



# Økonomisk overblikk

4/2024

**Tema:**  
Arbeidskraftløftet

Innhold:

3: Arbeidskraftløftet.....	2
3.1. Innledning: Hvorfor arbeidskraftløft? .....	2
3.2. Hvordan møte arbeidskraftbehovet? .....	9
3.3. Kompetanse styrker arbeidskraften .....	29

## 3: Arbeidskraftløftet

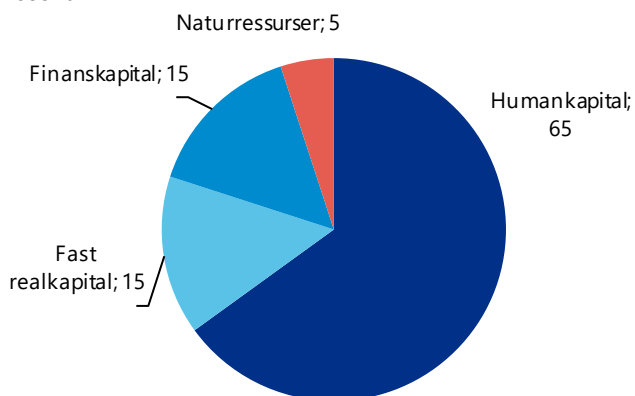
### 3.1. Innledning: Hvorfor arbeidskraftløft?

NHOs kommende årskonferanse vil i hovedsak omhandle Norges konkurransekraft. Det temaet favner vidt, og dreier seg blant annet om bedriftenes rammevilkår, herunder skatt og markedsadgang. Men en vesentlig del av et lands konkurransekraft bestemmes av hvordan landet nytter sine arbeidskraftressurser. Som en del av kunnskapsgrunnlaget til Årskonferansen har vi derfor utarbeidet denne temadelen om "arbeidskraftløftet", som handler om hvordan vi kan få mer ut av arbeidskraftressursene våre.

To hovedpoenger ligger bak. Det ene er at arbeidskraften utgjør 65 prosent av vår nasjonalformue, jf. figuren under. To tredeler av vår velstand og velferd hviler på vår felles arbeidsinnsats. Derfor må arbeidsformuen forvaltes best mulig. Det andre er at dette er blitt viktigere enn før, fordi verden og Norge er på vei inn i en mer utfordrende virkelighet, preget av blant annet større spenninger, aldring og lavere økonomisk vekst. For næringslivet har dette potensielt flere konsekvenser. Økt behov for helse- og omsorgsarbeidere vil både bety et press oppover på skattnivået og større kamp om arbeidskraften. Lavere vekst i arbeidstilbudet vil intensivere kampen om arbeidskraften. Begge deler peker mot et behov for å få mer ut av arbeidskraftressursene våre. Det handler om økt tilgang på arbeidskraft, både gjennom inkludering og innvandring, om at arbeidskraften må ha rett kompetanse for de oppgaver som skal løses, og at arbeidskraften kan nyttes best mulig i produksjonen. Det siste fordrer investering i teknologi, god organisering og at lover og avtaleverk muliggjør fleksibel bruk av arbeidskraften.

#### Netto nasjonalformue

Prosent



Kilde: Finansdepartementet, Perspektivmeldingen 2024 / NHO

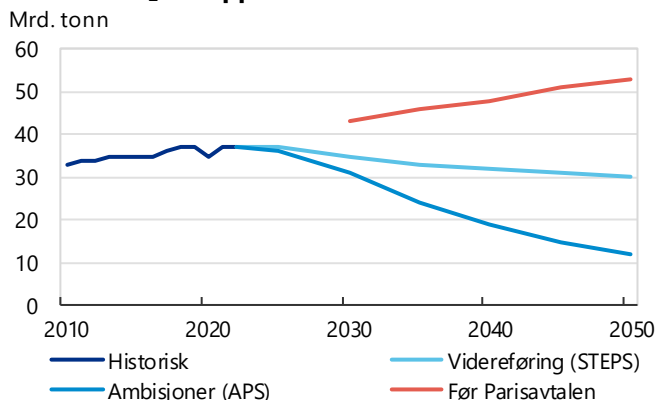
Norges nasjonalformue uttrykker verdien av vår felles produksjonskapital. Det er avkastningen av den som avgjør våre fremtidige forbruksmuligheter, enten det skjer privat eller i offentlig regi. I figuren er nasjonalformuen inndelt i fire typer "aktiva", hvorav humankapitalen er klart viktigst. Naturressursene domineres av gjenværende utvinnbar petroleum, men favner blant annet også mineraler, skog, fisk og fossefall. Som det ligger i navnet, er naturressursene gitt fra naturens side, men den økonomiske verdien er avhengig av hvordan de brukes. Finansformuen er Norges finansielle fordringer på resten av verden, og domineres av Oljefondet. Avkastningen av denne er gitt utenfra, men påvirkes av hvor og hvordan vi velger å spare. Realkapitalen favner blant annet bygninger, maskiner og infrastruktur, og følger av tidligere investeringer og ressursbruk.

Et viktig poeng er at verdien av de ulike aktivaene ikke er uavhengig av hverandre. Hva vi får ut av arbeidskraften vår er for eksempel avhengig av hvordan vi forvalter realkapitalen. En veitunnel som bidrar til å skape et større regionalt arbeidsmarked kan gi grunnlag for mer effektiv utnyttelse av arbeidskraften. Utbygging av kraft vil øke verdien av naturressursene (slik de her måles), men også skape grunnlag for lønnsomme arbeidsplasser. Dette poenget vil imidlertid ikke forfølges i denne teksten.

Utfordringsbildet er mangefasettert. Norge er en liten, åpen økonomi. Verdens utfordringer er også våre.

Vår tids største utfordring er jordens klima. Takket være langvarig økonomisk vekst og tilhørende vekst i bruk av, og utslipp fra karbonbasert energi, blir jorden stadig varmere. Parisavtalen, som Norge har sluttet seg til, har mål om å begrense global oppvarming til 1,5-2 grader fra førindustrielt nivå. Dette fordrer at de globale klimagassutslippene kuttes fra dagens drøyt 40 mill. Gt, til netto null om 25 år. Klimautfordringene treffer oss på to vis: Dels ved at en varmere klode i seg selv vil ha økonomiske virkninger, knyttet til endret produksjons- og bosetningsmønster og økte kostnader grunnet mer ekstremvær, og dels ved at bedriftene må omstille sin virksomhet for å realisere et lavutslippssamfunn. Slike omstillinger vil by på muligheter for ny forretningsvirksomhet, men omstillinger innebærer også at ressurser mister verdi fordi de ikke lenger er like etterspurt. Eksempelvis vil en mer offensiv klimapolitikk kunne redusere verdien av gjenværende petroleumsressurser.

## Globale CO<sub>2</sub>-utslipp



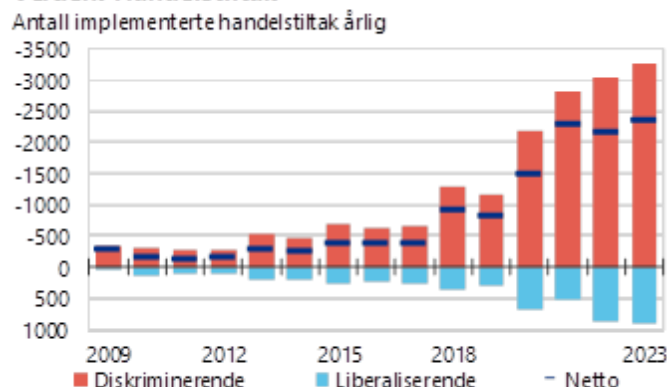
\*Scenarier fra IEA: Annonsert politikk (Stated Policy Scenario - STEPS) og annonserte ambisjoner (Announced Pledges Scenario - APS).  
Kilde: Finansdepartementet, Perspektivmeldingen 2024 / NHO

Den andre hovedutfordringen er at verden de siste årene er blitt mer polarisert, og farligere. Det fremste uttrykket for dette er et mer aggressivt Russland, med invasjon i Georgia i 2008, på Krim i 2014 og i Ukraina i 2022. Men også Kina representerer en større trussel enn før, særlig regionalt, i kraft av større militære ressurser. Situasjonen i Midtøsten er samtidig mer kritisk enn på lenge. En farligere verden virker inn på vekstutsiktene på to vis. Det ene er at vi og andre må bruke mer ressurser på forsvar og beredskap, både mot militære og mer hybride trusler. De siste tiårene har verden rustet ned, nå skal det rustes opp, også i Norge. Forsvarsforliket innebærer at det frem til 2036 skal brukes 611 mrd. kroner mer på forsvar, og at forsvaret skal sysselsette nærmere 10 000 flere (ansatte og vernepliktige), i tillegg til nesten 14 000 flere reserverister. Dette tar ressurser fra annen verdiskapende virksomhet, og svekker isolert sett vekstevnen. Den andre konsekvensen er at for å trygge verdikjeder og hindre at teknologi brukes av motstandere i en eventuell konfliktsituasjon, er politikken blitt mer proteksjonistisk, med større vekt på å bygge kritiske verdikjeder hjemme eller hos partnere, begrense spredning av teknologi, og hindre at potensielle motstandere gis tilgang til kritisk infrastruktur. Men dette føyer seg også inn en generell utvikling mot proteksjonisme de siste årene, blant annet drevet av globaliseringsmotstand motivert av skjevdeling av globaliseringsgevinster og -kostnader.

Slik en åpnere verden, med utnyttelse av spesialisering og stordriftsfordeler, historisk har bidratt til lavere produksjonskostnader og økt effektivitet, vil mer proteksjonisme føre til det motsatte. En mer lukket verden er en saktere voksende verden. Dette

vil treffe åpne økonomier som den norske hardere enn mer lukkede økonomier.

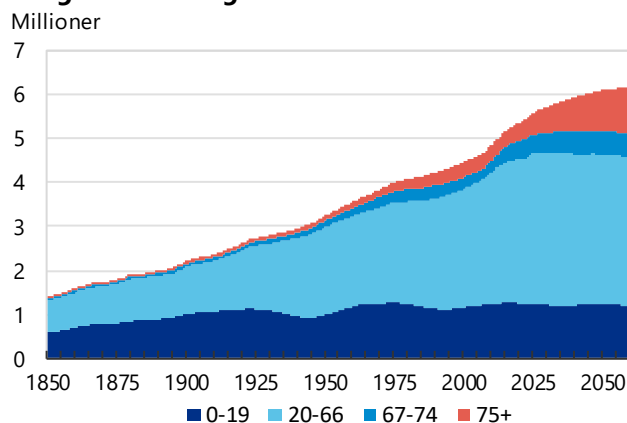
## Verden: Handelstiltak\*



Data per 10-1-24. Rapportings-lag justert. Cut-off er satt til 31. desember hvert år, dvs. at handelstiltak som er lagt til databasen etter cut-off-dato ikke er inkl. i datamaterialet.  
Kilde: Global Trade Alert / NHO

Den tredje hovedutfordringen er demografien. Fallende fødselstall, bedre helse og høyere levealder vrir befolkningens sammensetning mot en økende andel eldre og en lavere andel i arbeidsfør alder. SSBs siste befolkningsfremskrivninger innebærer at befolkningen i gjennomsnitt vil øke med vel 18 000 personer/0,3 prosent årlig frem til 2060. Nesten hele veksten vil komme i aldersgruppene over 70 år, mens antall barn og unge og antall i arbeidsfør alder vil stagnere, jf. figuren under.

## Norge: Befolkning



Kilde: Finansdepartementet, Perspektivmeldingen 2024 / NHO

Som følge av sistnevnte anslås det i Perspektivmeldingen (PM24) at sysselsettingen bare vil øke med 2 000 personer i året frem til 2060. Samtidig vil aldringen medføre et økende behov for sysselsatte i helse- og omsorgssektoren, i PM25 anslått til 5 000 flere i året. Meldingen varsler følgelig "kamp" om arbeidskraften. Dette har også en statsfinansiell side. Lavere vekst i sysselsettingen betyr lavere vekst

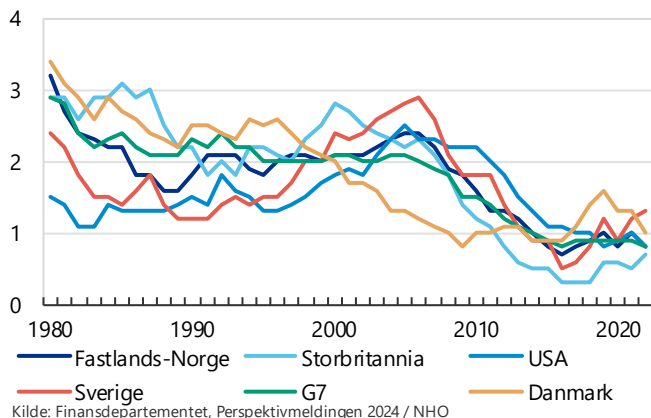


i økonomien og dermed lavere vekst i skatteinngangen, samtidig som utgiftene til pensjoner og helse og omsorg vil øke.

En fjerde hovedutfordring er at veksten i produktivitet har avtatt betraktelig de siste tiårene, både ute og hjemme. På lang sikt er veksten i produktivitet – produksjonen per arbeidet time - det som bestemmer utviklingen i velferden. Et samfunn kan legge ned mange arbeidstimer per innbygger, men om verdiskapingen per time er lav, blir velferden også lav. Motsatt gir høy verdiskaping per time (som Norge har), rom for å ta ut deler av velstanden i mer fritid.

### Arbeidskraftsproduktivitet

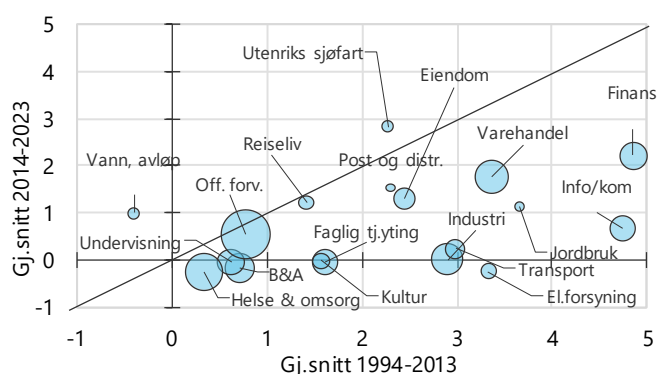
Prosentvis endring år/år, 10 års gj.snitt



Nedgangen i produktivitet er bredt basert, og har rammet alle vestlige land, og så godt som alle næringer her hjemme. Dette tyder på at det ligger strukturelle drivere bak, og ikke rene tilfeldigheter.

### Produktivitet

Produksjon pr timeverk. Prosentvis endring år/år



Boble størrelse angir gjennomsnittlig bruttoprodukt i næringen siste ti år  
Kilde: Statistisk sentralbyrå / NHO

Én er at den fjerde industrielle revolusjonen, den digitale, så langt ikke har gitt samme løft i produktivitet som den andre, som startet i USA på slutten av 1800-tallet. En mulig grunn til det er at sistnevnte,

som ga oss forbrenningsmotoren, elektrisitet og innlagt vann og avløp (for å nevne noe), også la grunnlaget for urbaniseringen, utdanningsrevolusjonen og kvinners inntog i arbeidsmarkedet. Når slike produktivetsfremmende skift først er gjort, kan de ikke gjentas. En annen er at tjenestenæringene tar stadig større plass. Her er mulighetene for produktivetsvekst dårligere enn i vareproduksjon.

En tredje er at den teknologiske revolusjonen vi nå er inne i, gir opphav til naturlige monopoler grunnet nettverkseffekter, dårligere spredning av teknologi og dermed større gap mellom "fronten" (de mest produktive) og andre. Høy produktivetsvekst i fronten får mindre betydning i makro om arbeidskraften som frigjøres går til mindre produktive næringer. Men dette åpner også for at teknologispredningen og produktivetsveksten kan tilta fremover.

I tillegg kan måleproblemer påvirke tallene: vi evner ikke å måle – prissette – de verdiskapingsgevinstene som følger av at viten er flyttet fra bokverk til søkemotorer, at film og musikk er flyttet fra fysiske formater til digitale, og at mulighetene for å kombinere viten fra ulike kilder er uendelig mye større enn før. Hvis dette er tilfelle, er problemet med sviktende produktivetsvekst "egentlig" mindre enn vi tror.

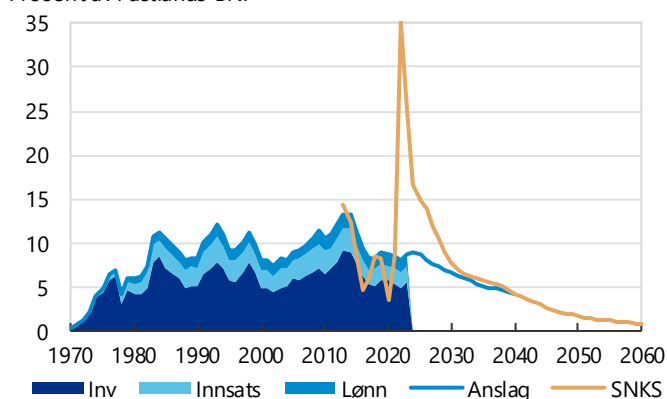
Til dette vil økonomen innvende at det som skal måles er verdiskaping per time. Om noe ikke kan prissettes, og omsettes i et marked, er den økonomiske verdien begrenset.

Endelig vil de tre andre hovedutfordringene også virke inn på produktivitet. En farligere, mer proteksjonistisk verden kan bidra til å begrense spredningen av teknologi, også med i hovedsak sivile formål. Omstillingene mot et nullutslippssamfunn vil på lang sikt bety at vi må bruke energi mer effektivt, men kan på kort sikt bety at effektive, men forurensende teknologier erstattes av mindre effektive. Aldringen kan innebære ytterligere vridning vekk fra varer mot tjenester med lavere produktivetsvekst, men kan også bety en gjennomsnittlig eldre, og mindre lærenem og endringsvillig arbeidsstyrke.

Blant de rike landene har Norge dessuten en særegen utfordring, knyttet til at vår mest produktive næring – petroleumssektoren – skal bygges kraftig ned mot midten av dette århundret. Dette vil på den ene side bety at arbeidskraft kan frigjøres til annet arbeid, men vil først og fremst merkes gjennom redusert etterspørsel mot fastlandsnæringene og lavere inntekter på statens hånd.

## Oljeinntekter og -etterspørsel

Prosent av Fastlands-BNP

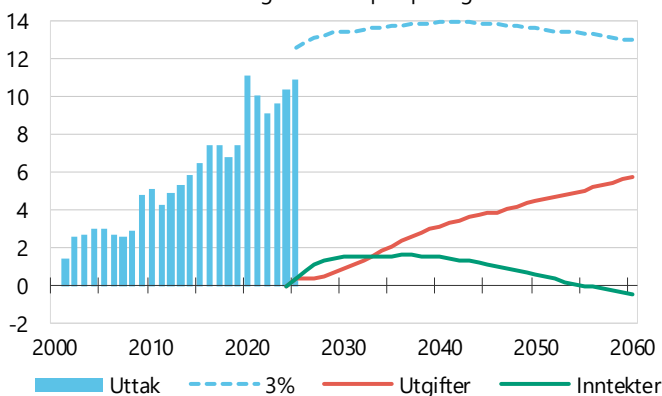


Kilde: Finansdepartementet, Perspektivmeldingen 2024 / NHO

Økte utgifter til pensjoner og pleie og omsorg, sammen med fallende oljeinntekter og lavere vekst i aktivitet og skatteinnngang har også en statsfinansiell side. De siste tiårene har vært preget av medvind i budsjettpolitikken, drevet av høye oljeinntekter og uventet høy avkastning på Oljefondet. Siden årtusenskiftet har bruken av oljepenger økt fra 1½ til 11 prosent av Fastlands-BNP, og fra 3½ til 23 prosent av statsbudsjettets utgifter. Dette har muliggjort en sterk økning i offentlige utgifter. De nærmeste årene vil fortsatt pengerikelighet prege budsjettene, men fra begynnelsen av neste tiår av, vil statsbudsjettet stå overfor et økende inndekningsbehov, som ifølge PM24 vil nå 6,2 prosent av Fastlands-BNP i 2060, jf. figuren under.

## Strukturelt oljekorrigert underskudd

Pst av trend F-BNP. Endring fra 2024 i pst. poeng



Kilde: Finansdepartementet, Nasjonalbudsjettet 2025 / NHO

Overordnet kan dette inndekningsbehovet håndteres ved enten å øke skattene (fra et allerede høyt nivå), tappe oljefondet (som gir mindre å rutte med for kommende generasjoner), redusere ambisjonsnivået for fellesgoder og velferdsytelser, effektivisere offentlig forvaltning og inkludere flere i arbeidslivet.

Selv om Norge kan understøtte en regelbasert verdensorden gjennom tilslutning til internasjonale organisasjoner og finansielle bidrag, må store deler av utfordringsbildet over tas for gitt. Utfallet kan likevel påvirkes gjennom de valg vi tar. Verdien av arbeidsformuen vår er ikke gitt utenfra.

Overordnet bestemmes arbeidsformuen av hvor mange i arbeidsfør alder vi er i landet, hvor stor andel av disse som er i jobb, hvor mange timer hver enkelt jobber, og hvor mye som produseres per time (produktiviteten).

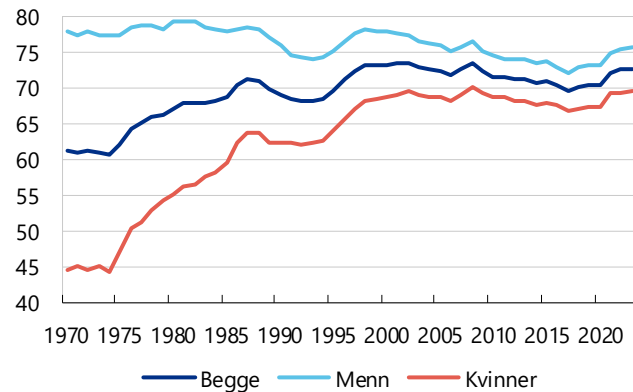
Befolkningsutviklingen følger av fødselsoverskuddet pluss nettoinnvandringen. De siste tiårene har antall barn per kvinne avtatt i hele den vestlige verden, også i Norge. Regjeringen har nylig nedsatt et [offentlig utvalg](#) som blant annet skal foreslå tiltak for å få opp fødselstallene. Utvalget skal være ferdig vinteren 2026. Dersom fødselstallene faktisk tar seg opp, vil resultatene merkes i arbeidsmarkedet om 20-25 år. Det er mot slutten av den horisonten vi har lagt til grunn for denne temadelen, og vi har derfor valgt å ikke gå nærmere inn på dette her.

Nettoinnvandring vil øke befolkningen og dermed også arbeidskrafttilbudet. Men virkningene av dette på velferd og velstand – målt ved verdiskapingen per innbygger – vil avhenge av en rekke forhold, så som hvilken kompetanse bedrifter og offentlig sektor trenger og hvilken kompetanse innvandrerne har, og om de som kommer kun er her midlertidig, eller blir værende. Vi drøfter mulighetene for økt arbeidsinnvandring nærmere i avsnitt 3.2.7. under.

I aldersgruppen 15-74 år er om lag tre av fire i arbeidslivet, enten som sysselsatt eller arbeidssøkende, jf. figuren under. Andelen er høyere for menn (76 prosent) enn for kvinner (70), og gapet mellom de to har vært relativt stabilt de siste 20 årene, etter at det ble kraftig redusert med kvinnes inntog i yrkeslivet fra 1975 av. At forskjellen har stabilisert seg, tross vårt svært likestilte norsk samfunns- og arbeidsliv, peker mot noen strukturelle årsaker, blant annet knyttet til at kvinner gjør mer hus- og omsorgsarbeid, slik tidsbruksundersøkelsen viser. Slik sett kan mer likestilling i hjemmet, og/eller mer avlastning av huslige oppgaver, gi en høyere andel kvinner i jobb. Hvis kvinner hadde hatt samme sysselsettingsandel som menn, ville nesten 120 000 flere vært i jobb. Og hvis andelen sysselsatte menn hadde vært den samme som gjennomsnittet 1970-2000, hadde sysselsettingen økt med knapt 50 000.

## Norge: Arbeidsstyrke 15-74 år

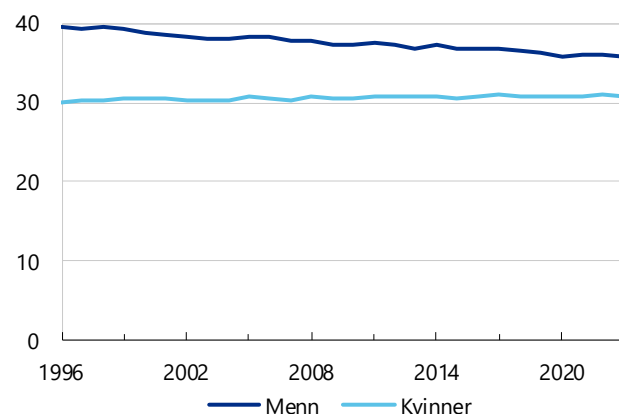
Prosent av befolkningen



Kilde: SSB/NHO

En annen tydelig kjønnsdimensjon er at flere kvinner enn menn jobber deltid. Også dette kan knyttes til arbeidsdelingen hjemme, men trolig også til arbeidstidsordninger i yrker med høy andel kvinner, som helse- og omsorgsarbeid. Å få flere til å gå fra deltid til heltid kan ifølge PM24 frigjøre 38 000 årsverk til annet arbeid. Eksempelvis kan økte stillingsbrøker i kommunesektoren frigjøre 20 000 årsverk. Dette kan blant annet handle om å bruke de mulighetene som ligger i lover og avtaleverk til å ha flere langvakter. Se nærmere omtale i avsnitt 3.2.5.

## Faktisk arbeidsid, timer/uke



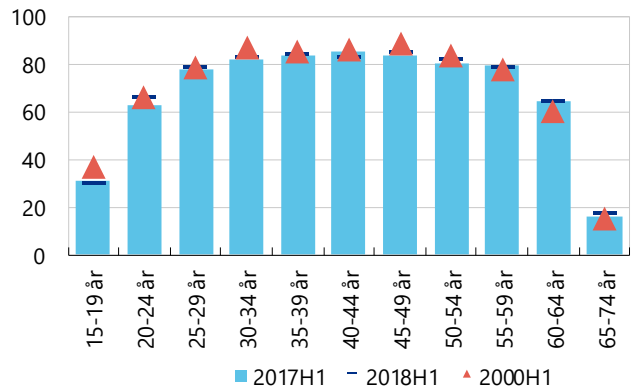
Kilde: Statistisk sentralbyrå, Arbeidskraftundersøkelsen/NHO

Også alder påvirker yrkesdeltakingen, jf. figuren under. Under 25 år har flertallet utdanning som hovedaktivitet. De som er i jobb, jobber derfor også vanligvis deltid. Motstykket er at utdanning er investering i humankapitalen, slik at de (færre) arbeidstimer de vil utføre over livsløpet, likevel får høyere økonomisk verdi, samlet sett. Samtidig kan dette illustrere verdien av å komme raskere ut i arbeidslivet, gjennom kortere og/eller mer effektive studieløp. Siden forskjellen mellom andelen sysselsatte under 25 år og "kjernealdersgruppene" 25-54

år er vel 25 prosentenheter, vil ett årskull (62 000 personer, som er gjennomsnittet for alderen 20-24 år i perioden 2024-2060) tidligere i jobb tilsvare nesten 16 000 flere sysselsatte. I PM24 legges det til grunn at tidligere fullføring av utdanning vil kunne gi innpå 8 000 flere sysselsatte.

## Sysselsatte

Prosent av befolkningen

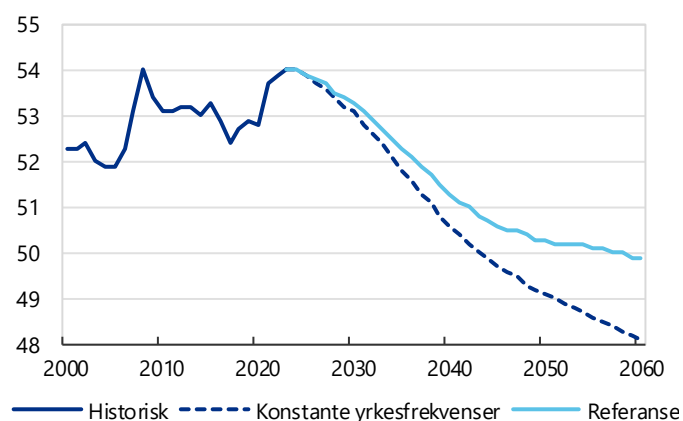


Kilde: Statistisk sentralbyrå, Arbeidskraftundersøkelsen/NHO

Andelen i jobb begynner å avta etter fylte 60 år. Én årsak er at andelen uføre øker med alderen, typisk fordi uførhet ofte er en enveisbillett ut av arbeidsmarkedet. (Mer om det under.) En annen driver er kombinasjonen av arbeidsevne, produktivitet og økonomi. Pensjonsreformen har gjort det mer lønnsomt å stå i jobb, og gjort det lettere å kombinere jobb og pensjon. Sysselsettingsandelen for de eldste faller nå mindre etter 60 år enn tidligere. Dette skyldes trolig også at flere av de som når 60, har andre jobber enn før, og grunnet høyere utdanning også kortere yrkesløp bak seg. At langt flere kvinner enn før tar høyere utdanning drar i samme retning. Høyere levealder innebærer også at flere vil være ved god helse også i høyere alder.

Disse effektene vil ventelig virke også fremover. I PM25 legges det ikke til grunn konstante yrkesfrekvenser, men at sysselsatte i gjennomsnitt står to år lenger i jobb enn i dag. Dette løfter banen for andelen yrkesaktive, jf. under. Å øke andelen eldre i jobb ytterligere, er fullt mulig, men kan fordre bedre tilrettelegging på den ene siden, og mer fleksible arbeidstakere på den andre. At folks kompetanse er best mulig tilpasset et arbeidsliv i endring er både samfunnets, bedriftens og den enkeltes ansvar. Muligheten for å få flere eldre i jobb er nærmere omtalt i avsnitt 3.2.6.

## Yrkesaktive, prosent av befolkning

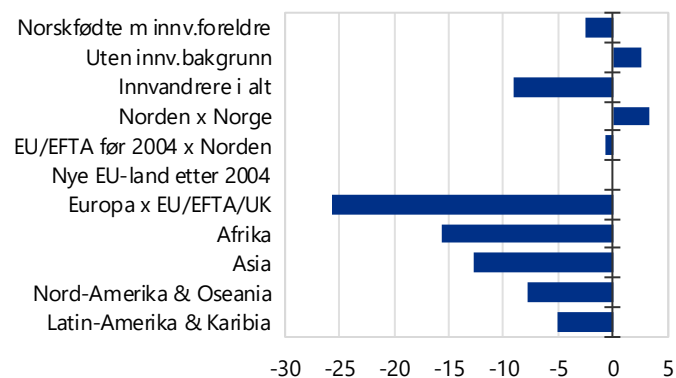


Kilde: Finansdepartementet, Perspektivmeldingen 2024 / NHO

Innvandrere har gjennomgående lavere yrkesdeltaking enn majoritetsbefolkningen, jf. figuren under. Særlig gjelder dette innvandrere fra Asia, Afrika og Øst-Europa. Sistnevnte er imidlertid sterkt farget av stor flyktningetilstrømning fra Ukraina på relativt kort tid, dominert av kvinner, med omsorgsforpliktelser. Mens innvandringen fra nærområdene domineres av arbeidsinnvandring, som kommer fordi de – stort sett – har en jobb å gå til, er innvandringen fra fjernere strøk dominert av flyktninger og familie-gjenforening. Mange av disse mangler nødvendige kvalifikasjoner til å få innpass i et arbeidsmarked preget av en sammenpresset lønnsstruktur og relativt høye produktivetskrav også på de laveste lønnsnivåene. For disse går veien inn i arbeidsmarkedet via kompetansebygging. Men også utformingen av trygderegler og andre støtteordninger spiller inn. I PM24 anslås at flere innvandrere i arbeid fra landgruppe 3 kan gi 1 000 flere sysselsatte årlig. Dette drøftes nærmere i avsnitt 3.2.7 under.

