slags signaler ledighetserfaring kan sende. Ma og Weiss studerte personer som frivillig forlenget sine ledighetsperioder for å vente på bedre jobbtillbud. Eksempler på grunner til å avslå jobbtillbud kan være tilbud om lønn under den laveste lønna en søker er villig til å akseptere – såkalt reservasjonslønn – eller hvis søkeren antar at jobben vil redusere hans eller hennes sjanser for å finne en bedre jobb i framtiden (Ma & Weiss 1993). I lys av dette kan vi anta at arbeidsgivere ikke alltid vil vurdere arbeidsledighet eller til og med langvarige perioder med ledighet som et dårlig signal; de vil heller kunne differensiere mellom individuelle tilfeller. Ifølge McCormick (1990) er tidligere arbeidserfaringer sterkere og sikrere signaler om produktivitet enn varighet på perioder med arbeidsledighet. Eriksson og Rooth (2014) finner at styrken på de negative signalene fra ledighetsperioder avhenger av varighet på ledighetsperiodene og hvorvidt periodene er fulgt av aktivitet eller ikke. I et felteksperiment har de funnet at ledighet må vare i minst ni måneder for at arbeidsgivere skal tolke den som et dårlig signal. De antyder videre at effekten av en ledighetsperiode kan nøytraliseres av påfølgende arbeidserfaring. I tillegg spiller nivået på stillingen det søkes til en viktig rolle. Arbeidsgivere som rekrutterer til stillinger som krever lavt eller middels ferdighetsnivå, er i større grad tilbøyelige til å avvise søkere med ledighetserfaring, mens arbeidsgivere som rekrutterer til stillinger som krever høyere grad av ferdigheter, har høyere toleranse for søkere med ledighetserfaring (Eriksson & Rooth 2014). Arbeidstrening er et tilbud til

arbeidsledige og deltagelse kan på denne måten signalisere arbeidsmotivasjon, i tillegg til arbeidserfaring og utvikling av faktiske ferdigheter. Ifølge signalteorien burde deltagelse i arbeidstrening sende positive signaler til arbeidsgiver sammenlignet med like lang periode i ledighet. Dette vil særlig gjelde unge med kortere utdanning og færre sjanser i arbeidsmarkedet. Det kan likevel være slik at deltagelse i arbeidstrening kan tolkes som negative signaler. Dersom arbeidsgiver antar at valget om å ikke akseptere tilbudet om arbeidstrening signaliserer søkerens, eller en eventuell NAV veilederes, vurdering om søkerens muligheter til å finne egen jobb som bedre uten deltagelse, kan dette tolkes som et positivt signal.

Teorier om diskriminering i arbeidsmarkedet tar i større grad hensyn til signalers sosiale forankring og kan være godt egnet i studiet av hvordan arbeidsgivere vurderer søkere (Imdorf 2010; Midtbøen 2015). Teorier om diskriminering i arbeidsmarkedet kan hjelpe oss til å forstå hvordan arbeidsgivere leser identiske signaler ulikt ved å ta hensyn til informasjon om søkeres sosiale bakgrunn. I korte trekk handler teorier om diskriminering om hvordan to tilsynelatende like søkere vurderes ulikt i en ansettelsesprosess. Avhengig av sosial bakgrunn kan deres erfaringer tolkes ulikt (Becker 1971). For vårt formål kan teorien om statistisk diskriminering være nyttig. Den forutsetter at arbeidsgivere er rasjonelle aktører med mål om profittmaksimering, men hemmet av mangel på informasjon og forutinntatte antagelser om medlemmer i spesifikke grupper (Phelps 1972). Hvis en arbeidsgiver antar at andelen produktive arbeidere er relativt liten i spesifikke grupper, kan de være mindre villige til å bruke tid og penger for å etablere de faktiske egenskapene hos noen som tilhører en slik gruppe (Mishra 1998). Siden arbeidstrening er en del av NAVs tiltakspakke kan deltagelse på arbeidstrening indikere tilhørighet til en gruppe som, selv om den er svært heterogen, kan antas å bestå av lavere andel av produktive arbeidere. Grunnen til dette mulige negative signalet knytter til det at en del av NAVs tiltak er innrettet for å bistå de svakeste i arbeidsmarkedet. Med utgangspunkt i statistisk diskrimineringsteori kan vi forvente ingen- eller negativ effekt av deltagelse i arbeidstrening sammenlignet med inaktivitet ved ledighet.

