

Økonomisk overblikk 2/2019

Utsikter 2019-2021

**Tema: Bedriftenes
behov for arbeids-
kraft varierer**

Innhold

Sammendrag	2
Prognoser 2019-2021	3
1 Internasjonal økonomi.....	4
1.1 USA	5
1.2 ØMU	6
1.3 Storbritannia	8
1.4 Sverige	9
1.5 Fremvoksende økonomier.....	9
2 Norsk økonomi.....	12
2.1 Dempet eksportvekst fremover	12
2.2 Frisk investeringsvekst	13
2.3 Petroleumsinvesteringene på vei opp.....	14
2.4 Moderat konsumoppgang.....	15
2.5 Høyere boligpriser i år	15
2.6 Flat utvikling i boliginvesteringene	16
2.7 Flere jobber, men stabil ledighet	16
2.8 Ny renteøkning i juni.....	21
2.9 Økt oljepengebruk i 2019.....	22
3 Bedriftenes arbeidskraftsbehov varierer.....	25
3.1 Innledning	25
3.2 Bedriftenes produksjon	26
3.3 Bedriftens tilpasning til variasjoner	30
3.4 Bedriftenes arbeidskrafttilpasning	32
3.5 Sammenheng i regelverket	41
3.6 Bedrifter og arbeidstagere – atypiske tilknytningsformer	41
3.7 NHO-bedriftenes behov og omfang av atypiske tilknytningsformer	44
3.8 Økonomiske vurderinger av at arbeidskraften varierer	51
3.9 Andre forhold som bidrar til fleksibilitet.....	53

Sammendrag

Siden forrige kvartalsrapport har det fortsatt å dra seg til rundt oss. *Brexit*-dagen er i første omgang ut-satt til høsten, slik at usikkerheten varer ved. USA har trappet opp handelskrigen mot Kina og truet Mexico med økt toll om landet ikke får kontroll på migrantstrømmen sydfra. Handelskrigen biter. I årets fire første måneder lå USAs import fra Kina 13 prosent lavere enn i samme periode i fjor. Og handelskrigen smitter. Tysk industris ordreinnfang har falt 7 prosent det siste året. Stemningen i bedriftene går samme vei, ikke bare i Tyskland, men over hele Europa og i USA. Parallelt har sentralbankene blitt mer forsiktige. ESB har skjøvet på første rentehe-ving til neste høst, eller senere, og USAs sentralbank oppfattes å holde døren åpen for rentekutt. Dette har dratt ned de sikre statslånsrentene. Den ameri-kanske tiårsrenten har falt 1/2 prosent siden primo mars, den tyske er tilbake under null. Bare børsene går (delvis) motstrøms, med stort sett opp-gang dette året, sett bort fra tre uker med nedgang i mai, etter USAs økte tollsatser på Kina-import.

Fortsatt er det få som synes å tro at det ovennevnte innevarsler noe nytt økonomisk tilbakeslag. Men vekstanslagene tas ned, også våre. Vi regner nå med en global vekst på 3/4 prosent i år, 1/4 prosent lavere enn antatt i mars. Anslått vekst hos Norges handelspartnere i år er justert ned like mye, til 1 3/4 prosent, blant annet grunnet lavere forventet vekst i viktige eksportland som Sverige og Tyskland. Også 2020-anslagene er noe nedjustert siden sist.

Svakere vekstmomentum og økt usikkerhet rundt oss synes så langt ikke å påvirke stemningen i våre medlemsbedrifter. Næringslivets økonomibarome-ter viser riktig nok noe lavere nettotall på fremtids-utsiktene, men nedgangen er ubetydelig, nivået fort-satt høyt, og motsvares av en bedring i bedriftenes vurdering av nåsituasjonen. I eksportbedriftene er stemningen noe svakere enn i første kvartal, men fortsatt på plussiden. Det samme gjelder de fleste andre næringer. Bare i varehandel og reiseliv er stemningen lunken.

Den gode stemningen avspeiler at oppsvinget i norsk økonomi fortsetter. I første kvartal var år/år-veksten i Fastlands-BNP på 2,4 prosent, som er godt på linje med den underliggende marsjfarten de to siste årene. En viktig bidragsyter til veksten er økte

oljeinvesteringer, og på bakgrunn av Statistisk sen-tralbyrås siste investeringstelling justerer vi opp an-slått vekst i oljeinvesteringene i år og neste år. Til tross for dette jekkes anslått vekst i fastlandsøkono-mien ned til gjennomsnittlig 2,2 prosent for årene 2019-21, to tideler lavere enn sist. Dette er fortsatt over anslått trendvekst, slik at ledigheten ventes å avta ytterligere noe, til 3,5 prosent neste år.

Den økonomiske utviklingen innen- og utenlands si-den årtusenskiftet illustrerer godt at norske bedrif-ter må være godt rustet for å kunne møte skiftende vær og vind. Denne rapportens spesialtema er der-for nettopp viet bedriftenes muligheter til å svare på svingninger i etterspørselen etter deres produkter.

Som omtalt i detalj i temadelen, svinger denne etter-spørselen av ulike årsaker gjennom døgnet, uken og året, og den varierer som følge av generelle konjunk-tursvingninger, næringsspesifikke sjokk eller store enkeltoppdrag. I tillegg kan bedriftene stå overfor variasjoner i tilgangen på innsatsfaktorer, som råva-rer, arbeidskraft eller kapital, enten disse slår ut i endret volum eller endrede priser eller begge deler. Nesten halvparten av NHO-bedriftene svarer at pro-duksjonen varierer mye.

Av hensyn til bedriftenes inntjening og overlevelse må disse variasjonene håndteres. Bedriftene kan da variere produksjonen, endre prisene, bygge eller trekke på lager, eller sette ut oppdrag til andre. Hvor fleksible bedriftene er i slike situasjoner, bestemmes både av bedriftsinterne forhold, for eksempel mulig-hetene til å ta i bruk ny teknologi, men også av lover og avtaler som regulerer bedriftenes adgang til å va-riere sin arbeidsinnsats.

Vi drøfter nærmere de fem formene for arbeids-krafttilpasning bedriftene kan ty til. Fast ansettelse i et topartsforhold er, og skal være, hovedmodellen i norsk arbeidsliv. I tillegg kan bedriften ha midlerti-dig ansatte, hyre inn frilansere, leie inn arbeidsta-kere fra andre arbeidsgivere eller inngå kontrakter med andre bedrifter om leveranser derfra. Bruken av egne ansatte kan varieres gjennom skift, overtid og permitteringer. Svarene fra våre medlemsbedrif-ter tyder på at alle former for tilpasning blir benyt-tet. Andelen "atypisk" (ikke fast ansatt) arbeidskraft er ikke høy, slik også offentlig statistikk viser, men varierer mellom næringer.

Prognoser 2019-2021

	Nasjonal- regnskapet	Anslag makroøkonomiske hovedstørrelser		
	2018	2019	2020	2021
Konsum i husholdninger mv.	2,0	2,1	2,0	2,2
Konsum i offentlig forvaltning	1,2	1,6	1,7	1,7
Bruttoinvestering i fast realkapital	1,0	4,0	3,5	0,4
- Utvinning og rørtransport	2,7	14,9	5,0	-5,0
- Fastlands-Norge	1,1	1,3	3,0	2,0
- Næringer	2,6	2,4	4,1	3,1
- Boliger (husholdninger)	-6,0	-0,2	2,7	0,6
- Offentlig forvaltning	6,8	1,1	1,6	1,6
Etterspørsel fra Fastlands- Norge (eks. lagerendringer)	1,6	1,8	2,2	2,0
Eksport i alt	-0,7	1,9	5,0	2,4
Tradisjonelle varer	2,7	7,0	2,3	2,6
Råolje og naturgass	-4,7	-3,1	12,0	5,0
Import i alt	0,6	4,3	2,9	1,7
Bruttonasjonalprodukt	1,4	1,6	3,3	2,4
BNP Fastlands-Norge	2,2	2,3	2,3	2,0
Sysselsetting	1,5	1,4	0,7	0,8
Arbeidsledighet (AKU)	3,8	3,6	3,6	3,5
Årslønn	2,8	3,2		
Konsumpriser	2,7	2,4*		
Boligpris	1,5	3,6	2,3	2,9
Pengemarkedsrente	1,1	1,4	1,7	1,7

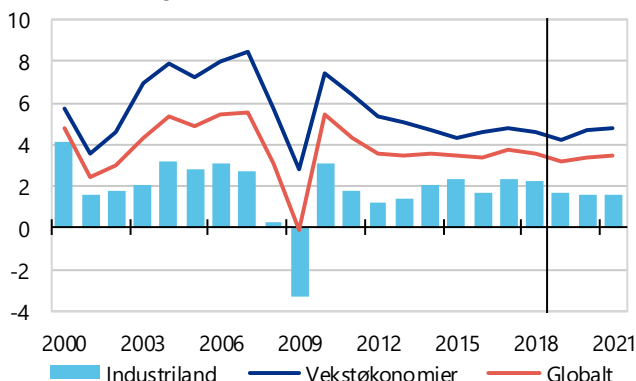
*Teknisk beregningsutvalgs KPI-anslag for 2019.