## Sysselsatte innvandrere, 20-66 år, 2023

Pst av befolkning, avvik fra gjennomsnitt i pst.poeng



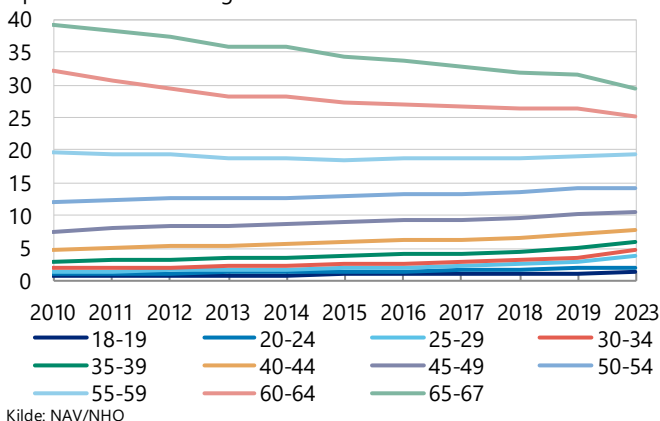
Kilde: Finansdepartementet, Perspektivmeldingen 2024 / NHO

I alderen 18-67 år er vel 380 000 personer, 11 prosent av befolkningen, uføretrygdet ifølge SSB. Dette

er høyt i internasjonal målestokk. Noen av disse vil også være delvis sysselsatte. Uføreraten er 1,0 prosent for 18-åringene, og stiger til 28,9 prosent ved 67 år, som betyr at nesten en av tre forlater arbeidslivet som uføretrygdet. I tillegg mottok 148 000 personer i arbeidsfør alder (18-66 år) arbeidsavklaringspenger ved utgangen av fjoråret, ifølge Nav. Mange av disse ender på uføretrygd etter arbeidsavklaring. Uføreratene for unge har steget mye de siste årene. Det er urovekkende. Uføretrygd fungerer i stor grad som en enveisbillett ut av arbeidsmarkedet. Personer med kort utdanning og innvandrere fra ikke-vestlige land er overrepresentert blant de uføre. Det kan skyldes at disse er tyngre representert i fysisk krevende jobber, men også at inntektstapet ved å gå fra jobb til trygd er mindre. I PM24 anslås at færre uføretrygdede og flere uføretrygdede som kombinerer jobb og trygd vil kunne gi nesten 5 000 flere sysselsatte årlig frem til 2060. Å redusere antallet uføre handler primært om å ha et godt, inkluderende arbeidsliv, men også om å sikre at folk tilegner seg relevant kompetanse for et arbeidsliv i endring, og at personer som står i fare for å falle utenfor, ivaretas tidlig. Mer om dette i avsnitt 3.2.3.

## Norge: Mottakere av uføretrygd

I prosent av befolkningen. Etter alder. Pr. 31.12 hvert år.



I [Meld. St. 33 \(2023-24\)](#), *En forsterket arbeidslinje* (Arbeidsmarkedsmeldingen), har regjeringen satt seg konkrete mål: Andelen sysselsatte i aldersgruppen 20-64 år skal øke fra nåværende 80,2 prosent, til 82 prosent i 2030, og 83 prosent i 2035. Hensyntatt SSBs befolkningsfremskrivning fra 2024 innebærer dette målet at sysselsettingen må øke med 135 000 ekstra frem til 2030, og ytterligere 48 000 flere frem til 2035. For hele perioden 2025-35 må sysselsettingen øke med 16 600 ekstra i året, og 1 380 i måneden. Dette illustrerer at målet er meget ambisiøst selv om referansebanen innebærer at noe

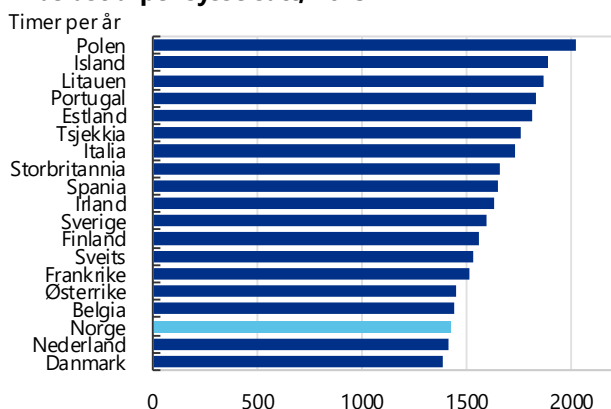


økning kommer som følge av bedre helse, høyere utdanning og pensjonsreformen. Det betyr likevel at kursen må legges kraftig om dersom målet skal innfris. I PM24 er ambisjonen tallfestet til 150 000 flere sysselsatte i 2030, da basert på befolkningsfremskrivningen fra 2024 justert med forholdet mellom AKU og registrert sysselsettingsstatistikk.

Arbeidsformuen bestemmes av antallet som jobber, men også av hvor mange timer hver enkelt jobber. I gjennomsnitt jobber hver sysselsatte drøyt 1 400 timer i året, som tilsvarer knappe 6 timer per arbeidsdag, forutsatt rundt 240 arbeidsdager årlig. Dette er lavt i internasjonal målestokk. Å få flere til å gå fra deltid til heltid vil gi flere arbeidstimer, jf. over. I tillegg vil lavere sykefravær gi flere arbeidstimer.

Sammenliknet med andre land i Europa har Norge lav gjennomsnittlig arbeidstid per sysselsatt, jf. figuren under. Bare Nederland og Danmark lå lavere i 2023. I Sverige og Island lå timetallet hhv. 170 og 466 timer høyere.

#### Arbeidstid per sysselsatt, 2023



Kilde: LSEG Datastream / OECD Economic Outlook / NHO

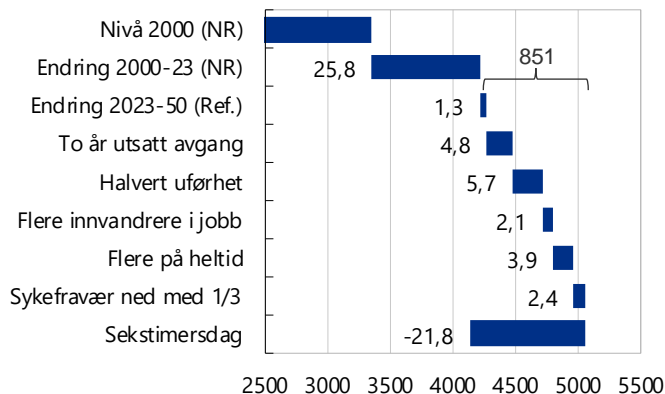
Utviklingen i **sykefraværet** henger tett sammen med utviklingen i antall uføre, siden de fleste uføreforhold starter med (langvarig) sykefravær. Sykefraværet har steget mye i kjølvannet av pandemien, og er nå om lag dobbelt så høyt som i sammenliknbare land. Hadde sykefraværet vært på svensk nivå, ville Norge ifølge PM24 hatt 40 000 flere årsverk til rådighet. I tillegg ville avgangen til uførhet blitt redusert.

Hvordan sykefraværet kan reduseres er et sentralt tema i de pågående forhandlingene om inkluderende arbeidsliv (IA). Sykefraværet følger av et sam-

spill mellom forhold på arbeidsplassen og arbeidsgivers oppfølging, den enkelte ansattes helse og øvrige forutsetninger, legenes rolle, og utformingen av sykepengeordningene. I IA-forhandlingene bør alle steiner snus, for å komme frem til gode løsninger som kan få fraværet ned. Hele temadelen i [forrige Økonomiske overblikk](#), fra oktober, var viet en gjennomgang av sykefraværet, herunder drivere, konsekvenser og mulige løsninger. Det henvises derfor til nærmere omtale der.

Eventuelle **arbeidstidsreformer** vil dra i motsatt retning. Norge har fem dagers arbeidsuke, fem ukers ferie, hvorav 21 dager er lovfestet, og ytterligere i gjennomsnitt åtte og en halv bevegelige helligdager. Stort innslag av deltidsarbeid innebærer at sekstimersdagen i gjennomsnitt allerede er en realitet. Dersom de som i dag jobber fulltid skulle gått ned til sekstimersdag, ville det redusert arbeidstilbudet med 720 mill. timeverk, tilsvarende 20 prosent. En slik endring vil også påvirke timetallet fra skift-, turnus-, deltidsarbeid osv., slik at samlet nedgang i timeverkene blir større. Dette ville mer enn nulltet ut alle de øvrige omtalte tiltakene over, jf. figuren under,<sup>1</sup> og går følgelig i stikk motsatt retning av det som er nødvendig for å dekke inn morgendagens behov for arbeidskraft. Utviklingen i arbeidstiden er omtalt nærmere i avsnitt 3.2.5.

#### Norge: Millioner timeverk\*



\* Tallene angir vekstbidrag i pst.poeng fra 2023.  
Kilde: Statistisk sentralbyrå / NHO

Det siste som påvirker verdien av humankapitalen er **produktiviteten**, dvs. verdiskapingen per arbeidet time. På lang sikt er produktivitet "alt". I fjor ga hver arbeidstime i Fastlands-Norge en gjennomsnittlig verdiskaping på 820 kroner. Men spennet er enormt, fra under 300 i landbruket, til vel 4 600 i

<sup>1</sup> Se nærmere omtale av beregningene i DN 24.mai 2024, Vi må få mer ut av arbeidskraften.

kraftforsyning. Det å få mer ut av hver arbeidstime gir en slags dobbel gevinst: det øker verdiskapingen i seg selv, men det frigjør også arbeidskraft til andre formål.

Begge deler er høyst relevant opp mot diskusjonen om fremtidig inndekningsbehov og mangel på arbeidskraft. Nesten hver tredje sysselsatte jobber i offentlig sektor. Ved å ta i bruk ny teknologi og jobbe smartere, kan offentlig sektors fremtidige arbeidskraftbehov reduseres. I PM24 anslås det at en mer effektiv forvaltning kan mer enn halvere det anslåtte inndekningsbehovet i 2060.

Det å få mer ut av ressursene i offentlig sektor handler om organisering, for å unngå overlappende funksjoner og dobbeltarbeid, og om bruk av teknologi for å effektivisere arbeidsprosesser, men det **handler også om prioriteringer**. Dersom kirurgen kan operere flere ved hjelp av KI, kan arbeidstid frigjøres til andre oppgaver. Men om frigjort arbeidstid brukes til å levere flere helsetjenester, er man like langt. Derfor er regjeringens bebudede melding om prioritering i helsevesenet betimelig. Men også på andre områder må prioriteringsdiskusjonen tas. Når fraflytting svekker elevgrunnlaget, må det diskuteres om ressursinnsatsen per elev skal økes eller ikke.

På en rekke områder kan private yte de samme tjenestene som offentlig. Ettersom private bedrifter er konkurranseutsatte, kan de ha et større trykk på seg for å ta i bruk teknologi, og innovere. Derfor kan et utvidet **samarbeid mellom offentlig og privat** også bidra til å frigjøre arbeidskraft. Mer om dette i avsnitt 3.3.

Også i privat sektor er mer effektiv drift vinn-vinn. Som vist til over, er nedgangen i produktivitsveksten bredt basert, både ute og hjemme, som peker mot at tunge, strukturelle drivkrefter ligger bak. Å øke produktivitsveksten er derfor krevende. Noe av det viktigste er å legge til rette for at bedriftene og arbeidskraften er omstillingsdyktig. Helt grunnleggende er at bedriftene er eksponert for konkurranse, som sikrer at det er de bedriftene som bruker ressursene mest effektivt, som overlever. Et godt utbygd sosialt sikkerhetsnett, med arbeidsledighetstrygd og arbeidsmarkedstiltak, sikrer at arbeidskraften mest mulig friksjonsfritt kan sluses over i annet arbeid. Investering i livslang læring og kompetanse tilpasset bedriftenes behov, sikrer både at arbeidskraften har høy verdi, og at den er lett å sluse inn i nye jobber. God fysisk og digital infrastruktur sikrer

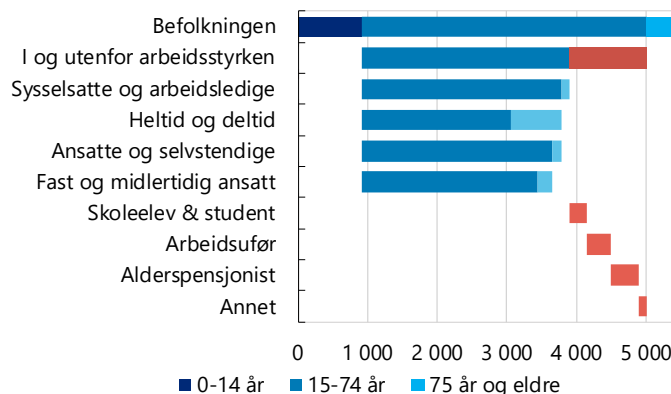
at bedriftene får effektiv tilgang til annen produktinnsats enn arbeidskraft, og kan få sine produkter raskt og effektivt til torgs. Gode muligheter for teknologiutvikling og -adapsjon bidrar til at Norge kan forsvare sitt relativt høye lønnsnivå. I kapittel 3.3 skriver vi mer om hva som skal til for å øke produktiviteten.

## 3.2. Hvordan møte arbeidskraftbehovet?

3.2.1. **Befolkningen styrer tilbudet av arbeidskraft**  
Befolkningens tilknytning til arbeidsmarkedet illustreres i figuren under. Som arbeidsfør alder regnes konvensjonelt de som er 15-74 år. I 2023 utgjorde dette 4,1 millioner personer. Av disse var rundt 3 millioner (72,8 prosent) i arbeidsstyrken, mens 1,1 mill. personer sto utenfor arbeidsstyrken. Disse var i hovedsak enten studenter eller skoleelever, arbeidsuføre eller alderspensjonister. De som er midlertidig fraværende grunnet sykdom regnes som sysselsatte og inngår derfor i arbeidsstyrken.

Arbeidsstyrken består av sysselsatte og arbeidssøkende, som i fjor tilsvarte 3,6 prosent av arbeidsstyrken. De sysselsatte kan på sin side deles inn i heltids- og deltidssysselsatte, eller i lønnstakere og selvstendig næringsdrivende. Lønnstakerne kan deles inn etter ansettelsesform, fast eller midlertidig.

### Befolkningens tilknytning til arbeidsmarkedet. 2023



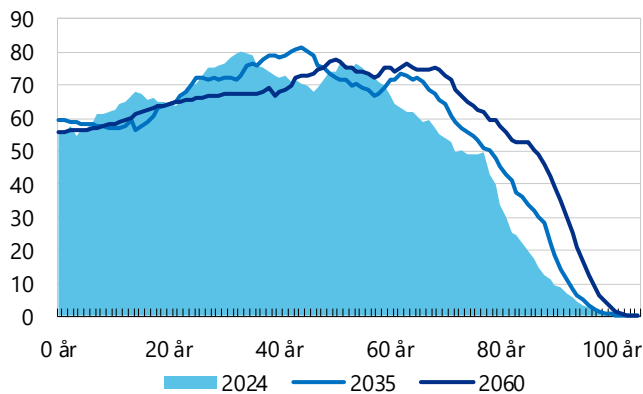
Kilde: TBU, mars 2024 / NHO

SSBs fremskrivninger av befolkningen etter alder viser tydelig hvordan alderspyramiden flyttes oppover. Frem til 2060 vil vi bli om lag 590 000 flere i Norge, mens aldersgruppen over 70 år vil øke med vel 620 000. Norges befolkning vil eldes både på

mellomlang sikt (2035) og på lang sikt (2060).<sup>2</sup> Både i 2035 og 2060 er det først og fremst i aldersgruppene over 60 år at befolkningen vil vokse. Samtidig vil kullene i skolealder vil bli mindre, jf. figuren under.

### Norge: Befolkning etter alder

Tusen. SSBs middelalternativ 2022 (MMMM)



Kilde: Statistisk sentralbyrå, juni 2022 / NHO

Forutsatt samme yrkesaktive alder som i dag, 15-74 år, vil denne befolkningsgruppen øke med i gjennomsnitt rundt 10 400 personer årlig frem til 2035, men deretter avta med rundt 700 personer årlig. Siden det samtidig blir mange flere eldre, vil andelen av befolkningen i yrkesaktiv alder falle. Dermed må de som er i arbeid forsørge en større del av befolkningen enn tidligere. Høyere fruktbarhet kan lette forsørgerbyrden, men først på lengre sikt. Innvandring kan også øke befolkningen og redusere forsørgerbyrden, men hvor mye avhenger av alderssammensetningen og yrkesdeltakelsen til innvanderne som kommer.

### 3.2.2. Flere sysselsatte

Når antall personer i yrkesaktiv alder stopper opp, og andelen yrkesaktive i befolkningen faller, vil kampen om knappe arbeidskraftsressurser tilta. Sysselsettingsandelene etter alder illustrerer at potensialet for økt arbeidsdeltakelse favner alle aldersgrupper. Alle forhold som påvirker den enkeltes yrkesdeltakelse, har betydning for økonomien i makro.

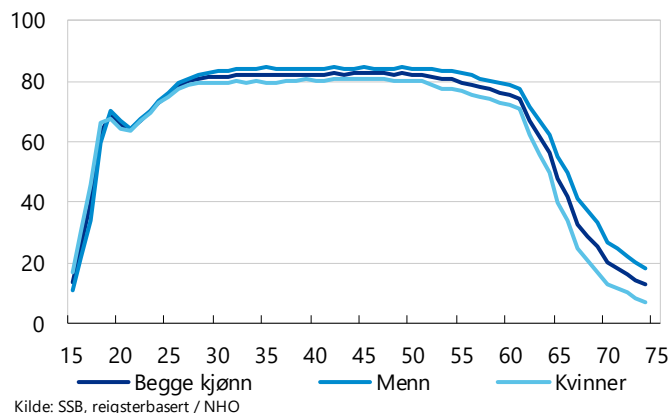
Etter fylte 50 år avtar andelen som er i jobb gradvis, og etter 61 år faller den markant, fra vel 75 prosent for 60-åringene, til snau 67 prosent for 62-åringene.<sup>3</sup> For de mest erfarne, aldersgruppen som er 55 år og eldre, er bare vel én av tre i jobb. Kjønnforskjellene

<sup>2</sup> Her brukes SSBs fremskrivning fra 2022 siden den ligger til grunn for Perspektivmeldingen 2024.

i yrkesaktivitet er tydeligst etter fylte 62 år, og størst for aldersgruppene 65-69 år.

### Sysselsatte etter alder

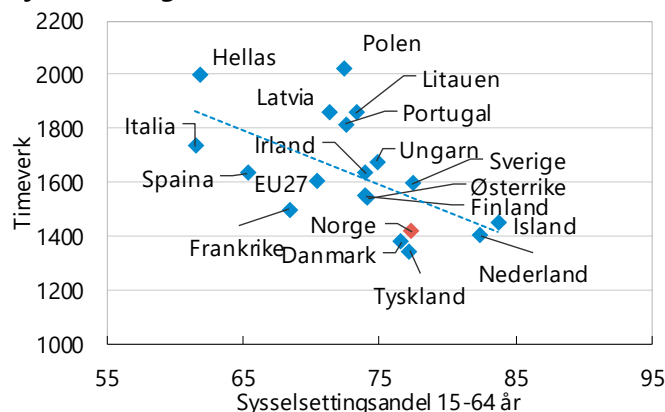
Prosent. 2023



Kilde: SSB, registerbasert / NHO

Bare få land har høyere sysselsettingsandel enn Norge. Samtidig er antall utførte timeverk per sysselsatt lavt. Rammene for arbeidstiden påvirker sistnevnte, samtidig som land med høy arbeidsdeltakelse også har mer deltid blant enkelte grupper. I Norge jobber 21 prosent i alderen 20-64 år deltid, mot 22 prosent i Danmark og 18 prosent i Sverige.

### Utførte timeverk per sysselsatt og sysselsettingsandel. 2023



Kilde: SSB / Lavlønnsutvalget / NHO

Sysselsettingsutvalget (NOU 2021: 2) fant en signifikant positiv sammenheng mellom samlet sysselsettingsandel og andelen deltidsansatte, men ingen klar sammenheng mellom andelen deltid og sysselsettingen målt i utført arbeid (fulltidsekvivalenter). Utvalget pekte på at dette understøtter en antakelse om at bedre mulighet for deltid fører til at flere blir sysselsatt, samtidig som høy yrkesdeltakelse gjør at

<sup>3</sup> SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk

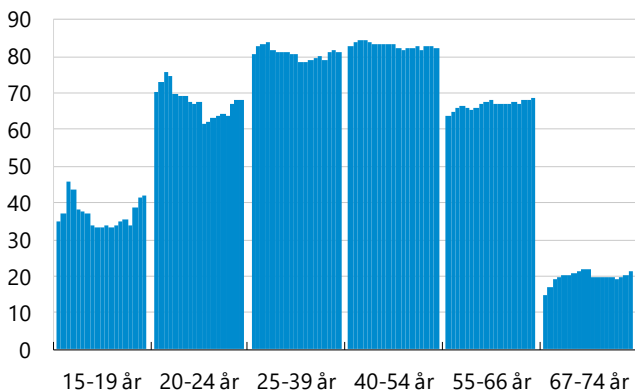
flere marginale grupper med høy deltidsandel kommer i arbeid. Samtidig kan gode muligheter for deltid også føre til at noen jobber færre timer, slik at sysselsettingen målt i totalt antall utførte timer ikke nødvendigvis øker. Mer om deltid i avsnitt 3.2.5.

Lengden på yrkeslivet har ikke holdt tritt med økningen i levealder. Tidlig på 1970-tallet kunne en person som sto i jobb til 67 år forvente å være pensjonist i 14 år. Nå vil en person som står i jobb til 67 år kunne forvente 19 år som pensjonist, med 18 år for menn og 20 år for kvinner. Pensjonsreformen har gjort det mulig å gå av ved 62 år, som gir fem år til som pensjonist. Samtidig har yrkeslivet blitt kortere fordi unge bruker lenger tid i utdanning, og dermed kommer senere i full jobb. Gjennomsnittlig antall år i utdanning har økt fra rundt 12 år i 1971 til om lag 18 år i 2023.

Eldre arbeidstakere står lenger i arbeid nå enn før. Yrkesdeltakelsen for aldersgruppen på 55-66 år er nå 67 prosent, etter å ha økt med 3 prosentpoeng fra 2005 til 2015, og ytterligere 2 prosentpoeng siden da. Sysselsettingsandelen for aldersgruppen 15-19 år har gått opp, mens den har gått ned for aldersgruppen 20-24 år. Mer om unge og et lenger arbeidsliv i avsnitt 3.2.4. og 3.2.6.

### Arbeidsdeltakelse etter alder. 2005-2023

Sysselsatte. Prosent av alle i aldersgruppen. År



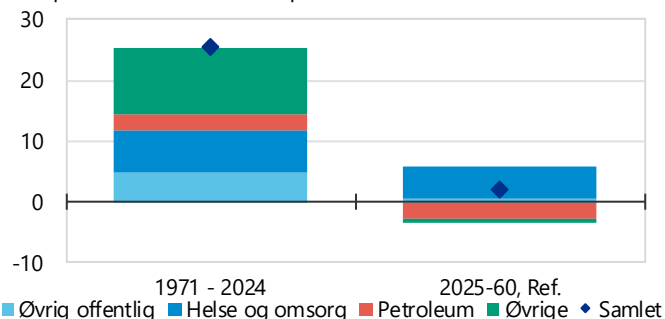
Kilde: SSB registerbasert / NHO

En aldrende befolkning innebærer også at veksten i arbeidstilbudet vil stagnere. I PM24 anslås en sysselsettingsvekst på 2 100 personer årlig, langt lavere enn de 25 300 vi har bak oss i perioden 1971-2024, jf. figuren nedenfor – og at behovet for arbeidskraft i helse- og omsorgssektoren vil øke. I PM24s referansebane anslås dette behovet til 180 000 flere i 2060, tilsvarende 5 000 flere i året. Motsatsen er en

gradvis reduksjon av privat sysselsetting. Som regjeringen uttrykker det, vil det bli kamp om arbeidskraften fremover.

### Årlig vekst i antall sysselsatte etter sektor

1 000 personer. Referanseforløpet



\*) Kravanalyse. Videreført velferdstilbud i off.forv/helse. Petroleum basert på anslag for reduserte inv./prod. Samlet syss. Følger av vekst i arb.styrke og ikke-bosatte lønnstakere.

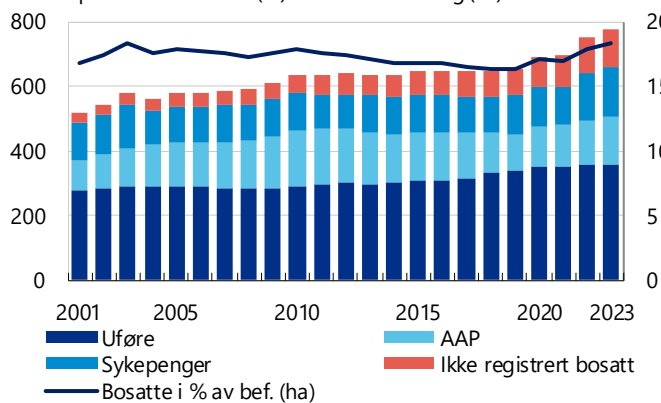
Kilde: Finansdepartementet, Perspektivmeldingen 2024 / NHO

### 3.2.3. Færre utenfor arbeidstyrken

Ifølge AKU er i overkant av hver fjerde i alderen 15-74 år og nesten hver femte i alderen 20-66 år verken sysselsatt eller arbeidssøkende. I de eldste aldersgruppene er de utenfor i stor grad pensjonister, i de yngste skoleelever. I kjernealdersgruppene er mange av de utenfor på en eller annen helserelatert ytelse. Å få flere herfra inn i arbeidslivet vil øke arbeidstilbudet og den økonomiske aktiviteten, senke statens utgifter, og øke den enkeltes inntekt over livsløpet.

### Mottakere av helserelaterte ytelser

Tusen personer. 18-66 år (tv). Pst. av befolkning (th)



Kilde: IA-faggruppens rapport, 2024 / NHO

Helserelaterte trygdeytelser er en samlebetegnelse for uføretrygd, arbeidsavklaringspenger (AAP, tidligere attførings-, rehabiliteringspenger og tidsbegrenset uførestønad) og sykepenger. Ved utgangen av 2023 var det registrert om lag 656 000 mottakere



av disse ytelsene som var bosatt i Norge,<sup>4</sup> vel 169 000 (35 prosent) flere enn i 2001. Dette tilsvarte 18,3 prosent av befolkningen 18-66 år i 2023, 1,5 prosentpoeng høyere enn i 2001 og 1,8 prosentpoeng høyere enn i 2018. I tillegg mottok 120 000 personer som ikke er registrert bosatt i Norge ulike helse relaterte ytelser. Det er 89 000 flere enn i 2001. Antall mottakere av helse relaterte ytelser reflekterer ikke nødvendigvis antallet utenfor arbeidslivet. De aller fleste mottakere av sykepenger er i et arbeidsforhold, og en del av de som mottar arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd er også i arbeid.

NAV anslår antall tapte årsverk knyttet til mottak av helse relaterte ytelser, som er en slags teoretisk arbeidskraftreserve, dvs. hvor mange ekstra årsverk som kunne vært utført dersom alle som mottok arbeidsavklaringspenger, uføretrygd eller sykepenger på grunn av legemeldt sykefravær, alternativt hadde arbeidet full tid. Indikatoren tar blant annet hensyn til at noen går på graderte ytelser og at noen bare mottar en ytelse for deler av året.

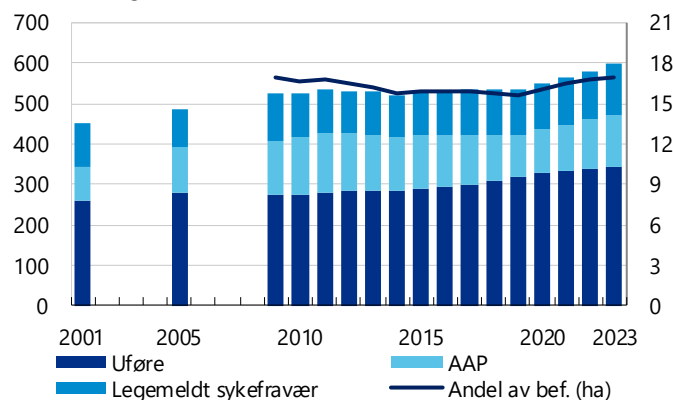
Regnet på denne måten utgjorde arbeidskraftreserven 598 000 årsverk ved utgangen av 2023, 146 000 (vel 32 prosent) flere enn i 2001. Reserven tilsvarende 17,0 prosent av befolkningen i alderen 18-66 år, mot 15,9 prosent i 2001. Av økningen skyldes 30 prosent flere på arbeidsavklaring og 58 prosent flere på uføretrygd. De tre siste årene har veksten vært sterkest for arbeidsavklaringspenger, fulgt av legemeldt sykefravær, mens veksten grunnet uføretrygd var sterkere fra 2017 til 2020 enn gjennomsnittet siste tre år.

Mottak av helse relaterte trygdeytelser varierer etter kjønn, alder og landbakgrunn. Endringer i befolkningssammensetningen vil derfor påvirke utviklingen i andelen som mottar helse relaterte ytelser. Ved å aldersjustere tapte årsverk i 2021 med 2001-befolkningens størrelse og sammensetning, fremkommer det at det i 2021 ville vært færre tapte årsverk i aldersgruppene over 53 år enn det faktisk var, jf. at den røde linjen i figuren under er lavere enn den mørkeblå. Samlet viser denne beregningen at antall tapte årsverk ville vært i underkant av 2 prosent lavere i 2021 enn i 2001 dersom alderssammensetningen hadde vært den samme i 2021 som i

2001. Det har altså blitt færre tapte årsverk per person innenfor de enkelte årskull.

### Tapte årsverk pga. helse relaterte ytelser

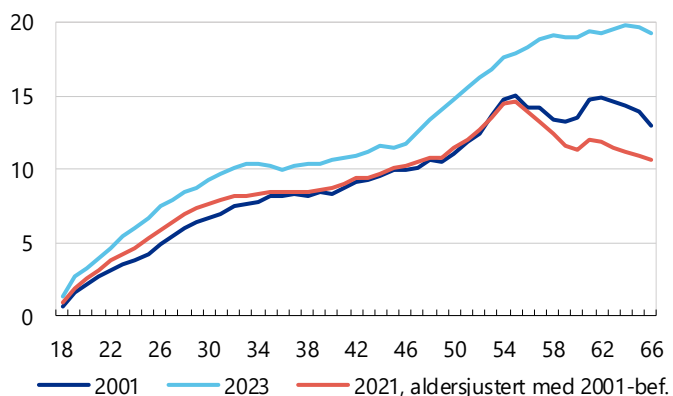
Tusen (tv) og % av bef. 18-66 år (th)



Kilde: IA-faggruppens rapport 2024 / NHO

### Tapte årsverk pga. helse relaterte ytelser

Tusen. Etter alder



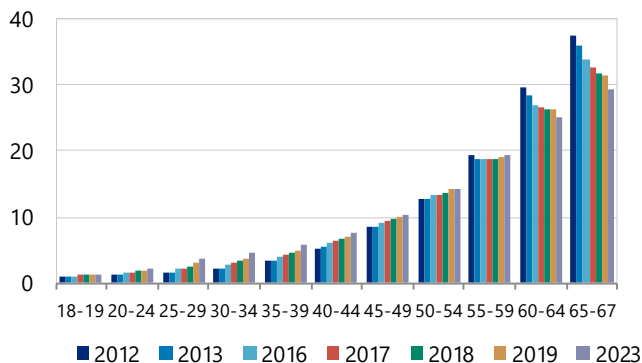
Kilde: IA-faggruppens rapport 2024 / NHO

Figuren illustrerer samtidig at det for alle aldersgruppene som var 52 år eller yngre i 2021 er flere tapte årsverk enn i 2001. For mottakere av uføretrygd har veksten i andelen mottakere vært høyest for aldersgruppen 25-29 år, fulgt av aldersgruppen 30-34 år og 20-24 år. I aldersgruppene over 55 år har andelen uføretrygdede gått ned, og mest i de eldste aldersgruppene.

<sup>4</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/malene-om-et-mer-inkluderende-arbeidsliv-status-og-utviklings-trekk.-rapport-2021/id2864601/>

## Mottakere av uføretrygd

I pst. av befolkningen. Etter alder. Pr 31. des. hvert år.



Kilde: NAV/NHO

I PM24 anslås at færre uføretrygdede og flere uføretrygdede som kombinerer jobb og trygd vil kunne gi nesten 5 000 flere sysselsatte årlig frem til 2060. Å redusere antallet uføre handler primært om å ha et godt, inkluderende arbeidsliv, men også om å sikre at folk tilegner seg relevant kompetanse for et arbeidsliv i endring, og at personer som står i fare for å falle utenfor, ivaretas tidlig. Holden IV-utvalget (NOU 2023:30) fastslo at politikken "... må bidra til at flest mulig av de som er i randsonen eller som står helt utenfor arbeidsmarkedet kan delta i arbeidslivet. Inntektssikringsordningene må gi trygghet for alle, og samtidig støtte opp under høy sysselsetting og utformes slik at det lønner seg å være i arbeid. "

I Meld. St. 33 (2023-24), *En forsterket arbeidslinje* (Arbeidsmarkedsmeldingen), har regjeringen satt seg helt konkrete mål: Andelen sysselsatte i aldersgruppen 20-64 år skal øke fra nåværende 80,2 prosent, til 82 prosent i 2030, og 83 prosent i 2035. Gitt SSBs befolkningsfremskrivning fra 2024 innebærer målene at sysselsettingen i alderen 20-64 år i gjennomsnitt må øke med 22 500 personer årlig frem til 2030, og med 9 500 årlig fra 2030 til 2035.

For å nå målene legger regjeringen vekt på flere arbeidsmarkedstiltak, forsøk med nytt ungdomsprogram, mer bruk av opplæring, mer bruk av lønnstilskudd og målrettet informasjon til unge uføre. Regjeringen vil blant annet:

1. Trappe opp og forbedre bruken av arbeidsmarkedstiltak. Det betyr at flere som står utenfor jobb skal få tilrettelagt tilbud og hjelp til å komme i jobb.
2. Etablere et forsøk med nytt, arbeidsrettet ungdomsprogram, der unge får inntektssikring og

der nedsatt helsetilstand ikke er et inngangsvilkår. Ungdomsprogrammet skal inneholde arbeidsrettede aktiviteter og tett oppfølging, og ytelsen forutsetter at disse aktivitetene gjennomføres.

