

OSLOMET

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

Kompetanse eller arbeidsledighet i pandemiens kjølvann

Rapport fra Arbeidslivsbarometeret 2020

Arild Henrik Steen og Mari Holm Ingelsrud

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

Arbeidsforskningsinstituttet AFIs FoU-resultat 2020:07

**Kompetanse eller arbeidsledighet i pandemiens kjølvann
Rapport fra Arbeidslivsbarometeret 2020**

Forfattere: Arild Henrik Steen og Mari Holm Ingelsrud

Prosjekt: YS Arbeidslivsbarometer
Prosjektleder: Mari Holm Ingelsrud
Oppdragsgiver: YS

© Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet, 2020
© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2020
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i «Lov om opphavsrett til åndsverk», «Lov om rett til fotografi» og «Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet».

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without permission from the author.

Arbeidsforskningsinstituttet
OsloMet – storbyuniversitetet
Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)
OsloMet – Oslo Metropolitan University
P.O.Box 4 St. Olavs plass
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30
E-post: postmottak-afi@oslomet.no
Webadresse: oslomet.no/om/afi

Publikasjonen kan lastes ned fra fagarkivet.oslomet.no
Publications are available for free download from fagarkivet.oslomet.no

Kompetanse eller arbeidsledighet i pandemiens kjølvann

Rapport fra Arbeidslivsbarometeret 2020

Arild Henrik Steen og Mari Holm Ingelsrud

Arbeidsforskningsinstituttet – OsloMet

Forord

Hvert år måler AFI trykket i norsk arbeidsliv på oppdrag fra YS. Årlig presenterer vi en rapport som viser tilstanden målt med faste indikatorer og måleinstrumenter. 2020 er et annerledes år. Koronapandemien endret mye i norsk arbeidsliv. Vi har derfor endret rapporteringen. YS har i år lagd en nettside for barometeret; arbeidslivsbarometeret.no, hvor rapporter, data og informasjon om Arbeidslivsbarometeret er tilgjengelig. Vi har videre delt rapporteringen i tre deler. I første del, «Arbeidslivsbarometerets koronaundersøkelse - Preliminære funn per 6. april 2020», handlet primært om umiddelbare konsekvenser av pandemien for arbeidstakere. Andre del, «Norsk Arbeidsliv 2020 Hele Norge på dagnad – konsekvenser og konstanter», var den ordinære barometerrapporten. I denne tredje delen ser vi nærmere på hvordan arbeidstakerne reagerer på økt usikkerhet i arbeidsmarkedet. Notatet er skrevet i september/oktober 2020, og baserer seg på svarene fra årets barometerundersøkelse. Dette notatet presenterer bivariate analyser – det er ikke en uttømmende analyse av de bakenforliggende årsakene til hvorfor respondentene svarer som de gjør. Dataene kan med fordel analyseres med multivariate teknikker i fremtidige prosjekter, for å få en nærmere forståelse av hvilke faktorer som påvirker arbeidstakernes svar og hvordan sammenhengen er disse imellom.

Takk til Håvard Lismoen, YS for kommentarer til utkast. Katrine Ziesler har ferdigstilt produktet. Notatet er kvalitetssikret av seniorforsker Dag Ellingsen. Feil og mangler er forfatterens ansvar.

Arbeidsforskningsinstituttet, november 2020

Mari Holm Ingelsrud

Arild Henrik Steen

Resymé

Notatet viser potensialet for mobilitet blant arbeidstakerne som er rammet av koronapandemien. Arbeidslivsbarometeret 2020 har undersøkt arbeidstakernes preferanser. 2/3-deler av arbeidstakerne vil handle dersom de blir arbeidsledige. Notatet redegjør for den aktuelle situasjonen i arbeidsmarkedet. Vi viser at mange er motivert for å ta utdanning for å komme ut av arbeidsledighet. Notatet drøfter betydningen av kompetanse og utdanning i innsatsen for å øke mobiliteten i arbeidsmarkedet. Utdanningssektoren må utvikle etterutdanning på arbeidslivets premisser. Tilslutt drøftes fagbevegelsens muligheter til å styrke medlemmenes ansettbarhet.

Innhold

| | |
|--|----|
| Forord | 2 |
| Resymé..... | 2 |
| 1. Arbeidsledighet og mobilitet under korona | 4 |
| Innledning | 4 |
| Arbeidsmarkedet nå..... | 5 |
| 2. Framtiden i arbeidslivet | 9 |
| Bekymret for å miste jobben | 9 |
| De permitterte | 14 |
| Handlingsalternativer ved arbeidsledighet | 16 |
| Hvem er de mobile? | 17 |
| Mer om de som kan tenke seg mer utdanning | 18 |
| Hvem tenker på å avslutte yrkeskarrieren? | 21 |
| Høyest mulig yrkesdeltakelse - felles mål? | 22 |
| 3. Kompetanse og mobilitet..... | 24 |
| Kompetanse og utdanning som motkonjunkturpolitikk | 24 |
| Kompetanse som fagforeningsstrategi | 26 |
| Relevans for hva? | 27 |
| Mobilitet og realkompetanse i koronautsatte bransjer | 28 |
| Tiltak og strategier | 29 |
| Figuroversikt | 30 |

1. Arbeidsledighet og mobilitet under korona

Innledning

Koronapandemien med påfølgende smitteverntiltak medførte brå endringer i norsk arbeidsliv. Over natten ble arbeidstakere permittert, mange ble pålagt å jobbe hjemmefra og folk ble oppfordret til å gå i karantene ved tegn til sykdom. I dette notatet skal vi se nærmere på de som fremdeles er i jobb, men som har blitt mer usikre på sin tilknytning til arbeidslivet, og deres tanker om hva de ville gjøre dersom de ble arbeidsledige.

Vi vil i del 1 begrunne notatets tematikk. Vi redegjør for situasjonen i arbeidsmarkedet nå, med særlig fokus på mobiliteten. I neste del, «Framtiden i arbeidslivet», ser vi nærmere på hvordan ulike arbeidstakere har svart i Arbeidslivsbarometeret på spørsmål om deres trygghet i arbeidsmarkedet og tanker om fremtiden hvis de blir arbeidsledige. I siste del av notatet drøfter vi kompetanse og mobilitet som virkemiddel i håndteringen av ledighet – også med et blikk på fagbevegelsens rolle.

I tidligere rapporter fra Arbeidslivsbarometeret har vi viet mye oppmerksomhet til tilknytningen den enkelte har til arbeidslivet. Vi har vist at arbeidstakere med en del sosioøkonomiske kjennetegn, helseproblemer og usikre ansettelsesforhold har større sannsynlighet for å falle ut av arbeidslivet¹. Slike funn er ofte basert på analyser av administrative registre. Selv om den statistiske sannsynligheten for å falle ut er større i en gruppe sammenlignet med en annen, er trolig den individuelle variasjonen innen gruppen mye større. Det er interessant å vite hva arbeidstakere selv mener om den situasjonen de er i, og hvilken fremtid de ser for seg. Forskning om arbeidslivstilknytning bør derfor også studere arbeidstakernes egne synspunkter.

Hva den enkelte tenker påvirkes av egne erfaringer og andres forventninger. Fordelen med Arbeidslivsbarometeret er at vi kan supplere kunnskapen fra registeranalyser med arbeidstakernes egne vurderinger. Vi har i alle år spurt arbeidstakerne om sannsynligheten for at de om 5 år er ute av arbeidslivet av ulike grunner. Ingen vet hva fremtiden bringer, men svarene gir likevel en indikasjon på hvor sikker eller trygg den enkelte er på sin posisjon i arbeidsmarkedet. Hvis vi tror at det er en sammenheng mellom individers tanker, ønsker og handlinger, kan ansattes forestillinger om fremtiden også gi en indikasjon på sannsynligheten for at de tar grep nå som knytter dem tettere til arbeidsmarkedet, eller motsatt, løsner deres arbeidsmarkedstilknytning. Siden Arbeidslivsbarometeret har stilt dette spørsmålet på samme måte i 12 år, gir endring og stabilitet i svarene en god indikasjon på styrken i tilknytningen til arbeidsmarkedet for den yrkesaktive befolkningen.

Problemstillingen for dette notatet er:

Hvordan opplever arbeidstakerne usikkerheten om fremtiden i arbeidslivet? Hvem er mobile? Hvilke handlingsalternativer er mest aktuelle dersom man blir arbeidsledig? Hvem ser det som aktuelt å akseptere en dårligere betalt jobb eller bytte bosted? Hvordan kan etterutdanning brukes for å redusere arbeidsledighet?

Med grunnlag i Arbeidslivsbarometeret kan vi besvare og belyse disse spørsmålene. Bak spørsmålene ligger det en uro for om eller i hvilken grad pandemien kan påvirke deltakelsen i arbeidslivet på noe lengre sikt. Det er en velkjent innsikt at arbeidsledighet lettere går opp enn ned. Vi er opptatt av i hvilken grad de som allerede har en svak tilknytning til arbeidslivet, er blitt spesielt hardt rammet av permitteringer og om det vil

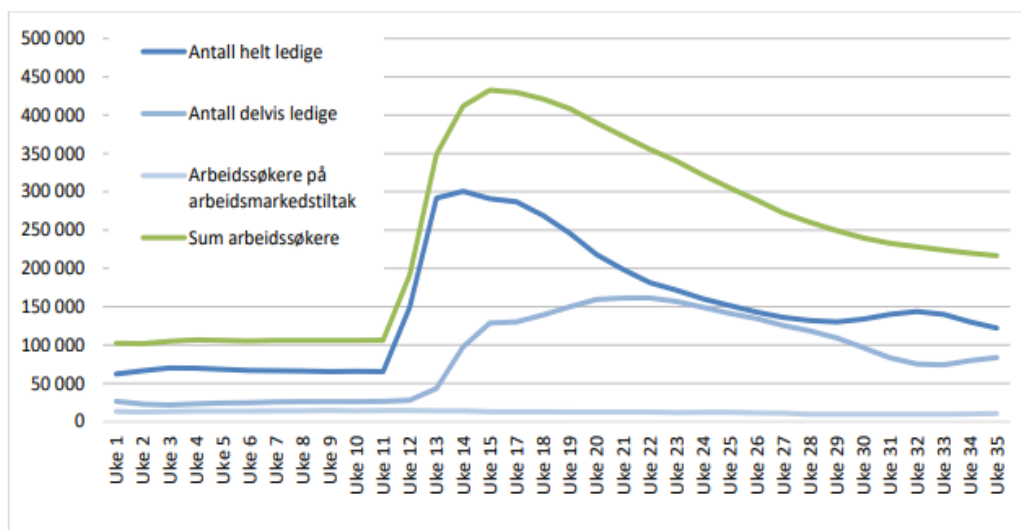
¹ Arbeidslivsbarometeret 2018. Norsk arbeidsliv 2018 Innenfor eller utenfor arbeidslivet – et spørsmål om grader A H. Steen D Ellingsen M Nygaard https://ys.no/wp-content/uploads/2016/11/Arbeidslivsbarometerrapport_2018_LOWRES.pdf

påvirke omstillingsevne og mobilitet. Til slutt i notatet drøfter vi aktuelle strategier knyttet til utdanning og kompetanse.

Arbeidsmarkedet nå

Før vi ser nærmere på hvilke handlingsalternativer de utrygge ser for seg, presenteres data og betraktninger som er nyttige for å forstå den aktuelle tilstanden i det norske arbeidsmarkedet.

Norsk økonomi er i en krise på grunn av tiltakene som er iverksatt for å stoppe koronapandemien. Vi kjenner i dag verken tidshorisont, skadeomfang eller virkninger for nasjonal og internasjonal etterspørsel etter de varer og tjenester vi produserer. Arbeidsledigheten økte eksplisivt i mars 2020, som følge av tiltakene for å begrense smittespredningen i samfunnet.



Figur 1 Arbeidsledighet juli 2020 fra NAV: Antall registrert helt ledige, delvis ledige og arbeidssøkere på tiltak pr. Uke. Uke 1 – 35 2020 (unntatt uke 16, pga. Påske) Kilde: NAV «Arbeidsmarkedet nå – august 2020» s. 1.

Arbeidsledigheten økte i et omfang og med en hurtighet som vi aldri har opplevd tidligere. Permitterte arbeidstakere utgjorde brorparten av de nye ledige. Som vi ser var det 100 000 arbeidsledige før pandemien slo inn. Deres muligheter for å komme i jobb nå er ytterligere forverret ettersom konkurransen om jobbene har blitt hardere².

Figuren viser en rask nedgang i ledigheten. Vi ser imidlertid at nedgangen flater ut. Forbedringstakten avtar.

Spørsmålet er om arbeidsmarkedet vil komme tilbake til tilstanden før pandemien tok oss. En analyse av arbeidsmarkedet i USA³ forsøker å estimere forholdet mellom tap av jobber og nye jobber forårsaket av pandemien. Det amerikanske arbeidsmarkedet er veldig ulikt det norske, men de mekanismene som virker når deler av den økonomiske aktiviteten stopper brått, kan være lignende. Forskerne finner at man får 3 nye jobber for hver 10. jobb som forsvinner. De estimerer at 42 prosent av dagens tap av jobber vil bli permanente – disse jobbene kommer ikke tilbake selv om pandemien kommer under kontroll. Jobbtapet forårsakes av tre faktorer;

² Analyser fra Frisch-senteret viser at sannsynligheten å være sysselsatt etter 4 måneder for de ledige i februar 2019 var større enn tilsvarende sysselsettingssannsynlighet for de som var ledige umiddelbart før pandemien slo inn.
https://www.frisch.uio.no/omoss/Nyheter/pdf/2020/2020_10_21_raaum_m_fler_hvem_er_ikke_tilba_ke_paa_jobb.pdf

³ Barrero, Bloom, Davies, 2020: COVID-19 is also a reallocation shock. NBER Working paper 27137.