1 Internasjonal økonomi

De proteksjonistiske strømningene har tiltatt i styrke den siste tiden. Det er først og fremst handelskonflikten mellom USA og Kina som kaster skygger over de globale vekstutsiktene, etter at forhandlingene mellom de to økonomiske stormaktene brøt sammen i mai. Tariffene har allerede begynt å bite. I perioden januar til april falt handelen mellom landene om lag 13 prosent sammenlignet med tilsvarende periode i 2018. Et kjøligere handelsklima gir motvind for verdensøkonomien. Anslått global vekst for inneværende år er derfor justert ned med tre tideler til 3,2 prosent.

BNP

Prosentvis endring år/år



Kilde: Thomson Reuters Datastream / IMF WEO / Consensus Forecasts / NHO ØO 2/2019

Tabell: BNP-anslag

	Andel 2018	Prosentvis endring år/år			
		2018	2019	2020	2021
Verden	100,0	3,6	3,2	3,4	3,5
Industrieland	40,8	2,2	1,7	1,5	1,6
USA	15,2	2,9	2,4	1,7	1,7
Eurosonen	11,7	1,8	1,2	1,4	1,5
Tyskland	3,2	1,5	0,7	1,4	1,5
Frankrike	2,2	1,5	1,2	1,3	1,5
Italia	1,8	0,9	0,0	0,4	0,7
Spania	1,4	2,5	2,1	1,8	1,7
Storbritannia	2,2	1,4	1,3	1,3	1,5
Sverige	0,4	2,3	1,4	1,5	1,9
Danmark	0,2	1,2	1,4	1,4	1,6
Japan	4,1	0,8	0,5	0,3	0,5
Vekstøkonomier	59,2	4,6	4,2	4,7	4,8
Kina	18,7	6,6	6,1	5,8	5,8
India	7,8	7,1	7,1	7,4	7,7
Russland	3,1	2,3	1,4	1,7	1,7
Brasil	2,5	1,1	1,8	2,5	2,2
Handelspartnere*		2,3	1,7	1,8	1,9

*Fastlandseksportvekter for 41 handelspartnere.

Kilde: IMF WEO / Consensus Forecasts / NHO

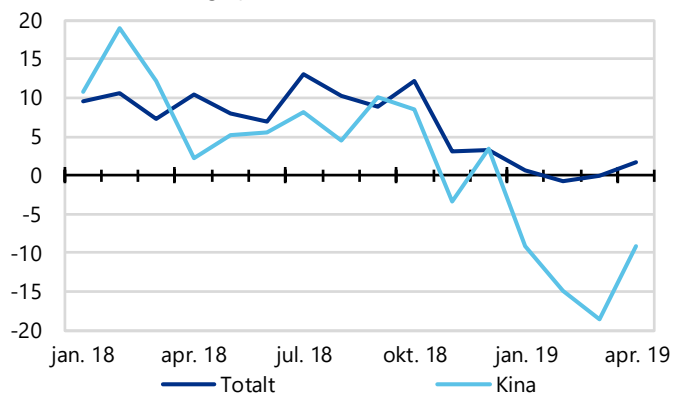
Optimismen som rådet tidligere i vår, med tanke på en løsning i den pågående sino-amerikanske handelskrigen, er snudd til pessimisme. Forhandlingene brøt sammen, og 10. mai økte USA tollene fra 10 til

25 prosent på kinesiske varer til en verdi av USD 200 mrd. I fjor sommer ble kinesisk import verdt USD 50 mrd. ilagt 25 prosent toll. Samtidig med den siste tolløkningen annonserte Trump at han «innen kort tid» ville innføre toll på all øvrig kinesisk import. Kina gjengjeldte da med å øke tolltariffene på amerikanske varer til en verdi av USD 60 mrd.

I tillegg svartelistet amerikanske myndigheter i midten av mai det kinesiske teknologiselskapet Huawei. Det betyr at amerikanske selskaper ikke får samarbeide og eksportere amerikansk teknologi til selskapet. Forbudet ble senere utsatt i 90 dager. Bak forbudet ligger amerikanernes bekymring for Huaweis tette bånd til kinesiske myndigheter, samt 5G-teknologiens betydning for kritisk infrastruktur. Utviklingen i konflikten kan også leses som et uttrykk for USAs motstand mot kinesisk fremmarsj både økonomisk og geopolitisk. Det er håp om at de to landenes statsoverhoder finner sammen på G20-møtet i slutten av måneden for å diskutere mulige løsninger på konflikten.

USA: Vareimport

Tolvmånedersendring i prosent



Kilde: US International Trade Commission / NHO

Samtidig står handelsfeiden mellom USA og EU på stedet hvil. USAs toll på stål og aluminium består, men 17. mai utsatte Trump beslutningen om hvorvidt han skal ilegge 25 prosent toll på europeiske biler med 180 dager.

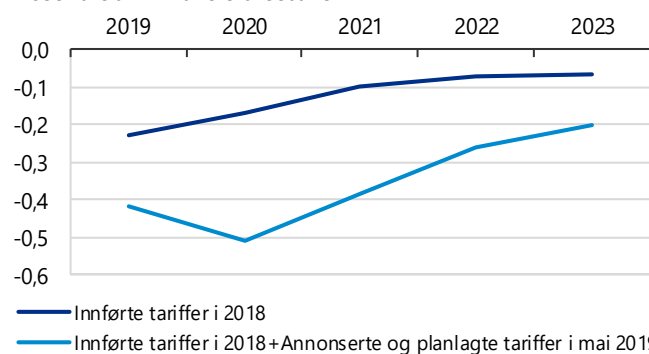
Uforutsigbarheten på handelsområdet er stor. Etter nylig å ha fremforhandlet en ny nord-amerikansk handelsavtale, USMCA, initierte Trump-administrasjonen likevel en ny handelskonflikt mot Mexico i mai. Bakgrunnen var amerikanernes ønske om at nabolandet i sør skulle gjøre mer for å stanse den illegale innvandringen til USA. Som brekkstang fremholdt de trusselen om å ilegge alle meksikanske varer toll på 5 prosent fra 10. juni. Satsene ville øke gradvis hver måned inntil de nådde 25 prosent i oktober. Mexico, som sender over 70 prosent av eksporten sin til USA, fikk dermed hastverk med å

finne en løsning på konflikten. Et par dager før fristen utgikk ble partene enige om en avtale som avverget en ny handelsfront.

Handelsklimaet er åpenbart blitt kaldere den siste tiden. Det reduserer handelen og forstyrrer globale verdikjeder. Uforutsigbarheten demper også bedriftenes investeringsvilje og kan gi strammere kredittvilkår gjennom høyere risikopåslag. Beregninger utført av IMF anslår at ved en full handelskrig, dvs. at USA innfører straffetoll på 25 prosent på alle kinesiske varer og Kina svarer med samme mynt, vil globalt BNP bli 0,4 prosent lavere i 2019 og 0,5 prosent lavere i 2020, relativt til en referansebane. I våre prognoser legger vi ikke opp til noen rask løsning på handelskonflikten, men regner med at usikkerheten vil vedvare i tiden fremover.

Verden: Effekter på BNP av full handelskrig

Prosentvis avvik fra referansebane



Annonserte tariffen er tarifføkningen fra 10 til 25 prosent på kinesiske varer tilsvarende USD 200 mrd. Planlagte tariffen er tariffen på 25 prosent på øvrig kinesisk import, pålydende om lag USD 267 mrd.