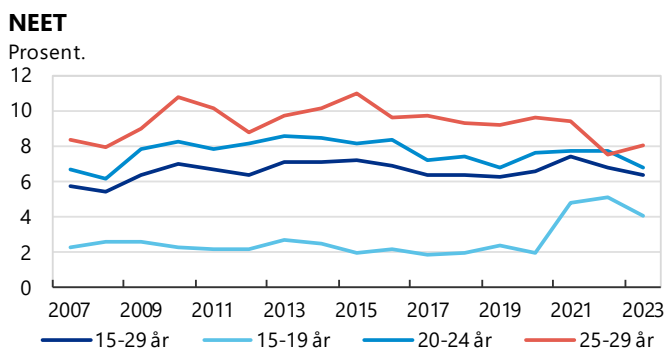
3. Etablere et forsøk med fireårig lønnstilskudd for utsatte unge. Det vil bidra til økt forutsigbarhet for arbeidsgiver og arbeidstaker.
4. Offentlig sektor må bli bedre til å inkludere og bedre på å bruke arbeidsmarkedstiltak. Regjeringen tar blant annet sikte på å gjennomføre et forsøk i utvalgte kommuner for å prøve ut hvordan kommunene kan bruke lønnstilskudd, både midlertidig og varig, i større grad.
5. Vurdere om unge uføre som ønsker å prøve seg i arbeid etter at det har gått noe tid, bør få målrettet informasjon om arbeidsrettet oppfølging fra NAV-kontoret.
6. Bidra til at tjenestene fra arbeidsmarkeds-, utdannings- og helsesektoren blir mer koordinerte. Det er særlig viktig for unge med sammensatte bistandsbehov.
7. Flere må få opplæring som kvalifiserer dem for arbeidslivet. Regjeringen vil lage et lavterskeltilbud for å gi unge kvalifisering og opplæring på arbeidsplassen, tilpasset dem som ikke klarer å gjennomføre skolen på vanlig måte.
8. Legge til rette for økt bruk av opplæringstiltak som gir formell kompetanse og en mer stabil tilknytting til arbeidslivet.
9. Bruke mer varig lønnstilskudd som alternativ til uføretrygd.
10. Bygge ut tilbudet om individuell jobbstøtte (IPS) der helsetjenesten og NAV samarbeider om å følge opp personer med psykiske lidelser, og prøve ut nye modeller for samarbeid mellom de ulike sektorene.

For bedriftene er god match mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft avgjørende. NHOs erfaring er at inkluderende rekruttering som tar utgangspunkt i bedriftenes behov for arbeidskraft har større sjanse for å lykkes. Erfaringer fra "Ringer i vannet" og "Vi inkluderer" viser også at det er nødvendig med én kontaktperson i Nav og/eller tiltaksarrangør som kjenner bedriften. Det å trygge bedriften gjennom tett oppfølging underveis og etter formidling

gjør at arbeidsgiver ikke blir stående alene i prosessen. Det er viktig for både store og små bedrifter. Kvalifisering må møte bedriftenes behov, blant annet gjennom økt bruk av opplæringstiltak som gir formelle kvalifikasjoner og tettere samarbeid mellom Nav, fylkeskommunen og bedriftene. Bistand og støtteordninger som reduserer arbeidsgivers risiko ved å ta inn kandidater som av ulike grunner har utfordringer med å få jobb er også viktige tiltak for å lykkes. Lønnstilskudd kan være et nyttig tiltak målrettet mot utsatte grupper.

### 3.2.4. Færre unge utenfor

Om lag 10 prosent av de unge er verken i arbeid, utdanning eller på arbeidsmarkedstiltak. Andelen svinger med konjunktorene, men har vært ganske stabil de siste ti årene.<sup>5</sup>



Det er brudd i statistikken fra januar 2021. Antallet personer utenfor arbeidsstyrken ble dermed redusert med 54 000. I 2021 opphørte bruken av indirekte intervju og en teknisk definisjonsendring der studenter og elever blir definert som NEET avhengig av om man har vært student eller elev de siste fire ukene før intervjuet.  
Kilde: AKU SSB / NHO

Sysselsettingen blant unge under 30 år varierer mer med konjunktorene enn for andre aldersgrupper. Skolelever og studenter som jobber deltid er også et viktig bidrag til arbeidstilbudets fleksibilitet.

Arbeidstilbudet fra de under 30 år kan øke dersom de blir tidligere ferdig med utdanningen og/eller færre unge blir stående utenfor arbeidsstyrken. Perspektivmeldingen anslår at sysselsettingen kan økes med 15 500 årsverk dersom de unge blir ett år

tidligere ferdig med utdanning og med 10 700 årsverk ved økt fullføring av yrkesfag.

Fordelt på utdanningsgrupper, har arbeidsmarkedet blitt mer krevende for dem som ikke fullfører videregående opplæring, og Sysselsettingsutvalget NOU 2021: 2 pekte på at økt kompetanse og økt fullføring i videregående opplæring er viktig. I tillegg anslår perspektivmeldingen at redusert utenforskap blant unge kan gi 15 000 flere sysselsatte.

Unge kan stå i fare for å havne varig på utsiden av arbeidsmarkedet, siden de har kortere arbeidserfaring, og dermed kan slite med å få jobb når arbeidsledigheten er høy. Utfordringene unge møter i arbeidsmarkedet henger ofte sammen med endringer i jobbmulighetene for denne gruppen. Pandemien svekket de unges jobbmuligheter, men siden da har sysselsettingen av unge økt. Lengre perioder uten inntektsgivende arbeid medfører betydelige tap for individene og redusert tilgang på arbeidskraft for bedriftene.

En vei inn i arbeidslivet kan være sommerjobber eller deltidsjobber ved siden av skolegang. Slike jobber er for mange et viktig første møte med arbeidslivet, som gir nyttig erfaring og kan fungere som inngangsport til jobb senere. En SSB-studie, som fulgte en gruppe født i 1987, viste god økonomisk uttelling av sommerjobb.<sup>6</sup> I 2004, da de var 17 år, hadde 2 av 3 hatt sommer- eller deltidsjobb. I 2012, som 25-åringer, var median yrkesinntekt for mennene som hadde hatt jobb som ungdom 138 000 kroner høyere enn for den tredelen som ikke hadde hatt det. I 2021, som 34-åringer, hadde forskjellen krympet til fortsatt merkbare 97 000 kroner. For kvinner var forskjellen mindre, men fortsatt stor.

En ny studie fra NAV tyder på at det også er en positiv sammenheng mellom jobb under studiene og jobb etter studiene, særlig for de som har hatt en relevant studiejobb.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Det ble gjennomført en større omlegging av AKU fra januar 2021. Antallet personer 15-74 år i ny AKU redusert med 26 700. Antallet sysselsatte økte til 21 900 og arbeidsledige til 5 400. Antallet personer utenfor arbeidsstyrken ble dermed redusert med 54 000. I 2021 opphørte bruken av indirekte intervju, som ga brudd i enkelte variabler mellom 2020 og 2021 for de yngste aldersgruppene. Tidsseriebruddet i 2021 inneholder også en teknisk definisjonsendring av 'personer som verken er sysselsatt eller under utdanning'. Fram til og med 2020 ble de som

sa at deres hovedsakelige virksomhet var student eller elev ekskludert fra NEET, mens fra og med 2021 kontrolleres dette elementet bare ut ifra variabelen som sier om man har vært student eller elev de siste fire ukene før intervjuet.

<sup>6</sup> [17-åringer med sommerjobb fikk betydelig høyere inntekt som voksne – SSB](#)

<sup>7</sup> Elman, von Simson (2024) Lønner det seg å jobbe ved siden av studiene? Arbeid og velferd nr. 3, 2024.

Bedriftene kan også nyte godt av å ta inn arbeidstakere tidlig. Arbeidspraksis gjennom studier, trainee- og lærlingeordninger gir bedriftene mulighet til å prøve ut fremtidige arbeidstakere og bidrar til at unge og arbeidsgivere bygger et felles nettverk. Møte med arbeidslivet under skolegangen, slik som arbeidsuke, OD-dag, bedriftsbesøk og bedriftspresen- tasjoner er med på å forberede unge for hva som vil møte dem og gi bedriftene mulighet til å markeds- føre sin bedrift og bransje overfor fremtidige ar- beidstakere.

*Sykefravær kan være starten på varig utenforskap.* Unge har hatt en høyere økning i sykefraværet enn gjennomsnittet. Unge står for om lag 40 prosent av økningen i sykefravær med psykiske lidelser som di- agnose. Også Ungdata-undersøkelsene viser økte psykiske helseplager blant både gutter og jenter fra 2010 til 2022. I 2022 hadde 8 prosent av guttene og 23 prosent av jentene på ungdomsskolen psykiske helseplager. På videregående skole er andelene hen- holdsvis 11 og 29 prosent. Schreiner (2019) finner at unge i alderen 18-30 år som er i gråsonen mellom helseproblemer og arbeidsledighet får lavere yrkes- inntekt og økt risiko for å ende opp på varig uføre- trygd dersom de får innvilget en helserelatert ytelse i stedet for å motta dagpenger eller økonomisk sosial- hjelp.<sup>8</sup>

*Den høye andelen unge utenfor skole og arbeidsliv er bekymringsfull.* Selv om frafallet i videregående skole har avtatt, er det fortsatt høyt. Dertil er det en foruroligende tendens til økt fravær og frafall også i tidligere skoleår. Med et virkemiddelapparat der helsediagnoser er et viktig kriterium for økonomiske ytelse, er det en fare for at stadig flere unge vil falle permanent utenfor. Unge bør få et alternativ til ytel- sene som krever medisinsk diagnose, f.eks. et ung- domsprogram som regjeringen nå legger opp til.<sup>9</sup> I en slik ordning er det viktig at de helsemessige og positive sidene ved å være i jobb vektlegges og at helseutfordringer ikke blir til hinder for å prøve seg i jobb eller arbeidsforberedende aktivitet.

*Mangel på formell kompetanse er en sentral driver for utenforskap for både unge og voksne.* Blant dem som nå står tilmeldt Nav, mangler 54 prosent full-

ført videregående opplæring.<sup>10</sup> Ledigheten for perso- ner med ukjent utdanningsbakgrunn eller grunn- skole som høyeste fullførte utdanning, er over dob- belt så høy som for de som har fullført videregående.

### 3.2.5. Flere utførte arbeidstimer

Lønn er betaling for arbeidet tid. Derfor har partene i arbeidslivet stort eierskap til temaet arbeidstid. Et tilbakeblikk på de siste 50 årene viser at den daglige og ukentlige arbeidstiden gradvis er blitt redusert, samtidig som ferielengden er økt både gjennom lov og tariffavtale. I 1976 ble ukentlig arbeidstid i ar- beidsmiljøloven satt ned fra 42,5 til 40 timer. I 1982 kom starten på den femte ferieuken med "Gro-da- gen", som er regulert i ferieloven. I 1987 ble den al- minnelige arbeidstiden redusert til 37,5 timer per uke for virksomheter som er bundet av NHOs tariff- avtaler. Etter hovedregelen i arbeidsmiljøloven er arbeidstiden begrenset til 40 timer per uke. Tariff- oppgjøret i år 2000 forskutterte resten av den femte ferieuken ved å innføre fire dager avtalefestet ferie (2 ekstra feriedager innført i 2001 og ytterligere 2 i 2002), i tillegg til de allerede lovfestede fire ukene og en dag. En virksomhet som er bundet av en tariff- avtale kan ikke fravike arbeidstidsreglene i avtalen. Det betyr at arbeidstiden verken kan være kortere eller lenger enn det tariffavtalen regulerer.

Mulig arbeidstid for et fulltids årsverk er nå om- kring 1 700 timer i tariffbundne virksomheter, og for virksomheter som følger bestemmelsene i tariffavta- lene. Her tas det hensyn til at bevegelige hellig- og høytidsdager, samt skuddårsdager påvirker årlig ar- beidstid. I tariffbundne virksomheter er den årlige arbeidstiden redusert med 263 timer (14 prosent) si- den 1975.

Antall utførte timeverk per sysselsatt har de siste 20 årene i gjennomsnitt ligget rundt 1 425 timer i året, jf. figuren under. Deltidsarbeid, sykefravær og vel- ferdspolisjoner bidrar til å trekke det gjennem- snittlige timetallet ned. Dersom flere deltidsarbei- dende går over til heltid og sykefraværet reduseres vil timeverkene kunne øke. Fordelt på alle innbyg- gere i yrkesaktiv alder (15–74 år) er gjennomsnittlig timetall nede i vel 1 000 i året, og fordelt på hele be- folkningen under 750 timer i året.

<sup>8</sup> Schreiner, R. C. (2019). Unemployed or disabled? Disa- bility Screenings and Labor Market Outcomes of Youths. No 05/2019. Department of Economics. University of Oslo.

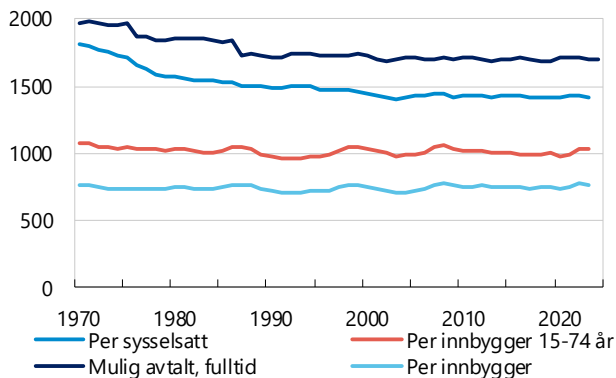
<sup>9</sup> Meld. St. 33 (2023–2024) En forsterket arbeidslinje – flere i jobb og færre på trygd

<sup>10</sup> [Arbeidsmarkedet nå - oktober 2024.pdf](#)



## Arbeidstid

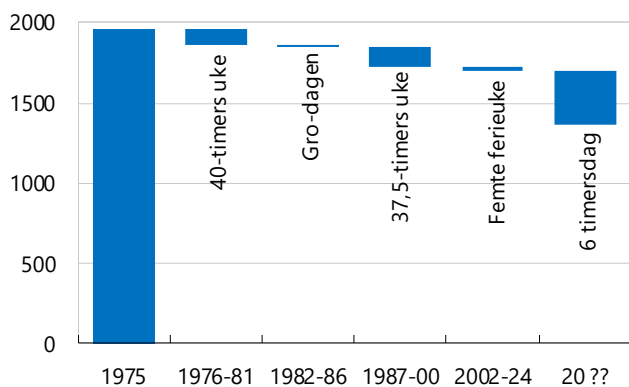
Timer per år



Kilde: SSB/NHO

## Tariffavtalt arbeidstid

Timer per år

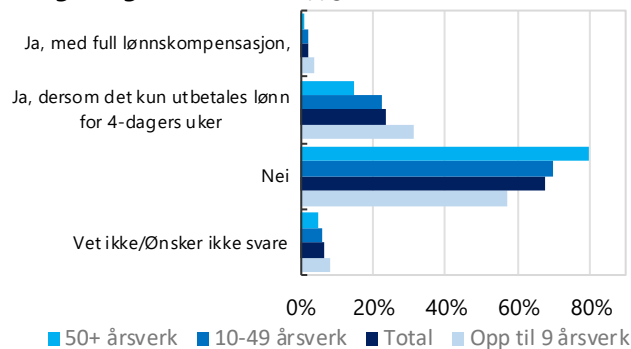


Kilde: SSB/NHO

Mange ønsker å gi ansatte mer velferdsfri, og enkelte har også foreslått å innføre 6 timers arbeidsdag. Dét ville i så fall bety at den tariffavtalte arbeidstiden ble redusert med 20 prosent. Det er langt mer enn det som er gjennomført av arbeidstidsreduksjoner de siste 50 årene. Relativt til perioden 2002–2024, som er den siste perioden der arbeidstiden har ligget fast, ville en slik arbeidstidsforkortelse bety 342 færre utførte timeverk årlig for alle som jobber fulltid etter NHOs tariffavtaler. Grovt anslått ville det samlede arbeidstilbudet fra heltidssysselsatte reduseres med 425 000 årsverk med dagens arbeidstid. Utfordringene knyttet til en aldrende befolkning ville blitt enda mer u håndterlige med en slik endring.

I NHOs medlemsundersøkelse i august 2024 ble det stilt spørsmål om en overgang fra 5-dagers uke til 4-dagers uke ville vært mulig for virksomhetene. To av tre NHO-bedrifter svarte nei til dette, og hele fire av fem bedrifter med 50 årsverk eller mer. Nesten 24 prosent svarer at ja, dersom det kun utbetales lønn for 4-dagers uke, mens bare 15 prosent av de største bedriftene svarer at dette er et alternativ.

## Ville en overgang til 4-dagers uke være mulig i dag? Prosent som oppgir\*



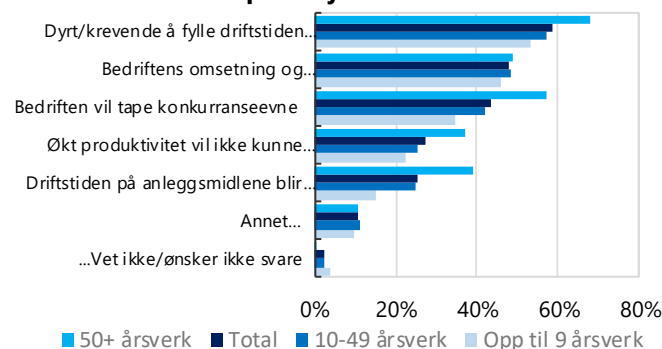
\*Dersom du vurderer din egen virksomhet, ville en overgang fra 5-dagers til 4-dagers uke være mulig i dag?

Kilde: NHOs medlemsundersøkelse, august 2024

Det er bare 2 prosent som svarer at kortere arbeidsuke lar seg forene med full lønnskompensasjon. Av disse begrunner to av tre dette med at produktiviteten ventelig vil øke tilstrekkelig til at det lønner seg, mens noen trekker frem redusert stressnivå for arbeidstakerne og lavere sykefravær/bedre helse som begrunnelser. Hver femte (av de to prosentene) tror at økt digitalisering vil øke produktiviteten slik at en slik arbeidstidsforkortelse kan være mulig.

Av de to tredeler som svarer nei, begrunner rundt 60 prosent sitt svar med at det vil bli for dyrt eller krevende å fylle driftstiden med flere ansatte. Halvparten er også tydelige på at bedriftens omsetning og lønnsomhet vil gå ned. Det er også en betydelig andel av bedriftene som trekker frem at bedriften vil tape konkurransevne, at økt produktivitet ikke vil kunne kompensere for økte timelønnskostnader og at driftstiden på anleggsmidlene blir for lav. For de fleste svaralternativene er de største bedriftene klarere i synet på hvorfor arbeidstiden ikke kan reduseres med full lønnskompensasjon.

## Hvorfor kan ikke arbeidstiden reduseres med full lønnskompensasjon\*? Prosent\*



\*Hvorfor vil det ikke være mulig for dere å redusere generell arbeidstid med full lønnskompensasjon?

Kilde: NHOs medlemsundersøkelse, august 2024

Likevel kan avveining mellom jobb og fritid endres over tid. Når velstanden øker, er det flere som tar til orde for at noe av velferdsgevinsten må kunne tas ut i mer fritid. Regnestykket over bekrefter i stor grad at vi har tatt ut mer fritid ettersom velstandsnivået har økt.

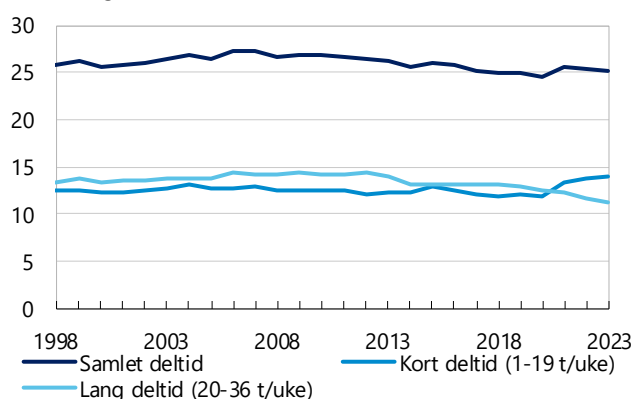
### Flere på heltid

Hver fjerde sysselsatte, 731 000 personer, jobber ifølge AKU deltid. Av disse var 492 000 i aldersgruppen 15-24 år. Samlet var 103 000 sysselsatt på ufrivillig deltid (14,1 prosent av de deltidsansatte). Disse ønsket å kunne jobbe mer, og kan starte med økt arbeidstid innen én måned.

Deltidsandelen har vært rimelig stabil over tid, både for kort (inntil om lag halv stilling) og lang (over om lag en halv stilling) deltid. Det er en tydelig kjønnsdimensjon i hvem som jobber deltid. I 2023 var 64 prosent av de som jobbet deltid kvinner. Andelen kvinner som jobber lang deltid er redusert siden 2013. To av tre som jobber deltid er i alderen 15-24, og halvparten av disse jobber kort deltid.

### Deltidsandel

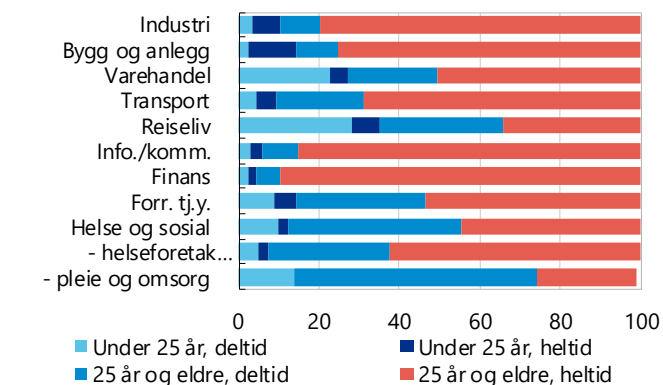
Kvinner og menn. Prosent. 15-74 år.



Kilde: SSB / Lavlønnsutvalget / NHO. Det er brudd i seriene i 2006 og 2021.

### Fordeling av arbeidsforhold og arbeidstid

Utvalgte næringer. November 2022



Kilde: TBU, mars 2024 / NHO

Utbredelsen av deltid og heltid varierer mellom også næringer og aldersgrupper. I de fleste næringer er heltid vanligst, men i næringer som pleie og omsorg og reiseliv er deltid mest utbredt, jf, figuren over. Å få flere til å gå fra deltid til heltid kan ifølge PM24 frigjøre 38 000 årsverk til annet arbeid. Beregnings-teknisk legger PM24 til grunn at alle som jobber ufrivillig deltid i alderen 25-54 år går over til fulltidsarbeid, mens øvrige aldersgrupper får høyere stillingsprosent.

### Arbeidstidsordninger

Arbeidsmiljøloven setter rammen for arbeidstiden. F.eks. gjelder en hovedregel om at alminnelig arbeidstid ikke må overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer per uke. Alminnelig arbeidstid kan også gjennomsnittsberegnes etter avtale (for daglig arbeidstid gjelder enten 10 eller 12,5 timer). For arbeidstakere med belastende arbeidstidsordninger, for eksempel skift-, turnus-, natt- og søndagsarbeid, fastsetter loven kortere ukentlige arbeidstid. For skift- og turnusarbeid kan ikke arbeidstiden overstige enten 38 eller 36 timer i løpet av sju dager, jf. arbeidsmiljølovens § 10-4. Tariffavtalene kan ha avvikende bestemmelser. F.eks. skal ukentlig arbeidstid ifølge Hovedtariffavtalen i KS ikke overstige 35,5 timer for turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20 og kl. 06 og/eller minst hver tredje søndag.

Arbeidsmiljøloven gir også mulighet for fleksibilitet ved å gjennomsnittsberegne arbeidstiden over en periode, som muliggjør at arbeidskraften kan nyttiggjøres bedre. Arbeidstiden kan etter avtale med den enkelte være inntil 50 timer i enkeltuker og etter avtale med de tillitsvalgte inntil 54 timer i enkeltuker, jf. arbeidsmiljølovens § 10-5.

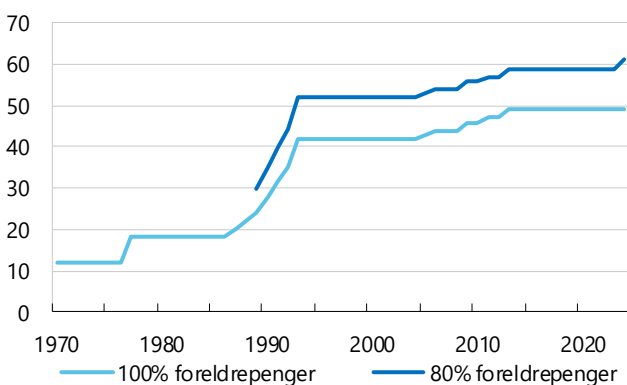
Syssettingsutvalget (NOU 2021: 2), der arbeidslivets parter deltok, pekte på at arbeidstidsordninger og heltids- og deltidskultur er viktige utfordringer som må møtes av partene i de ulike sektorene. Utvalget pekte på betydningen av å utvikle tiltak som gjør det mulig med større stillingsbrøker i virksomhetene. Utvalget poengterte at tjenestene i den vesentlig kommunale og statlige helse- og omsorgssektoren må organiseres med arbeidstidsordninger tilpasset brukernes behov for gode, trygge og forutsigbare tjenester både på ukedager og i helg, samtidig som de ansatte ivaretas. Også i andre deler av arbeidslivet med mange deltidsansatte bør arbeidsorganiseringen i større grad muliggjøre heltid.

### Velferdspermisjoner o.l.

Arbeidsmiljøloven regulerer blant annet også retten til permisjon ved fødsel, barnepass, utdanning og pleie av nærstående. Hensynet til balanse mellom arbeid, familie og omsorg ligger til grunn for velferdsrettighetene. Foreldrepengeordningen ses også på som et sentralt likestillingspolitisk virkemiddel. Arbeidstaker kan også ha rett til å jobbe redusert dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. En slik rett er aktuell for arbeidstakere over 62 år og om det foreligger helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner for det.

#### Foreldrepermisjon

Antall uker



Kilde: NOU 2017:6, Arbinn / NHO

Velferdspermisjoner vil isolert sett redusere mulig arbeidstid for arbeidstaker på kort sikt, men kan bidra til å støtte opp om yrkesdeltakelse på lengre sikt. Velferdsordningene er utvidet over tid.<sup>11</sup> Antall uker foreldrepermisjon illustrerer det, jf. figur. Fra 1989, da retten til permisjon med 80 prosent uttak ble innført, har antall uker foreldrepermisjon økt med 25 uker for 100 prosent uttak og 31 uker og én dag ved 80 prosent uttak. Foreldrene kan dele på permisjonen, etter gjeldende regler er både mødrekvoten og fedrekvoten på minimum 15 uker ved 100 prosent uttak eller 19 uker ved 80 prosent uttak.

#### Boks: Potensialet ved å få til høyere stillingsstørrelser – langvakter helg

Et eksempel fra KS

Enkelte kommuner har kommet langt i å innføre langvakter. Blant dem er Karmøy. I bolig- og miljøarbeidertjenesten har kommunen 329 ansatte som utfører 286 årsverk. Dersom helgevaktene ble redusert til 7,5 timer, som er en vanlig vaktlengde på helg, måtte Karmøy hatt 270 flere ansatte for å dekke tjenestebehovet.

I Karmøy er gjennomsnittlig stillingsstørrelse 80,5 prosent for turnusansatte. For kommunene samlet er den 71,6 prosent. Mye av den høye stillingsbrøken i Karmøy skyldes trolig bruken av langvakter på helg, men også andre forhold virker inn.

Selv om Karmøy ikke har høyest gjennomsnittlig stillingsbrøk i Norge, ligger den i det øvre sjiktet. Dersom alle kommuner med gjennomsnittlig stillingsstørrelse lavere enn Karmøy, kom opp til Karmøys nivå, ville kommunesektoren klart seg med snaut 20 000 færre arbeidstakere for å dekke opp tjenestebehovet i helse- og omsorgssektoren. Selv om eksempelet er stilisert, og det er usikkerhet rundt beregningen, viser det likevel noe av arbeidskraftpotensialet som ligger i å organisere arbeidet annerledes/bedre innenfor dagens Arbeidsmiljølov.

Et rent regneeksempel illustrerer også potensialet i annen organisering. Hvis kommune A bruker 100 turnusansatte til å utføre 75 årsverk i helse- og omsorgssektoren er gjennomsnittlig stillingsstørrelse 75 prosent. Dersom kommunen i stedet hadde hatt samme stillingsbrøk som Karmøys, altså 80,5 prosent, kunne den klart seg med 7 færre ansatte ( $75 / (80,5 / 100) = 93$ ). Disse kunne da vært fristilt til annet arbeid.

<sup>11</sup> NOU 2017: 6. Offentlig støtte til barnefamiliene

### 3.2.6. Få flere til å stå lenger i jobb

Fremtidens arbeidskraftsbehov kan dempes om produktive eldre kan stå lenger i jobb. I PM24 forutsettes det at eldre i 2060 vil stå i jobb to år lenger enn i dag, takket være bedre helse, høyere utdanningsnivå og fordi pensjonsreformen gir insentiver til å fortsette å jobbe. PM24 viser at om gjennomsnittlig avgangsalder utsettes enda ett år, vil sysselsettingen i 2060 være om lag 54 000 personer høyere. Dette tilsvarer en årlig mervest i sysselsettingen på 1 500 personer, eller 30 000 personer på tyve år. Dette vil bidra til økt økonomisk vekst og skatteinngang, men samtidig vil også opptjeningstiden i pensjonssystemet øke. Likevel er totaleffekten positiv, slik at inndekningsbehovet på statsbudsjettet reduseres med 0,1 prosent av Fastlands-BNP i 2033 og med 0,8 prosent i 2060. I 2033 øker handlingsrommet med 3,5 milliarder 2024-kroner. Figuren under viser at sysselsettingsandelen faller kraftig etter fylte 60 år.

Det er flere forhold som påvirker hvor lenge folk står i jobb, herunder helse, utdanning og arbeidets art. Arbeidsmiljølovens oppsigelsesvern opphører ved 72 år, slik at arbeidsgiver fra da av har *rett* til å avslutte arbeidsforholdet. Fra 1972 til 2015 var lovens aldersgrense 70 år.

I henhold til regelverket kan virksomhetene sette egne bedriftsinterne aldersgrenser innenfor visse rammer. Forutsetningen er at de har tilfredsstillende tjenestepensjon, konsekvent praktisering (alle eller ingen) og at de ansatte kjenner til aldersgrensen. I 2015 ble den laveste bedriftsinterne aldersgrensen hevet fra 67 til 70 år. Det er også fastsatt en rekke yrkesspesifikke aldersgrenser.

Sammen med økonomiske virkemidler kan heving av lovens og bedriftsinterne aldersgrenser bidra til at flere eldre arbeidstakere står lengre i jobb. Pensjonsreformen i 2011 innebar økonomiske insentiver til å stå lengre i jobb. Det gjorde også pensjonsforliket fra februar 2024, som gradvis løfter nedre aldersgrense for uttak av pensjon i tråd med levealdersjusteringen<sup>12</sup>. Samtidig kan en høy aldersgrense bidra til at virksomheter blir mer forsiktige med å ansette eldre arbeidstakere, siden de kan frykte at arbeidsevnen kan svekkes, slik at den ikke

forsvarer lønna, uten at de får sagt opp vedkommende. I samme retning trekker at alle ansatte over 60 år har rett til en ekstra ferieuke. Isolert sett øker dette timelønnskostnaden med 2 prosent etter fylte 60 år.

Slike makroberegninger hensyntar imidlertid ikke at eldre arbeidstakere er ulike, og at arbeidsvilkårene er ulike. Der noen virksomheter vil tjene på at eldre står lenger i jobb, kan andre tape. Derfor kan også bedriftsinterne aldersgrenser være hensiktsmessig.

Midtsundstad (2024) ser på årsakene og omfanget av bedriftsinterne aldersgrenser i private og offentlige virksomheter.<sup>13</sup> De finner at 20 prosent av virksomhetene med 10 eller flere ansatte oppgir å ha en bedriftsintern aldersgrense. Omfanget er høyere blant større virksomheter, og forfatterne anslår at 31 prosent av alle ansatte jobber i virksomheter med en bedriftsintern aldersgrense. Andelen er størst i faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og finansierings- og forsikringsvirksomhet. Andelen er lavest i reiseliv, bygg og anlegg og forretningsmessig tjenesteyting. I industrien er andelen 24 prosent. Andelen er om lag like store som i 2016 (Midtsundstad & Nielsen, 2019).<sup>14</sup> Flere virksomheter etablerte bedriftsinterne aldersgrenser etter lovendringen i 2015.

Midtsundstad, T. (2024) finner at fire av ti virksomheter har en personalpolitisk strategi for å beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere. Befolkningsundersøkelsen blant yrkesaktive i 2024, finner at gjennomsnittlig alder for når folk regnes som eldre i arbeidslivet er 59,6 år.<sup>15</sup> Basert på svarene fra ledere i virksomheter 2023, begynner de å bli skeptisk til å ta inn personer til intervju når de er 58,8 år, jf. Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv. Det 12-13 år før den formelle grensen for oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven.

Midtsundstad oppgir at basert på svarene fra virksomhetene, oppgav 17 prosent av virksomhetene svarende til 24 prosent av de ansatte, at arbeidsoppgavene er uegnet for eldre arbeidstakere. Noen av virksomhetene oppgav at eldre arbeidstakere var mindre produktive, mindre kompetente og utgjorde en større sikkerhetsrisiko. Motsatt svarte imidlertid

<sup>12</sup> Levealdersjustering betyr at aldersgrensen løftes med økning i forventet levealder.