Det finnes altså en rekke empiriske studier av, og etablert teori om, hvordan arbeidsgivere benytter signaler som utdanning og karakteristika, som for eksempel etnisk tilhørighet eller kjønn i en ansettelsesprosess. Det finnes så langt lite empirisk forskning som undersøker hvordan arbeidsgivere tolker deltagelse i aktive arbeidsmarkedstiltak. Et unntak er (Liechti, Fossati, Bonoli & Auer 2017) som undersøker effekten av deltagelse på ulike typer arbeidsmarkedstiltak i en sveitsisk kontekst. De finner at arbeidsgivere legger vekt på deltagelse i aktive tiltak i vurdering for ansettelse til stillinger i hotellsektoren. Effekten av deltagelse i tiltak kan være både positiv og negativ, avhengig av kandidatens avstand til arbeidsmarkedet. Svakere søkere synes å kunne tjene på deltagelse i tiltak mens sterkere søkere stigmatiseres av deltagelse (Liechti mfl. 2017).

UNDERSØKELSESDSIGN OG DATA

For å undersøke effektene av arbeidstrening på arbeidsgivers vurdering av søkere, benytter vi et flerdimensjonalt vignetteksperiment integrert i en nettbasert arbeidsgiverundersøkelse. Vignettene simulerer hypotetiske jobbsøkere som varierer med hensyn til kjønn, arbeids- og ledighetserfaring samt deltagelse i arbeidstrening. Dette er en etablert tilnærming til studiet av blant annet diskriminering i ansettelsespraksis, men lite anvendt i studier av unge jobbsøkere (Shi, Imdorf & Samuel 2015).

Designet kalles en faktoriell survey og følger de grunnleggende prinsippene i eksperimentell metode (Ausburg & Hinz 2015). Stimuli manipuleres av forskeren og utfallet kan kausalt relateres til manipulasjonen. Designet kombinerer fordelene ved både eksperimentell metode og survey- undersøkelser. Eksperimentelementene sikrer høy intern validitet. Dette betyr at vi med ganske stor sikkerhet kan si at det nettopp er deltagelse i arbeidsmarkedstiltak på CV som skaper mulige effekter. Surveyelementene tillater en relativt kostnadseffektiv datainnsamling rettet mot en heterogen populasjon, noe som sikrer høy ekstern validitet. Dette betyr at resultatene vi finner i vårt materiale, med stor sannsynlighet også gjelder for andre utvalg, og at vi dermed til en viss grad kan generalisere med utgangspunkt i våre funn (Hyggen, Imdorf, Parsanaglou, Sacchi, Samuel, Shi, Stoilova, Yfanti & Yordonova 2016).

Ideen bak metoden er å presentere respondentene for stimuli som ligner faktiske evalueringssituasjoner og tvinge dem til å gjøre vurderinger og ta beslutninger på tvers av flere dimensjoner samtidig. Denne metoden gir bedre og mer presise vurderinger av prinsippene som ligger bak komplekse beslutninger enn hva man oppnår gjennom for eksempel enkeltspørsmål i surveys (Ausburg & Hinz 2015).

Undersøkelsen ble gjennomført i flere faser. Det ble utført pre-tester for å teste tilgang til feltet, responsrater, spørreskjema og hvor godt de konstruerte vignettene fungerte i fem sektorer i det norske arbeidsmarkedet. Utvalgsstørrelsen for datainnsamlingen ble etablert basert på resultater fra denne pre-testen.

Våren 2016 ble det samlet faktisk utlyste stillinger i fem sektorer i det norske arbeidsmarkedet ved hjelp av søk på finn.no og nav.no. I perioden fra 1. mai til 1. juli ble det samlet 3200 stillingsannonser, hvorav 1188 i helsesektoren, 705 i restaurantsektoren, 367 i IT, 466 for mekanikere og 474 i økonomi og finans.

Stillingene dekker typiske manns- og kvinnedominerte yrker, samt kjønnsnøytrale yrker. Videre inkluderte vi stillinger uten spesifikke krav til utdanning og arbeidserfaring, samt stillinger med bestemte krav til utdanning og arbeidserfaring. Det ble søkt etter spesifikke stillinger i hver sektor som i teorien skulle være mulig å søke på for unge søkere (maksimum 5 år siden avsluttet utdanning). Dette utelukket en del stillinger som kunne vært relevante, men der det i annonsen for eksempel stod at søker måtte ha lengre erfaring. (For oversikt over de spesifikke stillingene det ble søkt etter, se vedlegg tabell A).

Gjennom de identifiserte jobbannonsene ble det samlet kontaktinformasjon til kontaktperson for den utlyste stillingen. Denne personen ble kontaktet via e-post med en invitasjon til deltagelse i en nettbasert undersøkelse.

For å sikre at kontaktpersonene svarte med utgangspunkt i den utlyste stillingen, ble de presentert for et bilde av den aktuelle stillingsannonsen med utlysningstekst i forkant

av selve surveyen. Ansettelsesprosessen til den utlyste stillingen kunne være nylig avsluttet eller fortsatt pågående, noe som øker sannsynligheten for at kontaktpersonene var i stand til å relatere sine svar og vurderinger til den aktuelle prosessen vi var interessert i.