Kilde: IMF / NHO

Frykt for svikt i etterspørselen som følge av handelskrigen har bidratt til å sende oljeprisen ned mot USD 60 fatet. Imidlertid forventer vi at forstyrrelser på tilbudssiden vil støtte opp under en oljepris på USD 65–70 fatet i prognoseperioden. De viktigste av disse er USAs innføring av et forbud mot iransk oljeimport, systemkollapsen i Venezuela og videreføringen av produksjonskuttene til OPEC+.

Oljepris og futures

USD/fat



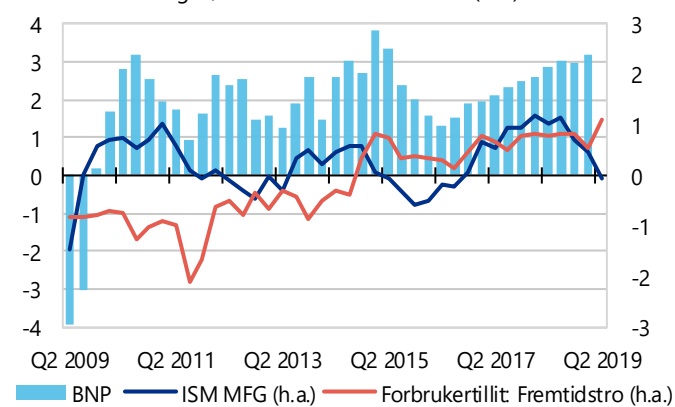
Kilde: Thomson Reuters Datastream / ICE London / NHO

1.1 USA

Amerikansk økonomi har vært inne i en sammenhengende oppgangskonjunktur siden sommeren 2009. Dersom oppsvinget varer til juli vil dette bli den lengste ekspansjonsperioden i USAs historie. Fremover er det imidlertid flere skjær i sjøen, først og fremst den pågående handelskrigen mellom USA og Kina som synes å eskalere i styrke. På tross av dette, samt at deler av det amerikanske statsapparatet var stengt over en periode på 35 dager i desember og januar, holder veksten i amerikansk økonomi stand enn så lenge. Målt som årlig rate var kvartalsveksten 3,1 prosent i første kvartal. De viktigste vekstbidragene kom fra privat forbruk og eksport som økte henholdsvis 1,3 og 4,8 prosent fra fjerde kvartal året før.

USA: BNP, bedrifts- og forbrukertillit

Prosentvis endring år/år. Std.avvik fra 50 års snitt (h.a.)

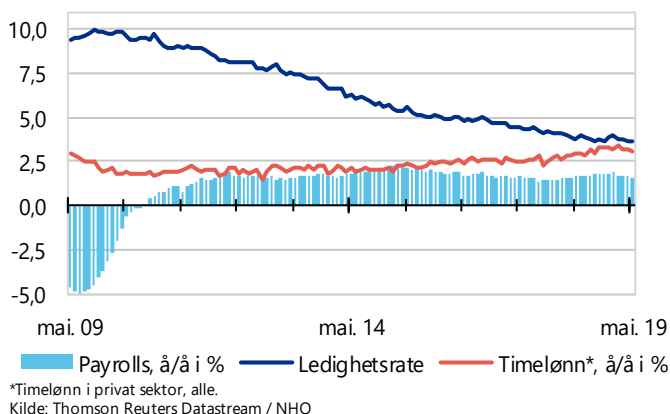


Kilde: Thomson Reuters Datastream / ISM / University of Michigan / NHO

Innkjøpssjefindeksen for industrien (ISM) har pekt nedover siden i fjor høst. Nedgangen, som riktignok kommer fra høye nivåer, tyder isolert sett på lavere økonomisk aktivitet fremover. Samtidig er husholdningene fremtidstro fortsatt høy. Dette henger sammen med at det langvarige konjunkturoppsvinget har gitt langt færre arbeidsledige. Jobbveksten er fremdeles solid. Det siste året er det blitt 2,4 millioner flere jobber utenom landbruket i USA, tilsvarende en økning på 1,7 prosent. Dette er raskere enn veksten i arbeidsstyrken, slik at ledigheten fortsetter å krype nedover. I mai var ledighetsraten 3,6 prosent, det laveste siden 1969. Med større kamp om arbeidskraftressursene har lønnsveksten tatt seg opp. Timelønnen ligger vel 3 prosent høyere enn for ett år siden og synes å ha stabilisert seg på dette nivået de siste to kvartalene.

USA: Sysselsetting, ledighet og lønn

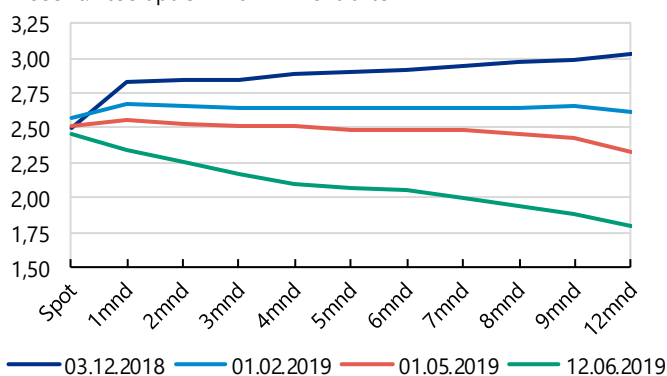
Prosent



Vekst over trend, et stramt arbeidsmarked og høyere lønnsvekst tilsier økende prisvekst. Enn så lenge er imidlertid prispresset dempet. I april var prisveksten målt ved deflatoren for det private forbruket 1,5 prosent, godt under inflasjonsmålet på 2 prosent. Det fraværende inflasjonstrykket var en av grunnene bak taktskiftet sentralbanken foretok seg i januar, da den presiserte at den ville være mer «tålmodig» i rentesettingen fremover. Dette var en langt mer «duete» tilnærming enn rentekomiteen hadde måneden før da den fortsatt varslet en gradvis opptrapping i rentepolitikken. Med tiltakende uro på handelsområdet og i finansmarkedene er de økonomiske utsiktene svekket. Sentralbanksjef Jerome Powell uttalte i begynnelsen av juni at Fed vil «agere hensiktsmessig» sett i lys av den siste tidens utvikling. Signalene ble tolket som at renten vil bli senket om nødvendig. Markedet basert på fremtidige renteavtaler priser nå inn rentekutt fra Fed i løpet av året.

USA: 3-mnd pengemarkedsrenter

Prosent. Basert på 3-mnd FRA-kontrakter



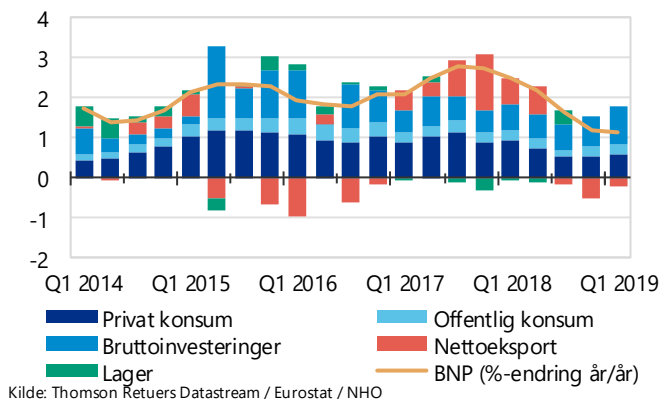
1.2 ØMU

Den økonomiske aktiviteten i eurosonen skuffet i andre halvår i fjor med vekstrater på under 1 prosent. BNP-veksten tok seg noe opp igjen i første kvartal med vekst på 1,6 prosent årlig rate. Vekstbremsen skyldtes til dels midlertidige forhold som

for eksempel de gule vestenes opptøyer i Frankrike og flaskehalser i tysk bilindustri i forbindelse med implementeringen av nye utslippsstandarder (WLTP). Samtidig er eurosonen utsatt overfor handelsspenningene internasjonalt. Medvinden fra det internasjonale konjunkturomslaget i 2017 er nå borte, og bidraget fra nettoeksporten har vært negativt de to siste kvartalene. Usikkerheten omkring *brexit* bidrar også til å forstyrre europeiske verdikjeder og investeringsvilje, se omtale i boks 1.1.