<sup>13</sup> Midtsundstad, T. (2024). Bedriftsinterne aldersgrenser. *FAFO Rapport 2024:11*.

<sup>14</sup> Midtsundstad og Nielsen (2019). Heving av aldersgrensen for stillingsvern. Hvordan har virksomhetene og de ansatte tilpasset seg? Fafo-rapport 2019:27.

<sup>15</sup> [Norsk seniorpolitisk barometer - Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv](#)

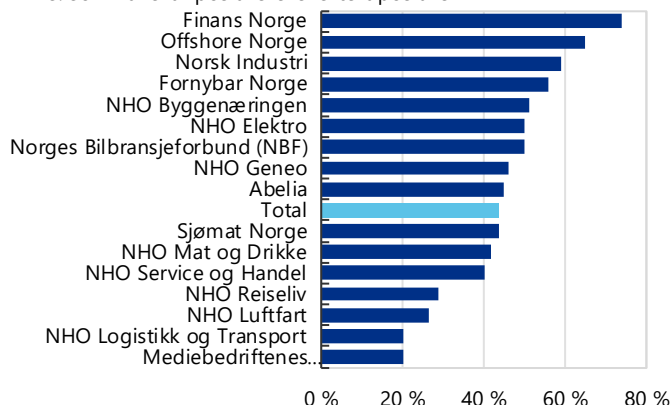


56 prosent av lederne i samme undersøkelse, at kompetanse var en viktig grunn for å beholde seniorer over 67 år i sin virksomhet, og 22 prosent svarte at det hadde vært vanskelig å finne en kompetent erstatter for de(n) aktuelle senioren(e).

I NHOs egen undersøkelse svarer 44 prosent av virksomhetene at de er positive eller svært positive til utsatt pensjoneringsalder blant eldre arbeidstakere, mens kun 3 prosent mener at det er negativt og ingen svarer svært negativt. Det er flest som er positive til utsatt pensjering i Finans Norge og Offshore Norge, og færrest i Mediebedriftene og NHO Logistikk og Transport.

### Virksomheter som er pos. til utsatt pensj.

Virks. som har svar positive eller svært positive

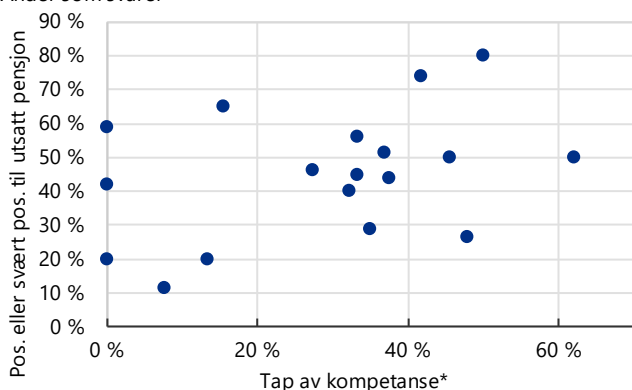


Kilde: Medlemsundersøkelse august 2024

Det er en positiv sammenheng mellom de landsforeningene som svarer at det vil bli krevende å erstatte kompetanse og som er positive til utsatt pensjeringssalder, se figur.

### Kompetanse og utsatt pensjon

Andel som svarer



\* Forutsatt at du har ansatte som vil gå av med pensjon det neste året

Kilde: Medlemsundersøkelse august 2024

Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv viser til at alle individer selv i gjennomsnitt kan tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet ved 65,2 år. Dette tallet trekkes imidlertid ned av mange som allerede har gått av

med pensjon. Blant de som selv jobber og er over 60 år, er snittalderen for ønsket avgang 69,2 år. Det er også en generell oppfatning (hele 67 prosent) blant yrkesaktive befolkningen at folk skal jobbe lenger når de lever lenger. Det mer enn 13 år før den formelle grensen for oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven. Formelle aldersgrenser og ønsker om avgangsalder er illustrert i figuren under.



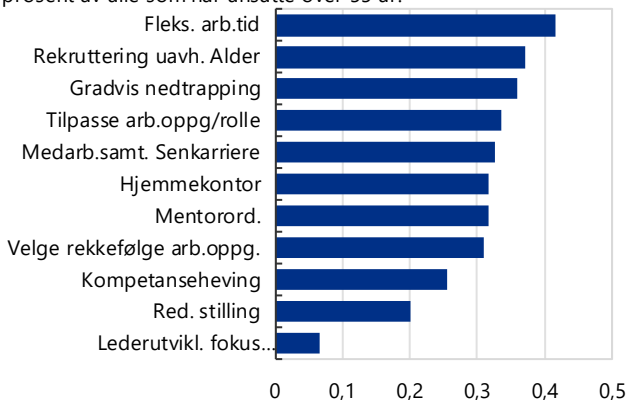
Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv viser til at svarene blant arbeidstakere over 62 år for å fortsatt ha arbeid selv om de har rett til pensjon, i stor grad sammenfaller med svarene fra personer under 62 år. 9 av 10 personer sier at gode kolleger, godt arbeidsmiljø og økt livskvalitet er viktige faktorer for å fortsette i arbeid. Kun 44 prosent svarer at tilrettelagte oppgaver er viktige. Det er noen kjønnsforskjeller på hva som oppfattes som viktig. Menn legger mer vekt på fleksibilitet, mens kvinner legger mer vekt på at jobben er nyttig og at de kan jobbe redusert. Folk med høyere utdanning er mest opptatt av å få nye utfordringer. Ansatte i privat sektor er mer opptatt av fleksibilitet i arbeidstid og -sted enn de i det offentlige. Det kan tyde på at det er flere forhold som har betydning for om arbeidstakere ønsker å stå lengre i jobb eller ikke.

Blant NHOs medlemsbedrifter er det samlet kun 11 prosent av virksomhetene som har et mål om utsatt avgangsalder. Virksomhetene har gjennomført flere

tiltak for å utsette ansattes pensjoneringstidspunkt, se figur. De viktigste tiltakene sammenfaller i stor grad med det yrkesaktive synes er viktigst, dvs. justere arbeidstid både gjennom fleksibel arbeidstid og mulighet for nedtrapping, rekruttere uavhengig alder og tilpasse arbeidsoppgaver og roller kommer høyt opp på listen over tiltak for å utsette pensjoneringsalder blant ansatte.

### Tiltak for å få ansatte til å utsette pensjon

I prosent av alle som har ansatte over 55 år.



Kilde: NHOs medlemsundersøkelse august 2024

### Boks: NHOs råd for å beholde seniorer

NHO har utviklet 10 råd til virksomheter som ønsker å beholde seniorer, de er:

- Kartlegg de ansattes alder og vurder betydningen for bedriften.
- Identifiser hindringer og tiltak for å få ansatte til å jobbe lengre.
- Baser holdninger til seniorer på kunnskap, ikke myter.
- Jobb aktivt for å unngå en kultur for tidligpensjonering.
- Sett mål om økt avgangsalder, forankre og kommuniser dem.
- Vis at du verdsetter seniorennes kompetanse og spør: "Kan du jobbe ett år til?"
- Inkluder seniorer i virksomhetens planer og kompetanseutvikling.
- Bruk medarbeidersamtaler aktivt i god tid før pensjonsalder.
- Sørg for at personalpolitikken reflekterer at kompetanse er viktigere enn alder.

- Inkluder seniorer i ansettelsesprosesser og vurder alle søkere.

### 3.2.7. Økt arbeidsinnvandring

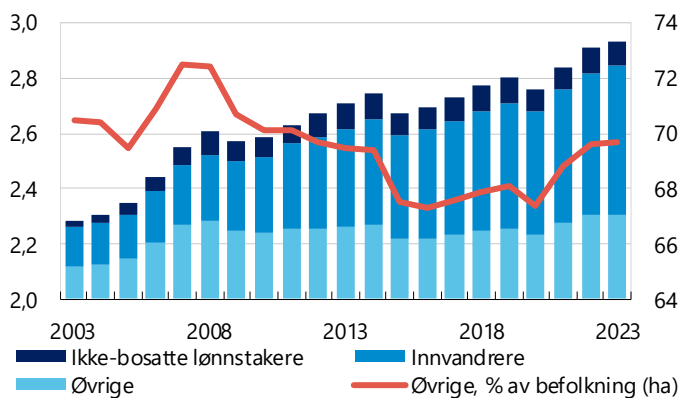
Norge er et lite land. I uminnelige tider har vi derfor bygget vår velstand på samkvem med omverdenen. Likeledes har vi i alle år tilegnet oss kompetanse utenfra, både spesialister og mer generelt. Siden 1954 har norske bedrifter nytt godt av et felles nordisk arbeidsmarked, og siden 1994 har Norge også vært fullt integrert i EUs felles arbeidsmarked. Særlig førte EUs utvidelse østover i mai 2004 til betydelig arbeidsinnvandring fra blant annet Polen og Litauen. I tillegg åpner egne regler for søknadsbasert innvandring av høyproduktiv arbeidskraft fra resten av verden (tredjeland). På dette området er Norge ikke bundet av EUs regelverk, og kan fastsette egne regler og eventuelle kvoteordninger.

SSB lager statistikk over hvor mange personer som innvandrer til Norge, og hvorfor de har innvandret. Her fremgår det hvor mange som har arbeidsinnvandring som grunn for flyttingen. Nordiske statsborgere er ikke med i denne statistikken. Den registerbaserte sysselsettingsstatistikken bruker innvandrere om bosatte som er født i utlandet av to utenlandske foreldre, eller norskfødte med innvandrereforeldre. Ikke-bosatte lønnskakere, korttidsinnvandrere og personer på korttidsopphold inngår i statistikken for pendlere. SSB lager også en oversikt som deler sysselsatte inn etter lønnskakere ikke registrert bosatt, sysselsatte arbeidsinnvandrere, øvrige innvandrere og øvrig befolkning.

Arbeidsinnvandring gir Norge spisskompetanse vi mangler, kan ta unna produksjonstopper som skyldes sesong eller andre forhold, og kan bidra til å jevne ut variasjoner i aktiviteten mellom land. Fordi små økonomier er mindre diversifiserte, kan de også tjene mer på slikt arbeidskraftbytte enn store. Dertil kan det være rasjonelt å la «andre» ta de mindre produktive jobbene, slik at «vi» kan ta de høyproduktive. Og enhver arbeidende innvandrer vil øke verdiskapingen, og dermed velferdsgrunnlaget. Uten arbeidsinnvandringen de siste to tiårene, ville veksten i norsk økonomi vært adskillig svakere i denne perioden. Siden 2004 har samlet sysselsetting i Norge (registerbasert samt pendlere) økt med 627 000 personer. Av disse er hele 443 000 (71 prosent) innvandrere eller pendlere, jf. figur.

## Norge: Sysselsatte etter landbakgrunn

Millioner. 15-74 år. Fjerdekvartal

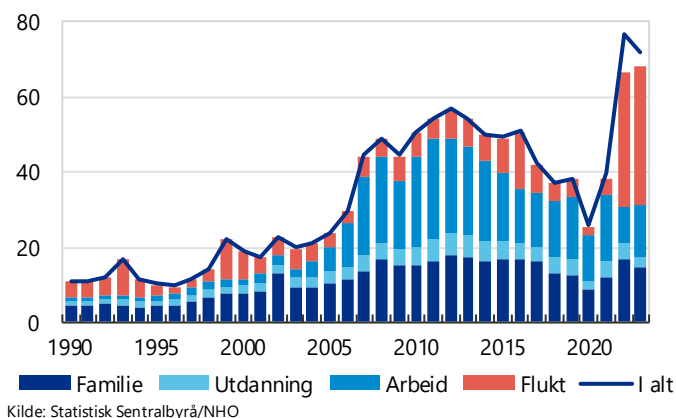


Arbeidsinnvandring er viktigste innvandringsårsak. Nest viktigst er familiegjenforening. I årene 2000-23 har brutto 347 000 innvandret som følge av arbeid, mens 326 000 er kommet som følge av familiegjenforening. Arbeidsinnvandringen var særlig høy i årene 2007-2015, med et årlig gjennomsnitt på 22 400 personer. Under og etter pandemien har arbeidsinnvandringen vært lavere. I fjor var arbeidsinnvandringen på knapt 14 000 personer. Før 2020 må man tilbake til 2006 for å finne lavere tall. Dette avspeiler både at de siste års mangel på arbeidskraft har truffet mange land i Europa, men også at Norge er relativt sett mindre attraktivt enn før, grunnet høyere lønnsvekst og lavere ledighet i opprinnelseslandene og svak norsk krone.

Over årene 2020-23 har det i alt kommet brutto 204 000 flyktninger. En drøy tredel av disse har kommet de to siste årene, som følge av mange fordrevne fra Ukraina.

## Innvandrere

Brutto. Tusen. Etterinnvandringsgrunn

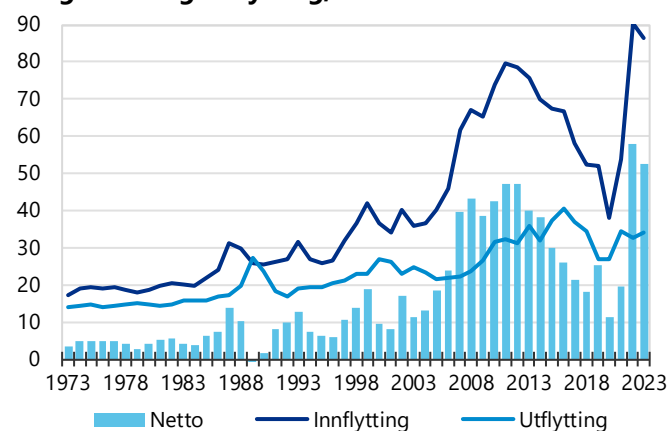


I tillegg til de som bosetter seg i Norge for å jobbe (arbeidsinnvandrere) er det mange som jobbpendler

til Norge. Omfanget varierer typisk med konjunktur-ene. I fjerde kvartal i fjor pendlet 87 500 lønnstakere til Norge for å jobbe, tilsvarende rundt tre prosent av sysselsettingen.

Men tallene for (brutto)innvandringen til Norge gir ikke hele bildet. Ettersom omfanget av innvandring har økt, har også utflyttingene tatt seg opp. I fjor flyttet 86 600 personer inn til Norge, mens 34 000 personer flyttet ut. Netto innvandring var dermed på nærmere 53 000 personer. Ukraina og Polen er nå de viktigste migrantlandene. I fjor var nettoinnvandringen herfra henholdsvis 30 500 og 1 900.

## Norge: Inn- og utflytting, 1000



Som følge av en sammenpresset lønnsfordeling møter utenlandske arbeidstakere et arbeidsmarked med relativt små lønnsforskjeller, og dermed et høyt nivå på de laveste lønningene. Produktivitetskravene er tilsvarende høye. Gevinsten av å få jobb i Norge er særlig stor for ufaglærte og andre med få formelle kvalifikasjoner.

Arbeidsinnvandrerne utgjorde nærmere 6 prosent av samlet sysselsetting i 2023 (registerbasert fjerde kvartal og pendlere hele året), pendlere sto for 3 prosent og øvrige innvandrere vel 12 prosent. Andelen arbeidsinnvandrere varierer mellom bransjer og næringer. Byggenæringen hadde høyest andel arbeidsinnvandrere i 2023, fulgt av reiseliv og utleie. Antall innvandrere på korttidsopphold, pendlere, er størst i bygg og anlegg (24 800), fulgt av utleiebransjen (15 400). Samlet sysselsetting er betydelig større i byggenæringen enn i utleiebransjen. Andelen pendlere er tre ganger så høy i utleie som i byggenæringen.

Andelen arbeidsinnvandrere er høy også i reiseliv, men her er andelen sysselsatte innvandrere med bakgrunn som flyktninger eller familiegjenforente

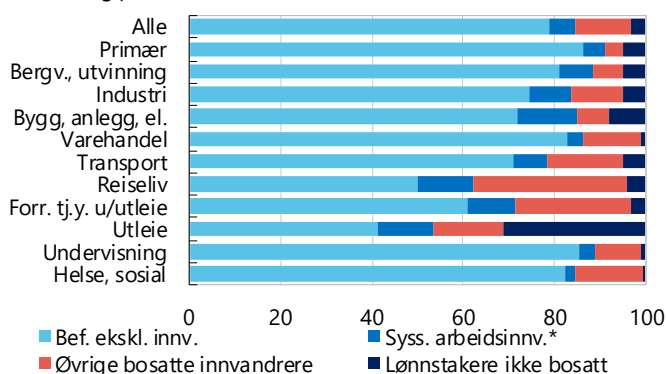
nesten tre ganger så høy som andelen arbeidsinnvandrere. Øvrige bosatte, der personer uten innvandringsbakgrunn inngår, utgjør halvparten av de sysselsatte i reiseliv. Bare utleie har lavere andel (vel 40 prosent).

I industrien utgjør sysselsatte arbeidsinnvandrere vel 9 prosent, mens andelen pendlere er nesten 5 prosent. Samtidig er sysselsettingsandelen fra øvrig innvandrerbefolkning over 11 prosent.

I helse- og sosialtjenester utgjør arbeidsinnvandrere på korttidsopphold en liten andel av de sysselsatte, med i underkant av én prosent i 2023. Andelen sysselsatte arbeidsinnvandrere er også lav. Siden disse tallene følger næring vil de ikke fange opp at en del av arbeidstakerne i utleiebransjen er utleid til helse- og sosialtjenester. I en SSB-artikkel fra november fremgår det at av de som slutter i utleie i første kvartal i år gikk flest til næringen helse og sosial. Det er derfor grunn til å tro at den reelle andelen arbeidsinnvandrere på korttidsopphold undervurderes i helse og sosial.

### Norge: Arbeidsinnvandrere

Bosatte og pendlere. Andel. 15-74 år. 2023

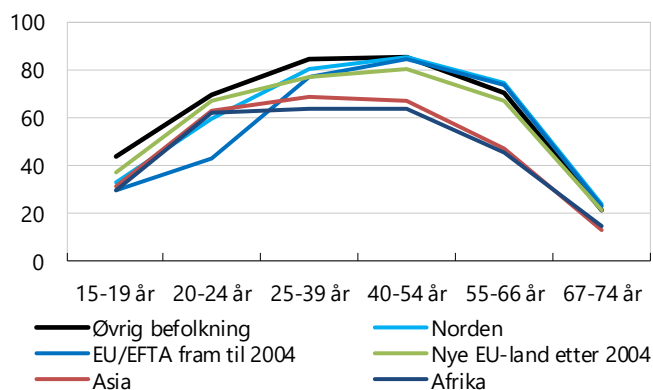


\* inkl. nordiske bosatte innvandrere

Kilde: SSB / NHO. Pendlere er tall for hele året, ellers tall fra 4. kvartal.

### Sysselsettingsrater etter alder, 2023

Innvandrere og øvrig befolkning



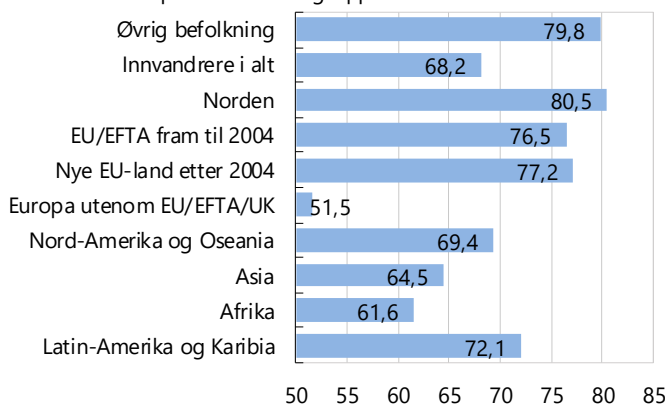
Kilde: SSB/NHO

I alle aldersgrupper er sysselsettingsandelen lavere i innvandrergруппene enn i øvrig befolkning. Unntakene er at innvandrere fra Norden har en litt høyere sysselsettingsandel i aldersgruppene 40-54 år og 55-74 år. Det samme gjelder innvandrere fra Vest-Europa for øvrig i aldersgruppen 55-74 år.

At sysselsettingsandelene er høyere for personer fra Norden og Vest-Europa for øvrig avspeiler både at disse i større grad har kommet til Norge for å jobbe, men også at mange av de som har kommet fra land lengre unna som følge av flukt eller familiegjenforening har kortere utdanning og/eller svakere språkferdigheter, som gjør det tyngre å få innpass i Norges høyproduktive arbeidsmarked.

### Norge: Sysselsatte etter landbakgrunn

20-66 år. 1 % av personer i hver gruppe. 4. kv. 2023



Kilde: Statistisk sentralbyrå / NHO

I PM24 anslås at flere innvandrere i arbeid kan gi 1 000 flere sysselsatte årlig. Dette forutsetter at sysselsettingsraten for innvandrere i aldersgruppen 20-66 år fra landgruppe 3 (Øst-Europa utenfor EU, Afrika, Asia, Sør- og Mellom-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand) øker fra 61 til 68 prosent. (I PM24 er det teknisk forutsatt at deres sysselsettingsandel øker fra 75 til 85 prosent av sysselsettingsandelen for den øvrige befolkningen.)

### Rekruttere talenter utenfra

Norske bedrifter kan ha behov for spisskompetanse og talenter utenfra. Norge er relativt attraktivt som innvandringsland. For høyt kvalifisert arbeidskraft (mastergrad eller Ph.d.) var Norge i 2023 på femte plass i OECDs *Indicators of Talent Attractiveness*,



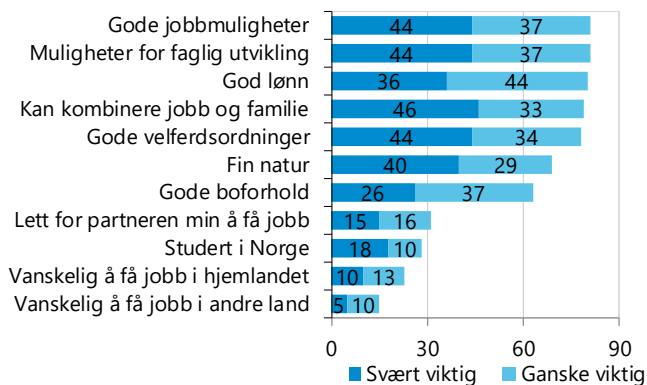
mot tiende plass i 2019.<sup>16</sup> Indikatoren bygger på syv sett kriterier: jobbmuligheter, inntekts- og skatteinivå, fremtidsutsikter, mulighet til å kunne kombinere arbeid og familieliv, faglig utvikling, grad av inkludering og livskvalitet, og tar også hensyn til hvor vanskelig det er for mulige migranter med nødvendig kompetanse å få visum eller oppholdstillatelse. Ifølge OECD vil imidlertid Norge kunne være særlig attraktivt for yrker med lave krav til utdanning som følge av et relativt høyt lønnsnivå for slike grupper.

17

I en rapport fra 2022 kartla Fafo faktorer som er viktige for at arbeidsinnvandrere fra tredjeland har valgt Norge.<sup>18</sup> Jobbmuligheter, faglig utvikling og lønn vurderes som viktigst, dernest muligheter for å kombinere jobb og familie og gode velferdsordninger, jf. figuren under. At hele familien trives er trolig en viktig faktor for at mange med spisskompetanse blir værende over tid i Norge. Vansker med å få jobb i hjemlandet eller i andre land var minst viktig. Jobbmuligheter for partner og at man har studert i Norge ser ut til å være mindre viktig, men her er svarene farget av at få har partner eller har studert her. For de som har, svarer 46 prosent at det er viktig at partneren lett får jobb, og 39 prosent at det å ha studert i Norge påvirket valget om å jobbe her.

### Hvorfor velge Norge?

Arbeidsinnvandrere fra tredjeland. Prosent



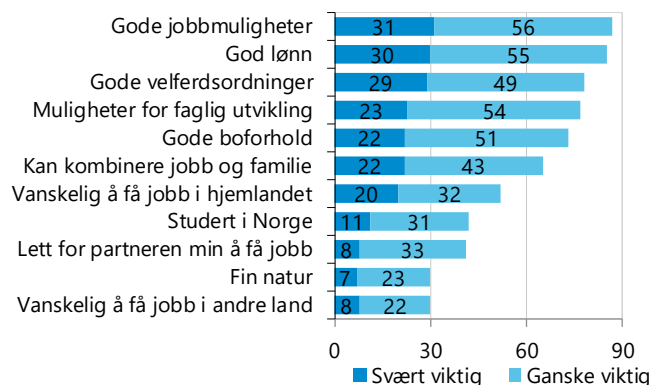
Kilde: Fafo/NHO

I arbeidsgivernes vurdering av hvorfor faglærte fra tredjeland valgte Norge rangerte jobbmuligheter og lønn høyest, deretter velferdsordninger, muligheter for faglig utvikling og boforhold. Fin natur betyr mer for arbeidsinnvandrerne enn det arbeidsgiverne antar, mens vansker med å få jobb i hjemlandet er

mindre viktig for den enkelte enn det arbeidsgiver tror.

### Hvorfor faglærte fra tredjeland velger Norge?

Arbeidsgiveres vurdering. Prosent

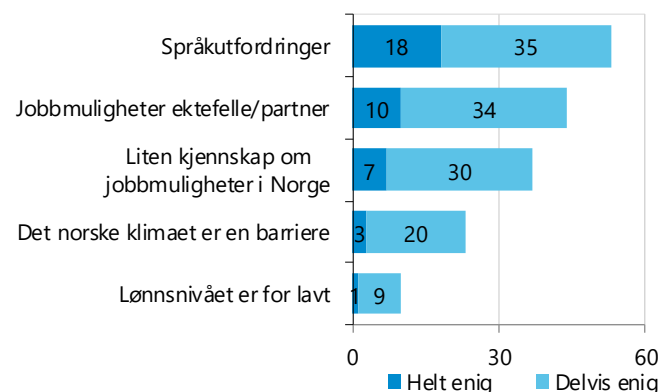


Kilde: Fafo/NHO

Mange jobber krever gode språkferdigheter. I utgangspunktet gjør det Norge mindre attraktivt enn land der hovedspråket snakkes av flere, som engelsk, fransk, spansk eller tysk. I Fafos undersøkelse var over halvparten av arbeidsgiverne helt eller delvis enig i at språktfordringer var et hinder for rekruttering for tredjeland, og 44 prosent var helt eller delvis enig i ektefelle/partners jobbmuligheter var et hinder for rekruttering. Særlig forskningssektoren vurderte at ektefelles jobbmuligheter var et hinder.

### Hva hindrer rekruttering fra tredjeland?

Arbeidsgiveres vurdering. Prosent



Kilde: Fafo/NHO

Siden arbeidsinnvandring fra tredjeland krever søknad, har bedrifter som ønsker å rekruttere fra tredjeland en lenger vei å gå enn om rekrutteringen er fra EU/EØS. Tredjelandsborgere må ha oppholdstillatelse for å arbeide i Norge, og en slik tillatelse kan som hovedregel kun gis dersom stillingen ikke kan

<sup>16</sup> <https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/>

<sup>17</sup> OECD, Recruiting Immigrant Workers NORWAY (2014)

<sup>18</sup> Arbeidsinnvandring fra tredjeland, Fafo-rapport 2022:17

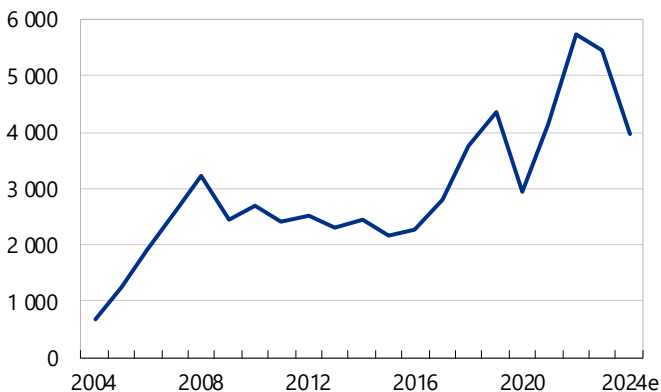
fylles med innenlandsk arbeidskraft eller arbeidskraft fra EU/EØS, alternativt at søkeren omfattes av en "kvote for faglærte" som Arbeids- og inkluderingsdepartementet fastsetter, i samarbeid med Finansdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet. Ansatte i internasjonale selskap er unntatt dersom de er borgere av et land som er medlem i WTO.

For at en tredjelandsborger skal kunne søke om oppholdstillatelse for arbeid må vedkommende ha et konkret arbeidstilbud fra en arbeidsgiver, og som hovedregel i form av fulltidsarbeid. Det er et vilkår at søkeren må ha kompetanse som er relevant for stillingen og formelle kvalifikasjoner (fagbrev, videregående utdanning, universitetsutdanning e.l.). I enkelte fagområder er kravene mindre strenge, og slike tillatelser er mer vanlig. Det er også et vilkår at lønns- og arbeidsvilkårene ikke må være dårligere enn det som er vanlig i bransjen.

Kvoten for faglærte har vært 5 000 i flere år, men ble utvidet til 6 000 i 2022 og 2023. Innenfor denne årlige kvoten kan Utlendingsdirektoratet (UDI) innvilge oppholdstillatelser etter en forenklet prosedyre, uten å måtte vurdere om stillingen kan besettes av arbeidskraft i Norge eller fra EØS. Som følge av brexit er også britiske borgere omfattet av dette regelverket fra 2021. Antallet førstegangsinvilgelser var høyt i årene etter at økonomien åpnet opp etter pandemien. I årets elleve første måneder er det innvilget 3 631 tillatelser til faglærte, herav 350 til britiske borgere. Med samme gjennomsnittlige månedstall ut året, ligger det an til nær 4 000 førstegangstillatelser til faglærte fra tredjeland, jf. figur.

### Faglærte fra tredjeland

Førstegangsinvilgelser. Antall



Kilde: UDI / Fafo / NHO Tall for 2024 er estimert basert på gjennomsnitt jan.-nov.

Det er i skrivende stund opp til to måneders ventetid hos UDI for å få svar på en søknad om oppholdstillatelse for arbeid. I Fafos undersøkelse fra 2022 svarte vel halvparten at søknadsprosessen var enkel og forståelig, mens fire av ti arbeidsgivere syntes at reglene for oppholdstillatelse var vanskelige å forstå, og sju av ti syntes prosessen tok for lang tid.

### Internasjonale skoler i Norge

Skolesystemet er viktig for å ha mulighet til å tiltrekke seg internasjonale talenter. Ikke minst er det viktig for norske bedrifters mulighet til å gi norske ansatte internasjonal erfaring eller hente inn internasjonalt ansatte til Norge. Dersom det er enkelt å bytte skole mellom land, gir dette langt større fleksibilitet for internasjonal erfaring for ansatte med barn.

Norge har et svakt utbygd system for internasjonale skoler sammenlignet med nordiske naboer. I Norge er skolene i større grad privatfinansiert enn i naboland, som bidrar til at slike skoler er mindre utbredt.

I tillegg er det andre utfordringer knyttet til internasjonale skoler i Norge. International Baccalaureate (IB) er den viktigste internasjonale skolen i Norge og også i verden, men det er betydelige hindre for å integrere IB-elever i det norske utdanningssystemet. Et av de viktigste hindrene er tabellene for karakterkonvertering. Med gjeldende konverteringstabell er det langt vanskeligere for IB-elever enn andre å komme inn på studier i Norge. Toppkarakterer på IB-skoler gir tilgang på prestisjefylte internasjonale utdanningsinstitusjoner, men vil ikke kvalifisere for de mest ettertraktede norske utdanningsretningene.<sup>19</sup> Sverige og Danmark har en langt mindre streng konverteringstabell, samt egne kvoter for IB-elever ved en rekke studier.

For studieåret 2025/2026 skal konverteringstabellen endres å gjøre det enda strengere for IB-elever, som i praksis vil utelukke dem fra en rekke høyere utdanninger i Norge. Dette vil føre til at mange foreldre vil kvie seg for å la barna ta videregående på IB-skole, som sterkt reduserer den internasjonale fleksibiliteten.

<sup>19</sup> Konvertering av IB-karakter til norske skoler (2024), Abelia

### Samfunnsøkonomisk lønnsomt i et langsiktig perspektiv?

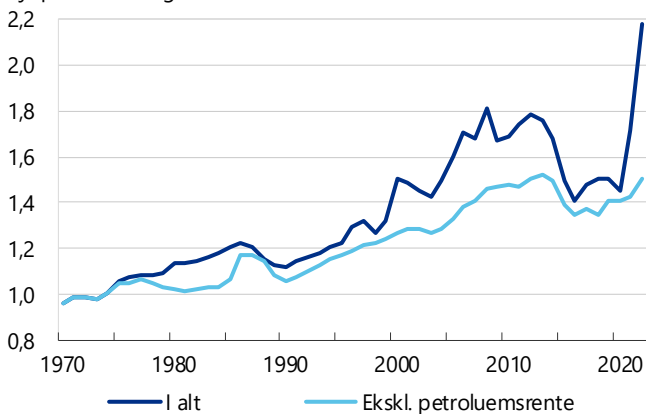
For den enkelte virksomhet er god tilgang på arbeidskraft utenfra utvilsomt en fordel. Det innebærer både at man kan rekruttere fra en mye større gruppe av talenter og spesialister som letter tilgangen på kompetanse, men også at det blir lettere å ta unna midlertidige topper i arbeidskraftbehovet. I noen grad er det også arbeidsoppgaver i Norge det har vist seg vanskelig å rekruttere norsk arbeidskraft til på gjeldende lønnsnivå.