Selve surveyen bestod av tre deler. 1) Den første besto av spørsmål knyttet til stillingen og firmaet som rekrutterte. 2) Den andre besto av evaluering av 10 vignetter som representerte søkere som skulle vurderes for ansettelse i den utlyste stillingen. 3) Den siste delen bestod av spørsmål relatert til den avsluttede eller pågående rekrutteringsprosessen til den utlyste stillingen samt egenskaper ved kontaktpersonen.

Vignettene var konstruert som grafiske forenklinger av CV-er inneholdende informasjon om kjønn, utdanningsnivå, utdanningstype, arbeids- og ledighetshistorikk samt eventuell deltagelse på arbeidstrening ved ledighet. Alle vignettene starter med endt utdanning for 5 år siden, uavhengig av utdanningens lengde (Se eksempelvignett i vedlegg figur A). Dette betyr at vi i denne undersøkelsen definerer «unge søkere» som søkere som har 5 års erfaring i eller utenfor arbeidsmarkedet. Vignettene ble vist enkeltvis og vurdert på en 10 punkts skala der 0 indikerte minst og 10 indikerte størst sannsynlighet for at en søker med disse kjennetegnene ville bli ansatt i den utlyste stillingen.

Universet av mulige vignetter basert på de ulike dimensjonene som skulle dekkes, bestod av 252 forskjellige CV-er. Usannsynlige kombinasjoner av dimensjoner (eks. ikke gjennomført utdanning sammen med arbeidserfaring som ingeniør) ble luket ut. Det ble brukt et utvalg av 180 ulike vignetter i undersøkelsen. Distribusjon av vignettene til arbeidsgivere ble randomisert til grupper bestående av sett med 10 grafisk forenklede CV-er. I halvparten av vignettene erstattet en periode med arbeidstrening en periode med arbeidsledighet.

Totalt ble 5225 vignetter evaluert av 529 arbeidsgivere og/ eller rekrutterere til faktisk utlyste stillinger innen mekanisk sektor (616), økonomi/finans (850), helse (2587), restaurant (493) og IT (679).² Dette gir oss et datagrunnlag med et stort utvalg av fiktive søkere, noe som muliggjør relativt robuste analyser av effekten av deltagelse på arbeidstrening på arbeidsgivers evaluering av søkeren i en ansettelsesprosess.

ANALYSE

Analysene er gjennomført ved å bruke lineær regresjon i en Random Effects (RE) modell.³ Som avhengig variabel benytter jeg arbeidsgivernes vurdering av sannsynlighet for ansettelse av søkere med fiktive CV-er. Høyere score indikerer større sannsynlighet for ansettelse. Gjennomsnittlig vurdering for alle vignettene var 2,25. Variasjonen mellom bransjer er relativt stor der restaurantbransjen har høyeste gjennomsnittlig vurdering og bank/ finans har den laveste (for fordeling og gjennomsnitt per bransje, se vedlegg figur B).

2. Selv om hver arbeidsgiver evaluerte 10 vignetter, fikk vi ikke 5290 vurderinger tilbake. Dette skyldes frafall underveis i evalueringsprosessen.
3. Analysen er gjort med en Random effects (RE)modell. En forutsetning for å benytte denne modellen er at de uavhengige variablene ikke er korrelert med feil-leddet. RE modeller estimerer variasjoner innen (within-) og mellom (between) enheter. Data fra faktorielle surveyundersøkelser oppfyller forutsetningen for bruk av en slik

Randomiseringen av vignetter til arbeidsgivere medførte relativt stor sannsynlighet for at arbeidsgiver ble presentert for fiktive kandidater som ikke oppfylte krav i stillingsutlysningen. Dette har ført til en relativt stor andel av vignetter med lav vurdering. Særlig i helsesektoren, der det ofte stilles ufravikelige krav til formell utdanning, vurderes mange av de fiktive søkerne våre som uegnet. Den avhengige variabelen er med andre ord skjevfordelt, noe som kan være et problem i lineære regresjonsmodeller. For å håndtere dette i analysene anvender jeg her en logaritmisk omkodning av den avhengige variabelen.⁴ Estimatorene i modellen tolkes dermed som prosentvis endring i vurdering på skalaen når den uavhengige variabelen endrer seg med ett punkt.

Undersøkellesvariabelen er en dikotom variabel som indikerer deltagelse i arbeidsmarkedstrening under ledighet. I tillegg inkluderer jeg en variabel som indikerer hvorvidt søkeren har fullført videregående opplæring eller ikke.