- (1) endringer i etterspørselen,
- (2) virksomheter som drev økonomisk på marginen før pandemien tåler ikke sjokket i økonomien og
- (3) en reallokering av jobber utløst av smittespredning.

Endringer i etterspørsel (1) er mest iøynefallende. Etterspørselen etter arbeidsintensive tjenester som transport, reiseliv og kultur har blitt kraftig redusert og det kan tenkes å vedvare. Cruisetrafikken kommer neppe tilbake igjen i samme omfang. Konferansemarkedet som holder store deler av hotellnæringen i drift, kommer neppe tilbake i samme volum. Varehandel over nett har derimot fått en ekstra vekst på grunn av pandemien. Slike endringer vil påvirke etterspørselen etter arbeidskraft. I en slik brå omveltning i etterspørselen er det en fordel at arbeidskraft flytter på seg, fra bransjer i nedgang til bransjer i vekst. Ansatte i hotellnæringen må finne nye jobber i vekstbransjer. Noen bransjer vil miste kompetanse, mens bransjer i vekst vil oppleve å få personer med ny kompetanse og andre erfaringer, noe som i mange tilfeller vil være positivt. AFI har gjort intervjuer i virksomheter som nylig har fått nye arbeidstakere fra luftfart. Virksomhetene legger vekt på at disse arbeidstakere hadde med seg en kompetanse, sikkerhetsforståelse og arbeidskultur som var svært verdifull. Selv om mobilitet på arbeidsmarkedsnivå er et gode, kan årsakene til endringene oppleves som belastende for den enkelte.

Når det gjelder virksomheter som drev på marginen (2), er det grunn til å anta at deres nedleggelse vil være til fordel for konkurrenter i markedet og at disse til en viss grad kan absorbere den ledige arbeidskraften.

Faktor (3), reallokering utløst av smittespredning, henviser til jobber som blir borte fordi smittespredning vanskeliggjør utførelsen av jobbene. Eksempler kan være personlige tjenester som frisør, massasje, trening. Disse tjenestene har blitt tillatt igjen, dog med betydelige smittevernrestriksjoner, noe som reduserer produktiviteten i tjenestene. Arbeidskraftsbehovet kan tenkes å komme tilbake til normalen igjen. Noen jobber er kommet til. Det gjelder eksempelvis ansatte i varehandel og næringsmiddelindustri. Disse er trolig temporære og vil forsvinne når grensepasseringer mot Sverige kan skje uten karantene.

Regjeringen forventer at arbeidsledigheten øker fra 2,2% i 2019 til 5,9% i 2020.⁴

NAV har lagd scenarier for utviklingen i arbeidsmarkedet i 2020 og 2021⁵. Scenarioene baserer seg på ulike antakelser om smitteverntiltak, virkningene av finans- og pengepolitikken, husholdningenes tilpasninger og utviklingen i internasjonal økonomi. Scenarioene viser hvor store effekter som endringer i overnevnte antakelser har på arbeidsmarkedet. Det kan gå riktig ille; et pessimistisk scenario har en registrert ledighet omtrent på dagens nivå (6 prosent), mens det optimistiske scenariet skisserer en normaltilstand med en ledighet på 3 prosent. Hovedscenarioet (4 prosent ledighet i 2021, som også er det regjeringen legger til grunn i forslaget til statsbudsjett for 2021) antar at smittetoppen ble nådd i juni og at smitteraten i høst vil være under kontroll, riktignok med lokale smitteutbrudd. Per oktober er smittesituasjonen i Norge økende, men under kontroll. Smittesituasjonen i Europa er ikke under kontroll og svært bekymringsfull. Scenarioet kan være for optimistisk.

Økningen i ledighetstillene i 2. kvartal 2020 skyldes altså fall i etterspørselen innenlands og fra utlandet. Etter hvert vil trolig etterspørselen hente seg mer eller mindre inn igjen, forutsatt at forbrukernes inntekter opprettholdes. Bak formuleringen «mer eller mindre» skjuler det seg en stor usikkerhet. I hvilken grad vil koronapandemien medføre varige

⁴ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nokkeltall-i-revidert-nasjonalbudsjettet-2020/id2701786/>

⁵ Gjerde, Engel Jensen og Sørbø 2020. NAV Arbeid og velferd 2/2020 «Den store nedstengningen»

endringer? Vil strukturen i etterspørselsendringene bestå? Vil omlegginger av produksjonen bestå?

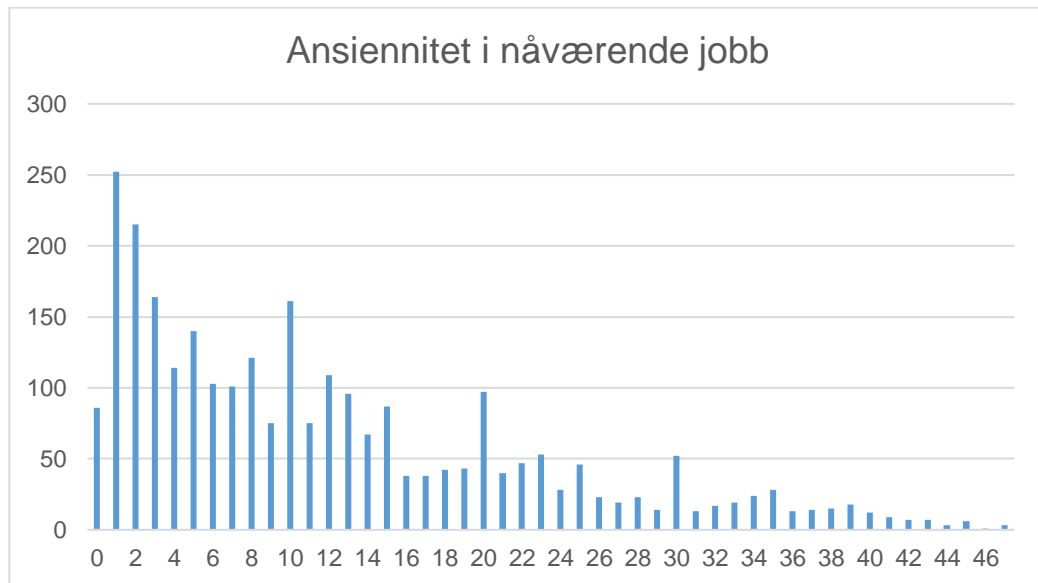
Norges Banks «Regionalt nettverk rapport» er en viktig konjunkturindikator i Norge. Rapport 3/2020⁶ viser at produksjonen har tatt seg noe opp gjennom sommeren, men forventningene framover neste halvår er lave. Boligmarkedet, offentlige investeringer og høyt varekonsum bidrar til aktivitetsvekst, mens lave investeringer i privat sektor, lav etterspørsel fra utlandet og lav aktivitet og priser i oljesektoren bremser aktiviteten. Bedriftene uttrykker uvanlig stor usikkerhet. Bedriftene planlegger å redusere investeringer betydelig. Dette gjelder særlig tjenesteytende næringer.

I tillegg øker forbrukerne sparingen. Regjeringen forventer at spareraten dobles på grunn av pandemien fra 8 til 15 prosent⁷. Noe av den økte sparingen kan finansieres gjennom lavere import (f. eks. utenlandsreiser). Vi ser at forbrukerne etterspør andre varer og tjenester så lenge smittevernsrestriksjonene opprettholdes. Folk reiser mindre, går mindre på kino og konserter. De er mer hjemme, pusser opp og er mer ute i naturen. Og de handler mer på nett. Dermed øker behovet for arbeidskraft i sektorer som salg av byggevarer og sport-/fritidsutstyr, mens det reduseres i kultur og reiseliv. Etterspørselen endres fra arbeidsintensive tjenester til varer med til dels stor importandel. Strukturen i økonomien endres og det oppstår arbeidsledighet som kalles strukturledighet. Ettersom deler av arbeidsmigrasjonen har stoppet opp, øker behovet for innenlands arbeidskraft i noen sektorer. Arbeidskraften må flytte på seg og denne flyttingen av arbeidskraft tar tid – og den ledigheten som da oppstår kalles gjerne friksjonsledighet. Myndigheter kan redusere struktur- og friksjonsledigheten ved å gjøre det lettere å bytte jobb, f.eks. ved å understøtte geografisk mobilitet og bidra til å tilføre ny kompetanse til arbeidstakere som blir overflødige i en bransje.

Hvordan er det så med mobiliteten? Mobilitet kan måles på flere måter. ISF har gjort en analyse av mobiliteten i det norske arbeidsmarkedet (Østbakken m.fl. 2017). Analysene viser at yrkesmobiliteten i Norge er på 8-9 prosent som andel av arbeidskraften. Det betyr at 8-9 prosent skifter yrke hvert år. I Arbeidslivsbarometeret har vi beregnet en gjennomsnittlig ansiennitet i nåværende jobb til 12 år, ut fra spørsmålet «hvor lenge har du vært i nåværende jobb?». En gjennomsnittlig ansiennitet på 12 innebærer at hver arbeidstaker har tre ulike jobber i løpet av et yrkesliv. Figur 2 viser at bak gjennomsnittet skjuler det seg en overvekt av arbeidstakere som har vært kort tid i nåværende jobb. Medianen (som deler utvalget i to like deler) ligger på 9 år. Halvparten av utvalget har altså vært i nåværende jobb i 9 år eller mindre.

⁶ «Regionalt nettverk» er en kvalitativ undersøkelse med ledere i 300 bedrifter som gjøres fire ganger i året. Se: https://static.norges-bank.no/contentassets/affc4282517a495c89c48227d7274b6d/regnet_nasjonalt-rapport-2020-3.pdf?v=09/14/2020215818&ft=.pdf

⁷ https://www.regjeringen.no/no/no/dokumenter/meld.-st.-2-20192020/id2702126/?q=spareraten&ch=1#match_0



Figur 2 Arbeidstakere fordelt etter antall år i nåværende jobb. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903)

Om mobiliteten er høy eller lav, og hva som er en optimal mobilitet er vanskelig å svare på. Ved store endringer i etterspørselen etter arbeidskraft, vil det være ønskelig med en tilsvarende økning i mobiliteten. Mobiliteten varierer mellom kjønn, aldersgrupper, yrker og sektorer. Man skiller også mellom horisontal og vertikal mobilitet – altså mobilitet mellom jobber med samme status og mobilitet opp og ned i status. Siden vi nå har en høy andel arbeidsledige og permitterte, er det isolert sett grunn til å ønske at mobiliteten øker. En økt mobilitet forutsetter imidlertid at det finnes ledige jobber. Utviklingen i koronaperioden viser så langt mer enn en halvering i antall ledige stillinger fra februar til juli (fra 40.000 til 20.000)⁸. Koronapandemien øker også den generelle usikkerheten i økonomien. Det kan i seg selv redusere arbeidstakeres vilje til å bytte jobb. Et jobbytte vil i de fleste tilfeller representere en økt risiko. I Norge har relativt generøse arbeidsledighetstrygder også vært begrunnet med at de bidrar til mobilitet i arbeidsmarkedet. Det bør ikke være knyttet for stor risiko til å bytte jobb.

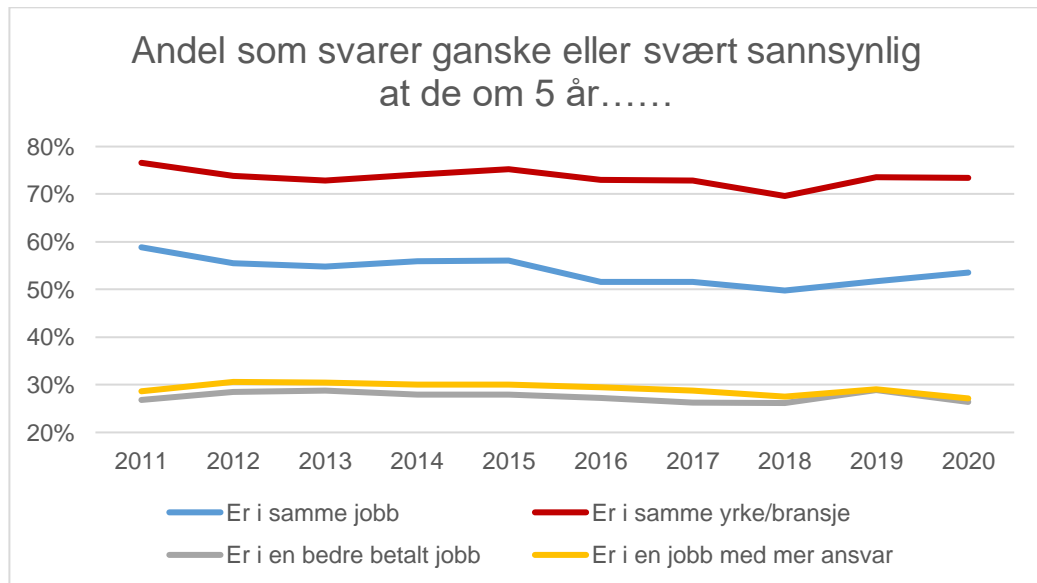
I diskusjonen om forlengelse av tidsperioden for permitteringsordningen var det en avveining mellom potensielle innelåsingeffekter (altså mobilitetshindringer) kontra verdien av å beholde arbeidstilknytningen for den permitterte. Regjeringen og arbeidslivets organisasjoner tiller det siste størst vekt.

Vi skal nå se nærmere på hvordan de mest berørte av koronakrisen svarer om egen fremtid og hvilke valg de vil gjøre.