Samtidig vil den enkelte bedrift også påvirkes av de samfunnsmessige konsekvensene av innvandring, gjennom innvandringens virkninger på samlet aktivitet, offentlige utgifter og nødvendig skattenivå.

Hovedformålet med økonomisk aktivitet er velferd - at landets innbyggere skal kunne leve gode liv. Det gjør folk i Norge. I OECDs ferske *How's Life*-rapport kåres Norge igjen til verdens beste land å bo i. En sentral forutsetning for et høyt nivå på velferden er høy verdiskaping per innbygger. Siden 1970 har BNP per innbygger i gjennomsnitt økt med 2,1 prosent årlig, målt i faste priser. Som figuren under viser, har Norge i denne perioden hatt en raskere vekst i BNP/innbygger enn OECD-gjennomsnittet. Etter oljenedturen på midten av forrige tiår ble vi fattigere, mens rekordhøye gasspriser bidro til kraftig vekst i inntektsnivået i norsk økonomi i 2022.

### BNP per innbygger Norge/OECD

Kjøpekraftskorrigert



Grunnlaget for vekst i velstanden over tid er nærmere omtalt i innledningen, men i kort handler det om å gjøre bruk av landets ressurser på en best mulig måte, slik at verdiskapingen per innbygger blir høyest mulig.

Mens en bedrift kan mangle folk, gjelder ikke det samme for et land. Et land kan ikke bli for lite. Folkerike land har ikke nødvendigvis høyere verdiskaping per innbygger enn små. Avgjørende for om innvandring er økonomisk smart, er om det bidrar til at verdiskapingen per innbygger øker. Det gjør innvandring dersom innvandrere over livsløpet har høyere sysselsettingsandel enn øvrig befolkning, jobber flere timer, og med høyere verdiskaping (lønn) per time enn øvrig befolkning.

Eksistensen av Oljefondet innebærer dessuten et slags særnorsk "tilleggskrav". Et årlig uttak på tre prosent av et fond som nå nærmer seg 20 000 mrd. kroner, innebærer en kontantstrøm til alle norske innbyggere på drøyt 100 000 kroner/år, i form av bedre velferdstjenester og/eller lavere skattenivå enn vi ellers ville hatt. Derfor må eksempelvis en eneforsørger i en innvandret familie på fem bidra med årlige skatteinntekter på ½ million kroner *i tillegg til* hva en gjennomsnittlig skattyter bidrar med. Eksemplet er spisset, men likevel illustrerende.

Brochmann I-utvalget vurderte bl.a. de samfunnsmessige konsekvensene av eventuelle endringer i inn- og utvandringen, samt hvilke forutsetninger som må være til stede for å sikre velferdsmodellens bærekraft.<sup>20</sup> Overordnet slo utvalget fast at «*Konsekvensene av migrasjon for velferdsmodellens utvikling er avhengig av hvem som kommer, hvilke ressurser de bringer med seg, og i hvilken grad de integreres i norsk arbeids- og samfunnsliv. [...] For at det norske samfunnet skal kunne realisere den muligheten innvandring representerer, er det viktig å sørge for at nye samfunnsmedlemmer kommer i arbeid og står i arbeid på linje med majoritetsbefolkningen så langt det er mulig.*»

Brochmann II-utvalget belyste de langsiktige samfunnsøkonomiske konsekvensene av høy flyktningeinnvandring og av at en økende andel av befolkningen har innvandrerbakgrunn.<sup>21</sup> Virkningen for skattebyrden ble oppsummert slik: «*Den eksisterende befolkningen kan isolert sett oppleve økt skattebyrde eller redusert offentlig velferdstilbud dersom innvandrerne i større grad enn norskfødte forsørges av det offentlige. I tillegg vil innvandring innebære at statens petroleumsformue må deles på flere. Erfaringsmessig har flyktninger og andre innvandrere fra lavinntektsland bidratt klart mer*

<sup>20</sup> NOU 2011: 7. Velferd og migrasjon - den norske modellens framtid

<sup>21</sup> NOU 2017: 2. Integrasjon og tillit  
Langsiktige konsekvenser av høy innvandring

*til offentlige utgifter enn til offentlige inntekter. Det motsatte kan være tilfellet når det gjelder arbeidsinnvandrere med relevant kompetanse. Innvandring som svekker offentlige finanser, vil forsterke hovedutfordringen som følger av en vesentlig økning i andelen eldre i tiårene framover. Dette understreker og tydeliggjør viktigheten av å lykkes med å øke sysselsettingen hos grupper som så langt har hatt en forholdsvis svak tilknytning til arbeidsmarkedet."*

Brochmann II-utvalget slår fast at innvandring er klart positivt for innvandrerne selv, men har mer sammensatte og ujevnt fordelte konsekvenser for den eksisterende befolkningen. For bedriftene vurderes arbeidsinnvandring som positivt.

Innvandring kan, som nevnt tidligere, også øke befolkningen og redusere forsørgerbyrden, men hvor mye avhenger av alderssammensetningen og yrkesdeltakelsen til innvandrerne som kommer. PM24 peker på at *"innvandrere skal også ha tilgang på offentlige tjenester, infrastruktur og bolig, og de vil bidra til økt etterspørsel etter varer og tjenester. Økt innvandring vil dermed også øke etterspørselen etter arbeidskraft og vil trolig i begrenset grad lette forsørgerbyrden i befolkningen."*

Arbeidsinnvandrerrutvalget, ledet av professor Arnfinn H. Midtbøen, ble i 2021 satt ned for å vurdere politiske virkemidler for å bedre integreringen av arbeidsinnvandrerne og deres familiemedlemmer i norsk arbeids- og samfunnsliv.<sup>22</sup> Utvalget konstaterte at det er *"sysselsettingen som avgjør i hvilken grad innvandrere blir en "ressurs" eller "byrde" for Norge i økonomisk forstand."* Ifølge utvalget opplever en stor andel av arbeidsinnvandrerne betydelige integreringsutfordringer i arbeidslivet og ellers i samfunnet. Utvalget mente derfor at politikken for å bedre integreringen av arbeidsinnvandrere i Norge måtte forsterkes. Dette innebærer både tiltak for å øke fagorganiseringen og redusere de svakere lønns- og arbeidsvilkårene mange arbeidsinnvandrere har, og tiltak for å styrke norskopplæringen, forbedre informasjonsstilbudet ved ankomst, og øke deltakelsen i sivilsamfunnet.

De statsfinansielle konsekvensene av arbeidsinnvandring med relevant kompetanse, er imidlertid

ikke undersøkt særskilt. Brochmann-utvalgene hensyntok heller ikke gevinsten ved å inkludere ferdig utdannede arbeidstakere i det norske arbeidslivet. Dersom man undersøker effektene av arbeidsinnvandring isolert, kan effektene på statsfinansene bli andre, slik Brochmann II-utvalget peker på.

Det er også en forskjell mellom livsløpsberegninger, der flere undergrupper kan være lønnsomme for statsfinansene, inkludert for eksempel arbeidsinnvandrere fra Østeuropeiske EU-land og innvandrere fra Vest-Europa og USA (ifølge tidligere beregninger fra SSB), og tilsvarende beregninger som inkluderer etterkommere. Dette fordi gjennomsnittsinnyggeren i Norge er "ulønnsom" i dette perspektivet på grunn av oljeformuen.<sup>23</sup>

Arbeidsinnvandring kan bidra til et mer effektivt arbeidsmarked ved å avhjelpe midlertidig knapphet på arbeidskraft, f.eks. grunnet sesongmessige variasjoner. Det er først og fremst hensynet til samfunnsøkonomiske virkninger på lang sikt det er usikkerhet knyttet til om det er fordelaktig for Norge med arbeidskraft fra utlandet. De langsiktige samfunnsøkonomiske konsekvensene av innvandring generelt avhenger altså i stor grad av hvor godt innvandrerne blir integrert i arbeidsmarkedet, se, NHOs Økonomisk overblikk 4/2022.<sup>24</sup> Kort oppsummert viste analysen at arbeidsinnvandring i svært begrenset grad vil kunne demme opp for en aldrende befolkning, det har en usikker effekt på offentlige finanser på lang sikt og på yrkesdeltakelsen samt antall timer per sysselsatt over tid. Flere innvandrere med spisset kompetanse kan derimot bidra til å løfte den teknologiske utviklingen i Norge.

3.2.8. *Også befolkningsfremskrivninger er usikre*  
SSB legger frem befolkningsfremskrivninger i juni annet hvert år. Som hovedregel endrer disse seg lite fra gang til gang, siden brorparten av de som vil være her om ti, tyve eller tretti år allerede er født. Men utviklingen i både fødselsrater, levealder og – særlig – nettoinnvandring er likevel usikker. I det såkalte middelalternativet (MMM) fra juni i år forutsettes fruktbarhet på 1,66 barn/kvinne, levealder ved fødsel på cirka 89 år i 2060 (mot 83 år nå), og en nettoinnvandring på om lag 15 000 personer årlig frem til 2060.

<sup>22</sup> NOU 2022:18. Mellom mobilitet og migrasjon

<sup>23</sup> SSB, Økonomiske analyser 1/2022. Innvandrernes livsløpsbidrag til offentlige inntekter og utgifter.

<sup>24</sup> <https://www.nho.no/publikasjoner/kvartdalsrapporter/2022/okonomisk-overblikk-422/>

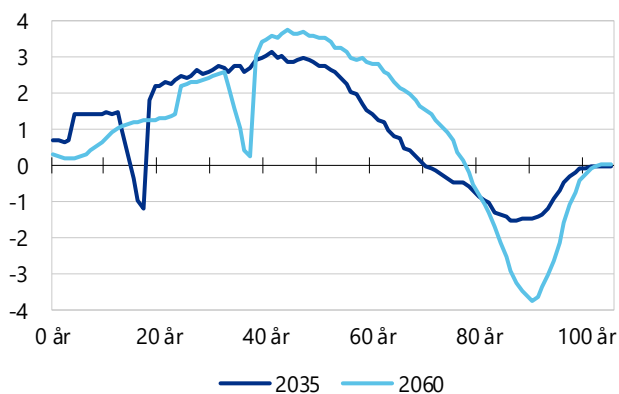


I denne temadelen har vi som hovedregel valgt å basere oss på SSBs befolkningsfremskrivninger fra juni 2022, og ikke de fra juni 2024. Årsaken er at det er 2022-anslagene som er grunnlaget for beregningene i PM24. Slik kan også øvrige anslagstall lettere sammenliknes med tallgrunnlaget i PM24.

Dette valget er ikke helt uproblematisk. SSBs 2024-beregninger innebærer en noe gunstigere demografisk utvikling fremover enn beregningene fra juni 2022. I MMM-alternativet fra juni i år er det færre i de eldste aldersgruppene og flere i arbeidsfør alder både om ti år (2035) og i 2060 enn i de forrige beregningene, jf. figuren under. Om ti år anslås befolkningen å være ganske nøyaktig 100 000 personer større enn anslått for bare to år siden. Hele forskjellen (og litt til) skyldes flere ikke-vestlige innvandrere, der flyktninger fra Ukraina står for en stor del av økningen. Befolkningen i aldersgruppen 20-64 år anslås å være 93 000 større i 2035, og 125 000 større i 2060. Om det grovt forutsettes at 80 prosent i denne aldersgruppen er sysselsatte, dvs. omtrent som nå, innebærer dette henholdsvis 74 000 og 100 000 flere sysselsatte. Med nærmere 7 000 flere sysselsatte årlig de neste ti årene, og deretter 1 000 flere i året frem til 2060, vil det bli adskillig lettere å møte forventet fremtidig arbeidskrafttterspørsel.

### Norge: Befolkning etter alder.

Tusen. 2024MMM - 2022MMM



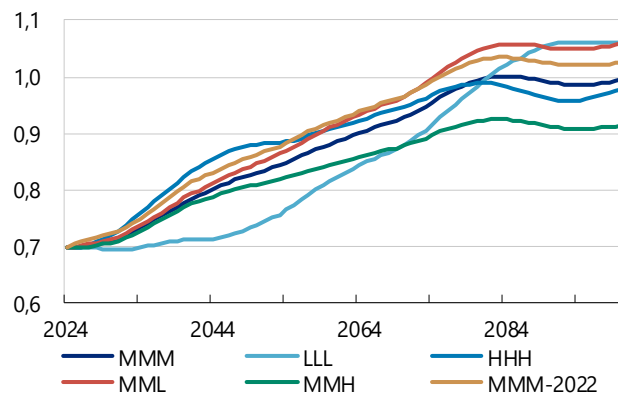
Kilde: Statistisk sentralbyrå, juni 2022 og juni 2024 / NHO

Dette resonnementet hviler imidlertid på en rekke usikre størrelser. Dels vil det avhenge av i hvilken grad innvandrere, ikke minst ukrainere, vil velge å bli eller dra hjem, som på sin side kan avhenge av krigens gang. Dels vil det avhenge av om det lykkes å heve sysselsettingsgraden for innvandrere fra ikke-vestlige land opp mot nivået for majoritetsbefolkningen. Og endelig vil det avhenge av den usikre utviklingen i flere andre demografiske størrelser.

Figuren under illustrerer betydningen av noen alternative forutsetninger for befolkningsutviklingen fremover. I LLL-alternativet legges det til grunn lav fruktbarhet (1,2 barn/kvinne), lav levealder (cirka 85 år i 2060) og lav nettoinnvandring (cirka 5 000 årlig). I dette alternativet øker interessant nok forsørgerbyrden, her definert som antallet under 20 og over 64 år delt på antallet 20-64 år, mye tregere de første årene (færre barn og unge), men deretter raskere (færre i arbeidsfør alder), slik at forsørgerbyrden mot slutten av perioden er høyere enn i de øvrige viste alternativene. I HHH-alternativet legges det til grunn høy fruktbarhet (1,9), høy levealder (91) og høy nettoinnvandring (cirka 25 000 årlig). Alternativet gir en noe raskere økning i forsørgerbyrden enn MMM-alternativet, men nærmer seg dette fra midten av hundreåret av. Mens et alternativ med lav nettoinnvandring (MML) gir noe sterkere økning i forsørgerbyrden, gir alternativet med høy innvandring (MMH) en stabilisering av forsørgerbyrden etter 2080, men først fra da av. Dette resultatet speiler at flere av innvandrerne er i arbeidsfør alder når de kommer. Dessuten forutsetter dette alternativet at nettoinnvandringen forblir høy. Endelig viser figuren at forsørgerbyrden er noe lavere i MMM-alternativet fra 2024, enn i alternativet fra 2022, som også følger av det som er beskrevet over.

### Norge: Øvrig befolkning/20-64 år

Alt.: Fruktbarhet/levealder/innvandring, L/M/H



Kilde: Statistisk sentralbyrå, juni 2022 og juni 2024 / NHO

Oppsummert kan følgende slås fast: Selv om befolkningsfremskrivninger er blant de sikreste prognosene vi kan lage, er også de usikre. Ting endrer seg, av og til raskt, jf. den relativt store forskjellen mellom de forrige og de siste befolkningsfremskrivningene. Av den grunn mener vi at vårt valg om å bruke 2022-beregningene av hensyn til samsvar med PM24-grunnlaget står seg godt. Uansett innebærer alle rimelige alternativer at forsørgerbyrden vil øke.

### 3.3 Kompetanse styrker arbeidskraften

I tillegg til å møte arbeidskraftbehovet, er det viktig å tilrettelegge for at arbeidskraften kan være så produktiv som mulig. Ny teknologi er en viktig drivkraft bak produktivitetsvekst over tid, som igjen er avgjørende for et lands konkurransekraft og evne til å ivareta behovet for verdiskaping og velferd for sine innbyggere. Dette er blant temaene i den mye omtalte Draghi-rapporten "The Future of European Competitiveness" som ble lagt frem i september 2024<sup>25</sup>. Rapporten tegner et dystert bilde for europeisk konkurransekraft, og erkjenner manglende investering i mange nøkkelteknologier. Kun fire av verdens 50 største teknologiselskaper er europeiske. Norge er ikke bedre stilt. Kun to av de 30 største børsnoterte nordiske selskaper er norske. Før finanskrisen i 2008 var det syv norske selskaper på samme liste<sup>26</sup>. En viktig brikke i dette spillet er å ha god nok og riktig kompetanse i arbeidsstyrken, for å møte både næringslivets- og det offentliges behov. En kompetent arbeidsstyrke kan bidra til økt produktivitet i eksisterende jobber, gjennom smarte løsninger og ved å utnytte og utvikle nye teknologiske løsninger.

I de følgende avsnittene vil vi omtale betydningen av kompetanse for å styrke arbeidskraften, blant annet ved å ha et godt og riktig dimensjonert utdanningssystem, at riktig kompetanse kan bidra til å få flere unge i jobb, at kompetanse er viktig for å utnytte ny teknologi best mulig, og at fleksibilitet kan bidra til å få mest mulig ut av arbeidskraften.

#### 3.3.1. Utdanningssystemet og den norske modellen

Den norske modellen bygger på tre grunnpillarer: et organisert arbeidsliv, økonomisk styring og brede offentlige velferdsordninger. Pilarene er gjensidig avhengige, og alle tre inneholder mekanismer som påvirker kompetanseutviklingen (Dølvik m.fl., 2014; NOU 2021: 9).<sup>27</sup> Finans-, penge-, arbeidsmarkeds- og kompetansepolitikken har ulike ansvarsområder, men felles mål om høy sysselsetting og økonomisk

stabilitet. Politikkområdene må derfor samspille og koordineres for å oppnå målene (NOU 2021: 2).

Den norske modellen har resultert i et kompetent arbeidsliv med høy sysselsetting, god omstillings- evne og mindre inntektsforskjeller enn i mange andre land (Kunnskapsdepartementet, 2017b).

Lønnsdannelsen står sentralt i modellen, med koordinering mellom partene i arbeidslivet og myndighetene. Modellen fremmer investering i teknologi og kompetanse, og legger til rette for bedre ressursbruk og økt produktivitet (Agell og Lommerud, 1993; NOU 2021: 9),<sup>28</sup> se også nærmere omtale under teknologiske endringer, avsnitt 3.3.4. Samtidig kan små lønnsforskjeller redusere insentivene til å investere i egen kompetanse (Eggen m.fl., 2018).<sup>29</sup>

En økning i produktivitetsveksten i økonomien generelt, kan ha en mer beskjeden effekt på offentlige budsjetter og etterspørselen etter helse- og omsorgs- arbeid. Det må ses i sammenheng med at en generell økning i produktiviteten og særlig i konkurranseutsatt sektor også fører til høyere lønnsvekst i hele økonomien, gjennom den såkalte fagsmodellen, se (Gjelsvik et al., 2020).<sup>30</sup> Trygder og overføringer reguleres også med lønnsveksten. Det vil i sin tur trekke opp offentlige utgifter. Dersom vi i tillegg opplever en fortsatt økning i standarden, på linje med den faktiske utviklingen til nå, vil inndeknings- behovet mer enn dobles og kan også øke behovet for arbeidskraft i samme sektor. I tillegg øker offentlige utgifter til pensjoner og andre overføringer fordi disse også reguleres via årslønnsveksten. Følgelig er det kritisk at også offentlig sektor øker produktivite- ten. Derfor viser både produktivitetskommissjonen fra 2015<sup>31</sup> og Perspektivmeldingen 2013, at produk- tivitetsvekst i privat sektor alene ikke har noen stor positiv effekt på statsfinansene dersom det ikke samtidig oppnås produktivitetsøkning i offentlig sektor. Det samme budskapet er gjentatt i Økono- miske analyser 1/2022 av Holmøy m.fl.<sup>32</sup> I PM24

<sup>25</sup> [The future of European competitiveness, sep 2024](#)

<sup>26</sup> Dagens Næringsliv med kilde Bloomberg, 29. oktober 2024

<sup>27</sup> Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J. M. & Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapital? NorMod 2023 Sluttrapport*. Fafo-rapport 2014:46. NOU 2021: 9. *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv*.

<sup>28</sup> Agell, J. & Lommerud, K. E. (1993). Egalitarianism and Growth. *The Scandinavian Journal of Economics*, 95, 559-579.

<sup>29</sup> Eggen, F. W., Gyene, M., Røtnes, R. & Steen, J. I. (2018). *Insentiver for investering i humankapital*. Samfunnsøkonomisk analyse rapport 30-2018.

<sup>30</sup> Gjelsvik, M., Nymoen, R., & Sparrman, V. (2020). Cointegration and Structure in Norwegian Wage-Price Dynamics. *Econometrics*, 8(3), 29.

<sup>31</sup> NOU 2015: 1. (2015). Produktivitet – grunnlag for vekst og velferd Produktivitetskommissjonens første rapport. *Norges Offentlige Utredninger*.

<sup>32</sup> Økonomiske analyser 1/2022, boks 5.3, Statistisk sentralbyrå.

anslås det at mer effektiv offentlig drift kan halvere inndekningsbehovet i 2060, men kun hvis effektiviseringsgevinstene tas ut ved redusert ressursbruk, og ikke om produksjonen økes. Samtidig kan driften organiseres slik at flere tjenester i offentlig sektor leveres med færre ressurser. Offentlig og privat samarbeid har gitt betydelige besparelser på flere områder. To eksempler er det statlige utbyggingsselskapet *Nye veier* og leverandørutviklingsprogrammet som har bidratt til å utvikle *Dignio medisineringsstøtte*, som sørger for rett medisineringsstøtte, som sørger for rett medisineringsstøtte til både privatpersoner og sykehus.

Utdanning er offentlig finansiert, som senker kostnadene for den enkelte og bidrar til høy kompetanse i arbeidsstyrken. Et velfungerende utdanningssystem er viktig for å støtte arbeidslivets behov og sikre livslang læring. Utdannings- og kompetansepolitikken må spille på lag med arbeidsmarkedet for å unngå ubalanser, tilrettelegge for mobilitet og sikre tilstrekkelig kvalifisert arbeidskraft (NOU 2023: 30).<sup>33</sup>

Den norske modellen understøttes av faste ansettelser og partssamarbeid, som gir forutsigbarhet og fremmer kompetanseutvikling. Selv om modellen sikrer et høyt kompetansenivå, kan en eldre befolkning og et lengre arbeidsliv, innebære et større behov for etter- og videreutdanning enn før. Teknologisk utvikling trekker i samme retning. Det er satt ned et utvalg for å evaluere etter- og videreutdanning, og rapporten som adresserer behovene og forslag til tiltak for å oppnå mer etter- og videreutdanning vil komme i januar.

### 3.3.2. Kvalitet i norsk utdanning

Antall utdanningsår i befolkningen har lenge vært brukt som et mål på humankapitalen i den utdanningsøkonomiske forskningen, men i de siste 10-20 årene har dette endret seg. I stedet er det i økende grad tatt i bruk undersøkelser om skoleresultater og kompetansenivå, slik som PISA-undersøkelsene. Disse har en tettere sammenheng med økonomisk utvikling enn antall utdanningsår. Om det kontrolleres for PISA-undersøkelser eller lignende, tyder den økonomiske litteraturen på at det ikke finnes noen generell sammenheng mellom antall år med høyere utdanning og økonomisk vekst.<sup>34</sup> Kvalitet i skolen er viktigere enn kvantitet.

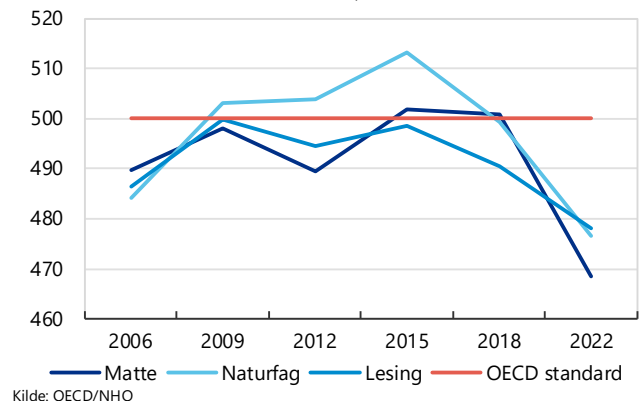
Betydningen av skolekvalitet for økonomisk vekst innebærer at det bør legges stor vekt på resultatene vi oppnår i internasjonale skoleundersøkelser. I OECDs landrapport er nettopp forbedring av skole-resultatene en av hovedanbefalingene for å styrke den labre produktivitetsveksten i Norge. OECD anslår at en forbedring opp til gjennomsnittet i OECD-området vil gi en inntektsøkning per innbygger på 1,8-3,5 prosent over en tiårsperiode.

I 2020 brukte Norge 6,5 prosent av BNP på utdanningsformål (fra grunnskole til høyere utdanning), høyest av alle OECD-land. Likevel har Norge historisk hatt relativt svake resultater i internasjonale skoleundersøkelser, og de senere års undersøkelser viser at utviklingen går i negativ retning.

Det finnes en rekke undersøkelser som tester skole-resultater og kunnskaper på tvers av land. Mest kjent er de nevnte PISA-undersøkelsene. Disse gjennomføres annethvert år og tester ferdigheter i matematikk, naturfag og lesing for 15-åringer i rundt 80 land. PISA-undersøkelsene er utformet for å evaluere hvor godt skolesystemet i de ulike landene forbereder elevene til videre studier, yrkesliv og aktiv deltakelse i samfunnet. Resultatene skal kunne sammenligne ferdigheter og kunnskaper over tid og på tvers av land.

#### PISA-resultater Norge

Undersøkelse standardisert - snitt 500, stavvik 100



PISA-resultatene har falt i de to siste undersøkelsene, jf. figuren over. Resultatene i 2022 er vanskelig å sammenligne med tidligere år på grunn av pandemien, som trolig har påvirket resultatene mye. Likevel er nedgangen for Norge stor sammenlignet med andre OECD-land. Norge gjør det dessuten

<sup>33</sup> NOU 2023: 30. *Utfordringer for lønnsdannelsen og norsk økonomi*.

<sup>34</sup> Se f.eks. Hanushek 2016 [Will more higher education improve economic growth? \(stanford.edu\)](https://www.stanford.edu/)

dårligere enn både Sverige, Danmark og Finland i alle de tre kategoriene.

Den nedadgående trenden sees også i andre store internasjonale undersøkelser, som PIRLS og TIMSS<sup>35</sup>. Disse er noe mindre egnet til å sammenligne skolesystemer, ettersom de i større grad enn PISA-undersøkelsene tar utgangspunkt i det enkelte lands læreplaner.

TIMSS viser at norske femteklassinger hadde høyere naturfagferdigheter enn gjennomsnittet av deltagerlandene både i 2015, 2019, og 2023.<sup>36</sup> For åttendeklassinger er derimot resultatene svakere enn gjennomsnittet. For begge aldersgruppene har det vært en negativ utvikling. I matematikk gjør femteklassingene det godt, mens åttendeklassingene presterer mer på linje med gjennomsnittet. Også her er resultatene på vei nedover.

PIRLS, som tester leseferdigheter for fjerdeklassinger, viste at Norge gjorde det relativt godt i 2021, men likevel hadde en kraftig nedgang siden 2016. Nasjonale prøver har tilsvarende vist en nedgang i både matematikk og lesing siden 2014. For både lesing, matematikk og naturfag gjør norske femteklassinger det bedre i internasjonal målestokk enn åttendeklassingene gjør. De svake resultatene for åttendeklassinger harmonerer godt med svake resultater i PISA-testene, som holdes for 15-åringer, og kan tyde på at det er på senere klassetrinn norske elever faller gjennom.

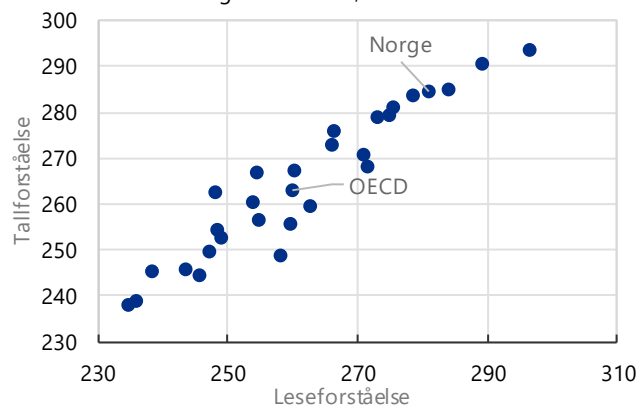
Det fallende nivået kan vi også finne igjen i Nasjonale prøver. Forskere ved Frisch-senteret har undersøkt tallmateriale fra Utdanningsdirektoratet og funnet at resultatene har falt både i lesing og matematikk. Engelskresultatene har imidlertid styrket seg kraftig, noe som ikke blir fanget opp i omtalte internasjonale undersøkelser.

Norge kommer imidlertid bedre ut i OECDs PIAAC-undersøkelse, jf. figuren under. PIAAC skiller seg fra de andre testene ved å kartlegge ferdigheter i den voksne befolkningen som helhet. De tre områdene som testes er tallforståelse, leseforståelse og adaptiv problemløsning. I undersøkelsen utført i 2023

Norge er på fjerdeplass i OECD på alle tre ferdighetsområder. Det er kun Finland, Japan og Sverige som gjør det sterkere. Sammenlignet med forrige undersøkelse i 2012, gjør Norge det sterkere, særlig blant unge. Det er overraskende med tanke på utvikling i undersøkelsene om skoleprestasjoner.

### Voksnes ferdigheter

Indeks leseforståelse og tallforståelse, 2023



Kilde: OECD PIAAC / NHO

Internasjonale sammenligninger av skolerresultater gir en pekepinn om kvaliteten i norsk skole, og mest på de områdene som er særlig relevante for en fremtidig produktiv arbeidsstyrke. Det er imidlertid mange målsetninger for utdanningen som ikke blir fanget opp. Dette gjelder både fag som ikke omfattes, som historie, religion, samfunnsfag, språkfag osv., men også sosiale faktorer. Det er mulig vi gjør det bedre på slike områder, men det er ikke sikkert. Et område vi eksempelvis tradisjonelt har gjort det godt på, er kunnskapstester om demokrati og medborgerskap, som måles i International Civic and Citizenship Education Study (ICCS). Fra 2016 til 2022 har Norge imidlertid den største nedgangen av samtlige land i ICCS-studien, selv om norske elever fortsatt gjør det bedre enn gjennomsnittet.

I tillegg til gjennomsnittsresultater er også resultater på ulike steder av elevdistribusjonen viktig. Svært høye matematikkunnskaper vil ikke være like viktige for alle, men kan være avgjørende for å oppnå toppresultater innen STEM-fag (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Resultatene for de 10 prosent beste er derfor viktige, og kan

<sup>35</sup> Progress in International Reading Literacy Study (PIRLS) og Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS) gjennomføres av International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA)

<sup>36</sup> Norge har også deltatt i PIRLS og TIMSS i tidligere år, men da med fjerdeklassinger

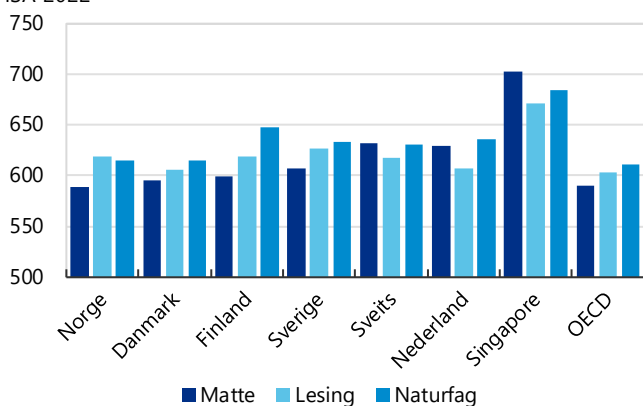


være en separat faktor som er med på å forklare forskjeller i produktivitetsvekst mellom ulike land.<sup>37</sup>

De 10 prosent elevene med best resultater i PISA-undersøkelsene ligger langt bak topp-elevne i enkelte andre land. Imidlertid skiller ikke Norge seg ut i denne kategorien, og gjør det noe bedre enn gjennomsnittsnivået skulle tilsi, i hvert fall på lesing, hvor de beste elevene scorer høyere enn i andre nordiske land, jf. figuren nedenfor. Derimot gjør Norge det langt dårligere i matematikk på toppnivå.

### PISA-resultater øvre percentil

PISA-2022



Kilde: OECD / NHO

I motsatt ende av skalaen skiller Norge seg mer ut. Norge har svakere resultater for de nederste 10 prosentene enn både OECD i gjennomsnitt og alle de nordiske landene. Forskjellen til andre land er også større for de svakeste elevene enn for elevmassen i gjennomsnitt. Dette er bekymringsfullt for disse elevenes videre karrierer og muligheter i arbeidsmarkedet.

### Yrkesfag i Norge

Norge har et velutviklet system for yrkesfaglig utdanning, hvor fag- og yrkesopplæring på videregående nivå tilbys i tett samarbeid mellom utdanningsmyndighetene og virksomhetene. Systemet er todelt, der de to første år foregår på skole, mens Vg3 tas i en virksomhet og fordeles utover to år i lære. Læringsordningen er med på å styrke arbeidsrelevansen av utdanningen. En større andel av norske videregående elever tar yrkesfag enn gjennomsnittet for OECD-land. I OECDs landanalyse blir det imidlertid pekt på en rekke forbedringsområder for yrkesfag i Norge.