Kontrollvariable som inkluderes i modellen, er kjønn i vignetten og sektor (mekanisk, helse, restaurant, IT og økonomi). Det er mange andre faktorer som kan påvirke arbeidsgivers vurdering av en søker og som kunne vært inkludert i modellen. Jeg har her valgt å ikke gjøre det siden eksperimentdesignet sikrer randomisering av disse variablene.

Siden samme respondent vurderte flere vignetter, må vi ta hensyn til at enhetene i analysen (vignettene) ikke er uavhengig trukket fra et tilfeldig utvalg. Jeg benytter derfor en flernivåmodell der arbeidsgiver er det overordnede nivået (nivå 1) og CV er det underordnede (nivå 2). Jeg tar med dette hensyn til at det ikke bare kan være forskjeller i evaluering mellom de fiktive CV-ene, men også i hvordan hver enkelt arbeidsgiver vurderer søkere.

RESULTATER

Analysene som presenteres her, er gjort i tre steg. Først presenteres en modell som undersøker den bivariate sammenhengen mellom deltagelse i arbeidstrening og arbeidsgivers vurdering av sannsynlighet for ansettelse av søkeren. Deretter presenteres en modell der variabelen utdanning og kontrollvariablene kjønn og sektor inngår. Til sist vises en modell som også inkluderer et interaksjonsledd mellom hvorvidt søkeren har fullført videregående opplæring eller ikke, og deltagelse i arbeidsmarkedstrening. Hensikten med å inkludere interaksjonsleddet er å undersøke hvorvidt sammenhengen mellom deltagelse i arbeidstrening og arbeidsgivers vurdering av sannsynlighet for ansettelse varierer mellom søkere med og uten fullført videregående opplæring.

modell ved design (Ausburg & Hinz 2015). Som resultat får man høyere statistisk kraft enn i modeller som benytter faste effekter (FE). REmodellen er mer effektiv enn F modellen siden REestimatoren bruker varians mellom subjekter i beregningen, noe som gir lavere standardfeil.

4. En logaritmisk omkodning krever positive tall. For å unngå at vignetter med 0-score utelates fra analysen, er omkodningen gjort på score på vurderingen + 1.

Tabell 1. Effekten av deltagelse på arbeidstrening på vurdert sannsynlighet for ansettelse i en utlyst stilling. Lineær regresjon, random effects

	Modell 1 b/se	Modell 2 b/se	Modell 3 b/se
Undersøksvariable			
Deltatt arbeidstrening	-0,173*** (0,018)	-0,136*** (0,018)	-0,176*** (0,023)
Ikke fullført opplæring		-0,494*** (0,021)	-0,558*** (0,025)
Kontrollvariable			
Mann		-0,018 (0,011)	-0,017 (0,011)
<i>Sektor (ref. Mekanisk)</i>			
Økonomi/ finans		-0,243** (0,090)	-0,244** (0,089)
Helse		-0,131+ (0,079)	-0,133+ (0,079)
Restaurant		0,710*** (0,117)	0,708*** (0,117)
IT		0,052 (0,103)	0,051 (0,103)
Samspillsledd			
Ikke fullført opplæring * Deltatt arbeidstrening			0,134*** (0,032)
Konstant	0,837*** (0,027)	1,010*** (0,074)	1,027*** (0,074)
r ² within	0,017	0,126	0,128
r ² between	0,003	0,166	0,168
r ² overall	0,008	0,146	0,148
N	5 225	5 225	5 225

Signifikansnivåer: + p<0,10, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Modell 1 viser at deltakere i arbeidstrening vurderes som mindre attraktive kandidater til en jobb enn ledige søkere uten arbeidstrening i hele utvalget. Koeffisienten (b) kan leses som at en søker som har deltatt på arbeidstrening, får en 17 prosent lavere score av arbeidsgiver enn en helt lik søker som ikke har deltatt på arbeidstrening. Dette betyr for eksempel at en søker som i utgangspunktet ville blitt vurdert med 8 på skalaen, vil vurderes med 6,64 på skalaen dersom hun har deltatt på arbeidstrening. Gjennomsnittskandidaten vil oppleve en reduksjon fra 2,25 til 1,87. Når jeg i modell 2 inkluderer fullføring av videregående opplæring og kontroller for kjønn og bransje ser vi at deltakere på arbeidstrening, alt annet likt, fortsatt vurderes som mindre aktuelle kandidater til en stilling enn søkere uten arbeidstrening på CV-en. Forskjellen er statistisk signifikant. Modellen viser ellers at det ikke er noen systematisk ulik vurdering av mannlige og kvinnelige søkere til stillingene, men at søkere vurderes ulikt i de ulike bransjene vi undersøker her. De store observerte forskjellene mellom bransjer tyder på at noen av bransjene generelt stiller strengere krav til utdanning og erfaring for unge søkere enn andre, men de kan også være en indikasjon på at vi har truffet bedre med utformingen av vignettene i noen av bransjene enn i andre.