⁸<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/ledige-stillinger>

2. Framtiden i arbeidslivet

I Arbeidslivsbarometeret har vi spurt arbeidstakerne om hvordan de vurderer sin egen framtid i arbeidslivet. Vi har spurt om hvor sannsynlig det er at de om fem år er i samme jobb, om de er i samme yrke/bransje, om de er i en bedre betalt jobb og om de er i en jobb med mer ansvar. De to siste spørsmålene går på vertikal mobilitet, altså opp i hierarkiet. Figuren viser stabilitet. Det er en svak trend mot redusert horisontal mobilitet. Det ser ikke ut som om turbulenser i arbeidsmarkedet påvirker mobilitetsoppfatninger blant arbeidstakerne. Det kan være fordi turbulenser i arbeidsmarkedet kun treffer enkelte bransjer og at offentlig sektor ikke er berørt. Det skal vi se på senere i notatet.

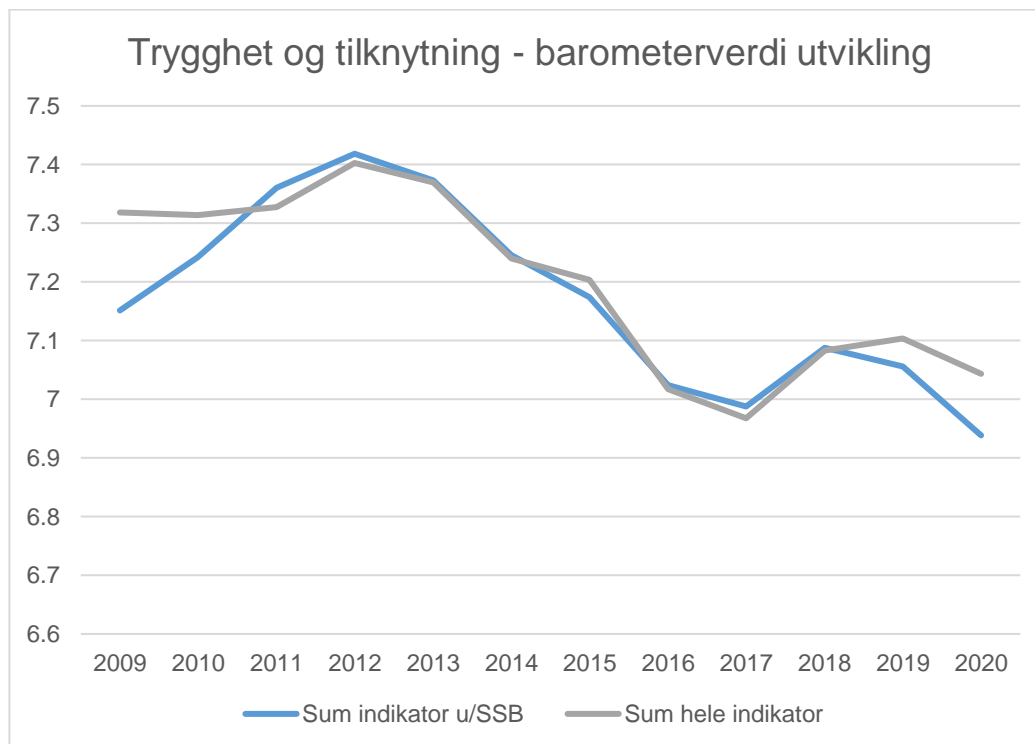


Figur 3 Vurdering av egen mobilitet - Arbeidslivsbarometeret 2011-2020. Andel.

Bekymret for å miste jobben

Trygghet og tilknytning er ett av barometerområdene i Arbeidslivsbarometeret. Arbeidslivsbarometeret viser i 2020 en svekkelse i tryggheten i arbeidsmarkedet.

Svekkelsen trygghets- og tilknytningsindikatoren er ikke veldig kraftig når vi ser på hele arbeidsmarkedet. En årsak til dette er at indikatoren har tre delindikatorer hentet fra SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU) fra 2019. AKU-indikatorene måler andel fast ansatte, sysselsettingsgrad og arbeidsledighet. AKU tallene fanger ikke opp virkningene av pandemien. Vi har derfor i figur 7 vist barometerutvikling med og uten SSB-indikatorer. Som vi ser, følger linjene hverandre ganske presist med unntak av utviklingen fra 2018. Indikatoren har vist en nedadgående trend over hele 12-års perioden, spesielt hvis vi tar bort SSB-indikatorene. Nedgangen fra 2019 til 2020 er sterk og må kunne tilskrives koronapandemien.



Figur 4 Trygghet og tilknytning - utvikling i barometerverdi. Arbeidslivsbarometeret 2009-2020 (N=35692)

Arbeidslivsbarometerets egne indikatorer bygger på 6 ulike spørsmål. Delindikatorene er utarbeidet på følgende måte (redegjort for i barometerrapportens metodevedlegg):

3.1 Lav risiko for uførepensjon om 5 år er konstruert på bakgrunn av ett spørsmål: «I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Er uførepensjonist?».

3.2 Lav risiko for arbeidsledig om 5 år: «I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Er arbeidsledig?».

3.3 Lav risiko for å være utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år: «I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Er utenfor arbeidslivet av andre grunner?»

3.4 Lav risiko for at dårlig helsetilstand vil føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år: «I hvilken grad er det sannsynlig at din helsetilstand vil føre til at du må redusere din arbeidsinnsats i løpet av de nærmeste 5 år?»

3.5 Andel lite bekymret for å miste jobben: «I hvilken grad er du bekymret over muligheten til å miste jobben din?». Svaralternativer: 1 «Jeg er ikke bekymret i det hele tatt», 2 «Jeg er litt bekymret», 3 «Jeg er noe bekymret», 4 «Jeg er meget bekymret». Andel 1 eller 2.

3.6 Lett å finne ny jobb som er like bra: «Hvor vanskelig eller lett mener du det ville være for deg å finne en jobb som er minst like god som den du har nå?».

3.7 Frykter ikke mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga. omstilling eller nedbemanning: «Opplever du at du står i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer?».

Disse variablene bygger på arbeidstakernes subjektive vurdering av framtidsutsikter i nåværende jobb, i arbeidsmarkedet samt vurdering av egen helse. *Delindikator 3.2 Lav risiko for arbeidsledig om 5 år og delindikator 3.5 Andel lite bekymret for å miste jobben*

viste i 2020 et signifikant fall fra 2019⁹. Delindikator 3.5 viser den høyeste bekymring for å miste jobben i barometerets 12-årige historie. De helserelaterte indikatorene viste ikke tilsvarende fall. Men selv om delindikator 3.5 er på et lavt nivå, betyr ikke dette at arbeidstakere i Norge generelt er bekymret for å miste jobben. Bekymringen er konsentrert til enkelte bransjer. Som vi viste i årets ordinære barometer rapport¹⁰ varierte svargivingen på delindikator 3.5 sterkt etter bransje.



Figur 5 Bekymret for å miste jobben - indikatorverdi etter bransje. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903)

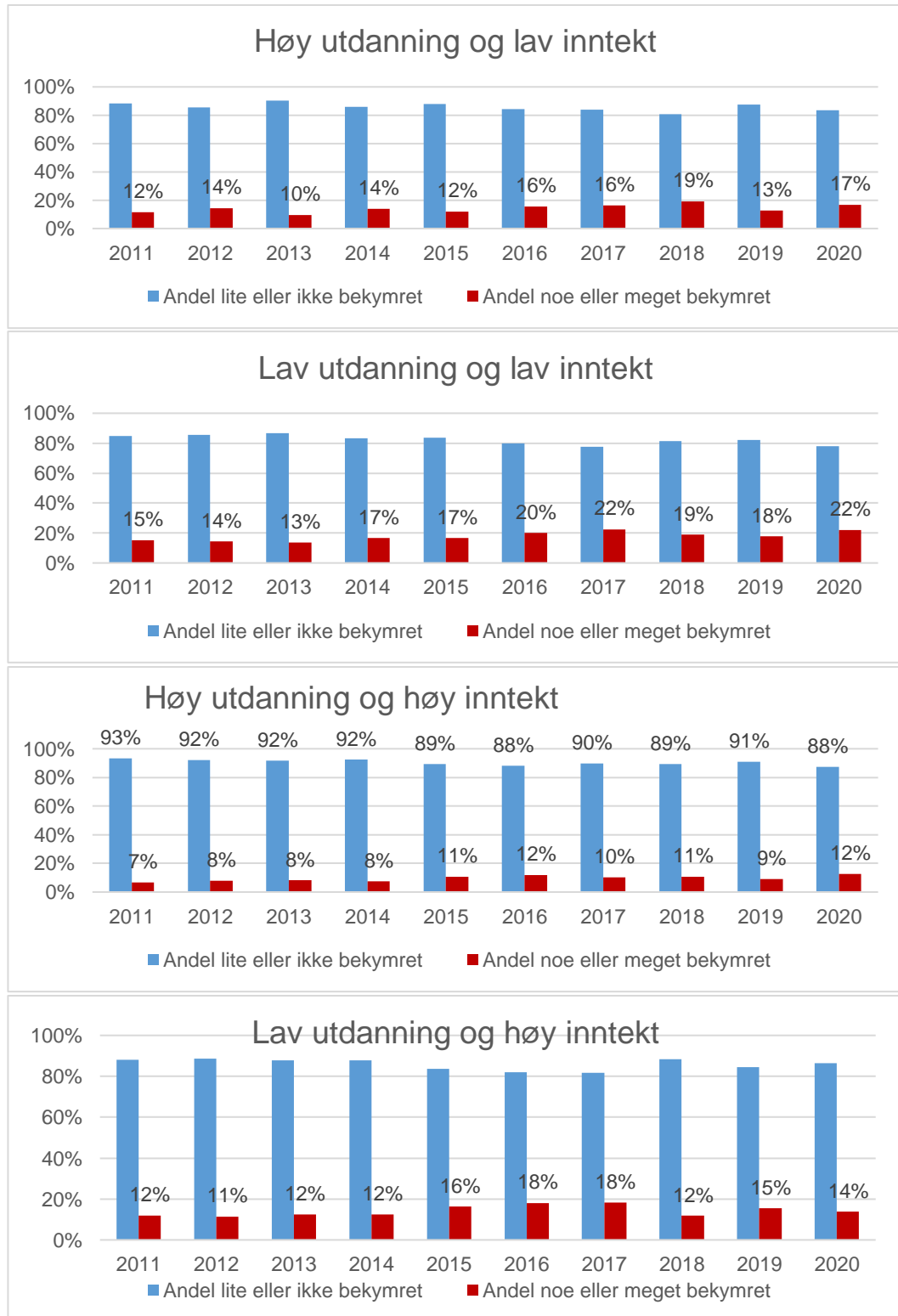
De mest koronautsatte bransjene viste omtrent dobbelt så stor bekymring som de minst utsatte bransjene i indikatorverdi når det gjelder bekymring for å miste jobben. Bransjene med minst bekymring er dominert av offentlig sektor.

Vi redegjorde også for økningen i bekymring for å miste jobben fra 2018/19 til 2020, som viste en signifikant økning i fem bransjer; reiseliv/restaurant, varehandel/butikk og forretningsmessig tjenesteyting/media/PR, industri/teknikk og bygg/anlegg.

Grad av bekymring varierer med hvilket «arbeidsliv» man tilhører. Her viser vi svargivingen fordelt på de fire arbeidslivene de siste 10 årene.

⁹ Norsk Arbeidsliv 2020 Hele Norge på dugnad – konsekvenser og konstanter <https://yrkesorg.wpengine.com/om-arbeidslivsbarometeret/rapport>

¹⁰ Norsk Arbeidsliv 2020 Hele Norge på dugnad – konsekvenser og konstanter <https://yrkesorg.wpengine.com/om-arbeidslivsbarometeret/rapport/>



Figur 6 Bekymret for å miste jobben, etter arbeidsliv, over 10 år. Arbeidslivsbarometeret 2011-2020 (N=31279)

Figurene viser:

- Bekymringen for å miste jobben øker noe i alle arbeidslivene med unntak for de med lav utdanning og høy inntekt.
- Blant arbeidstakere med lav utdanning og lav inntekt er det nå mer enn en av fem bekymret. For 10 år siden utgjorde de bekymrede en av sju.

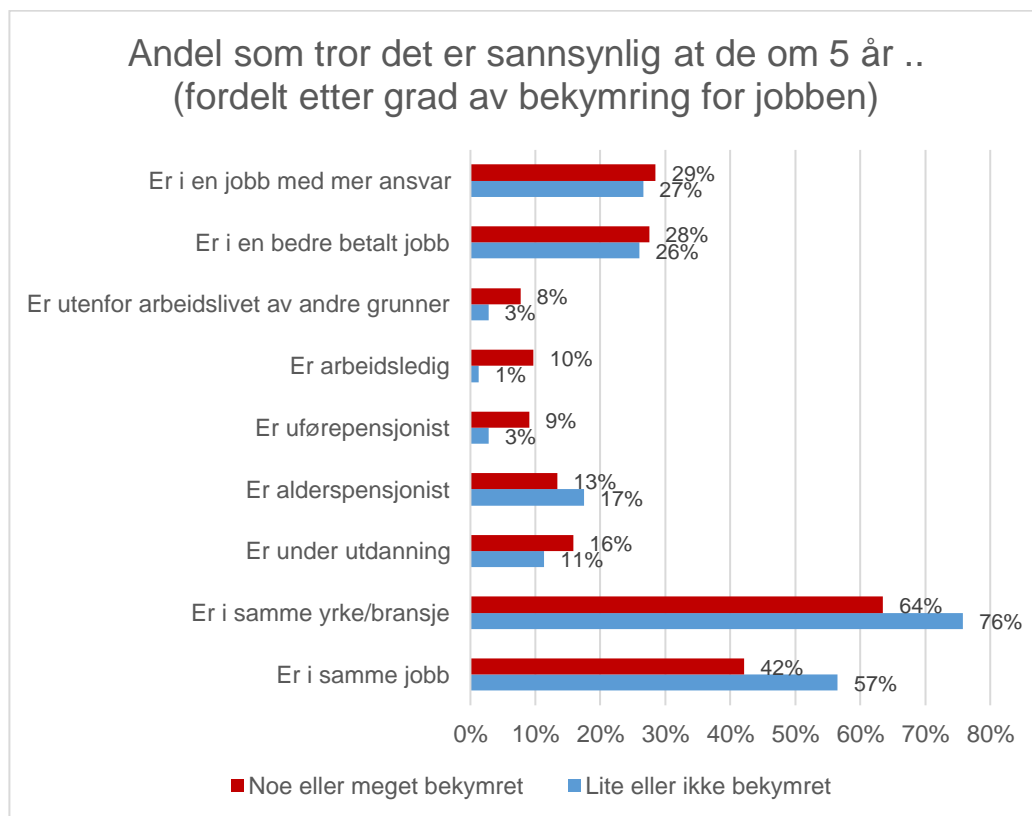
- Blant de med høy utdanning og høy inntekt har andelen bekymrede økt betydelig, men fra et lavt nivå.

