

Arbeidsmarkedsmobilitet i like og ulike regionale arbeidsmarkeder*

Lasse Sigbjørn Stambøl

Denne artikkelen analyserer arbeidsmarkedsmobilitet i forskjellige kategorier av urbane og regionale arbeidsmarkeder med særlig vekt på omfang, struktur og kvalitet på den arbeidskraften som rekrutteres/forsvinner. Hovedhypotesen er at byer og regioner med like kjennetegn også vil ha en tendens til lik arbeidsmarkedsmobilitet, mens forholdet kan være omvendt i byer og regioner som er svært forskjellige. Dette blir bare delvis bekreftet. Det er en viss tendens til at de største regionale arbeidsmarkedene har noe høyere overgangsrater inn i sysselsetting, men dette er ikke entydig. De fleste små og minst sentrale lokale arbeidsmarkeder har overgangsrater inn i sysselsetting som er lavere enn landsgjennomsnittet, mens en del av dem derimot ligger godt over. En viktig forklaringsfaktor som skiller regionene med de høyeste og laveste overgangsratene inn i sysselsetting innen hver regiontype, synes å være tilbøyeligheten til å sysselsette personer rett fra utdanningssystemet.

1. Bakgrunn og formål

Effektiv «matching» av lokal etterspørsel og tilbud av arbeidskraft med forskjellige kvalifikasjoner blir sett på som en viktig forutsetning for både økonomisk vekst og for sosial velferd. Således blir regionale utviklingsprogram utformet for å øke prestasjonene til funksjonelle lokale arbeidsmarkeder. I og med at planlegging og implementering av regionalpolitikken i større grad blir desentralisert til lokale regionale nivåer, blir sammenlignende analyser av regionale arbeidsmarkedsprosesser en stadig viktigere oppgave for regionale planleggere. Dette omfatter bl.a. analyse av strukturelle endringer i retning kunnskapsfunnet og mobiliteten av human kapital. Både utdanningsnivået og avkastningen av utdanning varierer mellom forskjellige byer og regioner. Attraktive byregioner kan øke sin human kapital ytterligere gjennom geografisk mobilitet av høyt kvalifisert arbeidskraft.

Formålet med denne artikkelen er å analysere de norske byenes og regionenes funksjonsmåte og konkurransevne med hensyn til sysselsettingsvekst med særlig vekt på omfang, struktur og kvalitet på den arbeidskraften som rekrutteres/forsvinner. Det tas utgangspunkt i byer og regioner som grupperes i forskjellige kategorier ut fra et sett av karakteristika. At byer og regioner med ulike kjennetegn presterer forskjellig med hensyn til sysselsettingsvekst og mobilitet, er kanskje ikke så overraskende, men i den grad

like regioner også presterer forskjellig, gir dette grunnlag for mer nyanserte forklaringer.

Data, definisjoner, metoder og gjennomføring

Datagrunnlaget omfatter store koblinger av individdata i form av år-til-år panel bestående av hele befolkningen i yrkesaktiv alder, 16-74 år, for hvert av årene i perioden 1994-1999. Den regionale inndelingen følger i utgangspunktet Statistisk sentralbyrås inndeling i økonomiske regioner (se Hustoft m.fl. 1999), som i analysen består av 86 regioner etter at de 5 økonomiske regionene i Oslo og Akershus slås sammen til én felles hovedstadsregion.

Hovedpunktene i gjennomføringen av analysen kan kort sammenfattes som følger:

1. I analysen ble det innledningsvis utviklet en spesiell metode, der regionene i Norge blir klassifisert i så homogene grupper som mulig gitt et større sett av forskjellige karakteristika ved inngangen til analyseperioden 1994-1999. Det brukes til sammen 21 variable som kriterium; bl.a. innbyggertall, andel personer under utdanning, aldersstruktur, utdanningsstruktur, næringsstruktur, arbeidsledighet, yrkesdeltakelse, inntektsnivå, sentralitet og bransjemessig bredde. Regionene grupperes etter dette i til sammen 12 kategorier som ut fra kriteriene skal være så homogene som mulig, samtidig som forskjellene mellom de 12 gruppene skal være så store som mulig. Målsettingen med denne analysen er å tilrettelegge et grunnlag for å teste om like regioner også viser likhetstrekk med hensyn til arbeidsmarkedsmobilitet og vise versa om ulike regioner viser store avvik med hensyn til

Lasse Sigbjørn Stambøl er forsker ved Forskningsavdelingen, Gruppe for offentlig økonomi (lasse.sigbjorn.stambol@ssb.no)

* En spesiell takk til Nils Martin Stølen for nyttige kommentarer, og til Bård Lian for verdifull deltakelse i klassifiseringen av lokale arbeidsmarkeder i homogene kategorier av regioner.

arbeidsmarkedsmobilitet. For nærmere beskrivelse av klassifiseringsmetoden vises til Stambøl (2005).

2. Deretter er bruttomobiliteten mellom forskjellige statusgrupper på arbeidsmarkedet og mellom forskjellige regioner og utlandet kalkulert.
3. Vi har til slutt kalkulert sammenliknbare spesifikke og totale mobilitetsprestasjonsindekser for å måle og analysere den urbane og regionale konkurranseevnen med hensyn til bruttomobilitet på arbeidsmarkedet etter tre utdanningsgrupper (lav, midels og høy), fire statusgrupper (sysselsatte, personer under utdanning, arbeidsledige og øvrige personer utenfor arbeidsstyrken), samt innenlands inn- og utflytting og inn- og utvandring fra utlandet (se tabell 1).

Som regional presentasjonsform har vi i tillegg til en inndeling av regionene etter forskjellige karakteristika, benyttet en mer tradisjonell regional aggregering i til sammen 7 typer av regioner, der hovedstadsregionen og de øvrige storbyene representerer de to mest sentrale regiontypene. De øvrige 5 regiontypene består av andre regionale sentre med universitet, andre regionale sentre, mellomstore byer og regioner, små arbeidsområder og mikro arbeidsområder. De to siste regiontypene er bevisst beskrevet som arbeidsområder i stedet for arbeidsmarkeder, i det de kan være for små til å kunne fungere som funksjonelle arbeidsmarkeder. For en nærmere beskrivelse av denne regioninndelingen, vises til Persson et al. (2004).