Arbeidstrening er et tiltak som særlig tilbys og benyttes av unge med lavere utdanning. Modell 3 viser at effekten av arbeidstrening på arbeidsgiveres vurdering varierer mellom søkere som ikke har fullført videregående utdanning og de som har gjennomført. Av samspillsleddet ser vi at den negative effekten av arbeidstrening er mindre for de som ikke har fullført videregående opplæring enn for de som har fullført slik utdanning. Den positive koeffisienten i samspillsleddet er likevel ikke stor nok til å utligne den negative effekten av arbeidstrening på vurderingen.

DISKUSJON

Resultatene i denne enkle analysen er i tråd med tidligere forskning som viser negativ effekt av deltakelse på arbeidstrening på jobbsjanser. Deltakere på arbeidstrening vurderes som mindre attraktive kandidater til en utlyst stilling av de som skal ansette, enn *deltakere* som bare har vært arbeidsledige, alt annet likt. Resultatene holder seg når jeg kontrollerer for mulige ulikheter i evaluering av menn og kvinner, i ulike sektorer i arbeidsmarkedet og for søkere med og uten fullført videregående opplæring.

Arbeidstrening fører til lavere vurdering fra de som skal ansette nye arbeidstakere. Dette står i kontrast til arbeidstreningens mål og antagelsen om at aktivitet kan bidra til å opprettholde eller øke humankapitalen til den arbeidsledige, og det ser heller ikke ut til at arbeidstrening sender positive signaler om produktivitet. En mulig forklaring på dette kan finnes i teoriene om statistisk diskriminering. Arbeidsgivere antar, uten å kjenne til den enkelte kandidaten eller nødvendigvis å kjenne til innholdet i tiltaket fra NAV, at en søker med erfaring fra arbeidstrening er mindre egnet for ansettelse enn en som har gått ledig i samme periode. Den observerte differensieringen av effekten for deltakere med og uten fullført videregående opplæring tyder på at arbeidsgivere tolker signalene fra arbeidstrening ulikt for søkere med ulik utdanningsbakgrunn. Effekten av deltakelse på arbeidstrening er mindre negativ for søkere som ikke har gjennomført videregående opplæring enn for søkere som har gjennomført.

De observerte effektene av deltakelse på arbeidstrening på vurdering av søkerne er relativt små. Dette betyr ikke at de ikke er viktige. Konkurransen om en jobb foregår på marginene. Små forskjeller kan være bestemmende for hvorvidt man får en jobb eller ikke.

Hvilke mekanismer som er i spill er vanskelig å identifisere ved en undersøkelse som denne, men det er realistisk å tro at det som ser ut til å være negative signaler sendt til arbeidsgiver ved å indikere deltakelse på arbeidstrening, er sterkere enn de potensielt positive signalene av motivasjon og praktisk erfaring i arbeidstreningen. For å undersøke dette nærmere er det behov for andre typer metodiske tilnærminger.

Studiedesignet som er brukt i denne undersøkelsen har mange fordeler, men også noen begrensninger. Designet sikrer høy intern validitet ved å benytte en eksperimentell tilnærming i et stort utvalg. Ved å legge flere faktorer til grunn for evalueringene reduseres muligheten for at arbeidsgiveren svarer det han eller hun tror er det «riktige» svaret («social desirability bias») sammenlignet ved å bruke enkeltspørsmål (Ausburg & Hinz 2015). Det er likevel viktig å være klar over respondentenes bevissthet om at de deltar i et eksperiment og at de vet at vignettene som benyttes er hypotetiske. Dette betyr at «social desirability» ikke kan utelukkes fullstendig. I tillegg kan det være slik at forenklingen av arbeidskarrierer

og formuleringene i vignett-teksten i for stor grad leder arbeidsgiverne til å fokusere på negative signaler.

Ved å bruke forenklete grafiske representasjoner av arbeidskarrierer blir det enklere for arbeidsgivere å ta hensyn til de faktorene vi er interessert i når de evaluerer søkerne våre. Ulempen med å bruke forenklete CV-er sammenlignet med fullstendige er den begrensede tilgangen på informasjon arbeidsgiverne tilbys for å trekke sine konklusjoner. Arbeidsgiverne settes med dette i en noe urealistisk vurderingssituasjon. I en virkelig ansettelsesprosess legges en rekke tilleggsfaktorer til grunn, faktorer som presenteres gjennom fullstendige CV-er eller jobbintervjuer (Rogstad & Sterri 2016). Resultatene fra denne undersøkelsen er derfor begrenset til å belyse første fase av en ansettelsesprosess der arbeidsgiverne i mange tilfeller gjør en rask gjennomgang av innsendte CV-er på jakt etter nøkkelinformasjon om utdanning og arbeidserfaring.