ØMU: BNP

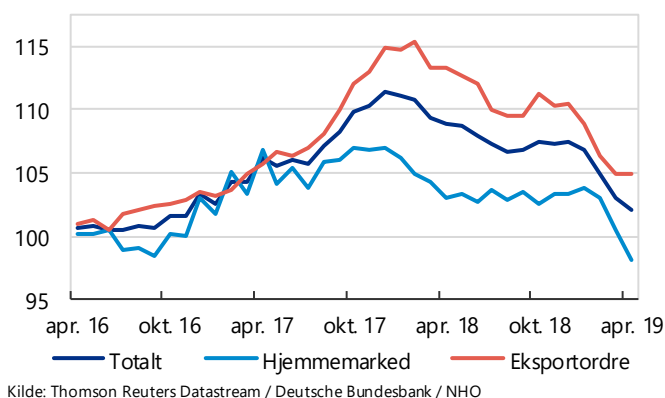
Vekstbidrag i prosentenheter å/å



Mindre handel har bidratt til en oppbremsing i europeisk industri, særlig i Tyskland. Med sin eksportintensive innretning og med USA og Kina som svært viktige eksportmarkeder, har den tyske økonomien fått merke omslaget i global økonomi. Tysk industris ordreinnngang har falt det siste halvannet året. Stemningen i tyske industribedrifter har surnet den siste tiden. Siden tysk industri står for 40 prosent av eurosonens industriproduksjon preges naturlig nok sentimentet og industriproduksjonen av utviklingen i Tyskland. Stemningsindeksene gir foreløpig ingen indikasjoner på at et snarlig omslag.

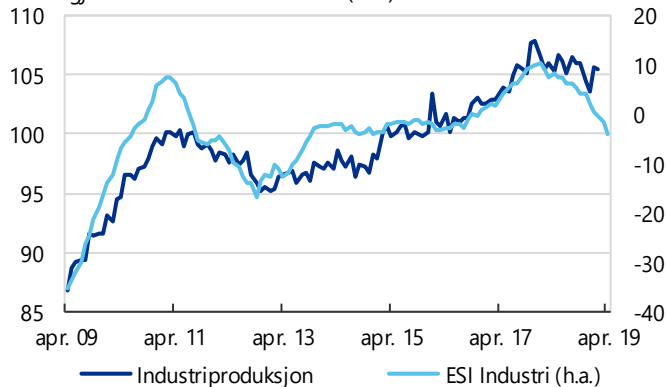
Tyskland: Industriordre

Indeks 2015=100, sesongjustert 3-mnd glattet snitt.



ØMU: Industriproduksjon og bedriftstillit

Sesongjustert volumindeks. Balanse (h.a.)



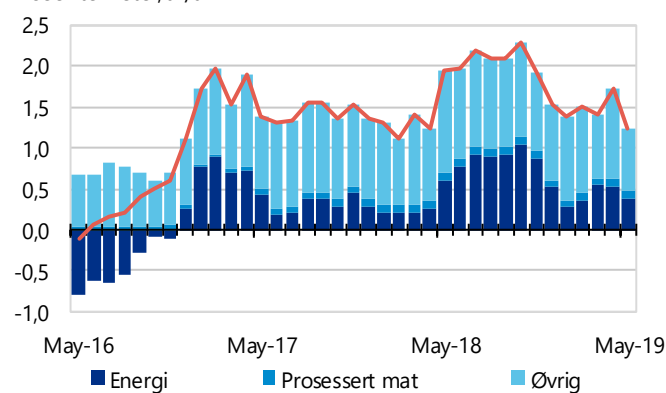
Kilde: Thomson Reuters Datastream / DG ECFIN / NHO

Til tross for lavere marsjfart i økonomien fortsetter situasjonen på arbeidsmarkedet å bedres. Ledigheten har avtatt til 7,6 prosent, det laveste siden høsten 2008. Parallelt har yrkesdeltakingen økt. Blant de mellom 15 og 64 år er yrkesdeltakingen på rekordhøye 73,6 prosent, tilsvarende som i USA. De regionale forskjellene er store. Mens ledigheten i Tyskland er 3,2 prosent, er den over 18 prosent i Hellas.

Som et resultat av stigende energipriser endte konsumprisveksten i fjor på 1,8 prosent. Utsikter til at oljeprisen vil holde seg lavere enn i fjor peker i retning av at energikomponenten trolig vil trekke ned inflasjonen i tiden fremover. Med et lavt underliggende prispress vil inflasjonen derfor ligge godt under målet om en prisvekst nær, men under 2 prosent. I en spørreundersøkelse blant profesjonelle markedsanalytikere, utført av den europeiske sentralbanken ESB, har forventet årlig prisvekst avtatt til omkring 1,5 prosent de neste par årene.

ØMU: Inflasjonsbidrag

Prosentenheter, år/år



Kilde: Thomson Reuters Datastream / NHO

Laber konsumprisvekst og svak aktivitetsutvikling har bidratt til at den varslede renteøkningen fra ESB er blitt skjøvet ut i tid. Etter at ESB tidligere varslet om renteoppgang i høst, forventer sentralbanken nå

Boks 1.1 Økonomiske effekter på global økonomi av en «hard brexit»

Den uavklarte situasjonen vedrørende *brexit* er en av nedsiderisikoene i global økonomi. I WEO fra april i år har IMF gjort nye beregninger av effekten på globalt BNP av en «hard brexit», det vil si at britene forlater EU uten en avtale.

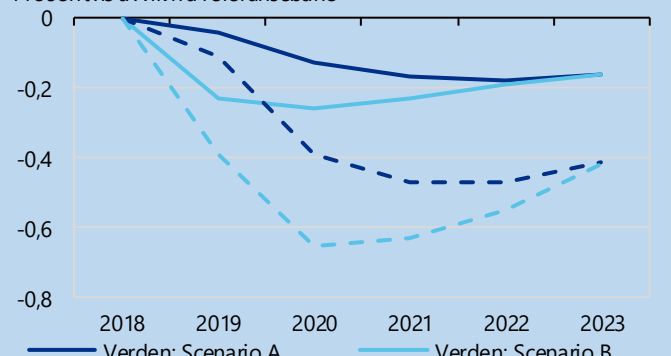
IMFs nyeste referansebane legger til grunn at Storbritannia forlater EUs tollunion og får en frihandelsavtale med EU, med en gradvis overgang til det nye handelsregimet. Referansebanen antar med andre ord en myk *brexit* uten vesentlige forstyrrelser ved grensen eller i finansmarkedene, samt at kun mindre ikke-tariffære barrierer innføres.

Videre viser IMF to scenarier der britene trer ut av EU uten avtale – en uryddig og en kaotisk exit, henholdsvis scenario A og B i figuren under. De to scenarioene innebærer høyere tollsatser og ikke-tariffære handelshindre, samt at britene mister frihandelsavtaler som EU har med tredjeland. Forskjellen mellom de to scenarioene er at en kaotisk *brexit* antas å gi større forstyrrelser på grensen og i finansmarkedene. Scenarioene diskutert her kan sammenlignes med scenarioene som ble presentert i *Økonomisk overblikk 1/2019*.

IMFs beregninger viser at effektene av en «hard brexit» først og fremst rammer britisk økonomi. Storbritannias BNP anslås i 2021 å bli 3,5 prosent lavere enn i referansebanen. EUs BNP vil tilsvarende bli 0,5 prosent lavere i 2021. Gitt at EU-landene har forskjellig grad av eksponering mot den britiske økonomien vil ulike land påvirkes forskjellig. Aktivitetsnedgangen i Storbritannia og EU bidrar til å senke globalt BNP 0,2 prosent relativt til referansebanen i den samme perioden.

Verden: Effekter av brexit på BNP

Prosentvis avvik fra referansebane



Kilde: IMF WEO 2019-1 / NHO

«å holde renten uendret gjennom første halvår 2020 og så lenge som nødvendig.» Mario Draghi varslat samtidig at ESB vil igangsette en ny runde med TLTRO-programmet. TLTRO, *targeted long term refinancing operations*, skal stimulere til utlånsvekst til husholdninger og ikke-finansielle foretak ved at bankene får tilgang til finansiering fra ESB på gunstige vilkår jo større utlånsaktivitet de har. Gjennom sikker tilgang til kreditt ønsker ESB å bidra til å få opp aktiviteten i økonomien.