Beregning av spesifikke og totale mobilitetsprestasjonsindekser for de lokale arbeidsmarkedene

For å analysere graden av arbeidsmarkedsmobilitet i de ulike regionene blir hvert individ i yrkesaktiv alder klassifisert etter sin høyeste fullførte utdanning for-

delt på tre utdanningsgrupper: (1) grunnskole, (2) videregående skole og (3) høyere utdanning. Hvert individ blir også klassifisert etter karrierevei til jobb i år $t+1$ med utgangspunkt i fire forskjellige statusgrupper innenfor de lokale arbeidsmarkedene året før: (1) fra sysselsetting, (2) fra arbeidsledighet, (3) fra utdanning, eller (4) fra utenfor arbeidsstyrken for øvrig. Den totale mobilitetsprestasjonsindeksen settes sammen av 12 overgangsrater innenfor de lokale arbeidsmarkedene (se tabell 1). I tillegg tas også i betraktning den del av innflyttingen fra andre norske regioner og den del av innvandringen fra utlandet som fører til sysselsetting det påfølgende året. Som tabellen viser, blir altså overgangsraterne til jobb målt etter seks hovedgrupper (A-F) som videre er fordelt på tre utdanningsgrupper. I analysen blir hver rate målt separat, men i forhold til noe forskjellige populasjoner. Overgangsraterne for (A) fortsatt i jobb i samme region, (E) innflytting til jobb og (F) innvandring til jobb blir alle målt i forhold til total sysselsetting etter utdanning det første året. Overgangsraterne (B) fra arbeidsledighet til jobb, (C) fra utdanning til jobb og (D) fra andre utenfor arbeidsstyrken til jobb, blir målt henholdsvis i forhold til antall arbeidsledige, antall personer under utdanning og antall personer utenfor arbeidsstyrken for øvrig.

Den totale mobilitetsprestasjonsindeksen tar også i betraktning avgangen fra sysselsetting i de lokale arbeidsmarkedene målt gjennom (G) utflytting fra jobb og (H) de som utvandrer fra en jobb eller dør. Alle ratene her blir målt i forhold til totalt antall sysselsatte etter utdanning i året før avgangen. Avgangen fra jobb innenfor de lokale arbeidsmarkedene blir indirekte målt gjennom raten for (A) fortsatt i jobb i samme region. Jo mindre «overlevelseshastighet» for sysselsetting er, jo større er avgangen fra sysselsetting i de lokale arbeidsmarkedene.

Tabell 1. Sammensetningen av en total mobilitetsprestasjonsindeks (TMPI) for lokale arbeidsmarkeder. Rekrutteringsrater og avgangsrater i til sammen 24 mobilitetssegmenter

Status i år t:	Status i år t+1: Sysselsatt/eller ut-flyttet/emmigrert/død		
	Grunnskoleutdanning	Videregående utdanning	Høyere utdanning
A. Sysselsatt i region r	A1. Fortsatt i jobb i region r	A2. Fortsatt i jobb i region r	A3. Fortsatt i jobb i region r
B. Arbeidsledig i region r	B1. Fra arbeidsledig til jobb i region r	B2. Fra arbeidsledig til jobb i region r	B3. Fra arbeidsledig til jobb i region r
C. Under utdanning i region r	C1. Fra utdanning til jobb i region r	C2. Fra utdanning til jobb i region r	C3. Fra utdanning til jobb i region r
D. Utenfor arbeidsstyrken i region r	D1. Fra utenfor arbeidsstyrken til jobb i region r	D2. Fra utenfor arbeidsstyrken til jobb i region r	D3. Fra utenfor arbeidsstyrken til jobb i region r
E. Alle typer status i andre regioner	E1. Innflyttet til jobb i region r	E2. Innflyttet til jobb i region r	E3. Innflyttet til jobb i region r
F. Alle typer status i andre land	F1. Innvandret til jobb i region r	F2. Innvandret til jobb i region r	F3. Innvandret til jobb i region r
G. Sysselsatt i region r	G1. Utflyttet fra jobb i region r	G2. Utflyttet fra jobb i region r	G3. Utflyttet fra jobb i region r
H. Sysselsatt i region r	H1. Utvandret/død fra jobb i region r	H2. Utvandret/død fra jobb i region r	H3. Utvandret/død fra jobb i region r

For å komme frem til den endelige totale mobilitetsprestationsindeksen for hver region, vektet hver av de 24 ratene med den andel hver av dem representerer av den totale bruttostrømmen av personer til og fra jobb i de lokale arbeidsmarkedene.

For å uttrykke mobiliteten som et relativt begrep i forhold til tilsvarende rater på landsbasis, blir de tilhørende nasjonale ratene trukket fra de regionale for alle de 24 overgangene som er vist i tabell 1.

Denne formuleringen sikrer at positive rater (høyere enn landsgjennomsnittet) for mobilitetssegmentene (A)-(F) bidrar positivt til den totale mobilitetsprestationsindeksen, mens det omvendte er tilfelle for negative verdier for hvert segment. På den annen side bidrar positive rater for segmentene (G)-(H) negativt til den totale mobilitetsprestationsindeksen, mens negative rater bidrar positivt.

Hypoteser og problemstillinger

Analysene bak resultatene i denne artikkelen er i hovedsak basert på følgende kriterier:

- Det er grunner til å forvente forskjellig intensitet i de ulike former for bruttomobilitet til og fra jobb gitt ulike konjunkturfaser så vel som mellom persongrupper og typer av regioner.
- Det er forventet å være forskjeller med hensyn til både rekrutteringsmønster og avgangsmønster i sysselsettingen både over tid og mellom regioner.
- Det forventes at like eller mer homogene regioner viser et sterkere samsvar med hensyn til arbeidsmarkedsmobilitet enn hva tilfellet er mellom regioner som er ganske forskjellige med hensyn til viktige karakteristika for sysselsettingen.

Politikk-implikasjoner

Mens en total prestasjonsindeks for mobilitet vil si noe om hvordan regionenes arbeidsmarked fungerer som en helhet med hensyn til tilpasning og konkurranseevne, vil hvert av mobilitetssegmentene kunne si noe om hvilke overgangsstrømmer som bidrar mest eller minst til utviklingen. Både tilbøyeligheten for å bli i jobb, og ikke minst overgangen fra arbeidsledighet til jobb, representerer viktige virkefelt for arbeidsmarkedspolitikken (og også trygdepolitikken). Overgangen fra utdanning til jobb gjenspeiler eventuell suksess i utdanningspolitikken, med svar på i hvilken grad det lokale arbeidsmarkedet har klart å absorbere de nyutdannede. Overgangen til jobb hos befolkningen for øvrig reflekterer til en viss grad presset i arbeidsmarkedet, med mål på i hvilken grad det har vært nødvendig å mobilisere arbeidsmarkedets såkalte «reserverarmé» for å øke yrkesdeltakelsen, men også i hvilken grad det er mulig å rekruttere arbeidskraft fra den mer «yrkespassive» delen av befolkningen i yrkesaktiv alder. For regionalpolitikken burde både hvert av segmentene for mobilitet så vel som helhetsfunksjonen være av interesse, på samme måte som den geo-

grafiske arbeidsmarkedsmobiliteten burde være av interesse for flere politikkområder.