Utvalget i undersøkelsen er basert på offentlig tilgjengelige utlyste stillinger. En del stillinger gjøres bare kjent internt, eller via andre kanaler enn nav.no eller finn.no. Dette reduserer undersøkelsens representativitet siden ansettelser også foregår uten at stillingene er annonsert offentlig.

KONKLUSJON

I denne artikkelen er det observert en sammenheng mellom deltakelse i det aktive arbeidsmarkedstiltaket arbeidstrening, og arbeidsgiveres lavere vurdering av en søkers mulighet for jobb. Dette understøtter tidligere undersøkelser som viser at deltakelse på arbeidstrening har liten eller negativ effekt på videre muligheter for ansettelse. Artikkelen bidrar til feltet ved å identifisere arbeidsgiveres negative evaluering av deltakelse i arbeidstrening som en av flere mulig mekanismer bak resultatene fra studier som har brukt andre tilnærminger og typer data for å undersøke effektene av arbeidstrening.

For et aktivt arbeidsmarkedstiltak utformet for å øke ansettbarheten til deltakere ved å øke deres humane kapital, er disse resultatene foruroligende. De aller fleste arbeidsledige unge i Norge som deltar på aktive arbeidsmarkedstiltak, blir tilbudt nettopp arbeidstrening. Selv om ideen er god ved å bruke praktisk arbeidstrening på en faktisk arbeidsplass med mentorer for å bistå de unge ledige for å øke deres videre muligheter i arbeidsmarkedet, ser det ut som om deltakelse i seg selv sender feil type signal til arbeidsgivere. Arbeidsgivere vurderer systematisk tidligere deltakere på arbeidstrening som mindre attraktive kandidater til utlyste stillinger enn kandidater som har vært arbeidsledige, men ikke deltatt på arbeidstrening. Arbeidstrening ser med andre ord ut til å kunne etterlate synlige spor, eller arr på de unge deltakerne – arr som kan påvirke deres videre sjanser i arbeidsmarkedet negativt. Dette betyr ikke at aktivitet under ledighet i eller utenfor NAVs regi ikke kan være positivt for deltakerne, men heller være en indikasjon på at man må jobbe mer med kommunikasjon knyttet til for eksempel presentasjon av innholdet i tiltaket, eller erfaringen den enkelte tilegner seg i et arbeidstreningløp overfor arbeidsgiversiden i arbeidsmarkedet. Dette kan være med på å øke tiltakets status og dermed også arbeidsgiveres vurdering av unge med erfaring fra arbeidstrening som tiltak, og på denne måten redusere tendensen til statistisk diskriminering av deltakere og dempe de observerte negative signalene.

LITTERATUR

- Arulampalam, W., Booth, A. L. & Taylor, M. P. (2000). Unemployment persistence. *Oxford Economic Papers*, 52, 24–50. DOI: <https://doi.org/10.1093/oenp/52.1.24>
- Atkinson, J., Giles, L. & Meager, N. (1996). *Employers, Recruitment and the Unemployed*. IES report 325. Institute for Employment Studies.
- Ausburg, K. & Hinz, T. (2015). *Factorial Survey Experiments*: SAGE.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: Chicago University Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Devins, D. & Hogarth, T. (2005). Employing the unemployed. Some case study evidence on the role and practice of employers. *Urban Studies*, 42, 245–256. DOI: <https://doi.org/10.1080/0042098042000316128>
- Eriksson, S. & Rooth, D.-O. (2014). Do employers use unemployment as a sorting criterion when hiring? Evidence from a field experiment. *American Economic Review*, 104, 1014–1039. DOI: <https://doi.org/10.1257/aer.104.3.1014>
- Frederiksen, A., Ibsen, R., Rosholm, M. & Westergaard-Nielsen, N. (2013). Labour market signalling and unemployment duration: An empirical analysis using employer-employee data. *Economic Letters*, 118, 84–86. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2012.09.032>
- Hardoy, I. (2003). Effekter av ungdomstiltak: Er de noe å skryte av? *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 1, 45–52.
- Helbling, L. A., Imdorf, C., Ayllón, S. & Sacchi, S. (2016). *Methodological Challenges in the Study of Scarring Effects of Early Job Insecurity*. NEGOTIATE Working paper 6.1. Oslo: HiOA-NOVA.
- Helbling, L. A. & Sacchi, S. (2014). Scarring effects of early unemployment among young workers with vocational credentials in Switzerland. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 6. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40461-014-0012-2>
- Hyggen, C., Imdorf, C., Parsanoglou, D., Sacchi, S., Samuel, R., Shi, L. P. mfl. (2016). *Understanding Unemployment Scars: A Vignette Experiment of Employers' Decisions in Bulgaria, Greece, Norway and Switzerland*. NEGOTIATE working paper 7.2. Oslo: HiOA-NOVA.
- Imdorf, C. (2010). Die Diskriminierung ‚ausländischer‘ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl. I U. Hormel & A. Scherr (red.), *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse* (s. 197–219). Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-531-92394-9_10
- Ingold, J. & Stuart, M. (2015). The demand-side of active labour market policies: A regional study of employer engagement in the work programme. *Journal of Social Policy*, 44(3), 443–462. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0047279414000890>
- Liechti, F., Fossati, F., Bonoli, G. & Auer, D. (2017). The signalling value of labour market programmes. *European sociological review*, 33, 257–274. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/jcw061>
- Ma, C. A. & Weiss, A. M. (1993). A signaling theory of unemployment. *European Economic Review*, 37, 135–137. DOI: [https://doi.org/10.1016/0014-2921\(93\)90074-K](https://doi.org/10.1016/0014-2921(93)90074-K)
- Martin, C. J. (2004). Reinventing welfare regimes – Employers and the implementation of active social policy. *World Politics*, 57, 39–69. DOI: <https://doi.org/10.1353/wp.2005.0012>