1.3 Storbritannia

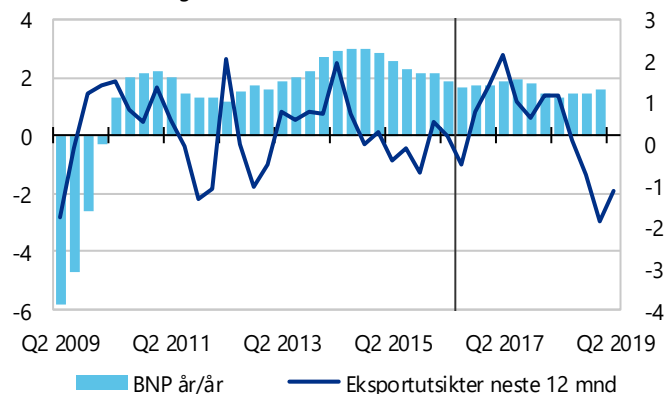
I Storbritannia er det fremdeles *brexit* som preger dagsordenen. Etter tre runder med avstemninger i det britiske underhuset ble det klart at Theresa Mays fremforhandlede skilsmisseavtale med EU ikke ville få parlamentarisk støtte. For å unngå en «hard brexit» 29. mars kom EU og Storbritannia frem til en utsettelse som strekker seg frem til 31. oktober 2019. Med en forkastet brexitavtale, manglende støtte og tiltakende intern uro i det konservative partiet gikk Theresa May av som statsminister 7. juni. Hun fortsetter imidlertid å fungere inntil det konservative partiet har valgt en ny statsminister. I våre prognoser har vi lagt til grunn forutsetningen om en ordnet *brexit* med en overgangsperiode som varer ut 2020.

Siden Storbritannia dermed formelt fortsatt er EU-medlem deltok britene også i valget til Europaparlamentet i mai. Der gjorde Nigel Farage sitt nyoppstartede brexitparti et brakvalg med en oppslutning på over 30 prosent. De to tradisjonelt største partiene, *Tory* og *Labour*, fikk til sammen bare 22,5 prosent av stemmene. Sammenlignet med EU-parlamentsvalget for fem år siden har oppslutningen til de to partiene mer enn halvert seg.

Fra fjerde kvartal i fjor til første kvartal i år steg aktiviteten i britisk økonomi med 2,0 prosent årlig rate. Etter svak utvikling over en lengre periode steg industriproduksjonen 2,2 prosent. Oppsvinget er trolig midlertidig ettersom flere bedrifter fremskynnet produksjon som en del av forberedelsene mot en eventuell *brexit* 29. mars. Bedriftstilliten peker nedover og tyder på svakere aktivitet fremover. Bedriftenes eksportutsikter er mer enn ett standardavvik under sitt langsiktige gjennomsnitt. Takket være avtalen om en utsatt *brexit* er likevel utsiktene noe lysere enn i første kvartal.

Storbritannia: BNP og eksportutsikter

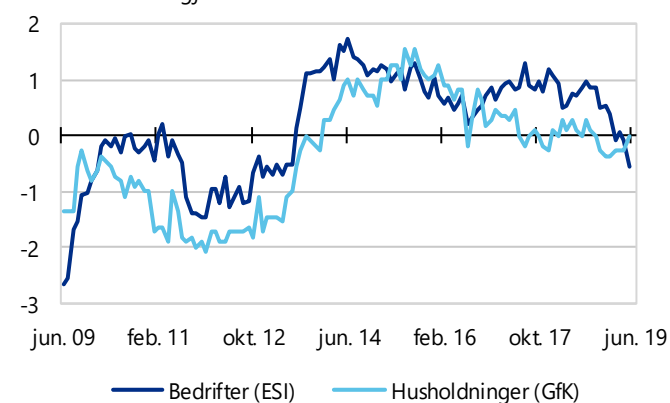
Prosentvis endring år/år. Std.avvik fra snitt siste 20 år



Kilde: Thomson Reuters Datastream / ONS / CBI / NHO

Storbritannia: Bedrifts- og forbrukertillit

Standardavvik fra gjennomsnitt siste 30 år



Kilde: Thomson Reuters Datastream / NHO

Utviklingen i tjenestesektoren er svakere. Etter å ha vært i relativt godt driv gjennom fjoråret sakket farten til 0,3 prosent i første kvartal. Frykten er at den svake industriutviklingen man har hatt de siste årene vil smitte over på tjenestesektoren, som utgjør om lag 80 prosent av britisk økonomi.

Foreløpig støttes aktiviteten og husholdningenes forbruk av et stramt arbeidsmarked. Ledigheten er kommet ned til 3,9 prosent, det laveste siden første halvdel av 1970-tallet. Yrkesdeltakingen blant personer i aldergruppen 16–64 år er 76,1 prosent. Dette er den høyeste andelen siden denne statistikken ble etablert i 1971. Én av fire bedrifter oppgir nå mangel på kvalifisert arbeidskraft som et hinder for produksjonen, ifølge den britiske næringslivsorganisasjonen CBI. Større kamp om arbeidskraften har bidratt til at lønnsveksten har tatt seg opp til godt over 3 prosent. Med konsumprisvekst omkring 2 prosent ligger britene an til reallønnsoppgang. Dette vil bidra til å støtte opp under veksten i det private forbruket, den viktigste driveren i britisk økonomi.

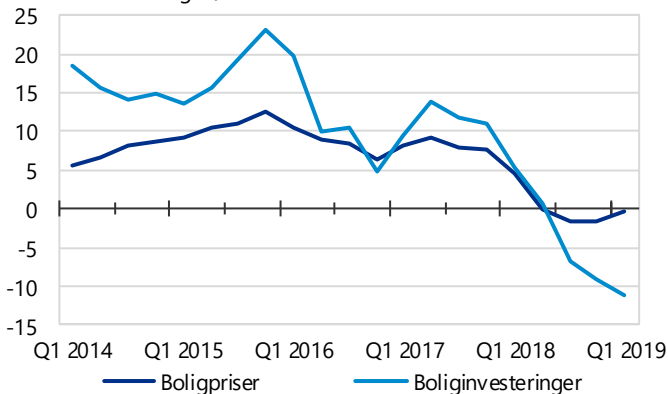
1.4 Sverige

Tempoet i svensk økonomi har avtatt. BNP økte 2,4 prosent i fjor. Målt som årlig rate var veksten like høy i første kvartal, mens år-over-år veksten avtok til 2,0 prosent. Utsiktene taler for ytterligere vekst-avmatning fremover.

Nedkjølingen i boligmarkedet vil bremse boliginvesteringene. Boligprisveksten i Sverige har stabilisert seg det siste halvåret, og var 0,3 prosent lavere i første kvartal enn samme kvartal året før. Over samme tidsrom har boliginvesteringene falt drøyt 11 prosent. Fordi det tar tid før en bolig igangsettes til den er ferdigstilt vil de høye igangsettingstallene de siste par årene gi et stort tilbud av nye boliger. Dette vil virke prisdempende. Således virker risikoen for boligmarkedet fremdeles å være på nedsiden. Dette taler for at boliginvesteringene ikke vil være den samme drivkraften som den har vært de siste årene.

Sverige: Boligpriser og -investeringer

Prosentvis endring år/år



Kilde: Thomson Reuters Datastream / NHO

Samtidig har stemningen blant bedrifter og husholdninger blitt dårligere de siste månedene. For bedriftene henger dette sammen med den generelle vekstavmatningen, et svakere vekstbilde globalt og knapphet på arbeidskraft. Andelen bedrifter som melder om mangel på arbeidskraft er noe dempet siden i høst, men ligger fortsatt på høye nivåer. Også kapasitetsutnyttelsen i økonomien er på vei ned fra høye nivåer.

Konjunkturoppsvinget har bidratt til høy temperatur i arbeidsmarkedet. I april avtok ledigheten til 5,9 prosent, under anslått likevektsledighet på omtrent 7 prosent. Knapphet på arbeidskraft har bidratt til å presse opp lønningene. I fjor ble lønnskostnadsveksten om lag 3 prosent. Imidlertid virker lønnspresset å ha avtatt den siste tiden. Målt som et glidende snitt av årets tre første måneder har lønnskostnadene økt 1,9 prosent. Med inflasjon rundt 2 prosent

er reallønnsveksten mager. Uten utsikter til boligprisvekst vil heller ikke boligformuen øke. Dette vil kunne ha en dempende effekt på det private forbruket.