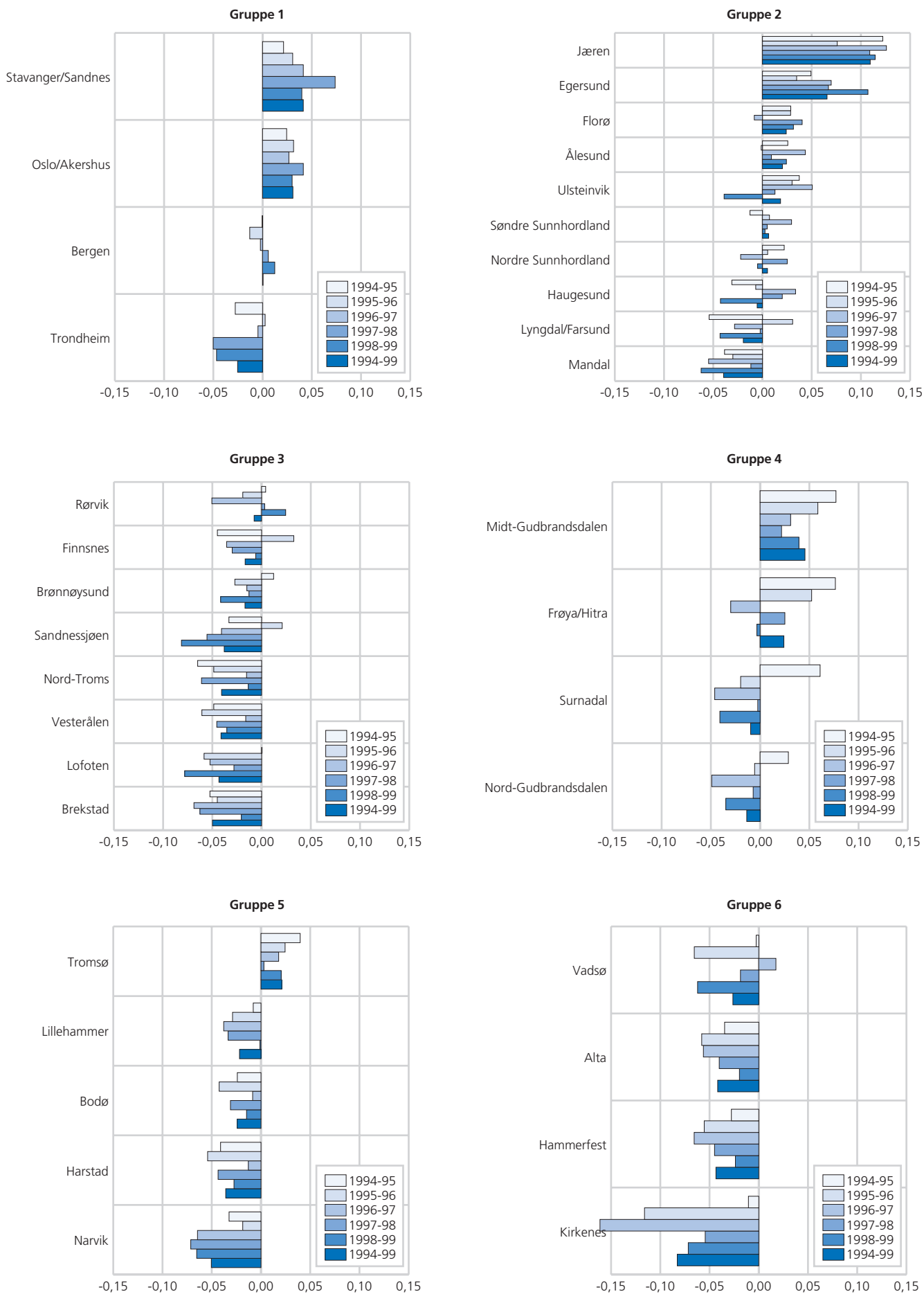
Total mobilitetsprestatjon i de lokale arbeidsmarkedene fordelt på 12 grupper av regioner klassifisert etter en rekke karakteristika

Hvordan presterer hver by og region med hensyn til total arbeidsmarkedsmobilitet sett i forhold til det nasjonale gjennomsnittet? Hvordan presterer hver by og region innenfor hver gruppe av homogene regioner? Resultatene vises i figur 1. Ettersom mobilitetsindeksene måles relativt til landsgjennomsnittet vil positive indekser vise bedre samlet arbeidsmarkedsmobilitet enn for landet som helhet, mens negative indekser viser tilsvarende svakere enn gjennomsnittlig mobilitetsprestatjon.