Som figurene over hele perioden 2011 – 2020 viser er tendensen til økt bekymring noe som har vedvart over hele tiåret. Det er altså ikke utelukkende en koronaeffekt. En trend i retning økende bekymring kan overraske i et tiår hvor arbeidsledigheten gjennomgående har vært lav. Med unntak av oljeprisfallet i 2014 har arbeidsmarkedet i Norge vært stabilt med, internasjonalt betraktet, lav ledighet kombinert med høy arbeidsinnvandring.

Hva tenker de bekymrede arbeidstakerne om fremtiden sammenliknet med dem som ikke uttrykker bekymring? Hovedtrekkene er som følger:

- De bekymrede sier at det er mindre sannsynlig at de er i samme jobb: 42% mot 57% ikke bekymret
- De bekymrede sier at det er mindre sannsynlig at de i samme yrke/bransje: 64% mot 76%
- De bekymrede sier at det er mer sannsynlig at de vil ta mer utdanning.

Altså omtrent i den retning som man kunne forvente.



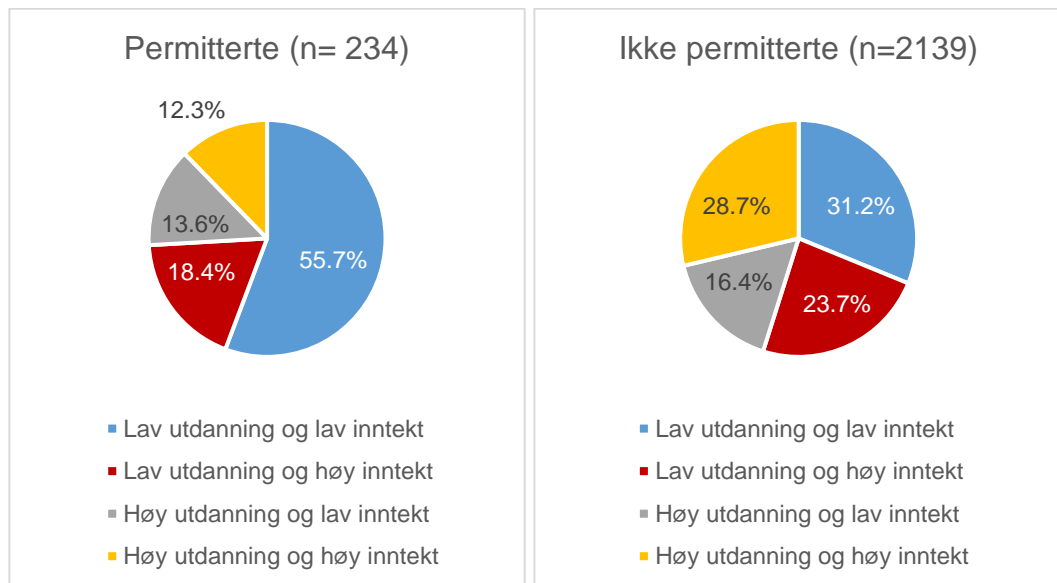
Figur 7 Framtidsutsikter etter grad av bekymring for å miste jobben. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903)

Figuren viser at mer enn 6 av 10 av de bekymrede ser det som sannsynlig at de er i samme yrke/bransje mens drøye 4 av 10 ser det som sannsynlig at de er i samme jobb, selv om de er noe/meget bekymret for å miste jobben. Forskjellen mellom bekymrede og ikke-bekymrede er 12-15 prosentpoeng. En stor forskjell mellom disse to gruppene er hvorvidt man ser for seg å forlate arbeidslivet av andre grunner enn alderspensjon. De ikke-bekymrede ser ikke det for seg, mens 1 av 10 blant de bekymrede ser for seg en ikke-yrkesaktiv tilværelse (ufør, arbeidsledig eller «andre grunner»).

De permitterte

Intervjuene ble foretatt i mars og april 2020, en tidlig fase av covid-19-pandemien. 18 prosent av arbeidstakerne hadde opplevd permittering, mistet jobben eller hatt inntektstap. Som figur 1 viste kom en del av de permitterte gradvis tilbake i jobb. Situasjonen i lufttransport, reiseliv og kulturbransjen er imidlertid per september 2020 fortsatt kritisk.

Vi viste i Arbeidslivsbarometer-rapporten hvordan permittering traff skjevt i arbeidsmarkedet¹¹. Figur 8 viser sammensetningen av de fire arbeidslivene¹² blant de permitterte og ikke-permitterte.



Figur 8 Sammensetning av permitterte og ikke-permitterte vår 2020. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903)

Figuren viser skjevheten i hvordan de mest dramatiske konsekvensene av nedstengingen traff norske arbeidstakere. Over halvparten av de permitterte hadde lav inntekt (under medianen) og lav (altså ikke universitets- eller høyskolenivå) utdanning. Det er nærliggende å tenke at permittering kan bidra til at en del tenker gjennom sin jobbsituasjon. Skal jeg finne meg en annen jobb, utdanne meg mer eller kanskje er det på tide å avrunde yrkeskarrieren? Det vil være en rekke forhold som påvirker disse beslutningene. Det er imidlertid rimelig å anta at en permitteringsopplevelse kan spille en selvstendig rolle.

Hvordan ser de permitterte på framtiden i arbeidslivet?

- De er noe mer tilbøyelig enn andre arbeidstakere til å ville bytte jobb. 40% svarer at det er sannsynlig at de er i samme jobb om 5 år. Tilsvarende svarer 56% av de ikke-permitterte at det er sannsynlig at de er i samme jobb.
- På samme måte svarer de permitterte i mindre grad at det er sannsynlig at de er i samme yrke/bransje. (59% blant permitterte mot 73% blant ikke permitterte)

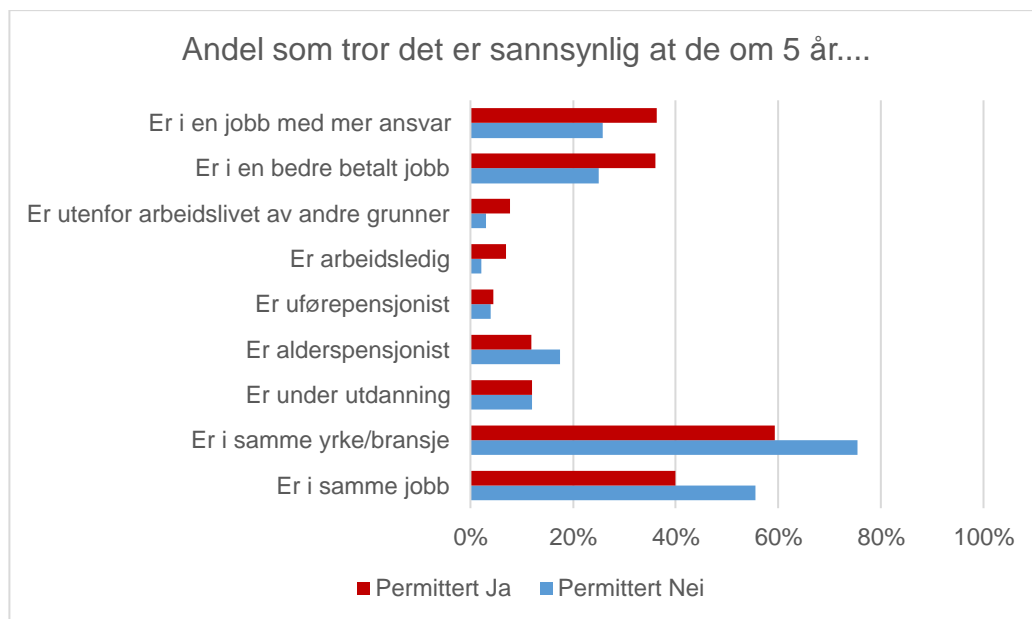
¹¹ Mamelund, Ingelsrud og Steen 2020: Arbeidslivsbarometerets koronaundersøkelse.

Preliminære funn per 6. april 2020. Arbeidsforskningsinstituttet OsloMet

¹² Mer om de fire arbeidslivene i Ingelsrud, Ellingsen og Steen 2020: Norsk arbeidsliv 2020: Hele Norge på dagnad.

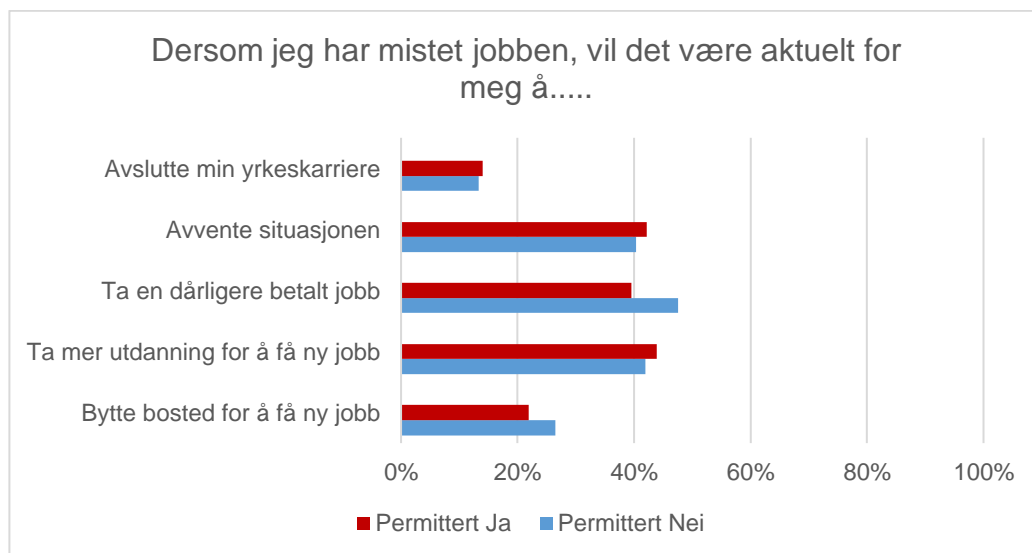
https://s32603.pcdn.co/wp-content/uploads/2020/08/Arbeidslivsbarometeret2020_Hele-Norge-paa-dagnad.pdf

De permitterte ser altså i større grad for seg en mobilitet i arbeidsmarkedet. Allikevel svarer 6 av 10 at det er sannsynlig at de er i samme yrke/bransje.



Figur 9 Fremtidsutsikter etter permittert eller ikke. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903)

Figur 10 viser hvordan arbeidstakerne svarte på spørsmål om hva de ville gjøre hvis de ble arbeidsledige. For de permitterte var dette spørsmålet svært aktuelt. «Ta en dårligere betalt jobb», «ta mer utdanning» og «bytte bosted» er aktive alternativer som indikerer mobilitet. «Avvente situasjonen» er en utsettelse. «Avslutte yrkeskarrieren» er en tilbaketrekning. Spørsmålet var et batteri hvor man svarte hvor aktuelt hvert alternativ var og vi skal senere vise hvilke kombinasjoner som var mest utbredt. Responsen på tre av aktualitetene (avvente, ta en dårligere betalt jobb og ta mer utdanning) ligger over og rundt 40 prosent. Kun drøye 20 prosent ser det som aktuelt å bytte bosted. Den eneste signifikante forskjellen i svarene var at de permitterte var noe mindre villige til å ta en dårligere betalt jobb.



Figur 10 Alternative tilpasninger etter permittert eller ikke. Andel «Enig» eller «Sterkt enig» på skala fra 1 «sterkt uenig» til 5 «sterkt enig». Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903)

Er dette 40%-nivået på de nevnte tre spørsmålene i figur 10 er høyt eller lavt? Et argument for at det er lavt er at permittering traff unge i større grad enn eldre

arbeidstakere. Frisch-senterets analyse av dagpengesøkere i tidlig fase av pandemien¹³ og Arbeidslivsbarometerets koronaundersøkelse¹⁴ viser dette. Yngre arbeidstakere kan forventes å ha større mobilitet. De har flere yrkesaktive år foran seg og derved større potensiell avkastning av økt utdanning og er kanskje ikke så etablert mht. bosted. På den annen side finner vi småbarnsforeldre i denne gruppen, som kanskje ikke har så stor mobilitet. Allikevel vil vi si at forskjellen i subjektiv fremtidig mobilitet mellom permitterte og ikke-permitterte er lav. En mulig forklaring på dette er at intervjuene ble foretatt i pandemiens tidlige fase. En del av de permitterte kan ha vurdert permitteringen som kortvarig og tenkt at de raskt ville komme tilbake til jobb. Spørsmålet om permanent jobbtap ble derfor oppfattet som hypotetisk av noen.