Høyere yrkesfaglig utdanning er mindre utbygd i Norge enn i mange andre land. I Norge er det derfor få som tar høyere yrkesfaglig utdanning, siden tilbudet er begrenset. Sektoren er imidlertid i sterk vekst, og antall studenter har økt fra 15 000 i 2016 til drøyt 23 000 i 2020. Fagskoleutdanning er på maksimalt to år, og kan i dag ikke tilbys på universitets- og høyskolenivå. Dette er annerledes enn eksempelvis fagskolene i Sveits og Tyskland, og kan begrense videre karrieremuligheter. Videre utdanningsmuligheter for elever som har gått yrkesfag er begrenset, og derfor kan det oppleves mindre attraktivt.

Sammenlignet med andre land med et todelt system mellom yrkesfag og studiespesialisering, kommer den norske yrkespraksisen relativt sent i opplæringen.<sup>38</sup> Dette reduserer isolert sett arbeidsrelevansen, men kan potensielt lette senere etter- og videreutdanning. Samtidig har det vært stor mangel på læreplasser, og i 2023 sto nær 20 prosent uten læreplass. Ny opplæringslov gir elevene fullføringsrett og ved mangel på læreplass skal de få tilbud om alternativ Vg3 for å kunne oppnå den nødvendige sluttkompetansen.

Et siste problem er det store frafallet i videregående yrkesfag. Dette omtales senere.

Det er vanskelig å direkte måle kvalitetsforskjeller i yrkesfagsutdanningen mellom land. OECD utvikler et program som skal sammenligne yrkesfagsutdanninger mellom land, i samarbeid med organisasjonen World Skills, men arbeidet er ennå i startgroen. Noen forhold, som begrensede tilbud innenfor høyere yrkesfaglig utdanning kan være en indikasjon på lavere kvalitet på enkelte områder, men det foreligger ikke data for å trekke en slik konklusjon. Det arrangeres internasjonale konkurranser innenfor yrkesfag, og i VM for yrkesfag World Skills er det 62 ulike fagdisipliner det konkurreres i, alt fra robotikk til rørlegging. Resultatene for det norske landslaget har blitt svakere over tid. Dette kan ha sammenheng med at finansieringen av den norske World Skills-organisasjonen er svak sammenlignet med andre land, der yrkesfagskonkurranser tillegges langt mer prestisje. Det kan også ha sammenheng med kvaliteten i opplæringen, men dette finnes det ingen data på. I 2024 ble det ingen ordinære medaljer for Norge, de andre nordiske landene fikk minst

<sup>37</sup> Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2011). The economics of international differences in educational

achievement. *Handbook of the Economics of Education*, 3, 89-200.

<sup>38</sup> OECD Landanalyse 2024

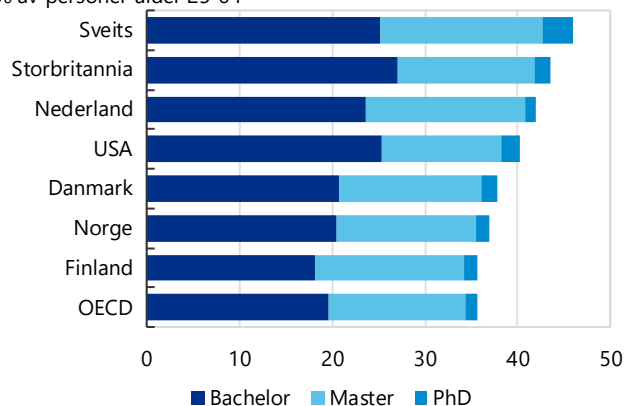
en medalje hver, mens Sveits fikk 13 medaljer. Som for PISA-testene dominerer ellers østasiatiske land.

### Kvalitet på høyere utdanning

Norge har stor bredde i høyere utdanning, med god tilgang til utdanningsinstitusjoner i hele landet. Norge har en høyere andel med høyere utdanning enn OECD-gjennomsnittet, men ligger lavere enn flere land vi vanligvis sammenligner oss med, jf. figur. Andelen høyt utdannede er langt større i yngre aldersgrupper, men i forhold til andre land er bildet det samme, jf. neste figur.

### Befolkningsandel med høyere grader

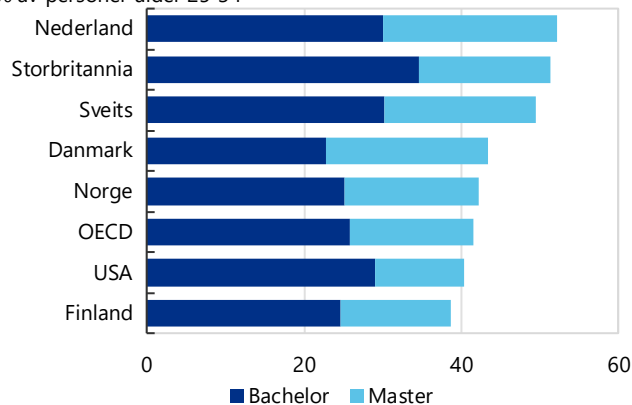
% av personer alder 25-64



Kilde: OECD / NHO

### Andel unge med høyere grader

% av personer alder 25-34



Kilde: OECD / NHO

Merk at for aldersgruppen 25-34 år mangler data for PhD i Norge, så PhD-andelen er derfor utelatt.

Selv om det er god tilgang til gratis høyere utdanning i Norge, gjør norske utdanningsinstitusjoner det relativt svakt i internasjonale rangeringer.

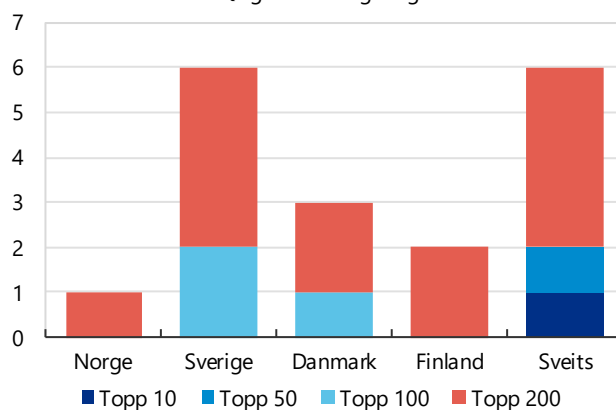
I Draghi-rapporten er det uttrykt bekymring for at EU mangler internasjonale topp-universiteter. At EU generelt har høy standard på universitetene, men ingen blant topp ti, ses på som en av grunnene

til at EU-landene sakker akterut på forsknings- og innovasjonsfronten sammenlignet med Kina og USA. Mangelen på topp-universiteter gjelder Norge i minst like stor grad.

Basert på de mest kjente universitetsrangeringene, QS og Times Higher Education (THE), så er det ingen norske universiteter på topp 100 i verden, og bare ett universitet blant topp 200. Dette er et stykke bak de andre nordiske landene. Sveits, som er et land av noenlunde samme størrelse, ligger langt foran, jf. figuren nedenfor.

### Rangering av universiteter

Antall universiteter etter QS globale rangering



Kilde: QS Topuniversities / NHO

Sveits har universiteter både blant topp ti og topp 50. Norge har ingen universiteter blant topp 100, og færrest blant topp 200 i Norden utenom Island.

Academic Ranking of World Universities (ARWU) er en annen internasjonal rangering. Den vektlegger i større grad forskning, blant annet med vekt på antall nobelprisvinnere og siteringer. Her gjør Norge det bedre, med UiO på 72. plass. Norske universiteter ligger foran de finske, men fortsatt et stykke bak de svenske og danske.

QS og THE rangerer også universiteter etter ulike fagfelt. Norge gjør det bedre på enkelte områder, men er bare på topp ti i QS for landbruk. Særlig Sverige og Sveits har i langt større grad skoler som gjør det sterkt innenfor STEM-fagene enn Norge har.

I OECD-sammenheng har Norge en svært høy ressursinnsats per elev, målt i kjøpekraftsjusterte tall. Men dette gjelder i hovedsak for grunnskole og videregående. For høyere utdanning er Norge høyere enn OECD-gjennomsnittet, men lavere enn mange andre land. Særlig har Storbritannia, Sveits, USA og Luxembourg langt høyere utgifter per student, men også Sverige og Danmark ligger høyere enn Norge.

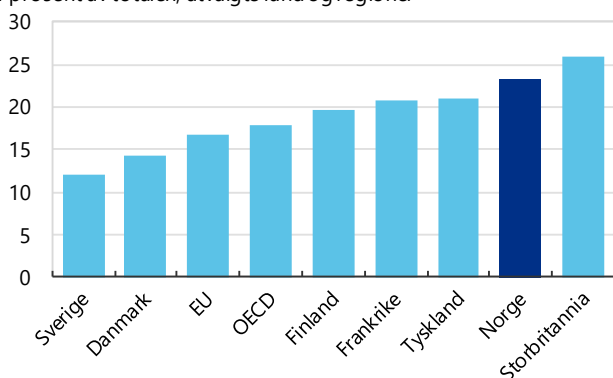
Det ser slik ut som om det er en sammenheng mellom ressursinnsats og universitetsrangeringene. At Norge har lavere ressursbruk per student kan ha sammenheng med at det meste av høyere utdanning i Norge kun er offentlig finansiert. Dette gir potensielt både mindre inntekter og mindre forskjeller mellom utdanningsinstitusjoner. Av OECD-land er det bare Finland som har en høyere andel offentlig finansiering, og i landene som skiller seg ut i ressursbruk per elev er det ofte et stort innslag av betaling fra både individer og næringsliv.

### 3.3.3. Mismatch mellom utdanning og behov

Ifølge ILOSTATS Education Mismatch Indicator, som sammenligner hvordan befolkningens utdanningsnivå og fagfelt samsvarer med hvilket yrke de har, gjør Norge det bra sammenlignet med andre land. Derimot gjør Norge det langt svakere i OECDs Skills for Jobs-undersøkelse, der Norge har en større mismatch enn OECD-gjennomsnittet.<sup>39</sup> Denne undersøkelsen ser ikke spesifikt på utdanning, men på hvilken kunnskap, kompetanse og ferdigheter det er behov for, beregnet ut fra jobbanonser. Eksempelvis har Norge mest underskudd av medisinsk og vitenskapelig ekspertise.<sup>40</sup> Norge har generelt en stor andel overkvalifiserte i arbeidsstyrken, men skiller seg særlig ut med andelen underkvalifiserte, jf. figuren nedenfor.

#### Underkvalifiserte arbeidstakere

I prosent av totalen, utvalgte land og regioner



Kilde: OECD / NHO

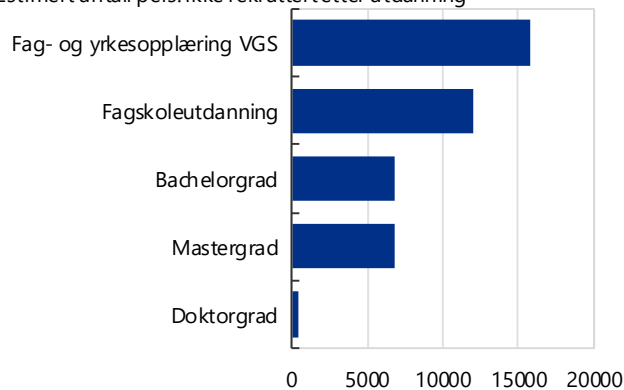
En høy andel underkvalifiserte betyr ikke nødvendigvis at det er behov for mer utdanning, men at utdanningen bør være mer tilpasset arbeidslivets behov. At Norge gjør det bedre i internasjonale sam-

menligninger med tanke på type og lengde av utdanningen enn for nødvendige ferdigheter og kompetanse, kan være en indikasjon på dette.

At en stor andel underkvalifiserte ikke nødvendigvis innebærer at det er mengden utdanning som er problemet, er også tydelig fra tilbakemeldinger fra NHOs medlemsbedrifter. I NHOs Kompetansebarometer er det estimert hvor mange personer NHO-bedriftene samlet ikke har lykkes med å rekruttere i 2023, fordelt på ønsket utdanningsbakgrunn. Resultatene viser at utdanningsbakgrunnen det var størst mangel på var fag- og yrkesopplæring fra videregående skole, altså personer med fagbrev eller tilsvarende. Mangelen på fagskoleutdannede var også langt større enn på personer med bachelor-, master- eller doktorgrader, jf. figuren nedenfor.

#### Rekrutteringsutfordringer NHO-bedrifter

Estimert antall pers. ikke rekruttert etter utdanning



Kilde: NHOs Kompetansebarometer

Samtidig er det store forskjeller mellom ulike næringer. I kunnskaps- og teknologivirksomheter, petroleumsnæringen og i grønne næringer<sup>41</sup> har over 80 prosent av bedriftene behov for å rekruttere folk med mastergrad.<sup>42</sup> I de to førstnevnte oppgir henholdsvis 24 og 40 prosent også behov for flere med doktorgrad.

Det er store variasjoner i hvor ettertraktet ulike typer kompetanse er. Kompetansemangelen er størst innen ingeniør- og tekniske fag, hvor NHO-bedrifter manglet en estimert 9 000 arbeidere i år 2023, jf. figuren nedenfor. Mangelen på IKT-utdannede var også stort, og behovet er ventet å øke med KI-revolusjonen. De fleste bedriftene er likevel mer opptatt av å ha medarbeidere med bedre IKT-

<sup>39</sup> OECD Landanalyse Norge

<sup>40</sup> Se OECD Skills for Jobs 2022.

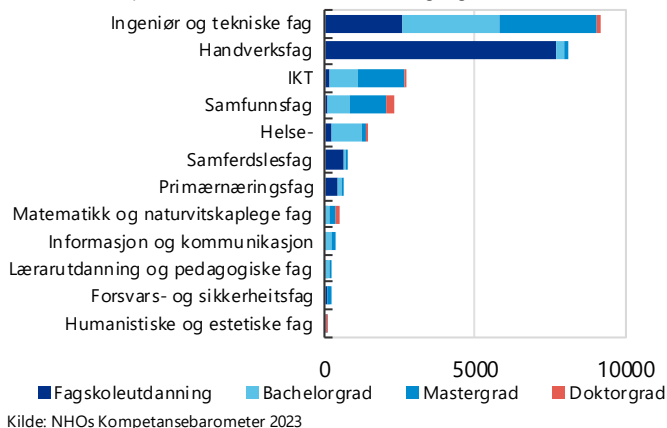
<sup>41</sup> Tilsvarende henholdsvis landsforeningene Abelia, Finans Norge og Offshore Norge

<sup>42</sup> Uvektede tall, så den relative størrelsen på selskapene er ikke hensyntatt

ferdigheter enn at de er IKT-spesialister. Rekrutteringsproblemer for STEM-fagene er særlig tydelige på masternivå. Hele 73 prosent av mangelen på masterutdannede knytter seg til disse fagene.

### Rekrutteringsutfordringer NHO-bedrifter

Estimert antall pers. ikke rekruttert etter utd.nivå og fagområde

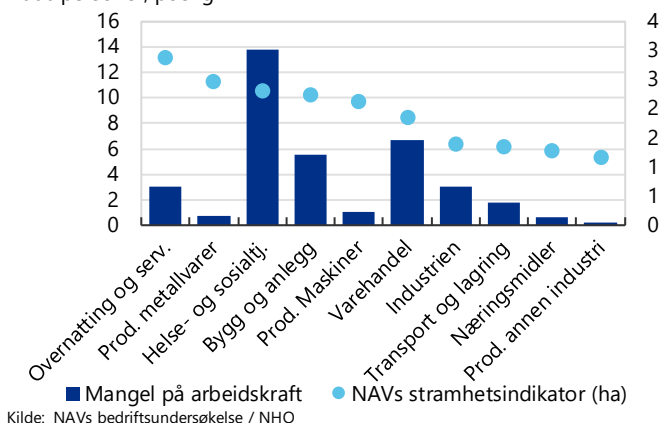


Kompetansebarometeret gir ikke det fulle bildet av kompetansebehov i Norge, ettersom det er basert på NHOs medlemmer. Stat og kommune sysselsetter rundt en tredjedel av arbeidsstyrken, og er ikke representert. Offentlige ansatte har i gjennomsnitt høyere utdanning enn ansatte i NHO-bedriftene.

NAVs bedriftsundersøkelse gir også et innblikk i hvor det er behov for arbeidskraft og kompetanse, selv om de ikke har data på utdanningsnivå. Figuren under viser stramheten i arbeidsmarkedet for ulike næringer, basert på NAVs stramhetsindikator.

### Stramhet og mangler i arbeidsmarkedet

1000 personer; poeng



Ifølge indikatoren er det vanskeligst å skaffe arbeidskraft til overnattings- og servicevirksomhet og til produksjon av metallvarer. Det er også et stramt

arbeidsmarked innenfor helse- og sosialtjenester. Dette er også en vesentlig større sektor, så mangelen på arbeidskraft målt i antall personer er større enn for øvrige områder.

Verken Kompetansebarometeret eller NAVs bedriftsundersøkelser sier noe om behovet på lengre sikt, som er usikkert og langt vanskeligere å anslå. I Kompetansebehovsutvalgets rapport om grønn omstilling konkluderes det med at det særlig vil bli behov for flere ingeniører, IKT-spesialister og fagarbeidere innen teknologi og håndverksfag, som i stor grad er sammenfallende med funnene i kompetansebarometeret.<sup>43</sup>

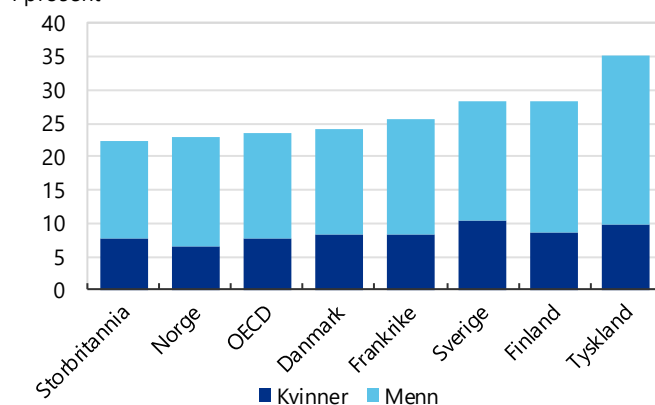
Et annet viktig moment i denne sammenhengen, er at kompetanse er en ressurs som ikke bare tilfredsstiller bedriftenes behov, men også former hvilke bedrifter vi har. Tilbud av arbeidskraft og kompetanse innenfor for ulike områder, kan føre til vekst av bedrifter i det relevante segmentet.

Det betyr igjen ikke at det nødvendigvis er behov for lengre utdanninger. Som omtalt tidligere er det liten sammenheng mellom antall utdanningsår og produktivitet. Imidlertid er det indikasjoner på at utdanningen innen STEM-fag spesifikt gir økt produktivtetsvekst.

På tross av behovet innen STEM-fag, har Norge få studenter innenfor disse fagene, sammenlignet med andre OECD-land, jf. figuren nedenfor. Kvinneandelen i STEM-fagene er også lavere i Norge enn gjennomsnittet i OECD.

### Studenter innenfor STEM-fag

I prosent



<sup>43</sup> Temarapport 1/2023 Utfordringer for grønn omstilling i næringslivet



Det er mulig at en komprimert lønnsstruktur, slik som i Norge, gir mindre insentiver til å velge utdanningsveier som gir størst avkastning for samfunnet.<sup>44</sup> Med små lønnsforskjeller på tvers av sektorer og lønnstakere er kan personlige faginteresser veier tyngre. Vi har imidlertid ikke tilstrekkelig med data til å sammenligne dette mellom land.

Ifølge Kompetansebehovsutvalget avtok andelen førstevalgssøkere til ingeniør- og sivilingeniørfag fra 11,0 prosent i 2012 til 4,5 prosent i 2022. Noe av denne nedgangen kan antagelig knyttes til utvikling i petroleumssektoren. Andelen planlagte studieplasser innen ingeniørstudier har imidlertid holdt seg stabilt. Situasjonen ser annerledes ut for IT-studier, hvor andelen førstevalgssøkere har økt med hele 121 prosent, og studieplassene har økt med 51 prosent. Grunnen til den store økningen i planlagte studieplasser er øremerkede midler fra myndighetene. På tross av den store økningen er det altså økningen i antall førstevalgssøkere enda større, som resulterer i at andelen som får tilbud av studenter som har IT-studier på førstevalg, har sunket og er lavere enn for ingeniørstudier. Merk at dette gjelder hele landet. Hvordan det ser ut på det enkelte studiested og -retning vil variere. Tallene tyder likevel på at dimensjonering av utdanning kan være en begrensende faktor, særlig innenfor IT-fag. Se nærmere omtale i neste kapittel om teknologi og kompetansebehov.

#### *Tidsbruk og gjennomføring*

Utdanning har ikke bare en effekt på produktiviteten, men også på arbeidstilbudet. For det første er utdanning en stor investering for samfunnet, som isolert sett reduserer tilgjengelig arbeidstilbud. En raskere gjennomføring av utdanningsløp vil eksempelvis øke arbeidsdeltakelsen. For det andre er sysselsettingsgraden forskjellig for personer med ulike utdanningsnivåer. Personer med utdanning vil ofte være mer ettertraktet i arbeidslivet, som kan bidra til høyere sysselsettingsgrad.

Kun om lag halvparten av norske studenter gjennomfører bachelorgraden på normert tid, og en av fem studenter gjennomfører aldri.<sup>45</sup> Dette har store kostnader for samfunnet. PM24 beregner at et halvt års raskere gjennomføring av høyere utdanning vil kunne øke arbeidstilbudet med 15 500 årsverk.

En annen måte å øke arbeidstilbudet på, er å redusere antallet som tar høyere utdanning. Norge skiller seg ikke ut med en stor andel som tar akademiske grader, som omtalt tidligere, men det kan være at det i ulik grad er behov for mastergrader for ulike sektorer og stillingstyper. Når befolkningen eldes og det blir større kamp om arbeidskraften fremover, kan en diskusjon om behov og lengde på ulike utdanningstyper være relevant.

Det er en klar sammenheng mellom akademiske grader og lønnsnivå, selv om dette er mindre uttalt i Norge enn i OECD generelt. Det betyr ikke nødvendigvis at det er samfunnsøkonomisk lønnsomt med lengre utdanninger. En av utdanningens funksjoner er å signalisere høy produktivitet til potensielle arbeidsgivere, fordi det er lettere å gjennomføre en vanskelig utdanning om man er høyproduktiv. Det kan derfor være rasjonelt for enkeltpersoner å ta en utdanning som i seg selv ikke øker produktiviteten, men signaliserer at man *er* produktiv. På samme måte vil det være rasjonelt for en arbeidsgiver å velge en person med lang utdanning, ikke fordi den er nødvendig for arbeidsoppgavene som skal utføres, men fordi det er et signal om arbeidssøkerens kapasitet. En investering i utdanning fører altså til at du får en høyere rang blant arbeidssøkere, som igjen flytter andre nedover på stigen. De har derfor tilsvarende insentiver til å øke utdanningsmengden, uavhengig om det fører til høyere produktivitet. Det er denne dynamikken som kan føre til høyere utdanningsnivåer enn optimalt for samfunnet. Markussen m.fl. finner at signaliseringseffektene har blitt viktigere i Norge,<sup>46</sup> og at dette bidrar til mer overutdanning og mindre sosial mobilitet.

I figuren nedenfor er det illustrert hva kortere utdanning eller raskere gjennomføring kan bety for tilgangen på arbeidskraft. Den første stolpen viser effekten av et halvt år raskere gjennomføringstid, hentet fra PM24 som tidligere omtalt. Den andre stolpen er basert på tilsvarende beregning for et scenario der antallet som tar masterutdanninger reduseres med 10 prosent.

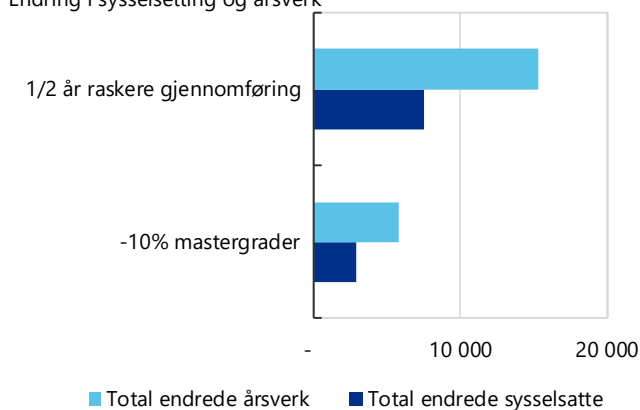
<sup>44</sup> Produktivitetsutvalgets rapport II

<sup>45</sup> Se OECDs landanalyse 2024

<sup>46</sup> S. Markussen, M. Nareklshvili, K. Røed (2024) *Overeducation and economic mobility*, Economics of Education Review, Volume 103

## Økt arbeidstilbud ved færre studenter

Endring i sysselsetting og årsverk



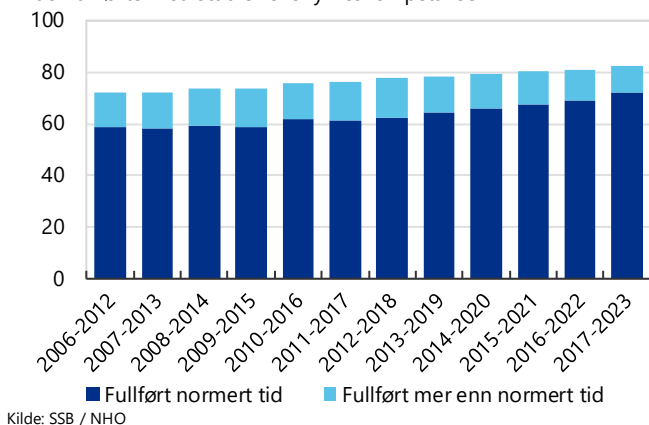
Kilde: SSB / PM24 / NHO

I Danmark har det vært iverksatt tiltak for å redusere tidsbruk og øke arbeidsrelevansen for høyere utdanning. I 2023 inngikk sentrale partier et forlik der man blant annet ble enige om at 10 prosent av masterutdanningene skulle kuttes ned til en lengde på ett år og tre måneder, mens 20 prosent skal gjøres mer arbeidsrelatert og gjennomføres på deltid. Samtidig skal antall studieplasser på bachelornivå reduseres med 8 prosent.

Det er færre som gjennomfører videregående opplæring i Norge enn i andre land. 15 prosent av 25-34-åringene i Norge mangler videregående opplæring, mot 14 prosent for gjennomsnittet i OECD. Det er gjennomføringsgraden på yrkesfag som trekker Norge ned. Mens 81 prosent gjennomfører studieforberedende retning på normert tid, over OECD-gjennomsnittet, fullfører kun 49 prosent av elevene på yrkesfag på normert tid, mot et gjennomsnitt i OECD på 64 prosent.<sup>47</sup>

## Fullføring videregående skole

Andel fullførte med studie- eller yrkeskompetanse



Kilde: SSB / NHO

Andelen som gjennomfører videregående utdanning, er likevel stigende. I perioden 2017-2023 var det totalt 82,2 prosent som gjennomførte og oppnådde studie- eller yrkeskompetanse, en økning fra 72,0 i perioden 2006-2012. Det er også en større andel som gjennomfører på normert tid, jf. figuren over.

Blant 25-34-åringene som mangler videregående skole, er sysselsettingsandelen kun 68 prosent, mot 86 prosent i aldergruppen for øvrig. Det kan være ulike grunner til denne sammenhengen, men det er en indikator på at gjennomføringsgraden i videregående skole kan bidra til å øke arbeidstilbudet. I PM24 anslås at en 10 prosentpoengs økning i gjennomføringsgraden på yrkesfag kan øke arbeidstilbudet med 10 700 årsverk. Det har også en økonomisk gevinst for de berørte.

### 3.3.4. Teknologi og kompetansebehov

Teknologi bidrar til å øke produktiviteten gjennom automatisering, mer effektive arbeidsmetoder og smartere løsninger. Økt produktivitet innebærer at samme mengde kan produseres med mindre arbeidskraft, slik at arbeidskraft kan frigjøres til andre formål. Samtidig skaper dette et paradoks: Mens teknologien på den ene siden frigjør arbeidskraft ved å automatisere oppgaver, skaper den på den andre siden nye behov og dermed økt etterspørsel etter arbeidskraft på andre områder. Teknologi skaper også nye produkter og tjenester. Dette fører til endringer både i hvilke typer jobber som finnes og i nærings sammensetningen generelt. Begge deler har betydning for den samlede etterspørselen etter ulike typer arbeidskraft og arbeidsmarkedets behov for kompetanse.

Ny teknologi er en viktig drivkraft bak produktivtetsvekst over tid. Høyere produktivitet påvirker videre etterspørselen etter arbeidskraft. Ny teknologi kan både medføre økt behov for arbeidskraft eller redusert behov for arbeidskraft. Dersom teknologien bidrar til at arbeidskraften blir mer produktiv, kan det medføre økt etterspørsel etter arbeidskraft siden den blir mer lønnsom å benytte i produksjonen. I andre tilfeller vil teknologi bidra til å erstatte arbeidskraften, slik at behovet reduseres. Selv om teknologien erstatter arbeidskraft der og da, kan etterspørselen etter arbeidskraft likevel øke på sikt, fordi økt produktivitet øker verdiskaping og inntekter,

<sup>47</sup> OECD Education at a Glance 2023. Country Notes Norway

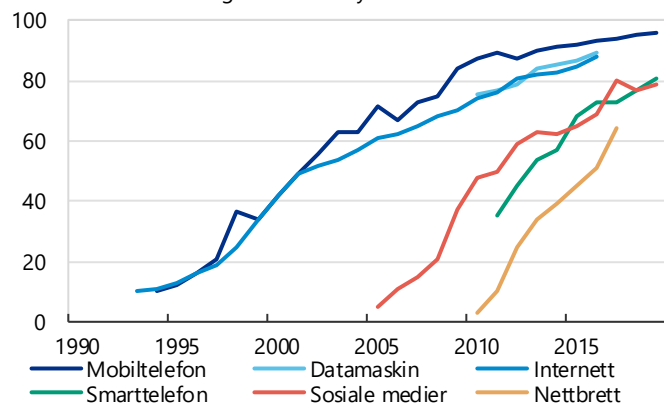
som så gir grunnlag for annen etterspørsel, enten fra den samme virksomheten, eller i andre aktiviteter.

Ny teknologi kan også skape nye næringer og jobber. Produksjonen av forbruksvarer som tidligere ikke fantes krever gjerne en annen type produksjonsteknologi og kompetanse enn i næringene som fantes tidligere. I tillegg kan nye forbruksvarer redusere etterspørselen etter eksisterende varer og tjenester. Eksempelvis har digitale enheter bidratt til å redusere etterspørselen etter nyheter og bøker på papir. Det reduserer i sin tur produksjonen av disse forbruksvarer. Det frigjør arbeidskraft, og kan også medføre at arbeiderne må omstille seg til andre typer jobber. Tilsvarende gjelder for endringer i teknologi som benyttes av bedriftene, slik som maskiner, datamaskiner og annen digital teknologi, ved at også det skaper økt etterspørsel i noen næringer og bransjer, og lavere etterspørsel i andre.

Digitalisering, automatisering og bruk av blant annet kunstig intelligens (KI) har vært viktige bidragsyttere til økt produktivitet. Automatisering gjør at arbeidsoppgaver kan utføres raskere og mer effektivt av maskiner enn det mennesker alene kan gjøre. Digitalisering kan også inngå i automatisering som en del av den maskinelle prosessen, og ved at digitalisering av arbeidsoppgaver gjør at oppgaver kan foregå automatisk på en datamaskin. I tillegg kan digitalisering bidra til produktivitetsvekst eksempelvis ved å forenkle kommunikasjon eller til å gjennomføre planlegging og beregninger som gjør at øvrig arbeid kan foregå smartere og mer effektivt. For en nærmere omtale av produktivitetspotensialet av digitalisering, vises til Økonomisk overblikk 1/2024.

### USA: Teknologiadopsjon

Prosent av husholdningene som benytter.



Kilde: Horace Dediu; Comin and Hobijn (2004) / Our World in Data / NHO

Hvor mye og hvor raskt teknologien bidrar til produktivitet, avhenger blant annet av hvor raskt og i

hvor stort omfang teknologien tas i bruk. Historien viser at det tar tid før teknologiske innovasjoner får fullt gjennomslag, også når den nye teknologien er overlegen den gamle. Det tok eksempelvis mer enn 20 år fra de første mobiltelefonene kom på markedet til alle husholdningene i USA hadde tatt dette i bruk, jf. figur ovenfor.

Det er flere årsaker til at teknologiadopsjon tar tid. For det første er de tidligste versjonene av ny teknologi ofte dyrere eller dårligere enn alternativene de skal erstatte. For det andre vil det for bedriftene ofte være mest lønnsomt å benytte eksisterende teknologi som allerede er blitt investert i, helt til den ikke fungerer lenger eller blir utslitt. For det tredje krever ny teknologi ofte kompetanse som det tar tid å opparbeide seg. For det fjerde kan det være barrierer i markedet som gjør det vanskelig å benytte den eller selge den, for eksempel i form av regulatoriske hindre, at kunder ikke forstår eller ønsker å kjøpe/benytte teknologien enda, at de som utvikler teknologien vil søke å hegne om den, eller såkalt stivhengighet der en av ulike årsaker fortsetter å operere på samme måte som tidligere. Digital teknologi skiller seg imidlertid ut fra mange tidligere innovasjoner, som gjør at denne teknologien kan få raskere utbredelse og muliggjøre desto større produktivtetsgevinster. Digital teknologi og -tjenester kan i stor grad kjøres på eksisterende infrastruktur, og nye innovasjoner kan dermed få raskere gjennomslag enn tidligere teknologiske gjennombrudd. Eksempelvis kunne smarttelefoner, sosiale medier og KI-tjenester som ChatGPT basere seg på internettinfrastruktur som allerede fantes. Disse står i motsetning til utbyggingen av eksempelvis strømnett og internettet selv, som var kostbare og tidkrevende å bygge ut.