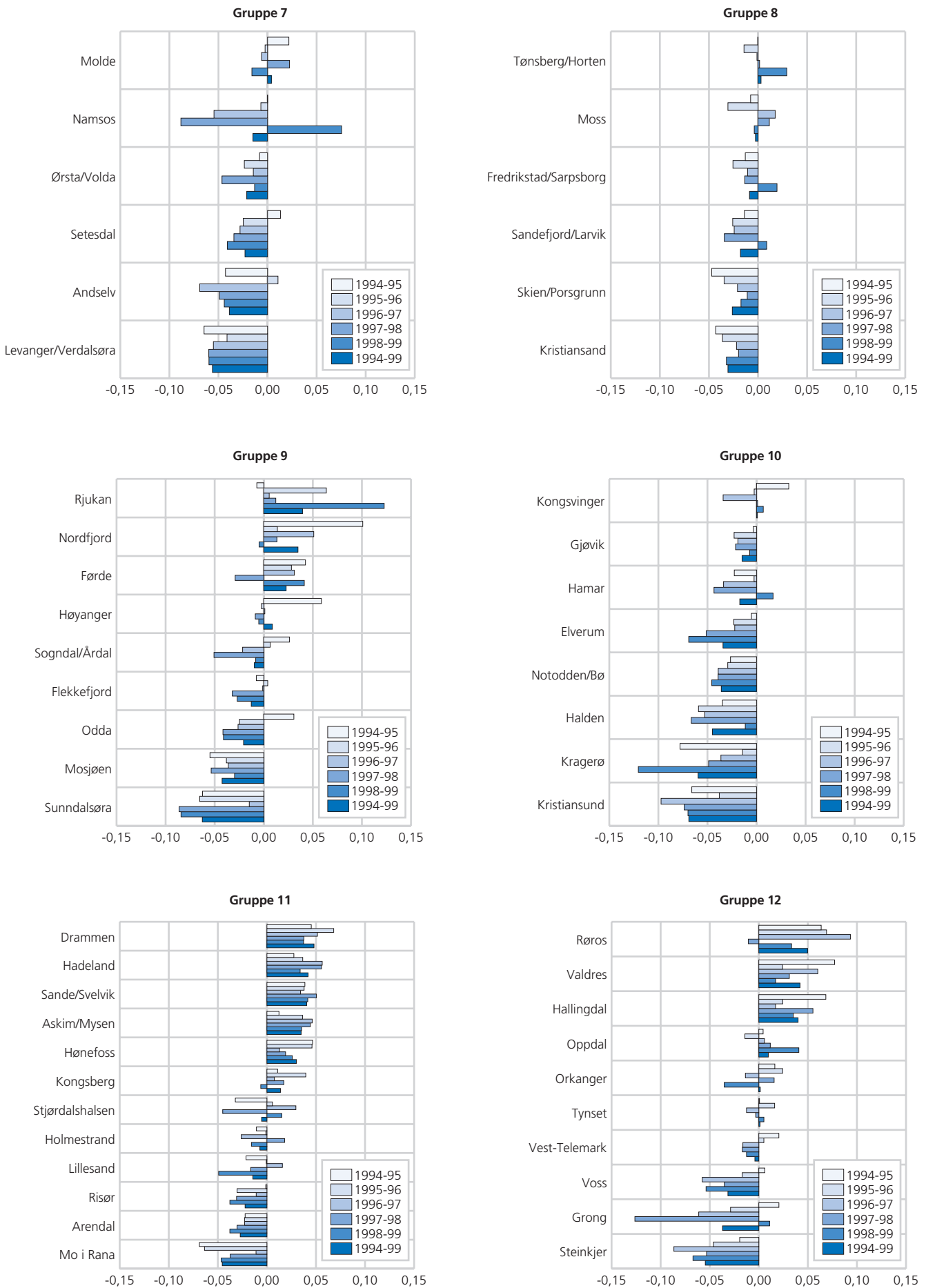
Den første gruppen med regioner viser resultatene for de fire største byregionene i landet. Av figuren ser vi at Stavanger/Sandnes og hovedstadsregionen viser klart bedre samlet mobilitetsprestatjon på arbeidsmarkedet enn Bergen og spesielt sammenliknet med Trondheim. Figuren viser at Bergen har en mobilitetsprestatjon som ligger svært nær landsgjennomsnittet, mens Trondheim ligger klart under gjennom det meste av tidsperioden 1994-1999. Figurene for de øvrige 11 gruppene viser at spesielt innen gruppe nummer 3, 6, 7 og 8 har de fleste regioner et visst samsvar i total mobilitetsprestatjon. Innen de øvrige gruppene viser regionene til dels svært forskjellige mobilitetsprestasjoner, delvis langt over og til dels langt under landsgjennomsnittet. Det er også interessant å legge merket til at enkelte regioner presterer svært ujevnt over tidsperioden, skjønt majoriteten av regionene synes å ha en viss stabilitet i sin mobilitetsprestatjon over tid, noe som gjør at resultatene av analysen blir mer robuste og ikke kun viser tilfeldige årlige utslag.

Konklusjonen blir således at det bare er innen noen få av gruppene at regioner viser en arbeidsmarkedsmobilitet i samsvar med forventningene om at homogene karakteristika også gir seg utslag i sammenfallende mobilitetsprestatjon på arbeidsmarkedet. I majoriteten av gruppene viser imidlertid regionene en samlet mobilitetsprestatjon som er lite korrelert med homogeniteten i de karakteristika som er brukt som kriterium. Nå er det selvsagt også andre faktorer som kan være av stor betydning i tillegg til de 21 variablene vi tok med som betingelser i klassifiseringen. Men uansett burde det fra en politisk innfallsvinkel være av interesse å undersøke hvorvidt det er ført ulik politikk i de regionene som viser den beste og svakeste mobilitetsprestasjonen innenfor hver av gruppene. Dersom det skulle være mulig å gjenkjenne noen spesiell politikk ført i de regioner som presterer best med hensyn til arbeidsmarkedsmobilitet, så kan en slik politikk være av stor betydning for byer og regioner som ikke presterer like bra.

Figur 1. Regioner rangert etter total mobilitetsprestasjon innen hver gruppe 1994-1999. Total mobilitetsprestasjon i Norge er satt til 0



Figur 1 forts.



Spesifikk og total mobilitetsprestasjon etter 7 regiontyper

Som beskrevet i innledningen er også mobilitetsanalysene foretatt etter en inndeling i mer sentrum – periferi struktur, som har gitt 7 typer av regioner (se tabell 2). Med denne inndelingen blir hovedstadsregionen den største og mest sentrale regionen, mens mikroarbeidsområder representerer den minste og mest perifere regiontypen. Når de samme 86 regionene blir fordelt etter denne type klassifisering, viser resultatene for den totale mobilitetsprestasjonen mye av det samme mønsteret som da regionene ble fordelt etter de 12 gruppene over. Det vil si at det er til dels klare regionale variasjoner i samlet mobilitetsprestasjon også innen hver av disse 7 typer av regioner. Dette styrker holdbarheten av resultatene over, om at sammenhengen mellom regional likhet og arbeidsmarkedsmobilitet er mer sammensatt og komplekst enn man kunne forvente. Det er riktignok en viss tendens i resultatene som viser at de større og mer sentrale urbane og regionale arbeidsmarkedene oppnår bedre mobilitetsprestasjon sammenliknet med mindre og

mer perifere arbeidsmarkeder, men dette er på langt nær gjennomgående. Selv innenfor små arbeidsområder og mikroarbeidsområder er det flere av regionene som viser samlede mobilitetsprestasjoner godt over landsgjennomsnittet, selv om majoriteten av regionene viser prestasjoner under gjennomsnittet. Med andre ord er dette igjen en bekreftelse på at det finnes flere regioner som presterer bra, til tross for at man i utgangspunktet ikke skulle forvente at de ville gjøre det. Dette bekrefter konklusjonen over at det kan være nyttig å studere funksjonsmåten og politikken nærmere i de regioner som viser best mobilitetsprestasjon, og da spesielt sett i forhold til de regioner av samme type som presterer svakest med hensyn til mobilitet. For nærmere beskrivelse av de totale mobilitetsresultatene fra denne type regioninndeling vises til Persson (red.) (2004) og Stambøl (2005).