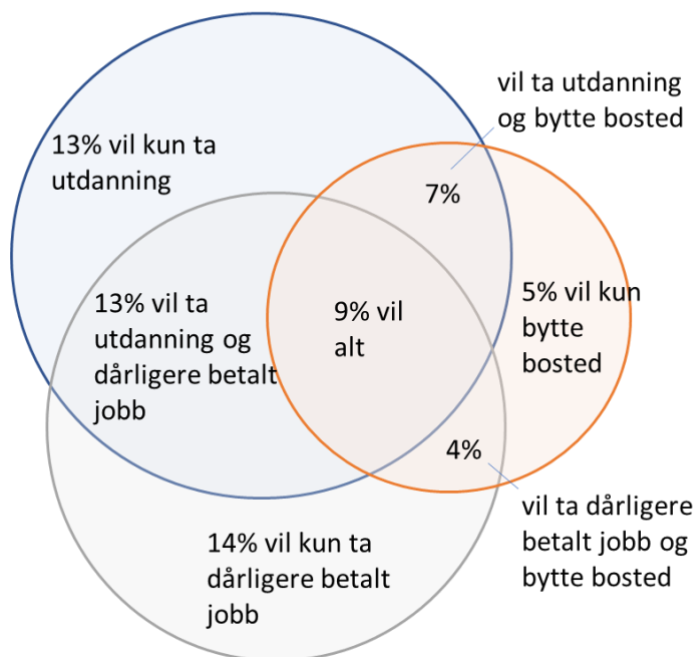
Handlingsalternativer ved arbeidsledighet

Vi skal nå gå videre å se på ulike handlingsalternativer ved arbeidsledighet. Vi viste tidligere hvordan permitterte og ikke permitterte svarte på ulike handlingsalternativer. Samlet uttrykker 65 prosent av arbeidstakerne en eller annen form for at et aktivt handlingsvalg kan være aktuelt dersom de blir arbeidsledige. Vi skal undersøke svarmønsteret mer i detalj.

Handlingsalternativene var ikke gjensidig utelukkende. Man kan altså uttrykke enighet med en påstand og enighet med et annen selv om det kan synes inkonsistent. Vi har vist at nær halvparten ser det som aktuelt å akseptere en dårligere betalt jobb, litt færre kan tenke seg å ta mer utdanning, mens 4 av 10 vil avvente situasjonen. 1 av 4 ser det som aktuelt å bytte bosted.

Vi har sortert respondenter som har sagt seg enige i påstandene som uttrykker mobilitet etter ulike kombinasjoner av svargiving:

Til sammen 65% er mobile:



Figur 11 Aktuelle alternativer dersom en blir arbeidsledig. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903)

Vi anser de som sier det er sannsynlig at de vil ta en dårligere betalt jobb, ta mer utdanning eller bytte bosted som mobile arbeidstakere. Figur 11 viser hvordan de 65

¹³ [https://www.frisch.uio.no/om-](https://www.frisch.uio.no/om-oss/Nyheter/pdf/2020/artikkelpreprint_hvem_tok_stoyten_200408.pdf)

oss/Nyheter/pdf/2020/artikkelpreprint_hvem_tok_stoyten_200408.pdf

¹⁴ Mamelund, Ingelsrud og Steen 2020: Arbeidslivsbarometerets koronaundersøkelse.

Preliminære funn per 6. april 2020. Arbeidsforskningsinstituttet OsloMet

Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet
FoU-resultat 2020:07

prosentene som har sagt seg enige i ett eller flere mobilitetsalternativer fordeler seg på de ulike alternativene. 42 prosent (blå sirkel) svarer på en eller annen måte at utdanning er aktuelt. 40 prosent (grå sirkel) svarer på en eller annen måte at å ta en dårligere betalt jobb kan være aktuelt og endelig 25 prosent (gul sirkel) svarer et alternativ som inkluderer bytte av bosted¹⁵. Dette betyr at å ta mer utdanning og en dårligere betalt jobb er de alternativene som ses på som mest aktuelle. Bytte bosted anses av færre som aktuelt. Tre alternativer er omtrent like store; kun utdanning, utdanning OG dårligere betalt jobb, og kun dårligere betalt jobb.

Hvem er de mobile?

Når vi ser nærmere på bakgrunnen til arbeidstakere som svarer at det kan være aktuelt å ta mer utdanning/bytte bosted/ta en dårligere betalt jobb får vi fram følgende mønster:

De som kun svarer at det kan være aktuelt å bytte bosted:

- Er oftere kvinner
- Er oftere under 45 år
- Har sjelden barn
- Har oftere høyere utdanning

De som kun svarer at det kan være aktuelt å ta mer utdanning:

- Er oftere under 45 år
- Har sjeldnere partner
- Har oftere høyere utdanning
- Har oftere høy utdanning og lav inntekt

De som kun svarer at det kan være aktuelt å ta en dårligere betalt jobb:

- Er oftere under 45 år
- Har oftere høyere utdanning
- Har oftere inntekt over medianen
- Jobber oftere i privat sektor

Når vi ser på kombinasjoner av mobilitetsalternativene får vi fram følgende:

De som sier det er aktuelt å bytte bosted og ta mer utdanning:

- Er oftere under 45 år
- Har oftere høy utdanning
- Har oftere høy utdanning og lav inntekt

De som sier at det er aktuelt å bytte bosted og ta en dårligere betalt jobb:

- Er oftere kvinner
- Er oftere under 30 år
- Har oftere høy utdanning
- Har oftere høy utdanning og lav inntekt

De som sier at det er aktuelt å ta mer utdanning og en dårligere betalt jobb:

- Er oftere menn
- Er oftere i aldersgruppen 30-44 år
- Har oftere høy utdanning

¹⁵ Prosenttallene summerer seg til mer enn 65% ettersom de tre mobilitetsalternativene inngår flere ganger i kombinasjon med andre – se figur 11.

Det er et relativt stort overlapp mellom de tre svarene som uttrykker mobilitet; «bytte bosted for å få jobb», «ta mer utdanning for å få jobb» og «ta en dårligere betalt jobb». 62 prosent av de som vil bytte bosted, vil også ta mer utdanning og 55 prosent vil akseptere en dårligere betalt jobb.

54 prosent av de som vil ta mer utdanning kan også ta en dårligere betalt jobb. Og 49 prosent av de som kan ta en dårligere betalt jobb uttrykker også interesse for å ta mer utdanning. (Ikke vist i figur)

Som vist i figur 10 ble respondentene også bedt om å ta stilling til alternativene «avvente situasjonen» og «avslutte yrkeskarrieren». 40 prosent svarte at de ville avvente og 13 prosent svarte at de ville avslutte. Vi finner en ganske sterk sammenheng mellom det å tenke at det er aktuelt å avslutte yrkeskarrieren og å avvente situasjonen. 58 prosent av de som vil avslutte yrkeskarrieren sier også at de vil avvente situasjonen. Sammenhengen går imidlertid ikke den andre veien; kun 18 prosent av de som vil avvente situasjonen vil avslutte yrkeskarrieren.

Det er en mindre gruppe (9 prosent) som svarer at alle mobilitetsmulighetene kan være sannsynlige; både ta mer utdanning, bytte bosted og akseptere en lavere lønn dersom de mistet jobben. Her er yngre, offentlig sektor, høy utdanning og inntekt noe overrepresentert.

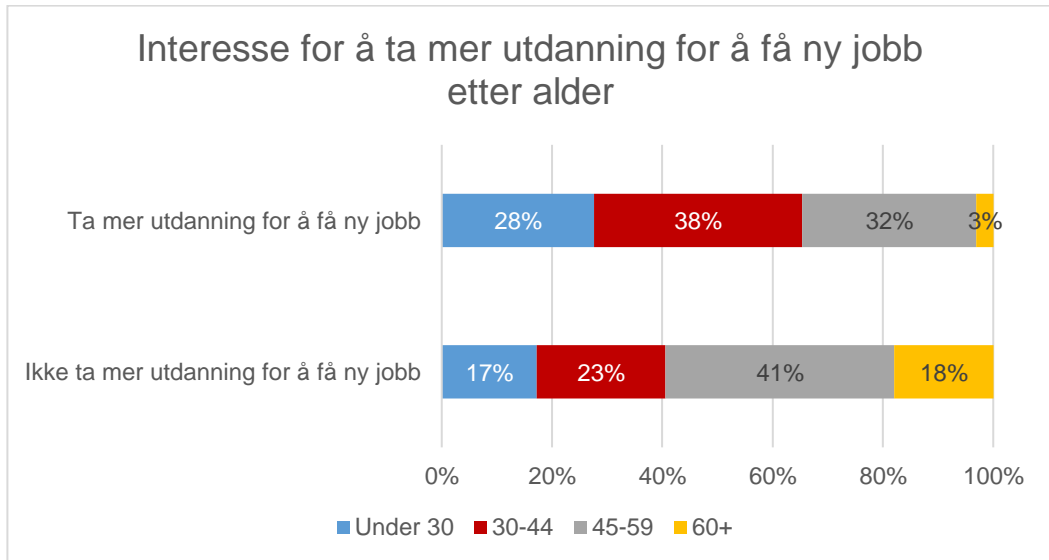
I Arbeidslivsbarometeret finner vi samlet at unge uttrykker mest mobilitet. Arbeidstakere under 45 år er overrepresentert i så godt som samtlige grupper som uttrykker interesse for mer utdanning og/eller bytte av bosted. Overrepresentasjonen er særlig sterk for arbeidstakere under 30 år.

Hva betyr dette?

- To av tre arbeidstakere svarer at et aktivt handlingsalternativ kan være aktuelt.
- Halvparten av de som svarer seg enig i ett av de mobile handlingsalternativene er også positive til en annen mobilitetsstrategi.
- Økt utdanning og aksept for lavere lønn er en vesentlig strategi for nesten halvparten av arbeidstakerne hvis de rammes av arbeidsledighet.
- Bytte bosted er den minst attraktive mobilitetsalternativet
- Relativt mange vil avvente situasjonen, og knappe halvparten av disse kan vurdere mer utdanning og en dårligere betalt jobb.

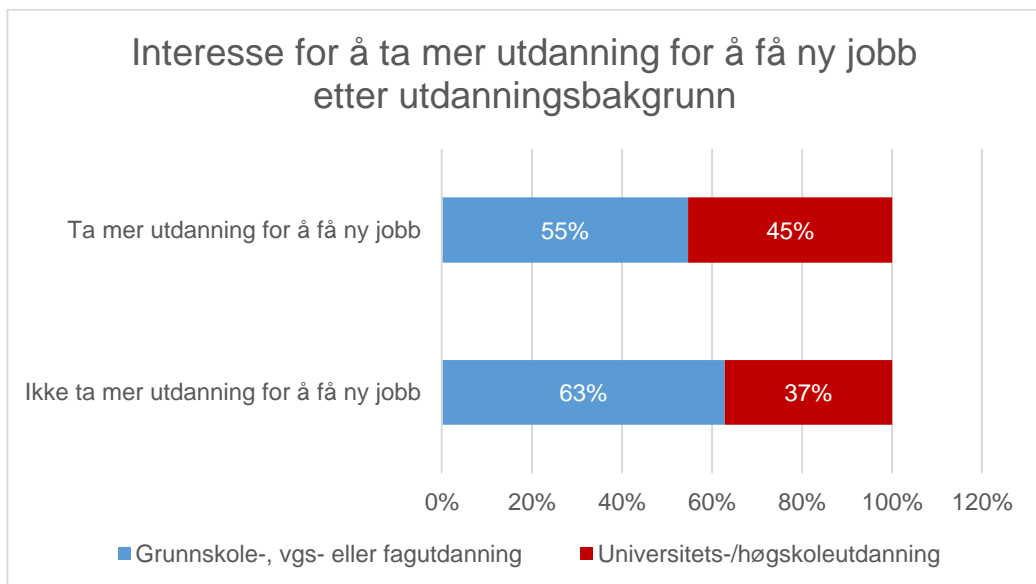
Mer om de som kan tenke seg mer utdanning

Vi går i de neste figurene nærmere inn på sammensetningen av de som ser det som aktuelt og mindre aktuelt å ta mer utdanning, etter alder, utdanningsbakgrunn, sektor og bransjebakgrunn. Her ser vi på svargivingen på denne påstanden isolert. Hvordan skiller de seg fra de som ikke uttrykker at det er aktuelt med mer utdanning?



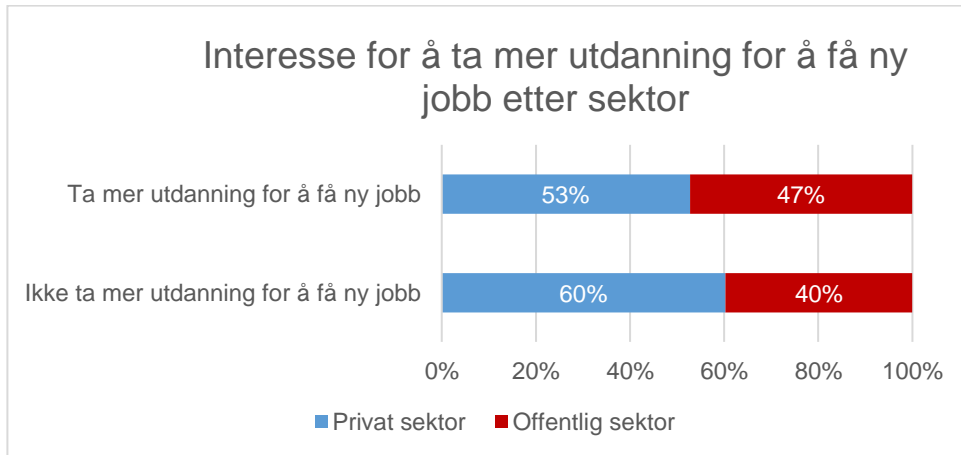
Figur 12 Aldersfordeling blant de som vil og ikke vil ta mer utdanning. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903)

Det er stor forskjell på alderen på de som vil/ikke vil ta mer utdanning for å få ny jobb. Av de utdanningsinteresserte er 66 prosent under 45 år, mens gruppen under 45 år utgjør 40 prosent av de ikke utdanningsinteresserte.