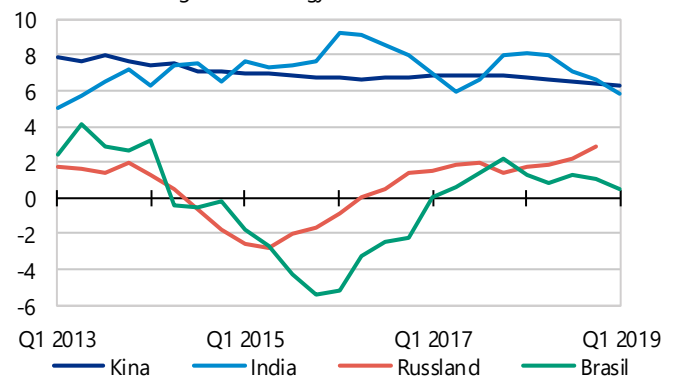
Sett i lys av omslaget i økonomien, svakt prispress og risikobildet internasjonalt valgte Riksbanken å utsette sine planer om én renteheving i 2019 frem til neste år. Dermed blir styringsrenten blir værende på -0,25 prosent. Samtidig gjorde sentralbanken det klart at den vil fortsette støttekjøpene av statsobligasjoner. Fra juli 2019 til desember neste år vil sentralbanken kjøpe statsobligasjoner for SEK 45 mrd.

1.5 Fremvoksende økonomier

Vekstøkonomiene er heller ikke uberørt av handelsuroen som har pågått i et drøyt år. For ett år siden, før de første straffetollene på amerikansk-kinesisk handel ble iverksatt, var vekstanslaget for de fremvoksende økonomiene 5,0 prosent i år. Nå anslås veksten til 4,3 prosent.

BRICs: BNP

Prosentvis endring år/år. Sesongjustert volum.



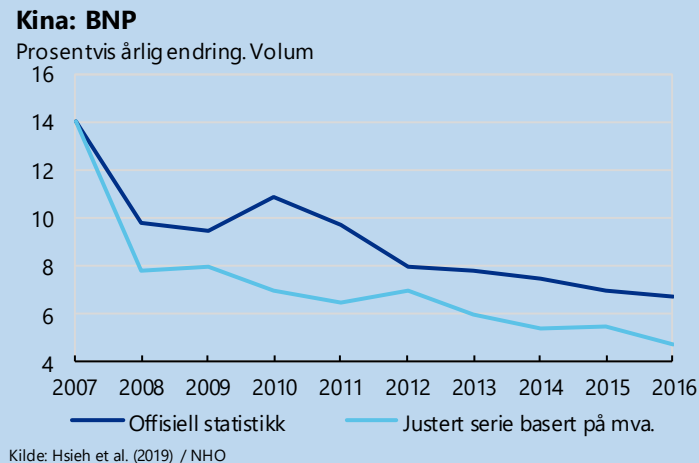
BRICs utgjør 54% av EMEs, 31% av verden
Kilde: Thomson Reuters Datastream / NHO

En viktig forklaring bak oppbremsingen er at veksttakten i Kina er på vei ned. Marsjarten endte i fjor på 6,6 prosent, det laveste siden 1990. For inneværende år er anslaget 6,3 prosent, godt innenfor kinesiske myndigheters vekstmål på 6–6,5 prosent. Imidlertid forventes aktiviteten å falle gradvis ned mot 6 prosent ved slutten av prognoseperioden. Se for øvrig boks 1.2.

Handelskrig og lavere globale vekstutsikter har også senket råvareprisene. Prisene på metaller, herunder stål og aluminium, har falt 20 prosent på ett år. Dette henger også delvis sammen med Trump-administrasjonens innføring av straffetoll på stål og aluminium i fjor. Også energiprisene har falt. Bare siden mai har oljeprisfallet bidratt til å trekke prisene på energi ned om lag 15 prosent. Lavere priser er dårlig nytt for flere av de råvareeksporterende økonomiene, blant annet Brasil og Russland.

Boks 1.2 Kan vi stole på de kinesiske BNP-tallene?

Det har lenge vært reist tvil om påliteligheten til kinesiske BNP-tall, og det har derfor vært gjort en rekke forsøk på å utarbeide kryssjekker av tallene og alternative mål på aktivitetsveksten. Et ferskt forsøk gjøres i notatet «A forensic examination of China's national accounts» av Hsieh et. al. (2019). Her hevder artikkelforfatterne at den årlige volumveksten i BNP i niårsperioden 2008–16 var 2 prosentpoeng lavere enn de offisielle tallene fra det kinesiske statistikkbyrået (NBS) viser. Det betyr i så fall at Kinas økonomi i 2016, basert på de justerte vekstratene, var om lag 15 prosent mindre enn påstått fra offisielt hold.



NBS' BNP-tall bygger på rapporteringer fra provinsielle statistikkmyndigheter. Det er erkjent, også innad i NBS, at disse blåser opp de lokale tallene. Bakgrunnen er at lokale myndighetspersoner belønnes for å oppnå vekst- og investeringsmål, og derfor presser statistikkkontorene til å blåse opp tallene. Siden midten av 2000-tallet er BNP målt som summen av de lokale rapporteringene om lag 5 prosent høyere enn de offisielle NBS-tallene. Det er særlig verdiskapingen i industrien og investeringene som overvurderes av lokale myndigheter. Eksempelvis utgjorde forskjellen mellom lokale og nasjonale investeringstall hele 13 prosent av BNP i 2016. NBS nedjusterer følgelig de lokale tallene, men spørsmålet er om tallene nedjusteres tilstrekkelig.

Én av metodene forskerne anvender i sine forsøk på å verifisere NBS-tallene er å bruke alternative kilder. Eksempelvis undersøker man om statens inntekter fra *merverdiavgift* innbetalt fra industrien beveger seg i takt med industriproduksjonen. Undersøkelsen viser at veksten i industrien er høyere enn veksten i skatteinntektene etter 2007, og at avviket øker over tid. Ved å ta utgangspunkt i industriproduksjonen i 2007 og la denne vokse i takt med skatteinntektene blir den årlige vekstraten i nominelt BNP i perioden 2008–16 1,1 prosentpoeng lavere enn de offisielle tallene. Denne justeringen hviler tungt på antakelsen om at utviklingen i skatteinntektene utvikler seg proporsjonalt med den reelle utviklingen i industrien. Med en lignende øvelse for varehandelen (en av de andre sektorene der det er store avvik mellom lokale og nasjonale tall) blir BNP-veksten nedjustert ytterligere 0,3 prosentpoeng. For å revurdere investeringene ser man på sammenhengen mellom investeringene på nasjonalt nivå og aktiviteten i bygg- og anleggsnæringen. Med justeringer innen industrien, varehandelen og bygg og anlegg anslås BNP-veksten i årene 2008–16 å være 1,7 prosentpoeng lavere enn den offisielle vekstraten.

For å finne utslaget på BNP i faste priser benyttes deflatorer for de tre ovennevnte sektorene fra nasjonalregnskapet. Det kan stilles spørsmål om påliteligheten til kinesiske prisindekser, men artikkelforfatterne har ikke forsøkt å finne andre uavhengige kilder på dette. Dersom disse nedjusteringene er riktige enn de offisielle dataene betyr det at den allerede høye gjeldsraten (som andel av BNP) i Kina er enda høyere. Det betyr økt sårbarhet. Samtidig understrekes det at gjennomgangen også viser at investeringenes andel av BNP i 2016 er 36 prosent, og ikke 43 prosent slik myndighetene hevder. Dette betyr således at privat forbruk utgjør en relativt større andel og dermed at den kinesiske økonomien kan hevdes å være mer balansert og motstandsdyktig for sjokk (gitt at privat forbruk er en mer stabil størrelse enn investeringer).

La det imidlertid være helt klart at det ikke bare er usikkerhet om de kinesiske statistiktallene, men at det også er knyttet usikkerhet til metodene og anslagene som benyttes i artikkelen. Likevel gir studien grunn til å ta kinesiske nasjonalregnskapstall med en klype salt.

2 Norsk økonomi

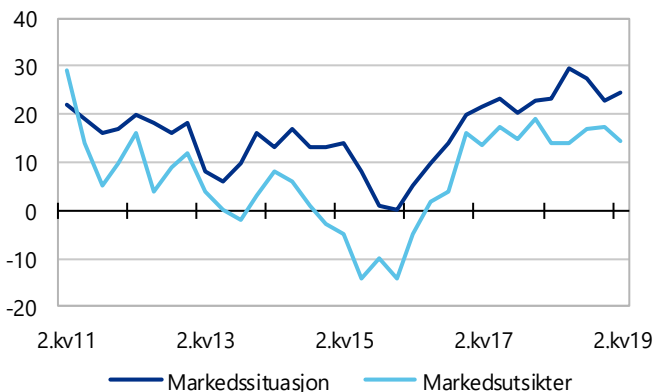
Den handelspolitiske uroen er trappet opp ute, men i norsk økonomi er det fortsatt godt driv. Fire måneder inn i året har Fastlands-BNP vokst svakt over trend, om lag som de to siste årene. Sysselsettingen tok seg kraftig opp i fjor og har fortsatt å øke i samme tempo så langt i år.