Et sentralt spørsmål å stille er imidlertid hvordan de forskjellige regiontypene presterer med hensyn til hvert av mobilitetssegmentene. En likhet i total mobilitetsprestasjon kan skjule ulikhet i mobilitetsstruktur.

Tabell 2. Overgangsrater i 24 mobilitetssegmenter etter regiontype 1997-1998: Den nasjonale gjennomsnittsraten i hvert mobilitetssegment er satt til null

Mobilitetssegmenter og utdanningsnivå	Regiontyper						
	Hovedstadsregionen	Andre regionale metropoler	Regionale sentre med universitet	Andre regionale sentre	Mellomstore byer og regioner	Små arbeidsområder	Mikro arbeidsområder
Fortsatt i jobb lokalt (L)	-0,4	0,3	0,6	0,0	0,4	0,4	-0,4
Fortsatt i jobb lokalt (M)	-0,5	0,3	-0,3	0,0	0,7	0,5	-0,3
Fortsatt i jobb lokalt (H)	-0,5	0,3	-0,2	0,2	0,6	0,2	0,2
Fra utdanning til jobb lokalt (L)	8,0	-0,7	0,9	-1,1	-2,3	-1,6	-3,4
Fra utdanning til jobb lokalt (M)	6,6	0,2	-0,6	-0,5	-0,5	-2,3	-3,7
Fra utdanning til jobb lokalt (H)	4,0	-0,5	-2,8	-0,8	-0,6	-2,4	-3,2
Fra ledighet til jobb lokalt (L)	-0,1	0,0	0,9	-0,8	-1,0	0,5	1,2
Fra ledighet til jobb lokalt (M)	-1,1	1,1	-0,6	-0,2	-0,2	0,7	0,1
Fra ledighet til jobb lokalt (H)	-0,3	0,7	-2,8	-0,7	-0,9	0,8	0,6
Fra øvrig til jobb lokalt (L)	1,6	0,0	1,5	-0,4	-0,6	-0,7	-0,2
Fra øvrig til jobb lokalt (M)	1,2	-0,1	3,1	-1,2	-0,2	0,5	0,6
Fra øvrig til jobb lokalt (H)	1,8	0,1	-0,2	-1,8	-2,3	-1,0	0,1
Innflytting til jobb (L)	0,1	-0,4	0,1	0,0	0,4	0,3	-0,1
Innflytting til jobb (M)	0,3	-0,4	0,6	-0,1	0,1	0,1	0,1
Innflytting til jobb (H)	-0,3	-0,4	1,1	0,0	0,4	0,3	0,8
Innvandring til jobb (L)	1,0	0,2	-1,0	0,0	-0,9	0,3	-0,6
Innvandring til jobb (M)	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Innvandring til jobb (H)	0,2	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,2
Utflytting fra jobb (L)	0,4	-0,4	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,1
Utflytting fra jobb (M)	-0,1	-0,7	0,8	-0,2	0,2	0,3	0,9
Utflytting fra jobb (H)	-1,4	-0,5	2,6	0,2	1,0	1,1	3,0
Utvandring fra jobb (L)	0,1	-0,1	0,0	-0,1	-0,1	0,0	0,1
Utvandring fra jobb (M)	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1
Utvandring fra jobb (H)	0,2	0,1	0,0	-0,1	-0,2	-0,2	-0,3
Total mobilitet (L)	1,2	0,0	1,1	-0,3	-0,5	-0,1	-0,5
Total mobilitet (M)	0,8	0,2	0,1	-0,2	0,0	-0,1	-0,5
Total mobilitet (H)	0,7	0,1	-0,2	-0,4	-0,5	-0,4	-0,5

L = Lav utdanning (grunnskole), M = Middels utdanning (videregående skole), H = Høy utdanning.

I tabell 2 er det vist en samlet oversikt over hvordan hver av de 7 regiontypene presterer med hensyn til mobilitet i hvert av de 24 segmentene vi undersøker. Resultatene viser at det kan være sterke variasjoner mellom typer av regioner. Den beste totale mobilitetsprestasjonen er å finne i hovedstadsregionen for samtlige utdanningsnivåer, mens den svakeste samlede mobilitetsprestasjonen er å finne i mikroarbeidsmarkedene.

Det er verdt å legge merke til at andre regionale sentre, som omfatter mer enn ¼ av den totale nasjonale sysselsettingen, viser en total mobilitetsprestasjon som ligger under landsgjennomsnittet for samtlige utdanningsnivåer. Den sterke mobilitetsprestasjonen i hovedstadsregionen har i stor grad sammenheng med overgangen direkte fra utdanningssystemet til jobb, noe som betyr at regionen har relativt sterk tilbøyelighet i å rekruttere nyutdannede. Den motsatte trenden er å finne i mikroarbeidsområdene, der overgangen fra utdanning til jobb ligger langt under landsgjennomsnittet for samtlige utdanningsgrupper. Segmentene som viser rater for fortsatt i jobb lokalt er av meget stor betydning for den totale mobilitetsprestasjonen på grunn av antall personer involvert. Her presterer imidlertid hovedstadsregionen svakt, med større avgang i det lokale arbeidsmarkedet for samtlige utdanningsgrupper enn det landsgjennomsnittet tilsier. Andre regionale metropoler, mellomstore byer og regioner og små arbeidsområder viser alle mindre enn gjennomsnittlig avgang i de lokale arbeidsmarkedene for alle utdanningsnivåene. Hovedstadsregionen peker seg også ut med lavere enn gjennomsnittlig overgang fra ledighet til jobb, mens andre regionale metropoler, de små arbeidsområdene og mikroarbeidsområdene alle viser større enn gjennomsnittlig overgang. En viktig årsak til denne regionale forskjellen er at hovedstadsregionen over den betrakte perioden hadde klart lavere ledighetsrater enn andre regioner, noe som gjorde det vanskeligere å rekruttere den siste gjenværende rest av arbeidsledige til ordinært arbeid. En større andel av fremmedkulturelle innvandrere kan også ha betydning, i og med at denne gruppen viser lavere overgang fra arbeidsledighet til jobb enn andre grupper (se Stambøl, 2005). Med hensyn til geografisk mobilitet viser hovedstadsregionen høyere enn gjennomsnittlig innflytting til jobb for lavt- og middels utdannet arbeidskraft, men lavere enn gjennomsnittlige innflyttingsrater til jobb for høyt utdannede. De andre regionale metropolene viser lavere enn gjennomsnittlig innflyttingsrater til jobb for samtlige utdanningsgrupper, mens regionale sentre med universitet, mellomstore byer og regioner, små arbeidsområder og mikroarbeidsområder alle viser større enn gjennomsnittlig innflyttingsrater til jobb, og da spesielt for høyt utdannet arbeidskraft. En viktig forklaring til denne regionale forskjellen er at de mest sentrale regioner har en større andel høyt utdannede blant sine sysselsatte. Denne regionale forskjellen kommer enda tydeligere frem i utflyttingen fra jobb,