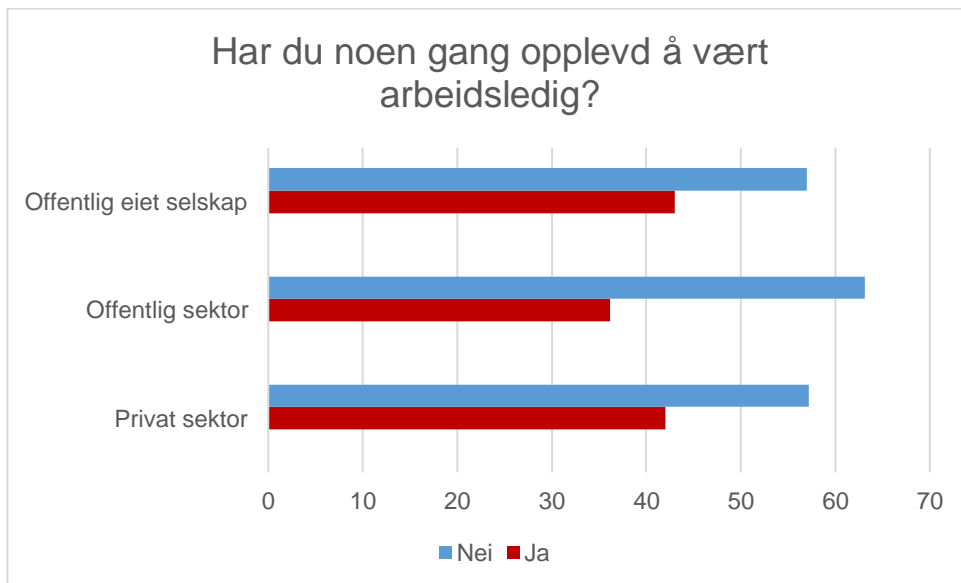
Figur 13 Utdanningsbakgrunn blant de som vil og ikke vil ta mer utdanning. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903)

De som har høy utdanning fra før ser oftest det å ta mer utdanning som et handlingsalternativ i tilfelle arbeidsledighet, men forskjellen i vilje til å ta utdanning mellom gruppene er ikke spesielt stor.



Figur 14 Sektorbakgrunn til de som vil og ikke vil ta mer utdanning. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903)

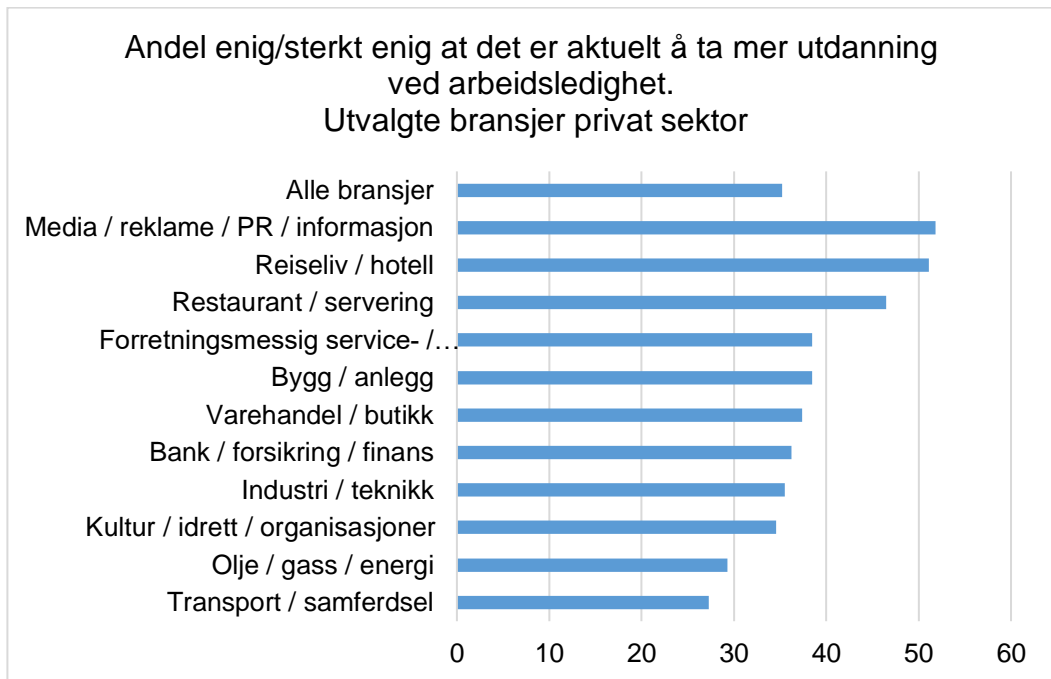
For ansatte i offentlig sektor er risikoen for å bli arbeidsledig svært liten. For deler av ansatte i privat sektor er muligheten langt mer reell. Men som vi ser i figuren under har svært mange i offentlig sektor også opplevd arbeidsledighet. Det kan være at de tidligere har jobbet i privat sektor, at de har vært midlertidig ansatt eller at de har opplevd arbeidsledighet i forbindelse med frivillig jobbyte.



Figur 15 Opplevd arbeidsledighet etter sektor. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903)

Vi skal nå se nærmere på utdanningsinteressen hvis arbeidsledighet etter bransje. Vi har valgt ut de viktigste bransjene i privat sektor.

Her har vi valgt ut bransjer med en viss størrelse i privat sektor.



Figur 16 Interesse for mer utdanning etter bransje. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903)

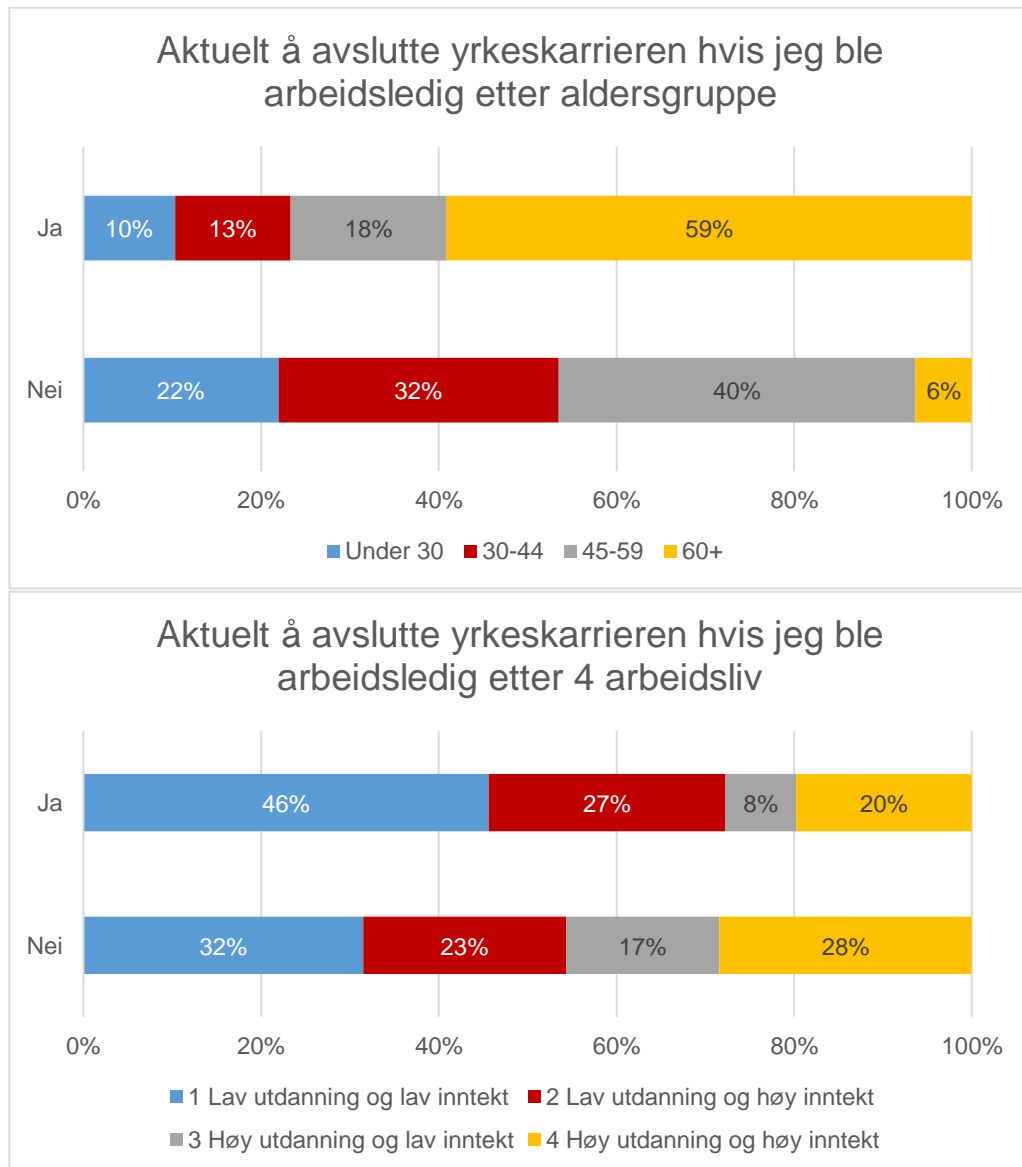
Generelt er det slik at interessen for mer etter- og videreutdanning er størst blant arbeidstakere med høy utdanning. Figuren viser at tilbøyeligheten til å ta mer utdanning ved arbeidsledighet er størst i media, reiseliv og restaurant. De to siste er hardt rammet av pandemiltakene som tidligere vist, i figur 9. Disse to bransjene har et lavt utdanningsnivå. På tross av dette er utdanningsinteressen markert. Dette kan tolkes som at usikkerheten utløst av pandemiltakene driver opp utdanningsinteressen. En annen tolkning kan være at det er mange unge i disse bransjene, som hadde jobb som en mellomstasjon i et påtenkt utdanningsløp.

Hva betyr dette?

- Unge er generelt mest åpne for mer utdanning.
- Arbeidstakere i koronautsatte bransjer uttrykker noe mer interesse for utdanning.

Hvem tenker på å avslutte yrkeskarrieren?

Som vi tidligere så er det 13 prosent som ser det som aktuelt å avslutte yrkeskarrieren dersom de blir ledige. Figur 17 viser at dette er en gruppe som domineres av eldre arbeidstakere (59 prosent over 60 år). Men det betyr at 4 av 10 som vurderer dette er under 60 år. Menn, offentlig sektor og personer med lav utdanning fra Sør- og Vestlandet er noe overrepresentert. Hvis disse blir ledige, så faller de fort ut av arbeidslivet. De kan være sårbare med hensyn til arbeidslivstilknytningen, men ikke nødvendigvis ressursvake. Mange av dem har sannsynligvis alternativer til lønnsinntekt ved at mange av dem kan ta AFP-pensjon, mange har nedbetalt bolig og kanskje en ektefelle som har pensjonert seg.



Figur 17 De fire arbeidslivene etter om de svarer ja eller nei til å avslutte yrkeskarrieren hvis de blir arbeidsledige. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903)

Figur 17 viser hvordan de som tenker å avslutte yrkeskarrieren ved en arbeidsledighet fordeler seg på de fire arbeidslivene. Nær halvparten av de som ser det som aktuelt å avslutte yrkeskarrieren har inntekt under medianen og ikke høyere utdanning. Nesten $\frac{3}{4}$ har ikke høyere utdanning. Som kjent samvarierer utdanning og alder. Blant eldre arbeidstakere er det færre med høyere utdanning.

Høyest mulig yrkesdeltakelse - felles mål?

Analysene av Arbeidslivsbarometeret forteller oss mye om hvem som er mobile i arbeidslivet, hvem som er usikre på arbeidstilknytningen og hvem som tenker på å avslutte yrkeskarrieren. Vi ser at de mobile – slik vi måler det – er en sammensatt gruppe. Felles for dem er at de er yngre og at de ofte har høy utdanning.

Det er en unison målsetting i Norge å ha flest mulig i arbeid. Det argumenteres ut fra samfunnsøkonomi, helse og rettferdighet. Samfunnsøkonomisk er det lønnsomt å ha flest mulig i arbeid og færrest mulig på offentlige ytelser. For den enkelte gir arbeid en følelse av mestring og inkludering – man kan si: «arbeid er det beste middelet for folkehelsen».

Rettferdighetsargumentet går på at arbeidslivet bør være for alle, uavhengig av bakgrunn og helse. Alle bør gis muligheten til å delta. Det foreligger også stemmer som utfordrer denne unisone målsettingen om flest mulig i arbeid, men den diskusjonen tar vi ikke her. Vi legger til grunn en høyest mulig yrkesdeltakelse som et normativt mål. Ut fra den nye kunnskapen som analysene av Arbeidslivsbarometeret har gitt oss – hvilke tiltak kan være virksomme for å nå målet om høyest mulig yrkesdeltakelse?

Vår oppgave er ikke å gi politiske anbefalinger. I politikk må en avveie mellom ulike hensyn og prioritere mellom ulike bruk av ressurser. Det er ikke forskernes oppgave. Men vi kan peke på ulike tiltak, strategier som det kan avveies og prioriteres mellom.

Myndighetenes handlingsrom for å øke mobiliteten er knyttet til utdanning/kompetanse, stimulere pendling og flytting – og, selvsagt, næringspolitikken. Vi skal nå vie oppmerksomhet til bruk av utdanning og kompetanse som tiltak for å møte virkningene av koronapandemien.