- McCormick, B. (1990). A theory of signaling during job search, employment efficiency and «stigmatised» jobs. *Review of Economic Studies*, 57, 299–313. DOI: <https://doi.org/10.2307/2297383>
- Midtbøen, A. (2015). Ethnic penalties in western labour markets. *Nordic Journal of Migration Research*, 5(4). DOI: <https://doi.org/10.1515/njmr-2015-0022>
- Mishra, A. (1998). *A Theory of Discrimination Based on Signalling and Strategic Information Acquisition*. Dundee: Department of Economic Studies, University of Dundee.
- NAV (2017a). NAV statistikk. *Arbeidssøkere og stillinger. Tiltaksdeltakere i NAV*.
- NAV (2017b). Rundskriv. Hovednr. 76 § 12 – Utfyllende regler til Arbeids- og velferdsetatens anvendelse av forskrift om arbeidsmarkedstiltak (bind).
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62, 659–661.
- Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2016). *Rettmessig forskjellsbehandling? Rettferdighet og amatørskap i ansettelsesprosesser*. Oslo: Fafo.
- Shi, L. P., Imdorf, C. & Samuel, R. (2015). *Styding Employers' Risk Assessment and the Role of Institutions: An Experimental Design*. NEGOTIATE working paper 7.1. Oslo: HiOA-NOVA.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.
- Strand, A.-H., Bråthen, M. & Grønningsæter, A. (2015). *NAV-kontorenes oppfølging av unge brukere [The Norwegian Labour and Welfare Organisation (NAV)'s Supervision of Young Clients]*. Oslo: Fafo.
- van der Aa, P. & Berkel, R. V. (2014). Innovating job activation by involving employers. *International Social Security Review*, 67, 11–27. DOI: <https://doi.org/10.1111/issr.12036>
- von Simson, K. (2012). Veier til jobb for ungdom uten fullført videregående opplæring. Kan vikarbyråer og arbeidsmarkedstiltak lette overgangen fra utdanning til arbeidsliv? *Søkelys på arbeidslivet*, 29, 76–96.
- Zhang, T. (2016). Virker arbeidspraksis i ordinær virksomhet etter sitt formål? [Does the work training scheme in ordinary sector work?]. *Søkelys på arbeidslivet*, 29, 45–65. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-01-02-03>

VEDLEGG

Tabell A. Oversikt over stillinger inkludert i utvalget

Mekaniker	Bank/finans/forsikring	Helse	Restaurant/ hotell	IT
Hjelparbeider på verksted	Kundekonsulent, bank	Hjemmehjelp	Serveringshjelp	IKT-servicemedarbeider
Mekaniker	Kunderådgiver, bank	Helsefagarbeider	Servitør	IT-konsulent
Maskiningeniør	Rådgiver finansielle tjenester	Sykepleier	Hovmester	Systemutvikler
Industrimontør	Regnskapsmedarbeider	Vernepleier		
Konstruktør (maskin)				
Operatør/maskinfører				
Maskinarbeider				

I tillegg til stillingene som ble inkludert i det opprinnelige utvalget, ble det inkludert lignende stillinger etter skjønn for å nå målet om utvalgsstørrelse.