der sysselsatte i de mest sentrale områdene viser en klart lavere tilbøyelighet til å flytte ut fra jobb sammenliknet med de andre regiontypene. Med hensyn til internasjonal flytting til og fra jobb så er det klart mindre forskjeller mellom de ulike typer av regioner.

Som tidligere nevnt ble det observert til dels betydelige forskjeller i mobilitetsprestasjon mellom regioner innen samme regiontype. To av regiontypene over består imidlertid kun av en region. Hovedstadsregionen består av regionen Oslo/Akershus, mens andre regionale sentre med universitet består av regionen Tromsø. I figur 2 har vi tatt med den regionen som viser den beste og svakeste mobilitetsprestasjonen innen hver av de øvrige regiontypene. Figuren viser på samme måten som over regionale mobilitetsprestasjoner i hvert mobilitetssegment med landsgjennomsnittet satt lik null.

I gruppen andre regionale metropoler er det store forskjeller mellom Stavanger/Sandnes, som viser best mobilitetsprestasjon, og Trondheim, som her viser klart svakest mobilitetsprestasjon. Stavanger/Sandnes presterer som hovedstadsregionen klart bedre enn landsgjennomsnittet, med suksess i rekruttering av personer rett fra utdanningssystemet, men også ved å rekruttere arbeidsledige til jobb og øvrige personer utenfor arbeidsstyrken. Innvandringen til jobb er også klart høyere enn landsgjennomsnittet. Den svake mobilitetsprestasjonen i Trondheim skyldes først og fremst lav tilbøyelighet til å rekruttere personer fra utdanningssystemet, og da spesielt blant lavt og midtels utdannede.

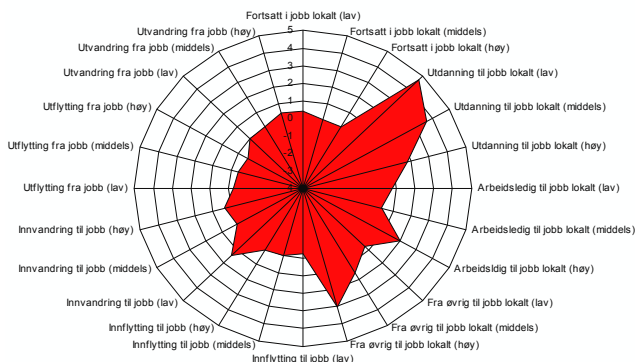
I gruppen andre regionale sentre viser den beste mobilitetspresterende regionen Drammen stor suksess i å rekruttere personer fra utdanningssystemet til jobb samt å få arbeidsledige over i ordinært arbeid. Steinkjer, som viser svakest mobilitetsprestasjon innen denne regiontypen, viser spesielt svak tilbøyelighet i å ansette nyutdannede og rekruttere sysselsatte gjennom innflytting samtidig som utflyttingen fra jobb er høyere enn gjennomsnittet.

Hadeland er regionen som viser best mobilitetsprestasjon blant mellomstore byer og regioner. Regionen presterer veldig bra ved å rekruttere middels og høyt utdannede personer rett fra utdanningssystemet, fra arbeidsledighet og fra andre utenfor arbeidsstyrken samtidig som de beholder sine egne sysselsatte fortsatt i jobb. I og med at sysselsettingen måles etter personenes bosted og ikke etter arbeidssted, må nærheten til hovedstadsregionen med påfølgende pendling antas å gi et klart positivt bidrag til den gode mobilitetsprestasjonen. I den andre enden er det regionen Levanger/Verdalsøra som viser svakest mobilitetsprestasjon innen denne regiontypen, med spesielt svak rekruttering av personer rett fra utdanningssystemet og fra lavt og middels utdannet arbeidsledige. Med sin beliggenhet relativt nære Trondheim skulle

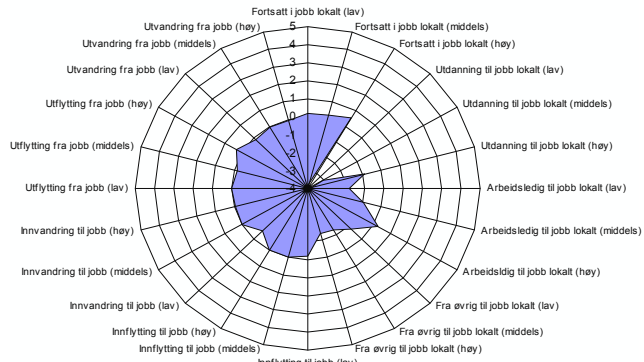
Figur 2. Den beste og svakest presterende regionen med hensyn til total arbeidsmarkedsmobilitet innen forskjellige regiontyper som gjennomsnittet av mobiliteten gjennom perioden 1994-1999. Spesifikke rater for mobilitetsprestasjon i Norge er satt til null. (Lav, middels og høy utdanning)

Regiontype 2: Regionale metropoler

Stavanger/Sandnes (best mobilitetsprestasjon)