3. Kompetanse og mobilitet

Det blir i mange sammenhenger fremhevet at verdien av Norges nasjonalformue primært er arbeidskraften. Det har vært gjort beregninger som anslår at arbeidskraften utgjør ¾-deler av nasjonalformuen. Det er følgelig avgjørende hvordan vi utnytter, utvikler og forvalter arbeidskraften. Mye oppmerksomhet har vært knyttet til utnyttelsesgraden. Vi må ha flest mulig i arbeid. Forvaltning og utvikling av arbeidskraften har likeledes historisk vært en oppgave som det har vært bred konsensus om. Vektleggingen av kompetanse kommer klart til uttrykk i Stortingsmelding 14 Kompetansereformen¹⁶ – Lære hele livet¹⁷. Stortingsmeldingen er en oppfølging av NOU'en Lærekraftig utvikling – livslang læring for omstilling og konkurranseevne¹⁸. Meldingen og NOU'en legger stor vekt på kompetanse som en strategi i omstillingen av Norge til et grønnere og mer konkurransedyktig samfunn. Dokumentene vektlegger at kompetanseutviklingen (og dermed utdanning) i langt større grad må skje i arbeidslivet og på arbeidslivets premisser. Vi skal lære hele livet – og vi skal gjøre det mens vi jobber (så lenge som mulig). Arbeidstakere skal ikke tas ut av arbeidslivet og plasseres på skolebenken. Skolebenken skal komme til arbeidslivet. NOU'en foreslår mange tiltak som skal styrke arbeidstakernes mulighet til å utvikle kompetanse. Leverandørene av utdanning skal levere mer fleksible tilbud tilpasset arbeidslivets behov. Tiltakslisten omfatter tiltak som skal stimulere til økt etterspørsel etter kompetanseutvikling, tiltak som åpner utdanningssystemet for livslang læring og tiltak for bedre kobling mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse. Kompetansereformen ble behandlet i statsråd i april 2020. Arbeidet med reformen skjedde altså før koronapandemien slo inn i Norge, men dens aktualitet ble forsterket av utviklingen i arbeidsmarkedet utover i 2020.

Kompetanse og utdanning som motkonjunkturpolitikk

Utdanningspolitikk har tidligere blitt brukt som en del av motkonjunkturpolitikk. Økende ungdomsledighet på 90-tallet ble møtt med økning i antall studieplasser. En NIFU-rapport av Sverre Try¹⁹ sier: «Det kan derfor hevdes at nedgangskonjunktoren ble brukt til å få studietilbøyeligheten opp på ønsket nivå ("vekst gjennom krise")». Økningen i antall studieplasser skulle være midlertidige, men det viste seg at de ble permanente. Antall studieplasser i høyere utdanning økte fra 1986 til 1994 med 68 000 studieplasser – altså 8 500 i snitt hvert år. Man fikk en fleksibilitet i yrkesdeltakelsen ved å forlenge utdannelsesløpet og utsette ungdommers overgang til arbeidslivet. Dette fungerte som et arbeidsmarkedspolitisk tiltak på 90-tallet. Siden veksten i studieplasser ikke ble midlertidig, ble også yrkesdeltakelsen blant yngre årskull redusert. Økningen i antall studieplasser, spesielt i høyere utdanning, har blitt videreført etter 90-tallet. Bare i siste tiår har antall studenter i Norge økt med 25 prosent. Det kan antas at dette på sikt gir positive virkninger for samfunnet og for den enkelte på lengre sikt ved at kompetansenivået i den yrkesaktive befolkningen økte.

Til forskjell fra 90-tallet, er dagens arbeidsledighet mer knyttet til bransjer enn til aldersgrupper. Ledigheten er ikke en spesifikk ungdomsledighet, men forårsaket av at visse bransjer har mistet kundegrunnlaget.

¹⁶ Begrepet Kompetansereformen er ikke nytt. I 1998 kom St. Meld 42 (1997-1998) kalt *kompetansereformen* basert på Buerutvalget (NOU 1997: 25 Ny kompetanse. Se: Underthun A., Drange I. og Borg E. 2017. Partssamarbeidets kompetanseeffekter. En analyse av FLT's støtteordning for etter- og videreutdanning og utdanningsselskapet Addisco. Arbeidsforskningsinstituttet OsloMet

¹⁷ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20192020/id2698284/?ch=7>

¹⁸ NOU 2019:12 Lærekraftig utvikling — Livslang læring for omstilling og konkurranseevne

¹⁹ NIFU-Rapport 2/2000 Veksten i høyere utdanning: Et vellykket arbeidsmarkedspolitisk tiltak? Sverre Try

Allerede før koronapandemien hadde «Markussen-utvalget»²⁰ foreslått en rekke tiltak for styrke læringen i arbeidslivet gjennom hele yrkeslivet. Utvalget la vekt på ikke-formell utdanning som kunne tas kombinert med arbeid. Sammen med Kompetansebehovsutvalget (som er blitt forlenget og gjenoppnevnt med et nytt mandat som en del av Kompetansereformen), peker disse utredningene i retning av utdannings- og kompetansepolitikk mer basert på livslang læring på arbeidslivets premisser.

Som en del av tiltakene for å avhjelpe korona-arbeidsledigheten iverksatte regjeringen flere tiltak for å øke utdanningskapasiteten som:

- 29 læresteder fikk 50 millioner kroner til opprettelse av nye nettbaserte utdanningstilbud
- Det ble i revidert statsbudsjett for 2020 bevilget midler til å opprette 4000 nye studieplasser ved universiteter og høyskoler. Studieplassene er fordelt på institusjon og utdanningsretning. Helse og sosial, lærerutdanning, IKT og juridiske og økonomisk administrative fag er tilgodesett.
- Revidert statsbudsjett avsatte også 1500 nye studieplasser i høyere yrkesfaglig utdanning med samme prioritet som i UH-sektoren.
- Stimuleringstiltak for lærlinger
- Økt kapasitet i videregående opplæring
- Adgang til at permitterte arbeidstakere som mottar dagpenger kan delta i utdanning ut 2020²¹

Tiltakene er rettet mot både videregående og høyere utdanning og mot arbeidsledige. Det siste kulepunktet er sannsynligvis det viktigste for å øke mobiliteten i arbeidslivet. Det vil moderere eventuelle innelåsingsvirkninger som følge av forlengelsen av permitteringsordningen fra 26 til 52 uker. Flere vil sannsynligvis ta mer utdanning og se etter ny jobb når muligheten til å kombinere permittering med utdanning åpnes for en lengre periode.

Om disse tiltakene er tilstrekkelig, om de har riktig innretning og om utdanningsleverandørene klarer å bygge ut tilbudet, ligger det utenfor denne rapporten å vurdere. Den ekstraordinære økningen i revidert statsbudsjett er mindre enn den gjennomsnittlige økningen på 1980-90-tallet. Det har kritisert at antallet studieplasser til yrkesfaglig rettet høyere utdanning er beskjedent²².

Økning av studieplasser er en politikk som reduserer antall unge som melder seg på arbeidsmarkedet. Tiltakene er rettet mot unge mennesker som vil ha problemer med å komme inn i arbeidsmarkedet i dagens situasjon. Søkertallet fra Samordnet opptak våren 2020 viste en vekst på 9 prosent. Økningen av antall studieplasser er et svar på dette. Veksten i antall som har fått tilbud om studieplass ved hovedopptaket ligger på nivå med økningen i søkertallet. Tiltak som styrker de permittertes muligheter for etterutdanning som gjør at de lettere kan bli sysselsatt i bransjer med etterspørsel etter arbeidskraft er en ny type tiltak som man ikke vet effekten av.

Dersom man skulle vurdere ytterligere innsatser kunne man tenke seg å styrke de individuelle mulighetene for arbeidstakere til å utdanne seg videre i form av insentiver til både arbeidsgiver og arbeidstaker. Markussen-utvalget²³ foreslår eksempelvis at det opprettes et *program for arbeidslivsdrevet kompetansebygging* som skal gå ut på å øke virksomhetenes, arbeidstakernes og utdanningsleverandørenes interesse for kompetansebygging i arbeidslivet.

²⁰ NOU 2019:12 Lærekraftig utvikling — Livslang læring for omstilling og konkurranseevne

²¹ I statsbudsjettet for 2021 foreslås ordningen forlenget til 1. juli 2021 i følge Khrono.

<https://khrono.no/fortsatt-mulig-a-studere-med-dagpenger/517331>

²² Se f eks Fri Fagbevegelse 08.05.2020 <https://frifagbevegelse.no/ledelse-og-teknikk/kun-n-av-fem-nye-studieplasser-er-tiltenkt-hoyere-yrkesfaglig-utdanning---det-burde-vare-mange-flere-mener-flt-6.158.701444.e9cab65542>

²³ NOU 2019:12 Lærekraftig utvikling — Livslang læring for omstilling og konkurranseevne

De mest koronutsatte bransjene har relativt færre arbeidstakere med høyere utdanning og relativt flere unge. Potensialet for økt utdanning er tilstede. Men samtidig er personer med lav utdanning generelt mindre motivert for etter- og videreutdanning (EVU). Det betyr at en styrking av utdanningstilbudet bør rettes særlig mot personer med liten formell utdanning og dermed mindre, og kanskje ikke så gode, erfaringer fra skolen. Dette stiller krav til utdanningsleverandørene. Særlig UH-sektoren må tenke nytt for å utvikle tilbud som treffer disse gruppene.

Dagens situasjon må også ses i lys av bekymringen for den fremtidige mangelen på arbeidskraft – spesielt i helse og omsorg. Dette har vært pekt på som en av de store strukturelle utfordringer for velferdssamfunnet i flere perspektivanalyser²⁴. Koronaledigheten kan fremskynde overgang av arbeidskraft til helse og omsorg – som stort sett er i regi av offentlig sektor.

Kompetanse som fagforeningsstrategi

Arbeidstakernes kompetanse og ferdigheter blir mer spesialiserte, dermed blir arbeidstakeren også vanskeligere å erstatte. Det kan øke den ansattes potensielle makt i relasjon til arbeidsgiver. Jo mer denne potensielle makten organiseres og koordineres, desto større sjanse er det for at makten blir reell. Dette er en av flere grunner til at fagforeninger er opptatt av kompetanse.

Kompetansereformen er en blanding av tiltak rettet mot arbeidstakerne, mot virksomhetene, mot arbeidslivets parter, mot utdanningsleverandørene og mot regionale og sentrale myndigheter. Implisitt uttrykkes en forventning om at arbeidstakerne skal øke sin kompetanse og at institusjoner og politikk understøtter dette. Forventningen er at arbeidstakerne øker sin ansettbarhet – sin attraktivitet i arbeidsmarkedet. NAV-direktøren ba nylig langtidspermitterte arbeidstakere vurdere om fremtiden er i den bransjen de er permittert fra²⁵. Dette kan tolkes som en strategi hvor ansvaret legges på den enkelte. Samtidig forventes det at samfunnets institusjoner stiller opp. Derfor er kompetansestrategien også en institusjonell strategi hvor regjeringen bruker samfunnets institusjoner for å påvirke individuell adferd.

Norsk fagbevegelse har en lang tradisjon med å fremme krav som skal øke medlemmenes kompetanse. Profesjonsforbund i helsesektoren har lyktes med å inkludere kompetanseutvikling i sin fagforeningsstrategi. Men også i privat sektor ser vi at erkjennelsen av at tryggheten i arbeidsforholdet er knyttet til kompetansen snarere enn arbeidskontrakten er voksende. I 1996 streiket daværende Norsk Elektriker og Kraftstasjonsforbund for opplæringsrettigheter og arbeidsgivernes betalingsforpliktelse til dette. Streiken førte ikke fram. AFI gjennomførte i 2016 en evaluering av Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) sin ordning for kompetanseutvikling av egne medlemmer²⁶. Rapporten gjennomgår samarbeid og konflikt mellom arbeidslivets parter knyttet til kompetanseheving. Arbeidsgiverne var ikke villige til å betale for etter- og videreutdanning. Rapporten viser også at det har vært splid i fagbevegelsen om prioritering av EVU fremfor lønnstillegg. Rapporten redegjør for FLT's eget EVU-fond som var et resultat av tariffoppgjøret i 1992 hvor 30 øre ble avsatt til en stipendordning. Rapporten konkluderer med følgende:

Det virker som at det er liten vilje blant partene i arbeidslivet til å vurdere utvidelser av tariffestede utdanningsfond etter modell av FLT-NHOs overenskomst. ... Det som i liten grad virker å være diskutert på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden er hvordan finansieringskilden påvirker utfallet av etter- og videreutdanningen. I utgangspunktet kunne man tenke at det ikke spiller noen

24 Meld. St. 29 (2016–2017) Perspektivmeldingen 2017

25 <https://www.nrk.no/nyheter/ber-langtidspermitterte-tenke-seg-om-1.1520432>

26 Underthun A., Drange I. og Borg E. 2017. Partssamarbeidets kompetanseeffekter. En analyse av FLT's støtteordning for etter- og videreutdanning og utdanningselskapet Addisco. Arbeidsforskningsinstituttet OsloMet

rolle om kompetansehevingen finansieres gjennom bedriften eller gjennom andre kilder. Samtidig viser denne rapporten at kompetanseheving som enten er finansiert av eller oppmuntret til av arbeidsgiver kan være spesielt viktig for intern mobilitet, ...

I vår gjennomgang av ansettbarhet, ser vi for eksempel at utdanning gjennom ordninger som Addisco (FLTs utdanningsselskap – vår tilføyelse) gir høyere effekt for ekstern ansettbarhet.²⁷

Ekstern ansettbarhet betyr også ekstern mobilitet. FLTs etterutdanningsmodell gir altså både intern og ekstern mobilitet.

FLTs strategi vurderes som en suksess for forbundet. Forbundet har også hatt en betydelig medlemsvekst i perioden 2003 til 2012 hvor økt attraktivitet som følge av medlemstilbud om EVU ble vektlagt som en forklaring²⁸. Virkningene for bedriftene med arbeidstakere som har gjennomgått formalisert utdanning i regi av Addisco er også positive. Her pekes det på konkrete forbedringer/innovasjoner, bedre kunnskapsflyt i virksomheten og forbedret medarbeiderinnflytelse pga. økt selvtilit blant de ansatte som har fått mer formalisert utdanning. Virkningene for bedriftene er basert på få case og kan ikke generaliseres.