Markert økning i oljeinvesteringene vil bidra til å stimulere veksten økonomien i år. Oljenæringens investeringsanslag for 2019 er noe oppjustert siden februar. Eksportveksten tok seg opp i fjor, og ventes å holde seg høy i år. Fortsatt økning i sysselsettingen vil bidra til å holde forbruksveksten oppe. Lenger ut i prognoseperioden vil oljeinvesteringene avta, og sammen med høyere rente vil dette bidra til å dempe veksten i fastlandsøkonomien.

Våre bedrifters vurdering av markedssituasjonen og utsiktene har holdt seg om lag på samme høye nivå de to siste årene. Det har vært noe ulik utvikling mellom næringer det siste året. I industri og næringsrettet tjenesteyting har markedssituasjonen tatt seg gradvis opp. I reiselivsnæringen har imidlertid bedriftene blitt mindre positive gjennom de tre siste kvartaler.

Næringslivets økonomibarometer

Differanse positive og negative svar i prosentpoeng

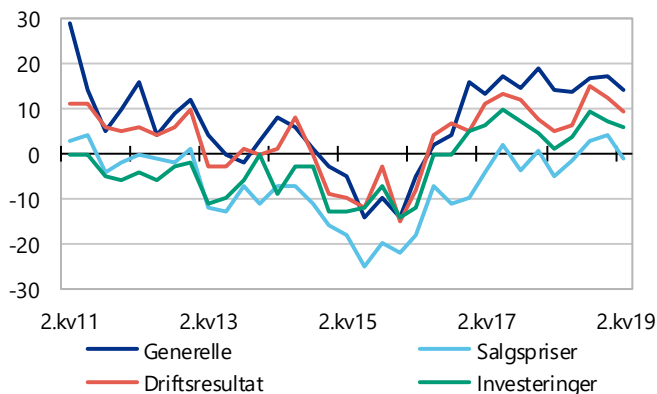


Kilde: NHO/NØB

Forventningene til utviklingen fremover falt svakt i andre kvartal, men endringen er ikke signifikant. At nettoverdien falt noe skyldes at flere bedrifter gikk fra å forvente bedring til å forvente uendret situasjon fremover. I fjor høst økte forventningene både til lønnsomhet og investeringer relativt markert, hitil i år er de imidlertid noe dempet. Også forventningene til fremtidige salgspriiser falt noe i andre kvartal i år.

Markedsutsikter

Differanse positive og negativesvar i prosentpoeng



Kilde: NHO/NØB

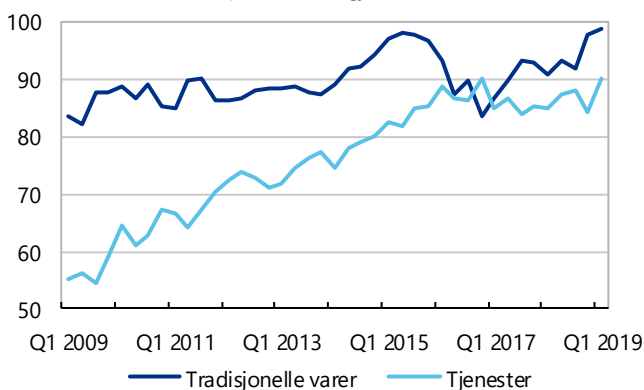
Samlet sett tegner dette et bilde av norsk økonomi i relativt godt gjenge. Vekstanslaget for BNP Fastlands-Norge er 2,3 prosent i 2019 og 2020. Deretter venter vi at veksten vil avta til 2 prosent i 2021. Sammenlignet med forrige kvartalsrapport er vekstanslagene noe nedjustert.

2.1 Dempet eksportvekst fremover

Mens verdenshandelen har stagnert det siste året, holder veksten i norsk eksport seg fortsatt godt oppe. Fra fjerde til første kvartal økte den tradisjonelle vareeksporten sesongjustert med knapt 1 prosent og tjenesteeksporten med 7 prosent. Endringen fra samme kvartal året før var på henholdsvis 8½ og 6 prosent.

Norge: Eksport

Mrd. kroner. Faste 2016-priser. Sesongjustert



Kilde: Statistisk sentralbyrå/Thomson Datastream/NHO

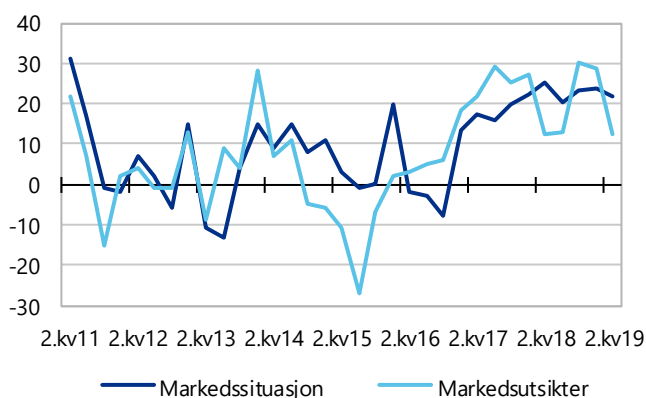
Drøyt to tredeler av eksportøkningen for tradisjonelle varer det siste året skyldes økt eksport av verktødsprodukter, der økningen har vært på hele 30 prosent. I tillegg har volumveksten vært sterk for nærings- og nytelsesmidler (fisk), metaller og kjemiske produkter. Verditalle viser at de største bidragene til veksten i vareeksporten fra Fastlandet i årets fire første måneder sammenliknet med samme periode i fjor kom fra Danmark, Egypt (!), Kina, Nigeria (!) og – kanskje paradoksalt – Storbritannia.

Utsiktene for eksporten fremover er om lag som antatt i Økonomisk overblikk fra mars. På den ene siden er bildet rundt oss svakere enn sist. USA har trappet opp handelskrigen, med økt toll på mer av importen fra Kina, tiltak mot den kinesiske telegiganten Huawei, og varsel om økt toll på import fra Mexico. Storbritannia står fortsatt uten en utmeldingsavtale med EU og et tidspunkt for uttreden. Verdenshandelen har stoppet opp. Usikkerheten har økt. Vekstanslagene for Norges handelspartnere er nedjustert.

Dette svakere bildet reflekteres også – i noen grad – i svarene fra våre eksportrettede medlemsbedrifter. I andre kvartal vurderes både markedssituasjonen og (særlig) markedsutiktene som svakere enn i første kvartal.

Markedsindeks - Eksportrettet virksomhet

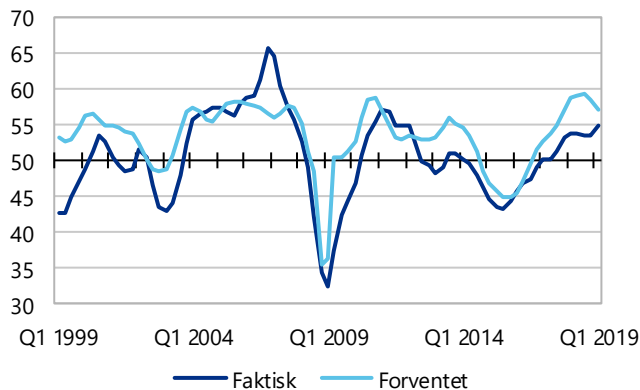
Diff. positive og negative svar i prosentpoeng



På den annen side er stemningen i de eksportrettede bedriftene fortsatt relativt god. Flertallet ser lyst både på nåsituasjonen og fremtidsutsiktene. Dette bildet understøttes også av den faktiske eksportutviklingen, jf. over, og av ordreinngangen. Statistisk sentralbyrås konjunkturbarometer for industrien viser riktig nok en liten nedgang i forventede eksportordre, men den faktiske ordreinngangen var fortsatt økende i første kvartal, og over normalen, jf. figuren under. Samtidig borger et relativt moderat lønnsoppgjør og en noe svakere krone for en videre bedring i norsk konkurransevne. Endelig er bare mindre deler av norsk eksport direkte berørt av de verdikjedene som primært treffes av handelskrigen.