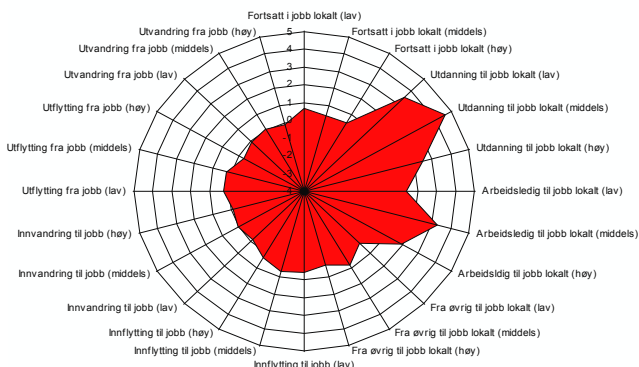


Trondheim (svakest mobilitetsprestasjon)

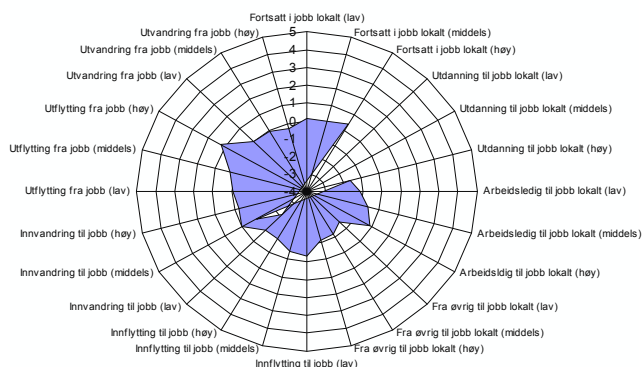


Regiontype 4: Andre regionale sentre

Drammen (best mobilitetsprestasjon)

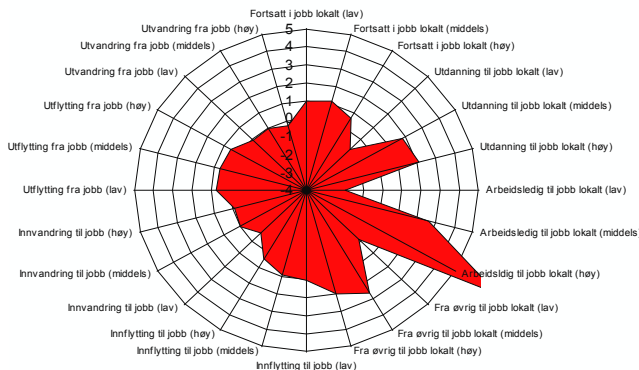


Steinkjer (svakest mobilitetsprestasjon)

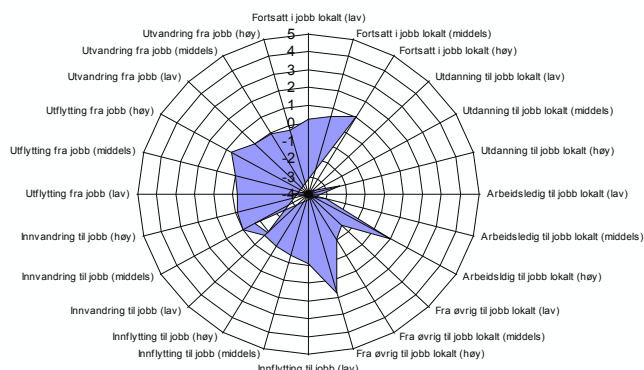


Regiontype 5: Mellomstore byer og regioner

Hadeland (best mobilitetsprestasjon)

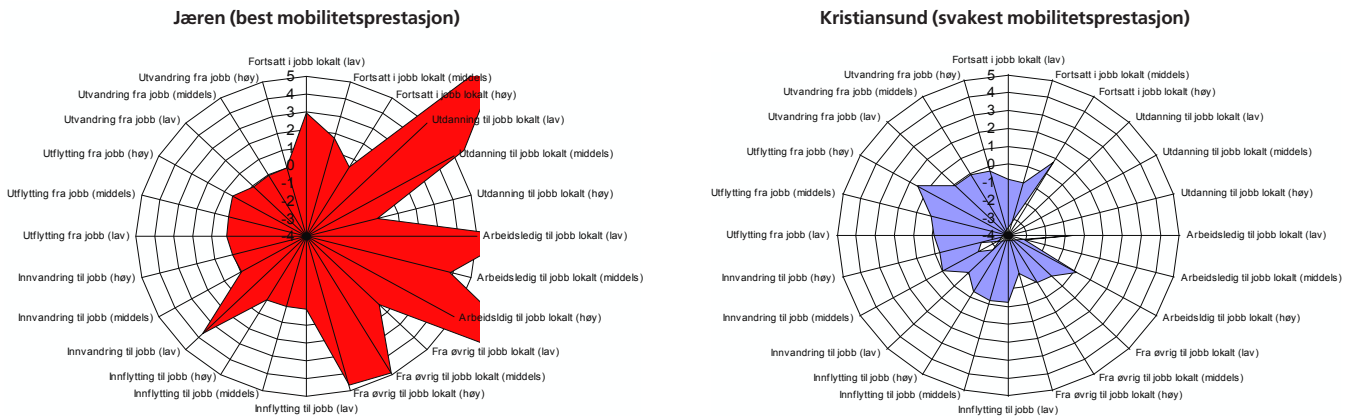


Levanger/Verdalsøra (svakest mobilitetsprestasjon)

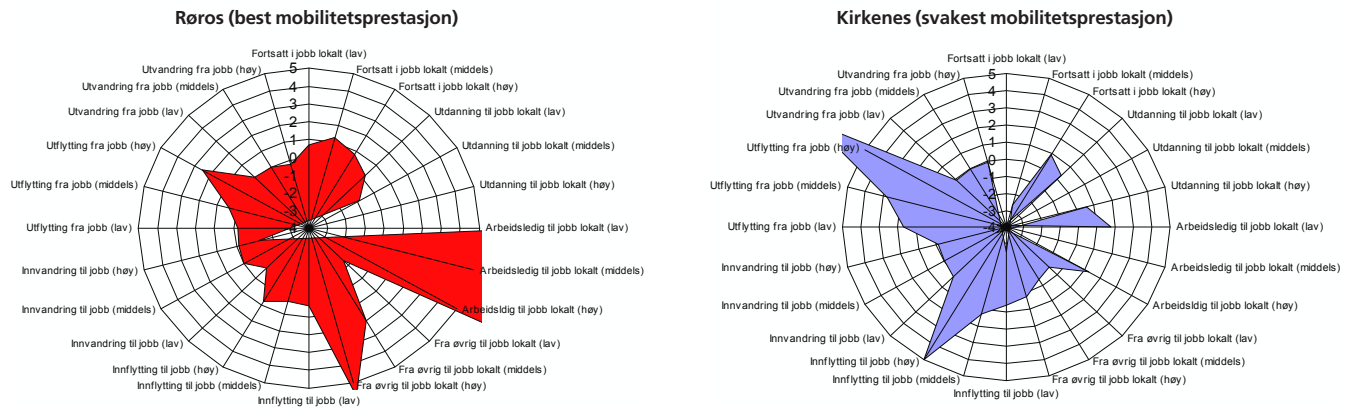


Figur 2 forts.