Fafo-forskere har kartlagt kompetanse/EVU sin plass i tariffavtaler i henholdsvis privat²⁹ og offentlig³⁰ sektor. Rapportene viser at kompetanse og EVU har en sentral plass i mange tariffavtaler. Seip, som gjennomgår offentlig sektor, skjelner mellom frivillige tilskuddsordninger, skattefinansierte ordninger og finansieringsordninger avtalt i kollektivavtaler. De skattefinansierte ordningene finner vi typisk i helseprofesjoner i offentlig sektor. Finansieringsordninger avtalt i kollektivavtaler er avtaler lignende den omtalte overenskomsten mellom FLT og NHO. Frivillige tilskuddsordninger er tilskudd finansiert av arbeidsgiver eller fagforening – altså ikke avtalefestede. Selv om kompetanse og EVU er tematisert i tariffavtaler, er vi ikke kjent med avtaler i privat sektor lignende FLT-NHO-avtalen og hvor et fagforbund tar så stort eierskap til bygging av formell utdanning for sine medlemmer. Det er naturlig at arbeidsgiversiden har reserverasjoner mot slike konsesjoner til fagforbund, de oppfatter det ikke som sin oppgave å fremme ekstern mobilitet. Det er også relevant å stille spørsmål om fagforbund har gitt kompetanse tilstrekkelig prioritet blant sine krav og om de har hatt en offensiv strategi for å styrke medlemmenes ansettbarhet (eksterne mobilitet).

En annen fagforeningsstrategi er å dokumentere realkompetanse. En av flere mulige begrunnelser for en fagforening vil være å styrke medlemmets ansettbarhet. Gjennom å «oversette» realkompetansen slik at andre arbeidsgivere forstår kompetansen, vil konkurransekraften i arbeidsmarkedet styrkes og mobiliteten i arbeidsmarkedet forbedres. Det kan også redusere risikoen for arbeidstakeren ved jobbytte. Dersom hun vet at kompetansen kan oppfattes av andre arbeidsgivere, kan det senke terskelen for å bytte jobb. Dette vil være en type medlemsfordel som uorganiserte ikke har tilgang til. Dette er en tjeneste som også arbeidsgivere har interesse av. (Vi kommer tilbake til dette ved omtale av «Balansekunst»).

Relevans for hva?

Et sentralt premiss i tariffavtalene er at virksomhetens behov skal ha avgjørende vekt når det gjelder valg av EVU. Det er altså intern mobilitet som vektlegges. Virksomhetens behov skal sikre relevans. I dagens situasjon hvor vi tenker at EVU kan styrke mobiliteten i arbeidslivet – fra sektorer med avtakende arbeidskraftsbehov til sektorer med økende –

²⁷ Underthun et al 2017, s. 96

²⁸ Bergene AC, Steen AH, Egeland C. 2013. Hva kan forklare medlemsveksten i Forbundet for ledelse og teknikk. AFI rapport 2013:13.

²⁹ Olberg D., Steen J. og Tønder AH 2017 Tariffavtalene som virkemiddel i kompetansepolicyen Fafo-notat 2017:14

³⁰ Seip ÅA 2018. Etter- og videreutdanning i tariffavtalene i offentlig sektor. Fafo-rapport 2018:37

vil neppe virksomhetens behov være et hensiktsmessig premiss. Man kan argumentere for at det er samfunnets behov for omstilling/mobilitet som bør være det avgjørende premisset. Omstillingsbehovet i Norge er stort. Oljeavhengighet, klimaproblematikken og digitalisering er viktige drivere for omstillingsbehovet. Koronapandemien har utvidet og fremskutt omstillingsbehovet. Tjenestenæringer som før pandemien ble betraktet som mottakere av arbeidskraft i ovennevnte skifter, reduserer sin etterspørsel etter arbeidskraft på grunn av pandemien. Dersom virksomhetenes behov i stor grad legges til grunn, vil vi få en underinvestering og kanskje en feilinvestering i EVU. Markussen-utvalget formulerer det slik:

I et marked med høy utskifting og løs tilknytning, vil arbeidsgivere være mindre villig til å investere i kompetansen til sine ansatte. En slik utvikling, om den også skulle komme til Norge, vil kunne forsterke graden av underinvesteringer i kompetanse og forsterke betydningen av individrettede tiltak³¹.

I den grad EVU primært er et virkemiddel for å øke mobiliteten i arbeidsmarkedet, er EVU et kollektivt gode selv om utdanningen er knyttet til den enkelte arbeidstaker. Det kollektivet godet er arbeidstakerens økte mulighet til å flytte på seg til der hvor etterspørselen finnes. Av denne grunn kan det ikke forventes at den enkelte virksomhet har insentiver til å betale for mobiliteten – snarere tvert imot. Dette er et argument for at en kollektiv aktør bør være premissleverandør når EVU skal bestemmes. Det kan være arbeidslivets parter, som ivaretar kollektive interesser, og/eller det kan være det offentlige.

Mobilitet og realkompetanse i koronautsatte bransjer

Som vi viste tidligere i rapporten er andel permitterte og usikkerhet med hensyn til framtiden størst i privat tjenesteytende bransjer som reiseliv, transport og annen type forretningsmessig tjenesteyting. Over 70 prosent av de permitterte hadde ikke høyere utdanning, og disse var også overrepresentert blant de som var bekymret for å miste jobben. Dersom disses attraktivitet i arbeidsmarkedet skal styrkes, vil det være av stor verdi at kompetanseutvikling ble tilpasset deres situasjon og at deres realkompetanse ble dokumentert. Tidligere nevnte vi som eksempel at overflødige arbeidstakere i luftfart ble verdsatt i andre deler av transportbransjen. Deres erfaring med sikkerhet og passasjerbehandling ble godt mottatt. Slik realkompetanse har vist seg vanskelig å dokumentere. «Balansekunst», et prosjekt i regi av Virke, i samarbeid med LO, YS, NHO og bedrifter i varehandelen, har prøvd å overkomme disse vanskelighetene. Prosjektets ambisjon har vært «å utvikle en modell og metode for å beskrive kompetanse som bygges opp i arbeidslivet, slik at den kan forstås også i andre deler av arbeidslivet og i det formelle utdanningssystemet»³². En prosessevaluering viste at arbeidsgivere syntes metoden var vanskelig å bruke³³. I dagens koronasituasjon ville det vært en stor fordel med et system for dokumentasjon som var anerkjent og anvendelig for arbeidsgivere og arbeidstakere. Et dokumentasjonssystem av realkompetanse har flere fordeler;

- Realkompetanse er viktigere enn formell kompetanse i de fleste jobber.
- Et felles språk for beskrivelse av realkompetanse vil bidra til at arbeidsmarkedet fungerer bedre fordi informasjonen om arbeidstakerens reelle kompetanse forbedres.

³¹ NOU 2019:12 Lærekraftig utvikling — Livslang læring for omstilling og konkurranseevne. S. 118

³² Skjerve, T. & Simeou, E. (2018). Balansekunst – hvordan beskrive kompetanse som bygges opp i arbeidslivet. Virke.

³³ Steen Jensen R. og Lidahl N. 2018 Realkompetanse i varehandelen. Fafo-notat 2018:10 <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/item/realkompetanse-i-varehandelen>

- Dokumentasjon av realkompetanse kan styrke arbeidstakere med lav formal kompetanse, men høy realkompetanse sin konkurransekraft i arbeidsmarkedet.
- Dokumentasjon av realkompetanse kan styrke mestringsfølelsen til arbeidstakere med lav formal kompetanse.
- Dokumentasjon av realkompetanse vil styrke arbeidsgivere som gir sine ansatte relevant realkompetanseutvikling. Disse arbeidsgiverne blir mer attraktive.

Det er et åpent spørsmål hvorvidt det er mulig å utvikle et slikt dokumentasjonssystem som fungerer i praksis. Men mye taler for at bedre beskrivelser av realkompetanse i et felles språk er en riktig vei å gå. Det er et bedre alternativ enn å forsøke å formalisere realkompetanse gjennom formell utdanning. Dette taler for at utviklingsarbeidet drives av aktører i arbeidslivet – ikke av utdanningssystemet.

Tiltak og strategier

Utformingen av tiltak for å redusere negative effekter av arbeidsledighet kunne ideelt vært ulikt utformet for å treffe ulike grupper arbeidstakere og sektorer.

- Arbeidstakere i bransjer som vil oppleve en permanent nedgang i behovet for arbeidskraft bør stimuleres til å søke jobb i andre bransjer. For å lette denne overgangen kan myndigheter stimulere til utdanning og geografisk mobilitet.
- Arbeidstakere i bransjer med kortsiktig nedgang i behov for arbeidskraft bør tilgodeses med kompensasjon for å bære ulempen og usikkerheten ved å vente til etterspørselen igjen øker.

Men hva som er permanent eller kortsiktig fall i etterspørselen etter arbeidskraft i en bransje, er vanskelig å forutsi. Differensierte tiltak mot enkeltbransjer kan også utfordre normer om likebehandling.

I tråd med keynesiansk motkonjunkturpolitikk³⁴ er det viktig å opprettholde ledige arbeidstakeres inntektsnivå gjennom offentlige overføringer, både utfra en fordelingsrettferdighet og ut fra behovet for å opprettholde befolkningens kjøpekraft for igjen å opprettholde dens mulighet til å etterspørre varer og tjenester.

Koronakrisen rammer tjenestenæringene spesielt hardt. I Norge har det medført tap av arbeidsplasser i personlig tjenesteyting med nærkontakt, transport, reiseliv og kultur. Videre har halvering av oljeprisen som følge av både overproduksjon og redusert etterspørsel, skapt stor usikkerhet i oljerelaterte næringer. Etterspørselen etter fossil energi er også usikker på sikt. Investeringer oljerelatert virksomhet er avtakende.

Så store endringer i norsk økonomi på kort og lang sikt krever ekstraordinære tiltak på kompetanse- og trygdesiden for å lette overgangen til en ny normaltilstand. Den kompetansestrategien som foreslås i de nevnte offentlige utredningene har blitt enda mer akutt i forbindelse med pandemien. Kompetanseutvikling på arbeidslivets premisser i form av styrking av utsatte gruppers ansettbarhet er enda mer viktig enn tidligere. Det er arbeidskraft i privat sektor som i stor grad har blitt rammet av økt utrygghet. Det er disses realkompetanse som nå bør konverteres til nytte i bransjer med behov for arbeidskraft. På sikt har vi behov for mer arbeidskraft i helse og omsorg.

³⁴ Stabiliseringspolitikk i betydningen tiltak for å utjevne konjunktursvingninger kalles også konjunkturpolitikk eller motkonjunkturpolitikk. I tilfeller hvor stabiliseringspolitikk søker å motvirke et fall i etterspørselen ved ekspansiv finans- og/eller pengepolitikk, kalles tiltakene ofte keynesiansk motkonjunkturpolitikk, etter den britiske økonomen John Maynard Keynes, kjent for å ha foreslått slik politikk i 1930-årene. Eivind Thomassen, UiO (<https://snl.no/stabiliseringspolitikk>)

Oppsummeringsvis gir denne drøftingen grunnlag for å fremheve følgende strategier:

1. Opprettholdelse av kjøpekraften.
2. La arbeidslivet – ikke utdanningssektoren – legge premissene for etterutdanning.
3. Legge forholdene til rette for etterutdanning for arbeidsledige.
4. Fagbevegelsen kan vektlegge økt ansettbarhet som et medlemsgode.

Figuroversikt

| | |
|--|----|
| Figur 1 Arbeidsledighet juli 2020 fra NAV: Antall registrert helt ledige, delvis ledige og arbeidssøkere på tiltak pr. Uke. Uke 1 – 35 2020 (unntatt uke 16, pga. Påske) Kilde: NAV «Arbeidsmarkedet nå – august 2020» s. 1..... | 5 |
| Figur 2 Arbeidstakere fordelt etter antall år i nåværende jobb. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903) | 8 |
| Figur 3 Vurdering av egen mobilitet - Arbeidslivsbarometeret 2011-2020. Andel..... | 9 |
| Figur 4 Trygghet og tilknytning - utvikling i barometerverdi. Arbeidslivsbarometeret 2009-2020 (N=35692) | 10 |
| Figur 5 Bekymret for å miste jobben - indikatorverdi etter bransje. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903) | 11 |
| Figur 6 Bekymret for å miste jobben, etter arbeidsliv, over 10 år. Arbeidslivsbarometeret 2011-2020 (N=31279) | 12 |
| Figur 7 Framtidsutsikter etter grad av bekymring for å miste jobben. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903) | 13 |
| Figur 8 Sammensetning av permitterte og ikke-permitterte vår 2020. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903) | 14 |
| Figur 9 Fremtidsutsikter etter permittert eller ikke. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903) | 15 |
| Figur 10 Alternative tilpasninger etter permittert eller ikke. Andel «Enig» eller «Sterkt enig» på skala fra 1 «sterkt uenig» til 5 «sterkt enig». Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903)..... | 15 |
| Figur 11 Aktuelle alternativer dersom en blir arbeidsledig. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903) | 16 |
| Figur 12 Aldersfordeling blant de som vil og ikke vil ta mer utdanning. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903) | 19 |
| Figur 13 Utdanningsbakgrunn blant de som vil og ikke vil ta mer utdanning. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903) | 19 |
| Figur 14 Sektorbakgrunn til de som vil og ikke vil ta mer utdanning. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903) | 20 |
| Figur 15 Opplevd arbeidsledighet etter sektor. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903)..... | 20 |
| Figur 16 Interesse for mer utdanning etter bransje. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903) | 21 |
| Figur 17 De fire arbeidslivene etter om de svarer ja eller nei til å avslutte yrkeskarrieren hvis de blir arbeidsledige. Arbeidslivsbarometeret 2020 (N=2903) | 22 |

POSTADRESSE:

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – storbyuniversitetet
Stensberggata 26
Postboks 4, St. Olavs Plass
0130 Oslo

TELEFON:

93 29 80 30

E-POST:

postmottak-afi@oslomet.no