Fremover er det fortsatt potensiale for at digitalisering og automatisering kan øke produktiviteten videre, både i offentlig og privat sektor. Digital teknologi øker i ytelse og kapasitet og faller i pris over tid. Nordhaus (2007) fant at fra 1980 til 2007 falt prisen

per enhet datakraft i snitt med 64 prosent årlig.<sup>48</sup> Coyle og Hampton (2023) finner at selv om nedgangen i kostnadene for dataprosessering har avtatt, er fortsatt den gjennomsnittlige årlige kostnadsreduksjon på 1,4 prosent for CPU-er (prosessorer) og 8 prosent for GPU-er (grafikkprosessorer) siden 2015.<sup>49</sup> Det er god grunn til å tro at kostnaden på datakraft vil fortsette å falle også fremover. Stadig lavere priser på datakraft gjør digital teknologi mer lønnsomt å ta i bruk. Det samme gjør ny programvare som muliggjør nye løsninger. Økt bruk av KI vil kunne løfte den gjennomsnittlige årlige produktivtetsveksten i perioden 2023-2040 fra ca. 0,6 prosent til ca. 1,3 prosent, viser en studie gjort av Samfunnsøkonomisk Analyse (SØA, 2023) på oppdrag fra bl.a. NHO<sup>50</sup>. Undersøkelsen viser også at dersom implementering av generativ KI utsettes i fem år, blir verdiskapingsbidraget kraftig redusert. Samtidig kan et nytt digitalt landskap medføre nye utfordringer, knyttet til eksempelvis etikk og monopoldannelse, som isolert sett kan dempe produktivtetsgevinstene. For nærmere drøfting av dette viser vi til ovennevnte Økonomisk overblikk 1/24.

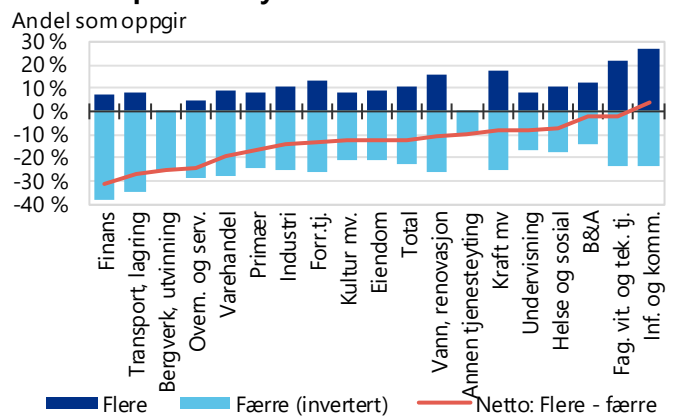
Norge ligger best an på digitalisering av offentlige tjenester blant de 16 landene som inngår i Abeliass omstillingsbarometer<sup>51</sup>, men det er fortsatt rom for videreutvikling. Dette kan gjøre offentlig sektor mer produktiv, og kan forenkle samhandlingen mellom offentlig og privat sektor. Det kan eksempelvis redusere saksbehandlingstider eller næringslivets kostnader til rapportering. Økt deling og tilgjengeliggjøring av data fra offentlig sektor, kan også øke produktiviteten, i tillegg til å skape nye produkter og tjenester. I september sendte Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet NOU 2024: 14 *Med lov skal data deles* på høring. Utvalget foreslår to nye lover; Lov om dataforvaltning og Lov om datadeling. Sistnevnte er en helt ny datadelingslov, og vil gi et rammeverk for å sikre økt deling og tilgjengeliggjøring av data produsert i og av offentlige virksomheter. Datadelingsloven gjennomfører EUs åpne data-direktiv. Et felles EU-regelverk på dette området vil også muliggjøre og/eller forenkle innsamling og

<sup>48</sup> Nordhaus, William D. (2007) *Two Centuries of Productivity Growth in Computing*. The Journal of Economic History, Volume 67, Issue 1, March 2007, pp. 128 - 159  
DOI: <https://doi.org/10.1017/S0022050707000058>

<sup>49</sup> Coyle Diane og Lucy Hampton (2023) *Twenty-first century progress in computing*. Working Paper. Bennett Institute for Public Policy, University of Cambridge, UK

sammenstilling av data på tvers av landegrensene. Det vil kunne muliggjøre utvikling av produkter som tidligere ville vært umulige eller svært kostnadskrevende å utvikle, med tilhørende produktivtetsgevinster.

### KI: Effekt på antall sysselsatte om 5 år



\*Tror du kunstig intelligens vil bety at flere eller færre er sysselsatt i din bedrift fem år fram i tid?  
Kilde: NHOs medlemsundersøkelse, juli 2023

Som omtalt i ØO 1/2024 ventes det at generativ KI helt eller delvis kan erstatte arbeidsoppgaver i mange yrker, gjennom bl.a. å automatisere prosesser som tidligere krevde menneskelige vurderinger. Bick m.fl. (2024) finner at generativ KI har blitt tatt i bruk i USA raskere enn datamaskinen og internett.<sup>52</sup> I PWCs CEO Survey 2024 oppgir 9 prosent av de norske topplederne som ble spurt at KI vil redusere bemanningsbehovet med mer enn 5 prosent, mens 20 oppgir økt behov med mer enn 5 prosent. På kort sikt ventes altså blant disse store selskapene at KI vil gi økt bemanningsbehov. Dels kan dette handle om at systemene som bruker teknologien er under oppbygging. På lengre sikt er det grunn til å tro at nettoeffekten på etterspørselen etter arbeidskraft som følge av KI er negativ. I juli 2023 svarte 11 prosent av respondentene i NHOs medlemsundersøkelse at de ventet at KI ville bety flere sysselsatte i bedriften sin om fem år, mens 23 prosent ventet færre.

Økt tilgang på data, blant annet fra det offentlige, jf. ovenfor, vil være viktig for å utvikle nye modeller av

<sup>50</sup> Samfunnsøkonomisk analyse (2023): *Kunstig intelligens i Norge – nytte, muligheter og barrierer*.

<sup>51</sup> [Abelia Omstillingsbarometeret 2024](#)

<sup>52</sup> Bick, Alexander, Adam Blandin og David J. Deming (2024) *The Rapid Adoption of Generative AI*. NBER Working Paper 32966



kunstig intelligens, hvor databehovene er store. Robotisering og bruk av roboter som ved hjelp av KI i stadig større grad kan operere autonomt, er et annet område med trolig uforløst potensiale.

PM24 understreker at produktivitetsveksten fremover avhenger av hvordan teknologi anvendes i ulike deler av økonomien, og at ytterligere digitalisering, robotisering og bruk av KI kan øke produktivitetsveksten. God og riktig type kompetanse er viktig for at dette potensialet skal kunne manifestere seg. I det følgende vil vi konsentrere oss om konsekvensene for arbeidskraften og kompetansebehovet som følge av teknologisk utvikling, herunder digitalisering og automatisering.

#### *Nye krav til teknologisk kompetanse.*

Teknologiske endringer fører til endringer i krav til arbeidsstyrkens teknologiske kompetanse. For det første kommer det nye verktøy og produksjonsmetoder i eksisterende jobber, som gjør at en må arbeide på nye måter enn tidligere. I tillegg endres nærings sammensetningen over tid, både som følge av teknologiske endringer, men også grunnet andre utviklingstrekk i samfunnet. Det fører til endringer i det samlede kompetansebehovet. For eksempel ga oppbyggingen av petroleumsnæringen i Norge et stort behov for fagarbeidere og teknologer som kunne jobbe i denne næringen. I tillegg fører endret teknologi til at også det økonomiske landskapet endrer seg, blant annet ved at teknologiske verdikjeder skapes og reorienteres, som også stiller nye krav til teknologisk kompetanse. Fremover vil både utvikling av nye grønne næringer og demografiske endringer bidra til nye kompetansebehov.

Til sist påvirker arbeidsstyrkens kompetanse hvilke jobber og næringer som kan skapes. Mangel på nødvendig kompetanse vil kunne begrense hvilke jobber og næringer som kan skapes. Slik sett er det en vekselvirkning mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse.

Isolert sett svekkes humankapitalen over tid, som følge av at kompetanse ikke benyttes og dermed glemmes, eller at arbeidsoppgaver og teknologi endrer seg slik at tidligere kompetanse ikke lenger har samme nytte. Investeringer i kompetanse, dvs. i læring og kunnskap, bygger opp og vedlikeholder kom-

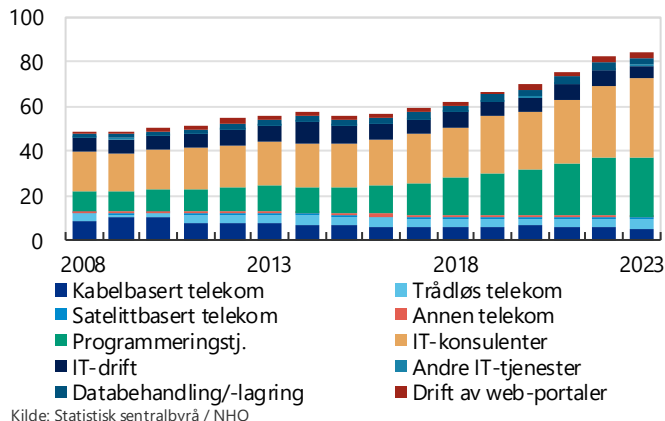
petansen. Samfunnsøkonomisk analyse (2018) argumenterer for at teknologiske endringer knyttet til digitalisering, automatisering og robotisering er en av flere drivkrefter som fører til at humankapitalen svekkes raskere enn før. De argumenterer videre for at det tilsier at en også bør investere mer i humankapital enn tidligere.<sup>53</sup> Det kan tilsi mer opplæring og kursing i bedriftene, men også i utdanningssystemet. Utviklingen innen kunstig intelligens de siste årene skaper også nye verktøy og måter å jobbe på, som ytterligere underbygger dette behovet.

#### *Digital kompetanse*

I takt med at digital teknologi har bredt om seg i praktisk talt alle deler av samfunnet, har digital kompetanse blitt stadig mer viktig, og stadig mer etterspurt. Registerbasert sysselsettingsstatistikk fra SSB viser det i 2023 jobbet om lag 80 000 i IKT-næringer. Antallet har vokst 70 prosent siden 2008. Det er langt høyere enn den generelle veksten i sysselsettingen i den samme perioden, som var 13 prosent.

#### **Sysselsatte innenfor IKT**

Antall i tusen.

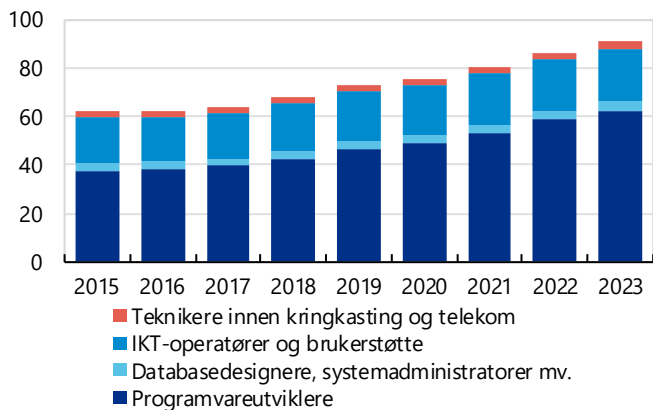


I tillegg til de som er direkte sysselsatte i bedrifter innenfor disse næringene, er det også en del som jobber med IKT i bedrifter i andre næringer. Samlet var det 91 000 sysselsatte i IKT-relaterte yrker i 2023, jf. figur nedenfor.

<sup>53</sup> Samfunnsøkonomisk analyse (2018) *Insentiver for investering i humankapital*, Rapport 30-2018

## Sysselsatte i IKT-yrker

Antall i tusen.



Kilde: Statistisk sentralbyrå / NHO

Digital kompetanse omhandler overordnet kompetanse knyttet til utvikling og bruk av digitale teknologier. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse skiller mellom grunnleggende, spesialisert og yrkestilpasset digital kompetanse.<sup>54</sup> Grunnleggende digital kompetanse defineres som den som trengs for å delta i skole, studier, arbeidslivet og i samfunnet. Spesialisert IKT-kompetanse er kompetansen som trengs for å kunne utvikle og vedlikeholde IKT-løsninger og -systemer, mens yrkestilpasset digital kompetanse er digital kompetanse som er spesifikk for en fagdisiplin eller et yrke. En lignende inndeling blir også brukt av eksempelvis OECD.

Digitale ferdigheter er i læreplanene definert som en grunnleggende ferdighet. Følgelig er skolen en viktig arena for å tilegne seg den grunnleggende digitale kompetansen. Men i likhet med andre grunnleggende ferdigheter, som lesing og skriving, er også digitale ferdigheter noe som benyttes og utvikles gjennom livet, både i høyere utdanning, i arbeidslivet og på hjemmebane. Siden teknologien som brukes endrer seg over tid, blir det å vedlikeholde og videreutvikle grunnleggende digitale ferdigheter også et ansvar som dels hviler på den enkelte.

Spesialisert IKT-kompetanse og yrkesrettet digital kompetanse opparbeides derimot i større grad under utdanning og arbeid, hvor det konkrete innholdet i kompetansen formes av behovet den enkelte har i jobben sin. Om denne typen kunnskap opparbeides på jobb eller i mer eller mindre formalisert

utdanning og kurs, vil bl.a. avhenge av om kompetansen allerede finnes i bedriften og mulighetene for intern kompetanseutveksling. I 2023 oppga 16 prosent av bedriftene<sup>55</sup> at de hadde gitt IKT-opplæring til foretakets IKT-spesialister og 29 prosent at de hadde gitt det til andre ansatte i foretaket, ifølge SSB. I 2018 oppga 34 prosent av husholdningene at de hadde fått kurs eller veiledning i digitale ferdigheter på arbeidsplassen, og 26 prosent hadde fått kurs betalt eller tilbudt av arbeidsplassen. Disse tallene indikerer at læring på- eller i regi av arbeidsplassen er den primære arenaen for å tilegne seg og vedlikeholde digitale ferdigheter for de som allerede er i arbeid.

I tillegg til de ansattes kompetanse, har også ledelsens kompetanse betydning for hvor godt en organisasjon lykkes med å utnytte digital teknologi. Ledelsens digitale kompetanse er viktig både fordi det er den som styrer hvordan organisasjonen jobber med digitalisering, hva slags digitaliseringsprosjekter som skal iverksettes, samt styring av digitaliseringsprosesser. Det er også ledelsen som prioriterer hva slags kompetanse en skal vektlegge i ansettelsesprosesser, og vurderinger av kompetanseheving blant eksisterende ansatte i organisasjonen. I Arbeidslivsbarometeret til YS blir personalledere bl.a. spurt om hvor stor betydning ulike kompetanse legges i nyansettelse. I 2024 svarte 35 prosent at kompetanse på bruk av IKT har stor betydning, mens 46 prosent svarte at det hadde en viss betydning. Når det gjelder hvor stor betydning teknologiforståelse legges i ansettelse svarte 28 prosent at det har stor betydning og 48 prosent en viss betydning. Andelene har variert litt over tid, men viser ikke noen tydelig trend siden 2016.

I Abelias omstillingsbarometer er Norge på 3. plass på digitale ferdigheter i befolkningen blant de 16 landene som inngår i sammenligningen. Målingen er basert på en indikator fra Eurostat som måler hvor stor andel av husholdningene som oppgir at de har over gjennomsnittet digitale ferdigheter. Tall fra DFØs innbyggerundersøkelse viser også at innbyggerne har gode digitale ferdigheter, og at den digitale kompetansen øker (DFØ, 2021).<sup>56</sup>

<sup>54</sup> Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (2021) *Behovet for IKT-kompetanse i Norge. En vurdering av kunnskapsgrunnlaget*

<sup>55</sup> Bedrifter med 5 eller flere ansatte i alle næringer utenom primærnæringer, utvinning og finans.

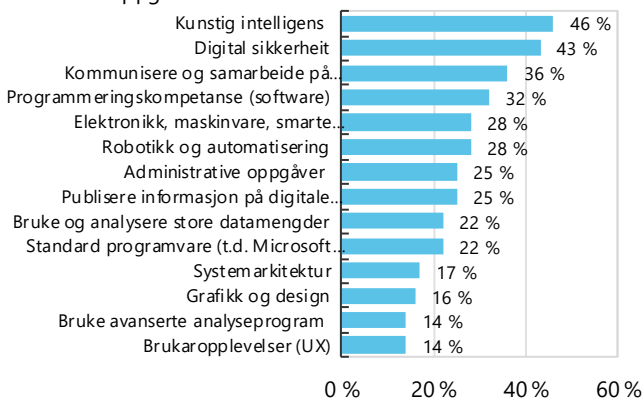
<sup>56</sup> Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (2021) *Temarapport: Digitalt kompetente innbyggere må vente på offentlig sektor*

Samtidig er digital kompetanse blant fagområdene i NHOs kompetansebarometer fra 2023 hvor virksomhetene oppgir størst udekket kompetansebehov. 44 prosent oppgir udekket behov i ingeniør og tekniske fag, 23 prosent i IKT-fag og 12 prosent i informasjon og kommunikasjonsfag. Om en spør mer generelt om behov for IKT-kompetanse, oppgir 36 prosent at de i stor eller noen grad har et udekket behov for dette. Det er først og fremst innenfor den spesialiserte og yrkesrettede digitale kompetansen at bedriftene oppgir udekket behov, og særlig for kunstig intelligens og digital sikkerhet. Andelen er også høy innenfor bl.a. robotikk og automatisering, elektronikk/maskinvare, smarte komponenter og kommunikasjonsteknologi.

Det er også mange som oppgir udekkede behov innenfor mer grunnleggende digitale ferdigheter, som å kommunisere og samarbeide på digitale plattformer, publisering av informasjon på digitale plattformer, administrative oppgaver og bruk av standard programvare (f.eks. Microsoft Office).

### Udekket behov for IKT-kompetanse

Andel som oppgir



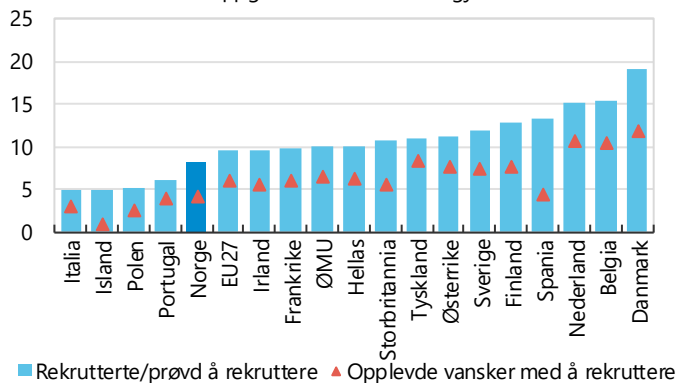
Kilde: Kompetansebarometeret 2023 / NHO

Mangelen på IKT-kompetanse synes ikke å være større i Norge enn i mange andre land. I 2022 oppga 8,1 prosent av bedriftene at de har forsøkt å rekruttere IKT-spesialister, og av disse opplevde 4,1 prosent vansker med å rekruttere. Det er lavere enn i EU27 og i mange andre sammenlignbare land, jf. figur nedenfor. Samtidig illustrerer dette at det er hard kamp om IKT-spesialister, og dessuten at det vil være vanskelig å løse eventuell knapphet her hjemme ved å hente inn denne kompetansen utenfra. Utfordringen forsterkes av at lønnsnivået på

høykompetent arbeidskraft, blant annet innenfor IKT, er lavere i Norge enn i mange sammenlignbare land. Riktig dimensjonering av utdanningssystemet innenfor disse områdene blir dermed desto viktigere for å få god nok tilgang på denne type kompetanse.

### Rekruttering av IKT-spesialister

Andel bedrifter som oppgir\*. 2022 eller siste tilgj.

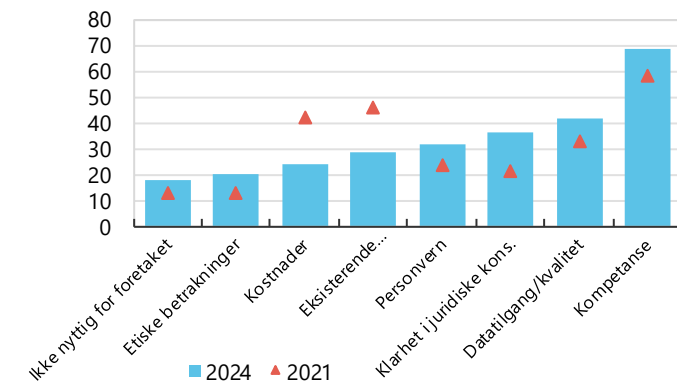


\*Bedrifter med 10 eller flere ansatte. Alle næringer unntatt primærnæringer, utvinning og finans. Kilde: Eurostat / NHO

Kompetanse er avgjørende for at bedriftene skal kunne utnytte ny teknologi best mulig. Blant bedriftene som i dag ikke benytter KI-verktøy for å utvikle egen virksomhet, er det manglende kompetanse som er den største barrieren for dette (Samfunnsøkonomisk analyse, 2023)<sup>57</sup>, og manglende innsikt i tilbudet/markedet av leverandører for KI-verktøy er den nest største barrieren. Det samme bildet tegner seg i SSBs undersøkelse om bruk av IKT i næringslivet, som også viser at andelen som oppgir kompetanse som hinder har økt de siste årene, jf. figur nedenfor.

### Kunstig intelligens: Hindre for bruk

Andel av de som har vurdert men ikke bruker\*



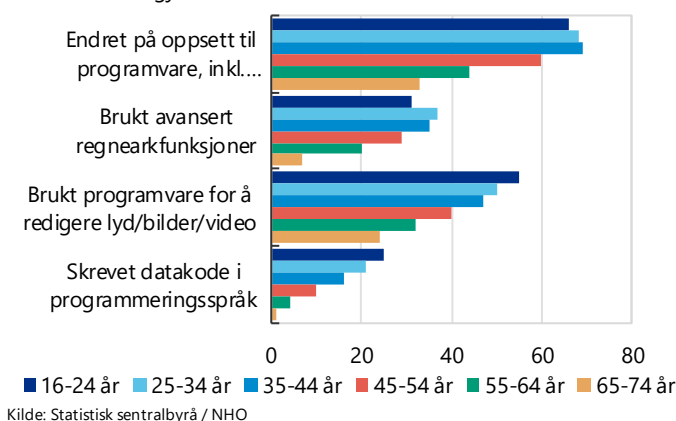
\*Foretak med minst 10 sysselsatte i alle næringer utenom primærnæringer, utvinning og finans. Kilde: Statistisk sentralbyrå / NHO

<sup>57</sup> Samfunnsøkonomisk Analyse (2023) *Kunstig intelligens i Norge – nytte, muligheter og barrierer*. Rapport 35-2023.

En oversikt fra Kompetanse Norge viser at yngre har bedre grunnleggende digitale ferdigheter enn eldre, hvor mer enn tre fjerdedeler av de under 40 år klassifiseres som sterke brukere. I aldersgruppen 50-59 er halvparten sterke brukere, mens de mellom 60 og 69 år er under en fjerdedel sterke brukere.<sup>58</sup> SSBs undersøkelse av husholdningenes bruk av IKT, viser at yngre i større grad enn eldre benytter teknologi til ulike formål, jf. figuren under. Bick m.fl. (2024) som omtalt ovenfor, finner også at yngre arbeidere i større grad benytter KI enn eldre arbeidere. Aldersforskjeller i bruk av teknologi kan trolig tilskrives flere forhold, blant annet læring i skole og utdanning, type jobber blant de som er i jobb, og fritidsinteresser. I den grad yngre er mer kompetente på digital teknologi enn eldre, og hvis denne kompetansen holder seg over tid, betyr det at den digitale kompetansen i befolkningen over tid vil heves.

### Norge: Teknologibruk

Andel som har gjort siste 3 måneder. 2023



Det digitale kompetansebehovet fremover vil avhenge både av hvordan teknologien og nærings sammensetningen utvikler seg. I NHOs medlemsundersøkelse i november 2021 svarte 55 prosent at digitalisering vil føre til behov for å øke generell IKT-kompetanse blant eksisterende ansatte. En mindre andel, hhv. 17 og 14 prosent, forventet behov for å ansette flere med IKT kompetanse og med spisskompetanse innen maskinlæring. Denne undersøkelsen ble gjennomført før de siste verktøyene basert på generativ KI ble lansert, og trolig har dette

<sup>58</sup> Kompetanse Norge (2019) *Grunnleggende digitale ferdigheter i befolkningen*.

<sup>59</sup> Samfunnsøkonomisk analyse (2021) *Norges behov for IKT-kompetanse i dag og framover*. Rapport 1-2021

<sup>60</sup> Samfunnsøkonomisk analyse (2023) *IKT-næringens kompetansebehov*. Rapport 7-2023

<sup>61</sup> Kompetansebehovsutvalget (2023) *Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet*. Temarapport 1/2023.

forsterket det fremtidige kompetansebehovet innenfor IKT.

Samfunnsøkonomisk analyse anslo i 2021 at det i 2030 ville være behov for mer enn 40 000 flere selsatte med IKT-utdanning i 2030, basert på endringer i sysselsettingsutviklingen og nærings sammensetningen.<sup>59</sup> Siden da har sysselsettingen i IKT-næringene økt mer enn det som da ble lagt til grunn. I 2023 vurderte Samfunnsøkonomisk analyse at behovet for IKT-kompetanse vil øke også fremover. Behovene gjenspeiler knappheten som også er skissert ovenfor, og er særlig stort når det gjelder systemutviklingene, IT-sikkerhet og KI og maskinlæring.<sup>60</sup> Samfunnsøkonomisk analyse peker på et økende behov for utviklerkompetanse på både bachelor- og masternivå, som understreker betydningen av et riktig dimensjonert utdanningssystem innenfor disse retningene.

### Annen teknologisk kompetanse

I tillegg til digital kompetanse, har næringslivet også behov for annen teknologisk kompetanse, innenfor naturvitenskapelige, håndverksfag og tekniske fag. I NHOs kompetansebarometer 2023 oppgir 44 prosent av bedriftene som i stor eller noen grad har et udekt kompetansebehov, at de mangler kompetanse innenfor ingeniør og tekniske fag og håndverksfag.

I tillegg til at behovet for digital kompetanse vil endres fremover, er det også drivkrefter som vil påvirke behovet for annen type teknologisk kompetanse. En drivkraft er omstilling fra fossil energi til fornybar energi. Kompetansebehovsutvalget skriver at grønn omstilling fører til at det oppstår jobber i nye næringer, men at omstillingen i hovedsak vil komme innenfor eksisterende næringer. Utvalget viser til gjennomgang av undersøkelser, gjennomført bl.a. hos NHOs medlemmer, som peker på at grønn omstilling særlig fører til økt etterspørsel etter ingeniørkompetanse, IKT-spesialister og fagarbeidere innen teknologi i håndverksfag, i tillegg til undervisere innenfor disse fagområdene.<sup>61</sup> <sup>62</sup> Utvalget peker også på at riktig utdanning og kompetanse er avgjørende for å håndtere den grønne omstillingen. Det

<sup>62</sup> Normann, H. E., Steen, M., Mäkitie, T., Klitkou, A., Børing, P., Solberg, E., Lund, H. B., Wardeberg, M. & Fossum, L. W. (2023). *Kompetanse for grønn omstilling: En gjennomgang av forskningslitteratur og arbeidslivets kompetansebehov knyttet til miljø- og klimautfordringer*. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning NIFU



samme bildet avtegner seg i Oslo Economics (2022), som skriver at oppbygging av grønne verdikjeder og omstilling av eksisterende verdikjeder vil medføre økt behov for arbeidskraft med teknisk kompetanse. Særlig er det behov for tekniske fagarbeidere, fag-skoleutdannede, ingeniører og spisskompetanse innenfor aktuelle teknologier for oppbygging av nye verdikjeder.<sup>63</sup>

Geopolitiske spenninger og økt regionalisering fører til endringer i verdikjeder. Avansert teknologi er en viktig brikke i dette spillet, hvor flere land i økende grad er opptatt av å sikre kontroll over forsyningskjedene for mikrobrikker. Blant annet skal lovpakken The European Chips Act styrke Europas posisjon innenfor design- og produksjon av databrikker. Reorientering av verdikjedene skaper både muligheter og -utfordringer for norske bedrifter, og kan skape økende behov for teknologisk kompetanse innenfor dette feltet fremover. Andre fremvoksende teknologier, blant annet innenfor kvanteteknologi med utvikling av nye materialer, kvantedatamaskiner og sensorer osv., kan også skape økt behov for teknologisk kompetanse generelt, samt spisskompetanse på enkeltteknologier.

**3.3.5. Flexibilitet øker verdien av arbeidskraften**  
Å øke produktiviteten handler om å ta i bruk ny teknologi, men også om mulighetene for å tilpasse arbeidskraften til skiftende produksjonsomstendigheter. Produktivitet kan økes dersom arbeidskraften kan tilpasses til når produksjonen må finne sted.

For å forstå hva som påvirker bedriftenes etterspørsel etter arbeidskraft, må vi se på hvordan de er organisert. For å effektivisere driften er dagens bedrifter er i stor grad spesialiserte. Dette innebærer at hver enkelt bedrift blir mer utsatt for endrede produksjonsvilkår. Hvis all produksjon rent hypotetisk i stedet hadde vært samlet i én bedrift, ville arbeidskraftbehovet vært mer stabilt, ettersom ansatte kunne flyttes til ulike oppgaver etter behov.

NHOs medlemsundersøkelse fra mai i år viser at 28 prosent av medlemsbedriftene hadde opplevd stor eller svært stor variasjon i produksjonen det siste året. Ytterligere 55 prosent (dvs. til sammen 83 prosent) oppga at produksjonene hadde variert litt.

Som årsak til variasjonen oppga bedriftene sesongvingninger (38 prosent), konjunkturedringer (38

prosent), store enkeltbestillinger (9 prosent) og væremessige forhold (11 prosent). For bedrifter som jobber prosjektbasert, kan prosjektenes omfang variere, og 29 prosent oppga dette som årsak til produksjonsendring. Endringer kan også oppstå som følge av en endret konkurransesituasjon eller permanente omstillinger. Bedrifter kan dessuten måtte justere produksjonen som følge av endringer i tilgangen på faktorer som råvarer og innsatsvarer.

Når virksomheter ikke kan produsere for lager, justere produksjonen eller endre prisene og dermed påvirke etterspørselen, vil også bedriftens behov for arbeidskraft endres. Dersom all arbeidskraft var lik, kunne bedriftene i teorien flytte ansatte mellom oppgaver internt (intern fleksibilitet). Men spesialisering har trolig gjort det vanskeligere å omplassere ansatte internt. Samtidig kan spesialisert kunnskap begrense bedriftens mulighet til å rekruttere eksternt arbeidskraft ved midlertidige produksjonstopper eller fravær. Likevel oppga NHO-bedriftene at fast ansatte var hovedregelen, og anslo at 9 av 10 var fast ansatte.

Arbeidsmiljøloven regulerer virksomhetenes fleksibilitet langs to dimensjoner - arbeidstid og tilknytningsform. Arbeidstid handler om mulighetene for å gjennomsnittsberegne arbeidstiden, bruk av alternative rotasjons- og turnusordninger, overtid, heltid, deltid, søn- og helligdagsarbeid og også bruk av stillingskategorier som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene (ledende og særlig uavhengige stillinger), se også avsnitt 3.2.4. om arbeidstid.

Tilknytningsform handler om mulighetene til å knytte til seg antall personer fast, midlertidig, eller ved innleie fra bemanningsforetak eller produksjonsbedrift. Virksomhetene kan også utøve fleksibilitet gjennom å sette ut arbeidsoppgaver, og ved å kjøpe tjenester fra selvstendige oppdragstakere/fri-lansere, konsulenter og andre underleverandører, som for eksempel vakt og renhold mm.

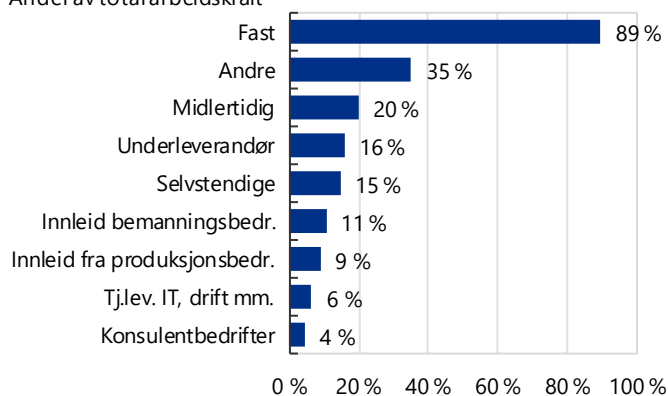
Figuren under illustrerer hvor stor del av bemanningen som utgjør slik fleksibel arbeidskraft.

---

<sup>63</sup> Oslo Economics (2022) *Kompetanse- og kunnskapsbehov for det grønne skiftet*.