Regiontype 6: Små arbeidsområder



Regiontype 7: Mikroarbeidsområder



også denne regionen ha noe pendlingseffekt, men som vi allerede har sett, har selv Trondheim relativt svak mobilitetsprestasjon.

Jæren er regionen med den beste mobilitetsprestasjonen av samtlige regioner i landet. Regionen er klassifisert blant små arbeidsområder, og er således regionen med klart best mobilitetsprestasjon innen denne regiontypen. Regionen presterer veldig bra med hensyn til å rekruttere lavt og middels utdannede rett fra skolesystemet, få arbeidsledige og andre utenfor arbeidsstyrken i jobb samtidig med høy innvandring til jobb fra lavt utdannede. Nærheten til Stavanger/Sandnes med tilhørende pendlingseffekt har nok en klar betydning for den gode mobilitetsprestasjonen. Svakest mobilitetsprestasjon blant de små arbeidsområdene er å finne i Kristiansund. Igjen er det svak tilbøyelighet i å rekruttere personer fra utdanningsystemet kombinert med liten overgang til jobb hos middels utdannet arbeidsledige samt høyere enn gjennomsnittlig utflytting som bidrar til den svake samlede prestasjonen.

Til slutt er det Røros som viser den beste mobilitetsprestasjonen blant alle regionene som er klassifisert som mikroarbeidsområder. Denne regionen viser imidlertid som mange andre svakt presterende regioner lav tilbøyelighet til å rekruttere direkte fra utdanningsystemet og høyere enn gjennomsnittlig utflytting fra jobb. På den annen side viser regionen veldig god tilbøyelighet til å få arbeidsledige i jobb, samt å sysselsette middels- og høyt utdannet arbeidskraft fra personer utenfor arbeidsstyrken. I tillegg har regionen lav avgang fra sysselsetting i det lokale arbeidsmarkedet. Regionen Kirkenes representerer motpolen med lavest mobilitetsprestasjon blant mikroarbeidsområdene, og også svakest mobilitetsprestasjon i hele landet. Regionen presterer spesielt svakt for middels utdannede både med hensyn til stor avgang i det lokale arbeidsmarkedet, og evnen til å rekruttere fra utdanningsystemet og fra arbeidsledige. Utflyttingen fra jobb er også veldig høy, og spesielt for høyt utdannede. På den annen side viser regionen også høy innflytting til jobb fra høyt utdannede, men dog klart lavere enn utflyttingen. Stor geografisk mobilitet i begge

retninger for høyt utdannet arbeidskraft kan sees i sammenheng med gunstige skattebetingelser for især høyt utdannet arbeidskraft i landets nordlige regioner.

For kort å oppsummere, synes hovedtendensen som skiller regionene med best og svakest mobilitetsprestasjon innenfor regiontype å ha sammenheng med tilbøyeligheten til å rekruttere personer direkte fra utdanningssystemet. Svak tilbøyelighet til å rekruttere unge og nyutdannede er også knyttet til sterkere enn gjennomsnittlig utflytting fra jobb. Skjønt dette viser kun deler av virkeligheten, fordi mange yngre også flytter ut direkte fra utdanningssystemet uten å gå veien om en lokal jobbansettelse før de flytter ut.

Sammendrag

- Resultatene indikerer at regioner med en viss likhet med hensyn til en rekke karakteristika til dels avviker betydelig med hensyn til total prestasjon i arbeidsmarkedsmobilitet.
- Den største variasjonen i total mobilitetsprestasjon er å finne blant regionene i små arbeidsområder og i mikroarbeidsområdene.
- Enkelte regioner presterer forskjellig i løpet av undersøkelsesperioden, men flertallet av regionene synes å ha en viss stabilitet i sin totale mobilitetsprestasjon over tid.
- Den beste totale mobilitetsprestasjonen etter regiontype er observert i hovedstadsregionen for samtlige av utdanningsnivåene, mens den svakeste totale mobilitetsprestasjonen er observert i mikroarbeidsområdene. Den gode mobilitetsprestasjonen i hovedstadsregionen har et betydelig bidrag fra utdanning til jobb mobilitet, mens denne bidrar svakt i mikroarbeidsområdene.
- En viktig forklaringsfaktor, som skiller regionene med best og svakest mobilitetsprestasjon innen hver regiontype, synes å være tilbøyeligheten til å sysselsette personer rett fra utdanningssystemet. Dette reflekterer optimismen eller pessimismen med hensyn til å bli fortsatt boende eller ikke innenfor de lokale arbeidsmarkedene. Svak prestasjon med hensyn til å ansette yngre og nyutdannet arbeidskraft er derfor knyttet til høyere enn gjennomsnittlig utflytting fra jobb.
- Det er imidlertid viktig å legge merke til at selv blant de mer perifere regiontyper finnes det flere regioner som viser prestasjon i arbeidsmarkedsmobilitet godt over landsgjennomsnittet, mens enkelte mer sentrale regioner viser mobilitetsprestasjoner under landsgjennomsnittet. Sett fra et politisk synspunkt bør derfor enkelte regioner kunne fremstå som prototyper for godt fungerende lokale arbeidsmarkeder med hensyn til mobilitet.

Referanser

Hustoft A. G., H. Hartvedt, E. Nymoen, M. Stålnacke ogd H. Utne (1999): *Standard for økonomiske regioner*, Rapport 6/1999, Statistisk sentralbyrå.

Persson, L. O. (red.), I. R. Edvardsson, E. Heikkilä, M. Johansson, T. D. Schmidt og L. S. Stambøl (2004): *Economic Renewal and Demographic change. An Evaluation of Local Labour Market Performance in the Nordic Countries*, Rapport 2004:8, Nordregio, Stockholm.

Stambøl, L. S. (2005): *Urban and Regional Labour Market Mobility in Norway*, Sosiale og økonomiske studier 110, Statistisk sentralbyrå.