NOVA
NOVA Høgskolen i Oslo
 og Akershus

NEGOTIATE

Personalia		Kandidat B
Kjønn		Mann
Nasjonalitet		Norsk

Arbeidserfaring		
I dag		IT-konsulent
12-2015		
12-2014		
12-2013		Arbeidsledig
12-2012		
12-2011		
09-2011		
09-2011		IKT-servicefag

Vennligst legg vekt på følgende punkter når du vurderer søkeren:

- Tidligere stillinger
- Perioder uten yrkesaktivitet

Varigheten av yrkesaktive og ikke-yrkesaktive perioder indikeres av høyden på de fargede elementene. Hvis den aktuelle CV-en ikke gir opplysninger om alle kvalifikasjonene som ble etterspurt i stillingsannonsen, kan du gå utfra at disse er oppfylt. Du vil senere få anledning til å spesifisere ytterligere etterspurte kvalifikasjoner.

Hvor stor er sjansen for at du ville ansatt en person med ovenstående CV til den utlyste stillingen?

Svært liten

0

1

2

3

4

5

6

7

8

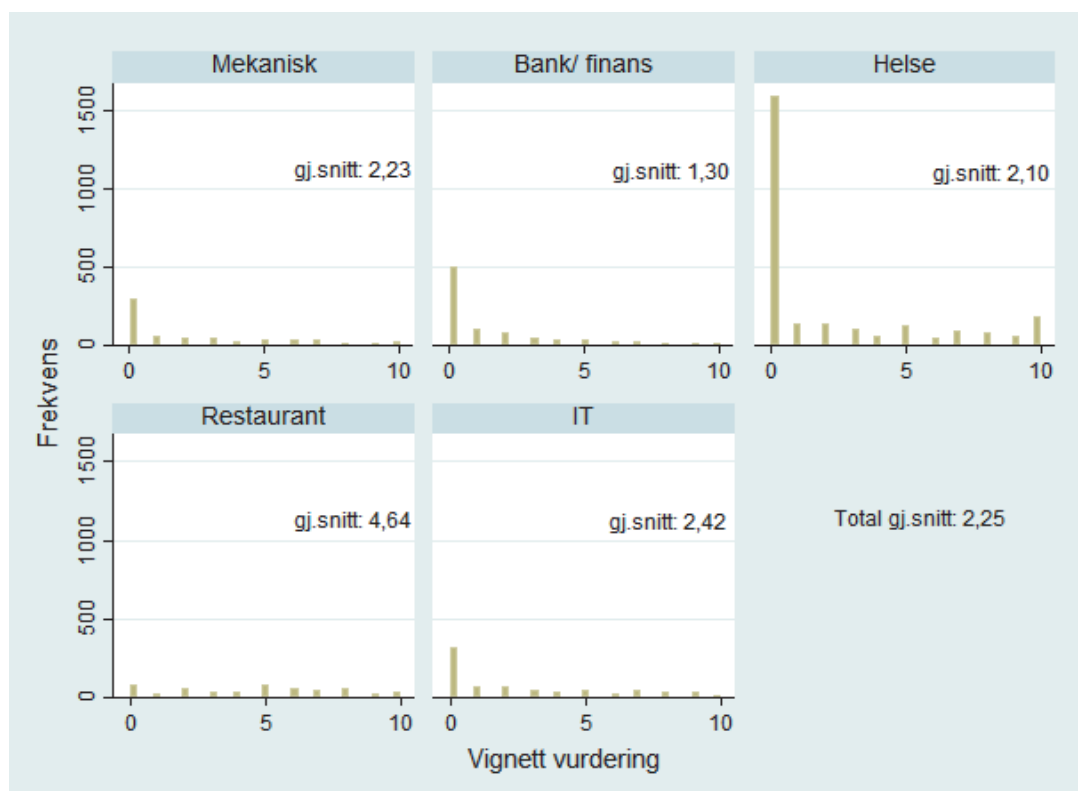
9

10

Svært stor

Figur A. Eksempel på vignett brukt i undersøkelsen (I et utvalg av vignetter erstatter «Arbeidstrening» feltet med «Arbeidsledig»)

[Instruksjon] Du vil nå få se et sett med grafisk framstilte CV-er for personer som kan tenkes å søke på stillingen dere har utlyst. Alle de aktuelle personene avsluttet utdanningen for fem år siden og har opparbeidet yrkeserfaring siden da. For hver CV ber vi deg angi hvor store sjanser personen ville ha for å lykkes dersom de søkte på den utlyste stillingen. Blant de følgende CV-ene finnes det også personer med svært små muligheter til å få den utlyste stillingen. Vi ber deg likevel, også for disse personene, angi hvor store sjanser de ville ha for å nå fram i ansettelsesprosessen.



Figur B. Fordeling på arbeidsgivers vurdering av fiktive CV-er i 5 ulike bransjer. Antall og gjennomsnitt