## Bemanningsløsninger

Andel av total arbeidskraft



Kilde: NHOs medlemsundersøkelse, juni 2024

I NHOs Økonomisk overblikk 2-2019 viste vi at det var en samvariasjon mellom de to måtene å justere mengden arbeidskraft til produksjonen, ved at virksomhetenes justerte både arbeidstid og tilknytningsform.<sup>64</sup>

### Effekter av god match mellom arbeidskraft og produksjon

I Norge er stillingsvernet for fast ansatte relativt sterkt. Det betyr at man har små muligheter til å regulere variasjoner i det kortsiktige arbeidskraftbehovet ved hjelp av variasjon i antall faste stillinger. I Norge har vi imidlertid et lempeligere stillingsvern enn mange andre land når det kommer til kollektiv oppsigelse grunnet selskapets finansielle situasjon. Det har også vært flere innstramminger i regelverket både for midlertidige stillinger og innleie de siste årene, se avsnitt om regelendringer. Flexibilitet gir bedriftene mulighet til å håndtere produksjonstopper som ellers kunne vært utfordrende.

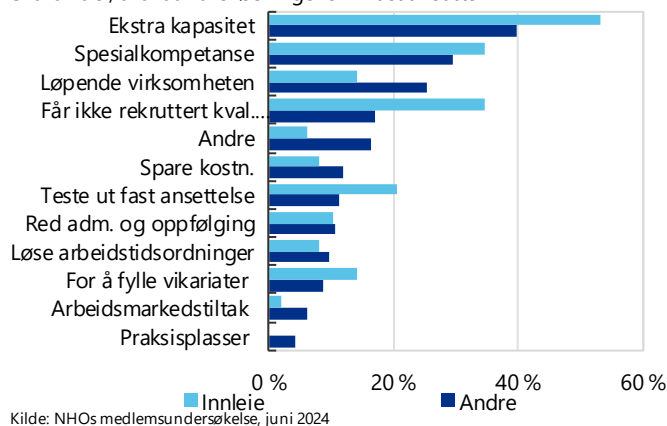
Nesheim (2017) viser til at om lag 60 prosent av virksomhetene i privat sektor svarte at de blant annet benyttet midlertidig ansatte og innleie for å dekke opp for ekstra kapasitet.<sup>65</sup> Det samsvarer med resultatene fra våre medlemsbedrifter, hvor 40 prosent svarte at de benyttet andre bemanningsløsninger enn faste ansatte fordi de har behov for ekstra kapasitet. Den noe lavere svarprosenten blant NHOs medlemsbedrifter kan trolig forklares med at vi var i en lavkonjunktursituasjon sammenlignet med når man stilte de samme spørsmålene i Nesheim.

Andelen som benyttet innleie fra bemanningsbyråer blant NHOs medlemsbedrifter har gått ned med 10

prosentpoeng fra samme tid i fjor. Bruken av andre bemanningsløsninger enn faste, som midlertidige ansatte, selvstendige konsulenter, underleverandører og lignende, har gått noe mindre ned, med om lag 2 til 3 prosent. Lavere bruk av andre bemanningsløsninger enn faste, kan ses i sammenheng med at aktivitetsnivået var lavere. Totalt svarte 20 prosent av virksomhetene at produksjonen var høyere eller mye høyere, mens 40 prosent svarte at den var lavere eller mye lavere. Tilsvarende er også andelen som svarer at de hadde behov for spesialkompetanse (30 prosent) og svarte at de ikke klarte å rekruttere kvalifisert arbeidskraft (17 prosent) som årsak til å benytte annen bemanning enn faste ansatte lavere enn i Nesheim 2017. Det kan også skyldes at aktivitetsnivået er lavere.

## Hvorfor andre bemanningsløsninger

Svarandel, brukt andre løsninger enn faste ansatte



Kilde: NHOs medlemsundersøkelse, juni 2024

Som svarene indikerer, er andre bemanningsløsninger også brukt for å dekke opp for midlertidig fravær fra faste ansatte, som permisjoner eller ferie. Dette behovet oppstår fordi ansatte i Norge har omfattende permisjonsrettigheter, som familiepermisjon, rett til videreutdanning, redusert arbeidstid og en ekstra ferieuke etter fylte 60 år. Bedriftene må også håndtere fravær på grunn av sykdom. 25 prosent av virksomhetene svarte at de brukte andre bemanningsløsninger enn faste ansatte som en fast del av driften, og 9 prosent svarte at de brukte slike løsninger for å fylle vikariater.

### Innleieregelverk

Adgangen til å knytte til seg arbeidskraft gjennom andre ordninger enn faste ansettelser er strammet inn. Den generelle regelen som tillot bedrifter å ansette midlertidig i ett år, ble opphevet 1. juli 2022.

<sup>64</sup> Økonomisk overblikk 2-2019

<sup>65</sup> Nesheim, T. (2017). Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien.

Stortinget vedtok i desember 2022 innstramminger i reglene om innleie fra bemanningsforetak, se boks for nærmere detaljer.

**Boks: Reglene for innleie og ansette midlertidige, gjeldende fra 1. april 2023**

De viktigste endringene er:

- Adgangen til innleie fra bemanningsforetak for arbeid av midlertidig karakter er opphevet. Det vil si at ved midlertidige behov i forbindelse med sesong, arbeidstopp eller prosjekt, kun er tillatt å leie inn fra bemanningsforetak til vikariat, eller etter avtale med tillitsvalgte for bedrifter bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett.
- Det er gitt unntak fra den generelle innstrammingen for innleie av helsepersonell og arbeidstakere med spesialkompetanse som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjeneste i klart avgrenset prosjekt. Inntil videre er innleie til avløsning i jordbruket og til kortvarige arrangementer ikke omfattet av de nye reglene.
- Innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold er forbudt.
- Alle innleide har rett til fast ansettelse i virksomheten som leier inn etter tre år.
- Ny bestemmelse som har til hensikt å tydeliggjøre grensen mellom innleie og entrepriser. Departementet har uttrykt at dette kan innebære at flere oppdragsavtaler enn i dag vil bli regnet som innleie, og ikke som tjenesteleveranse/entreprise.

Grunnet en overgangsperiode fikk reglene i praksis først virke fra 1. juli 2023.

Regjeringens uttalte mål med regelendringene var å oppnå flere faste ansettelser i topartsforhold. I andre og tredje kvartal i år lå andelen fast ansatte i gjennomsnitt 1,3 prosentpoeng høyere enn i samme periode året før. Alle aktører av betydning i norsk arbeidsliv støtter målet om en høy andel fast ansatte, og at dette skal være hovedregelen i arbeidslivet. Det er imidlertid politisk uenighet om det er avgjørende om den faste ansettelsen er hos en leverandør av en tjeneste eller hos mottaker av den. Også i bemanningsforetakene er fast ansettelse hovedregelen.

*Konsekvenser av redusert fleksibilitet*

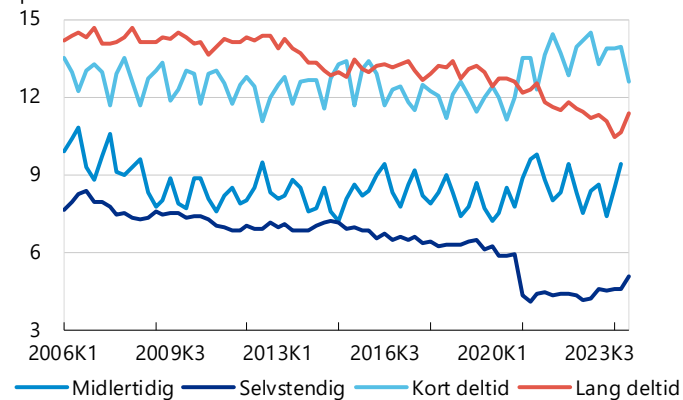
Regelendringene påvirker i utgangspunktet ikke bedriftenes behov for å kunne variere produksjonen og dermed arbeidskraften. Spørsmålet er da om virksomhetene i større grad kan dekke produksjonstopper med f.eks. overtid og adgangen til gjennomsnittsberegning. Mindre fleksibilitet i tilknytningsformer kan aktualisere behov for å se nærmere på reglene som bestemmer fleksibilitet i arbeidstid, selv om de to fleksibilitetsformene bunner i ulike behov. Arbeidstidsbestemmelsene skyldes HMS-hensyn og hensynet til vern av arbeidstakerne. Det virker dermed mer rimelig at virksomhetene i større grad baserer seg på deltidsstillinger for å ha tilstrekkelig med fleksibilitet for å dekke eventuelle produksjonstopper med mertid. De to siste kvartalene er imidlertid omfanget av kort deltid lavere enn på samme tid i fjor, mens omfanget av lang deltid er om lag uendret. På den andre siden virker det lite trolig at virksomhetene som tidligere benyttet innleie, kan basere seg på egne ansatte for å dekke opp for produksjonstopper eller for spesialkompetanse.

Å øke antall fast direkte ansatte i full stilling for å dekke arbeidstopper eller andre midlertidige behov vil raskt kunne innebære en tilsvarende økning i antall nedbemanninger, når de midlertidige behovene er tilbakelagt. Et stramt ansettelsesregelverk kan påvirke svingningene i antall permitteringer og oppsigelser. I tillegg står ansiennitetsprinsippet sterkt i norsk arbeidsliv. Det kan føre til at individer i mindre grad ønsker å bytte arbeidsplass av frykt for å være den som først blir sagt opp, dersom virksomheten får behov for mindre arbeidskraft. Hverken permitteringer eller oppsigelser har endret seg vesentlig fra samme tid i fjor.

Konsekvensene av å stramme inn på virksomhetenes muligheter til å tilpasse arbeidskraft til produksjonen, vil dermed trolig bidra til at virksomhetene knytter til seg arbeidskraft mer temporært på andre måter, som ved å engasjere midlertidige ansatte, selvstendige, arbeidskraft fra andre produksjonsbedrifter eller lignende, se utviklingen i figuren under. Det har vært en økning i både midlertidige og selvstendige fra tredje kvartal i fjor til samme periode i år (9,3 og 10,4 prosent i tredje kvartal).

## Tilknytningsform sysselsatte

I pst. av alle.



Kilde: SSB AKU/NHO

Dersom virksomhetene ikke har disse mulighetene til å tilpasse arbeidskraftbehovet vil lønnsomheten reduseres, og/eller den samlede produksjonen gå ned, slik at det på sikt blir mindre investeringer og færre arbeidsplasser. På kort sikt kan kortvarige prosjekter bli avlyst.

### NHOs vurdering

Hva som er det optimale nivået på fleksibilitet er ikke opplagt. Norsk økonomi har mange stabiliserende mekanismer, og det er et uttalt politisk mål å opprettholde høy og stabil sysselsetting. Høy sysselsetting og lav arbeidsledighet er sentralt for regjeringens økonomiske politikk, noe som understøttes av finans- og pengepolitikken. Faste ansettelse gir bedriftene stabilitet, som legger til rette for kompetansebygging og forutsigbarhet. Dagens regelverk for ansettelse gir muligheter og begrensninger for hvor fleksibelt bedriftene kan tilpasse arbeidskraften. I en oppgangskonjunktur begrenses trolig omfanget av nye faste ansettelse og i nedgangskonjunktur begrenses antall oppsigelse fordi stillingsvernet for faste ansettelse er relativt strengt i Norge.

Likevel er det hensiktsmessig med en viss grad av fleksibilitet slik at virksomhetene kan tilpasse arbeidskraften til produksjonsbehovene. Ansettelse av mer midlertidig karakter, bidrar til å håndtere produksjonstopper. Forutsigbar tilgang til arbeidskraft er viktig, særlig i bedrifter med høyt kompetansenivå. Fleksibilitet i arbeidsmarkedet sikrer at arbeidskraft kan flyttes dit den kaster mest av seg, noe som er avgjørende for høy verdiskaping.

Et helhetlig lovverk sikrer like vilkår på tvers av regioner og konjunkturer, og gir stabilitet i områder

som opplever økonomisk usikkerhet. Inntektssikringssystemet og arbeidsledighetstrygden gir økonomisk trygghet og mobilitet for arbeidstakere, som kan finne en jobb som passer bedre uten økonomisk risiko. Samtidig bidrar koordinert lønnsfastsettelse til økonomisk stabilitet, selv om dette kan hindre enkelte i å komme inn i arbeidsmarkedet.

Teknologiutvikling og digitalisering kan påvirke sysselsettingsstrukturen framover, men konsekvensene for andelen midlertidige ansettelse er usikre. Midlertidige kontrakter er mer utbredt blant unge, kvinner, og deltidsansatte, samt i offentlig sektor og tjenesteyting. Det er viktig at fleksibilitetsbehovet balanseres mot arbeidstakernes trygghet og økonomiske stabilitet.

Med bortfall av mulighetene for innleie har en fleksibilitetsmekanisme forsvunnet fra arbeidsmarkedet. Våre medlemsbedrifter peker på at dette ikke uten videre lar seg erstatte av andre måter å utøve fleksibilitet på. Det er derfor grunn til å tro at det vil kunne svekke produktiviteten.

Å ansette flere fast og direkte er fremhevet som et alternativ til innleie og en viktig årsak til endringene i regelverket. NHO mener at virksomhetenes reelle alternativ til innleie er å øke bruken av midlertidige ansettelse. Dette strider derimot mot grunnønsket i det norske arbeidsliv om både hele og faste stillinger, og setter etter NHOs vurdering arbeidstakerne i en dårligere situasjon enn om de var fast ansatt i et bemanningsforetak og utleid til andre bedrifter for å dekke disse behov av midlertidig karakter.

Hvorvidt en bedrift evner å utøve den arbeidstidsfleksibilitet regelverket gir mulighet til (også som alternativ til innleie), beror også på bedriftens størrelse. Små bedrifter er oftere enn store uten tariffavtale, eller de har en mindre andel ansatte med tariffavtale enn det som trengs (50 prosent) for å kunne gjøre avvikende arbeidstid gjeldende for alle. Mulighetene for fleksibilitet etter arbeidstidsregelverket er dermed ofte større for de store bedriftene enn for de små, selv om også de små har anledning til å inngå avtaler med den enkelte ansatte. Dette bekrefte langt på vei av Prognosesenteret, som i en rapport om effektene av forbudet mot innleie fra bemanningssselskaper i byggenæringen i Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold finner at innleie-



forbudet først og fremst rammer de små bedriftene.<sup>66</sup> Dette indikerer at den mindre fleksibilitet innstramningen i innleiereglene representerer over tid vil kunne påvirke næringsstrukturen i enkelte bransjer i retning færre og større aktører.

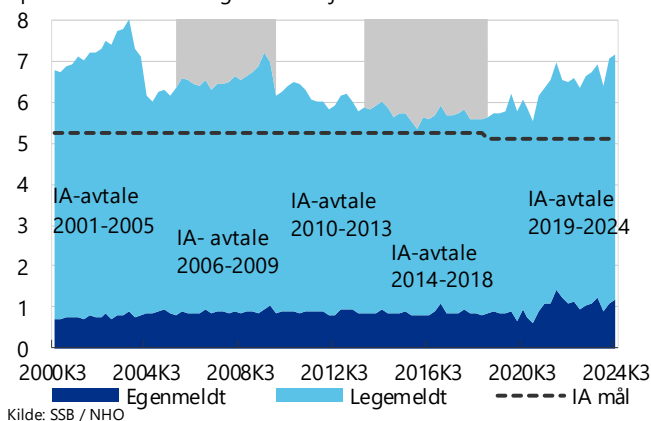
NHO mener at det er for tidlig å slå fast hvilke konsekvenser innleieforbudet fra 2023 har for utviklingen i de ulike tilknytningsformer i arbeidslivet. Intensjonen fra regjeringen er at andelen fast og direkte ansatte skal øke. Det pågår flere følgetredninger knyttet til å belyse de konkrete konsekvensene av endringene, felles for disse er at det tar tid før tallene utredningene skal bygge på er klare.

### 3.3.6. Godt arbeidsmiljø kan gi mer arbeidskraft

Et godt arbeidsmiljø kan øke arbeidskrafttilgangen både gjennom lavere sykefravær og ved at virksomheter kan beholde og tiltrekke seg arbeidskraft. Et godt arbeidsmiljø kan også forebygge sykefravær ved at belastningen på de som er igjen i virksomheten reduseres. Hele 44 prosent av NHO-bedriftene svarer at sykefraværet er en belastning for de andre på jobb. Til tross for at Norge har et godt arbeidsmiljø i en internasjonal sammenheng, er sykefraværet høyt, og har dertil økt de siste årene, se figur.

#### Egen- og legemeldt sykefravær

I prosent av avtaltedagsverk. Ses. just.



Arbeidsmiljøet følger av hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres. Dette omfatter både fysiske, psykiske og sosiale forhold, som påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetenes resultater og produktivitet.<sup>67</sup>

Arbeidsmiljøloven stiller krav til arbeidsgiver om å sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø for

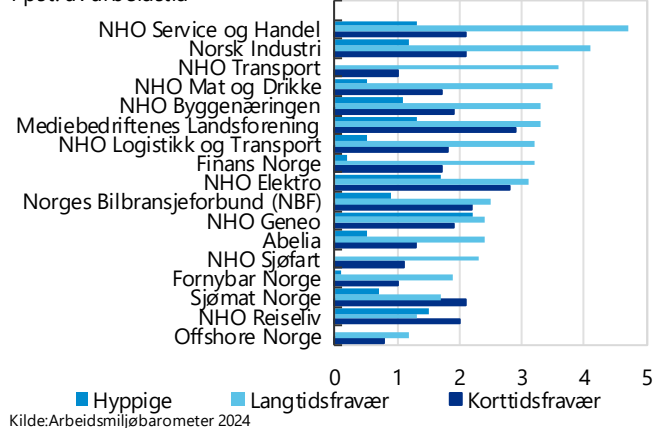
alle ansatte. Dette inkluderer tiltak for å forebygge arbeidsrelatert stress og skader, samt fremme likestilling og inkludering på arbeidsplassen.<sup>68</sup>

En arbeidsplass som setter de ansattes trivsel og faglige utvikling i fokus, vil kunne oppleve lavere turnover. Ansatte som føler seg trygge og trives på jobb er ofte mer motiverte og engasjert i arbeidet, som igjen kan bidra til mer effektiv drift, høyere produktivitet og bedre kvalitet på tjenestene eller produktene virksomheten leverer. I tillegg vil en virksomhet som har et godt arbeidsmiljø kunne fremstå som en attraktiv arbeidsgiver og lettere kunne tiltrekke seg kompetanse. Et godt arbeidsmiljø vil altså kunne være et avgjørende konkurransefortrinn i møte med knappheten på kvalifisert arbeidskraft.

I Økonomisk overblikk 3/2024 skrev vi om sykefraværet. Etter dette har vi stilt våre medlemmer spørsmål om hvordan sykefraværet er, og hvilken type fravær som virksomhetene har. Figuren under viser at virksomhetene har høyere langtidsfravær enn korttidsfravær og hyppig gjentakende fravær, noe som samsvarer godt med registrert sykefraværstatistikk. Så mye som 44 prosent av virksomhetene svarer at dagens sykefravær i ganske stor og stor grad er utfordrende med tanke på bemanningssituasjon, økonomi og daglig drift.

#### Ulike typer sykefravær

I pst. av arbeidstid



Målrettet arbeid med arbeidsmiljøet er følgelig både viktig for de ansatte og en investering i bedriftens økonomiske fremtid. Dette reflekteres i NHOs Arbeidsmiljøbarometer 2024, hvor hele 9 av 10 virk-

<sup>66</sup> [Innleieforbud rammer de små | nemitekn.no](https://nemitekn.no)

<sup>67</sup> STAMI (2024). *Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2024*

<sup>68</sup> [§ 1-1. Lovens formål](#)

somheter oppgir at arbeidsmiljøarbeid er "svært viktig" eller "viktig" både for å sørge for en trygg og motiverende arbeidssituasjon for de ansatte, være en attraktiv arbeidsgiver, redusere sykefravær, og for å oppnå bedre lønnsomhet.

### Arbeidsmiljø er viktig fordi virksomh. vil;

Prosent som svarer.



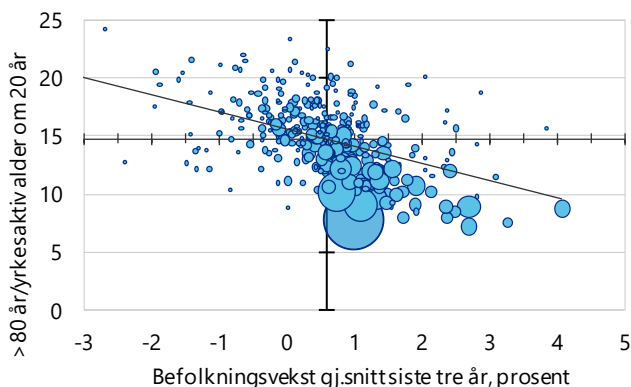
Kilde: Arbeidsmiljøbarometer 2024

### 3.3.7. Regionale perspektiver

Utfordringsbildet som skisseres i perspektivmeldingen er å betrakte som gjennomsnittskonsekvenser for landet som helhet. Oppsummert vil alle deler av landet stå overfor utfordringer i fremtiden, men de regionene som allerede i dag har utfordringer med å dekke opp sitt arbeidskrafts- og kompetansebehov vil få enda større utfordringer med dette i fremtiden.

### Befolkningsvekst og aldring

356 kommuner, 2023. Akser = kommunemedian.\*



Kilde: Kommune-NM 2024 / NHO \*Sirkelens omkrets angir befolkningsstørrelse

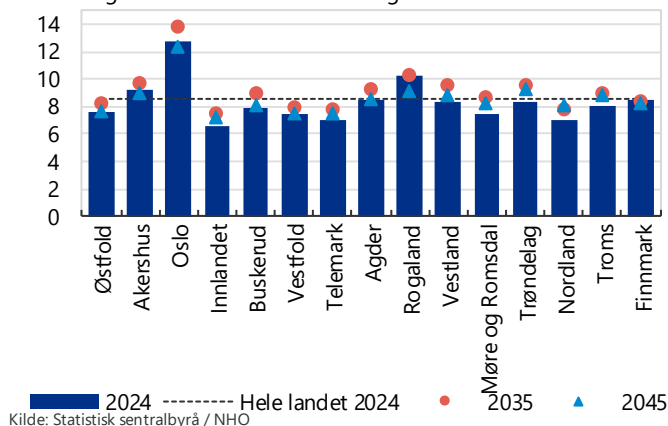
Demografiutviklingen viser at små og mindre sentrale kommuner har netto utflytting, mens større og mer sentrale kommuner har tilflytting. Det er særlig de yngre som flytter på seg. Konsekvensen er at små kommuner blir både mindre og eldre, mens de større kommunene tiltrekker seg arbeidskraft og kompetanse. Brytes ikke denne trenden, vil kampen

om arbeidskraften i distriktene bli enda større enn i dag, og den lokale vekstkraften for næringslivet svekkes. Figuren over viser, for alle norske kommuner, befolkningsveksten de siste tre årene langs den horisontale akse, og andelen eldre i befolkningen relativt til befolkningen i arbeidsfør alder om 20 år. Størrelsen på sirklene følger av folketallet i kommunene.

Perspektivmeldingen fremhever økt omsorgsbehov knyttet til vekst i den eldre delen av befolkningen og stagnasjon i befolkningen i arbeidsfør alder. I 2060 vil det være behov for mer enn 180 000 flere årsverk i eldreomsorgen. Siden aldringen er skjevt fordelt, vil også omsorgsbehovet regionalt variere, og være større i de regionene som har mer aldring enn de kommunene som eldes mindre. I 2045 vil det være i overkant av seks i yrkesaktiv alder per pensjonist (75 år og over), mot 8½ nå. Det er også noe regional variasjon mellom fylkene jf. figuren under.

### Befolkning i arbeidsfør alder pr pensjonist

Befolkning 75+ som andel av befolkning 15-74



Kilde: Statistisk sentralbyrå / NHO

Det vil være regionale forskjeller i mulighetene for å dekke arbeidskraftbehovet. Å sikre både en fortsatt vekstkraftig nasjonaløkonomi og samtidig en helse- og omsorgssektor som kan håndtere eldrebølgen vil derfor forutsette svært ujevn virkemiddelbruk på tvers av regionene.

### Mangel på kompetanse

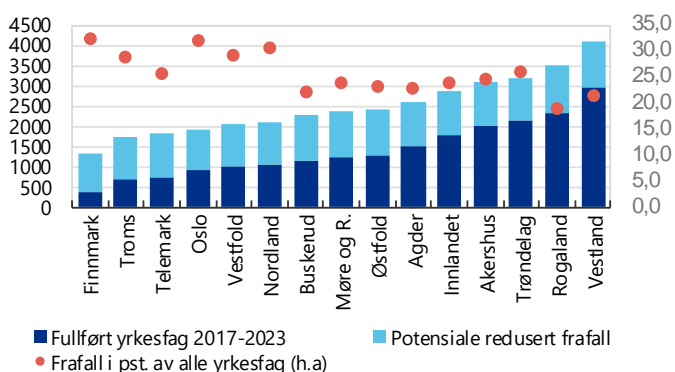
I Kompetansebarometeret for 2023 meldte 62 prosent av NHO-bedriftene at de har et udekket kompetansebehov, hvorav 10 prosent meldte at de har et stort udekket kompetansebehov. På regionalt nivå er det relativt liten variasjon i behovet. Variasjonene følger i langt større grad næring enn region. Med unntak av Arktis (Troms og Finnmark) hvor 72 prosent av bedriftene oppgir kompetansemangel varierer andelen mellom 59 prosent og 67 prosent for de

Øvrige regionene. Blant bedriftene som bekrefter udekket kompetansebehov er det også i Arktis den største andelen svarer at konsekvensene har vært hhv. tap av kunder eller markedsandeler, at utvidelse av virksomheten har blitt utsatt eller skrinlagt og at de har redusert virksomheten.

I perioden 2017-23 var det 6917 elever (hver fjerde) på yrkesfaglig utdanningsprogram på videregående skole som enten sluttet underveis, fortsatt sto i utdanningsprogrammet etter fem til seks år, eller som hadde bestått, men ikke fullført fagprøve/svenneprøve. Fylkesvis varierer andelen fra 19 prosent i Rogaland til 32 prosent i Finnmark. Perspektivmeldingen legger til grunn et potensial for 16 200 flere sysselsatte ved å øke gjennomføringen i yrkesfag. Figuren under illustrerer det regionale potensialet for redusert frafall relativt til regional gjennomføringsgrad blant yrkesfagelevne. Økt fullføring er i perspektivmeldingen isolert sett anslått å bidra med 10 700 årsverk.

### Frafall yrkesfag

Fullførte 2017-2023 og potensiale\*. Andel ikke fullført (h.a)\*\*



\*Potensiale fordelt etter fullføringsandel  
 \*\*Andel av alle elever i yrkesfaglig studieretning som har sluttet underveis, ikke bestått innen 5/6 år og gjennomført VG3 men ikke gått opp til fag-/svenneprøve  
 Kilde: Statistisk sentralbyrå / NHO

### Regional tilgang på arbeidskraft

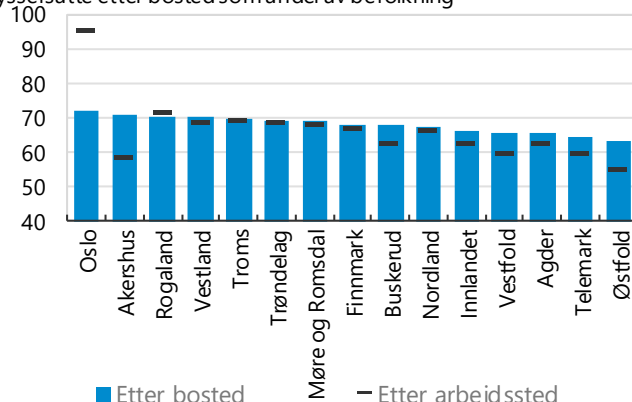
Summen av de sysselsatte og de arbeidsledige i arbeidsfør alder gir uttrykk for den totale tilgangen på arbeidskraft.

Det er noe variasjon i sysselsettingsandelene på tvers av fylkene. Andelen sysselsatte etter bosted er høyest i Oslo der 72 prosent av innbyggerne er i jobb. Lavest er den i Østfold, der 63,6 prosent av innbyggerne er i jobb. Fylkene med lavest sysselsettingsandel foruten Østfold, er Telemark, Agder og Vestfold. Regioner med høy sysselsettingsandel har relativt sett god tilgang på arbeidskraft i dag, men samtidig mindre handlingsrom til å øke arbeidsmarkedsdeltakelsen ytterligere i fremtiden.

En viktig faktor er at regionene må ha tilgang til arbeidskraft. En annen faktor er tilgangen på arbeidsplasser. Hvis vi i stedet for sysselsetting etter bosted tar utgangspunkt i sysselsetting etter arbeidssted øker de regionale forskjellene. Sysselsettingsandelen er fremdeles høyest i Oslo der andelen som jobber i Oslo relativt til befolkningen er 95,6 prosent. Den er også fremdeles lavest i Østfold med 55,3 prosent. Andelen er også relativt lav i Akershus og i Telemark, mens både vestlandsfylkene og Nord Norge har sysselsettingsandeler på mellom 66 prosent og 72 prosent. At sysselsettingsandelene varierer mer skyldes at fylker med stort innslag av innpendling har høy sysselsetting relativt til befolkningen, mens fylker med stor utpendling fremstår med lav sysselsetting. På Vestlandet og i Nord-Norge synes arbeidskraftstrømmene å være mindre påvirket av pendling, og endres ikke i nevneverdig grad av om sysselsettingen måles etter arbeidssted eller bosted.

### Sysselsetting

Sysselsatte etter bosted som andel av befolkning



Kilde: Statistisk sentralbyrå / NHO

Arbeidsstyrken består av de sysselsatte, og de arbeidsledige. Speilbildet er utenforskap, dvs. de som står på utsiden av arbeidsmarkedet, og som heller ikke er i utdanning eller på arbeidsmarkedstiltak. Andelen er høyest i Østfold (29 prosent) og lavest i Oslo (21 prosent). Det regionale nivået på utenforskap samvarierer betydelig med regionens uføreandel, og med andel eldre i befolkningen, men lite med fylkets udekkede kompetansebehov. Altså er tendensen at fylker med relativt stor andel eldre, og fylker med høy uføreandel også har større andel som står på utsiden av arbeidsmarkedet og utdanningsinstitusjonene.

### Sykefravær

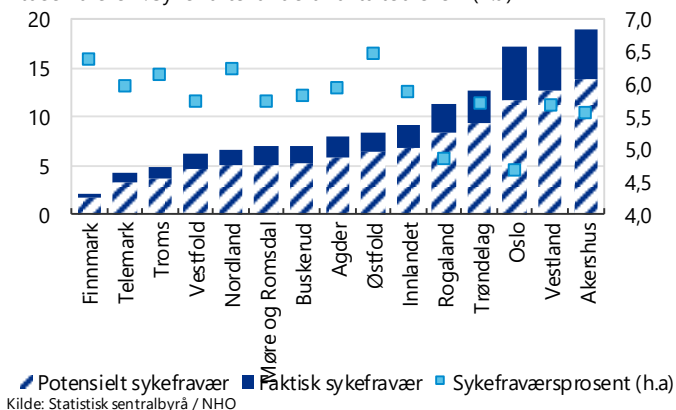
Det legemeldte sykefraværet tok seg opp under pandemien, og har fortsatt å øke i ettertid. I fjor var le-

gemeldt sykefravær 5,6 prosent nasjonalt. På regionalt nivå var sykefraværet høyest i Østfold (6,5 prosent), deretter i Finnmark, Nordland og i Troms. I motsatt ende av skalaen finner vi Oslo (4,7 prosent), deretter Rogaland og Akershus. I figuren under illustreres det regionale potensialet i utførte årsverk hvis Perspektivmeldingens mål om 1,5 prosentpoeng reduksjon i sykefraværet realiseres i hver av fylkene, basert på sykefraværet i 2023.

til grunn at det eksisterer potensiale for å øke sysselsettingen med opp til 169 000 sysselsatte, som gir 109 000 flere årsverk.

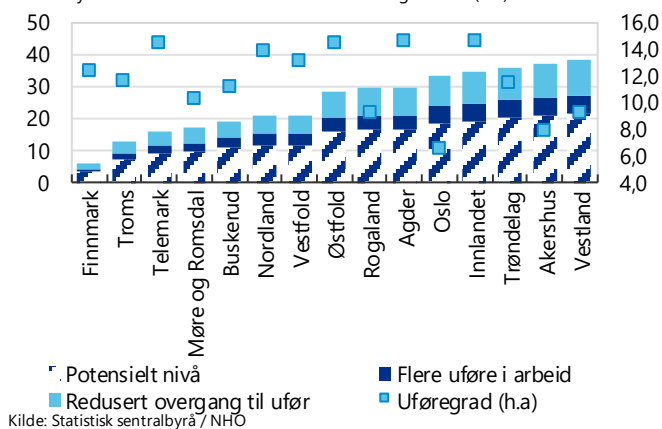
### Sykefravær

I tusen årsverk. Sykefravær andel av avtalte årsverk (h.a)



### Uføregrad

I tusen sysselsatte. Uføre som andel av befolkning 18-66 (h.a)



Sykefravær er ofte starten på veien ut av arbeidslivet. På kommunenivå er det tydelig positiv samvariasjon mellom sykefravær og uføregrad. På fylkesnivå er uføregraden høyest i Innlandet (14,7 prosent av befolkningen i alderen 18-66 år), Agder og i Østfold, mens den er lavest i Oslo (6,5 prosent), Akershus, Vestland og i Rogaland. Figuren over illustrerer potensiell sysselsettingsvekst fordelt regionalt hvis perspektivmeldingens mål om henholdsvis redusert overgang fra arbeid til ufør og at flere uføre kommer tilbake i arbeid. Totalt legger Perspektivmeldingen