Norge: Konjunkturbarometer, industri

Ordretliggang fra eksportmarkedet. Diffusjonsindeks



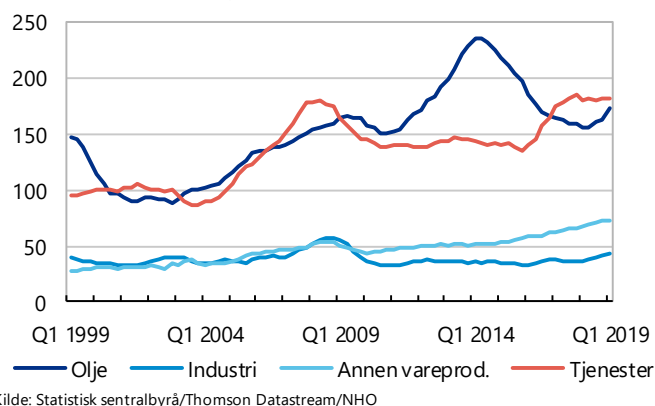
Samlet sett peker våre modellberegninger mot en vekst i den tradisjonelle vareeksporten på 7 prosent i år, og knapt 2½ prosent per år de to neste. For tjensteeksporten peker imidlertid beregningene – som sist – mot en forsiktig nedgang over de neste tre årene.

2.2 Frisk investeringsvekst

Etter flere år med nokså sideveis utvikling, tok investeringene i fastlandsbedriftene seg markant opp fra starten av 2016 av. Fra 2015 til 2018 steg bedriftsinvesteringene med drøyt 9 prosent per år i gjennomsnitt. Viktigste bidragsyter til denne veksten har vært investeringene i privat tjenesteyting, som i stor grad er forretningseiendom, men veksten har vært sterk på alle områder: Investeringene i tjenesteyting, i industri og i annen vareproduksjon har alle økt med 8-10 prosent årlig. Sistnevnte er særlig drevet av en vekst i investeringene i kraftforsyning på hele 17 prosent årlig.

Norge: Bruttoinvesteringer

Mrd. kroner. Faste 2016-priser. Fire kv. sum



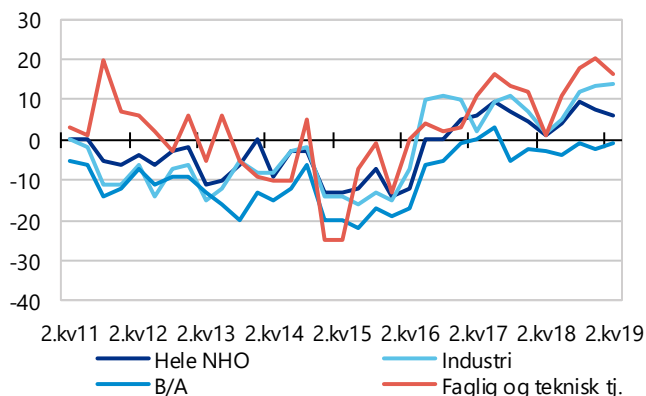
Fastlandsbedriftenes investeringer avtok noe fra fjerde til første kvartal, men lå likevel 6 prosent høyere enn året før. Disse investeringene vil dessuten uansett variere noe fra kvartal til kvartal. Flere for-

hold peker mot at bedriftsinvesteringene vil fortsette å øke fremover. Viktigst er at norsk økonomi er inne i en oppgangskonjunktur, med økende aktivitet og tiltakende kapasitetsutnyttning. Utsikter til økende omsetning vil normalt møtes med flere ansettelses (slik tallene tydelig viser) og økt kapasitet gjennom nyinvesteringer.

Stemningen i våre medlemsbedrifter er gjennomgående relativt god. Selv om bedriftenes vurdering av nåsituasjonen er noe lavere enn i fjor sommer, er den fortsatt tett på de høyeste nivåene siden før finanskrisen for over ti år siden. Vurderingen av markedsutsiktene er noe dempet fra første til andre kvartal, men også her er nivået over gjennomsnittet de siste ti årene. Tilsvarende utviklingstrekk sees i Norges Banks regionale nettverk og i Statistisk sentralbyrås konjunkturindikator for industrien. Dette understøttes av høy ordreinnngang, både fra eksport- og hjemmemarkedet. I regionalt nettverk er det en økende andel bedrifter som svarer at det vil være vanskelig å møte en økning i etterspørselen, som tilsier at kapasitetsutnyttningen er økende. Investeringstypen i våre medlemsbedrifter avtok riktig nok noe fra første til andre kvartal i år, men ligger fortsatt på plussiden, dvs. at andelen som sier at de vil øke investeringene overstiger andelen som svarer at de vil kutte. Ifølge Statistisk sentralbyrås siste investeringstelling vil industribedriftene investere for 32 mrd. kroner i år. Dette er 34 prosent mer enn antatt for fjoråret på samme tidspunkt i fjor. For neste år varsler imidlertid tellingen nullvekst. For kraftforsyning ventes nå utflating, med 4 prosent verdivekst i år, og verdifall på 3 prosent i 2020.

Markedsutsikter - Investeringer

Differanse positive og negative svare i prosentpoeng



Enkelte faktorer trekker imidlertid i motsatt retning. Den økte usikkerheten rundt oss kan også påvirke investeringstypen her hjemme. Økte renter vil isolert sett øke avkastningskravet. I deler av industrien har inntjeningen vært svak de siste årene. Ifølge fo-

reløpige nasjonalregnskapstall var driftsresultatandelen i industrien i fjor den laveste på førti år. I verkstedsindustrien har driftsresultatet falt år for år siden 2013, og var i fjor negativt, dvs. at inntektene ikke dekket kostnadene. Ifølge NØB har bedriftenes forventninger til egen inntjening falt de to siste kvartalene. Tilsvarende viser Norges Banks forventningsundersøkelse at bedriftenes forventninger til egen lønnsomhet falt markant fra første til andre kvartal.

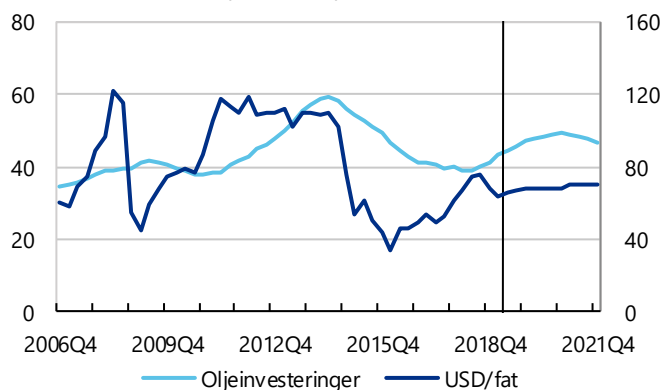
Samlet venter vi en vekst i bedriftsinvesteringene på relativt moderate 2,4 prosent i år, og en vekst på 3½-4 prosent de to neste.

2.3 Petroleumsinvesteringene på vei opp

Petroleumsinvesteringene økte nær 3 prosent i 2018, etter å ha falt kraftig fra 2014. Bedret lønnsomhet i næringen som følge av høyere oljepris og kraftige kostnadskutt har stimulert oppgangen.

Petroleumsinvesteringer og oljepris

Mrd. kroner. Faste 2016-priser/USD per fat*



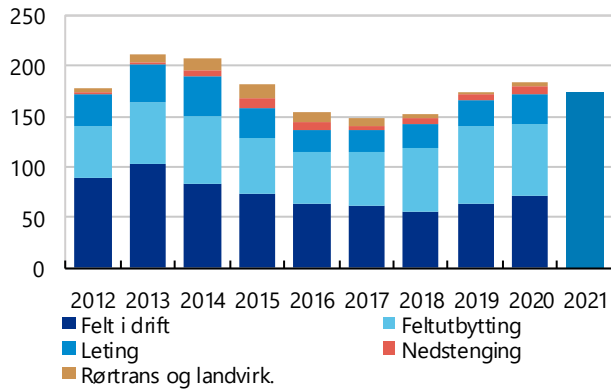
Kilde: NAM/Thomson Reuters/NHO *Mediananslag Reuters 06/19

I år forventes petroleumsinvesteringene å øke markert. Det er i stor grad utbygginger av nye og eksisterende felt som trekker opp veksten i 2019. Særlig bidrar pågående store utbygginger som Johan Sverdrup og Johan Castberg. Leteaktiviteten tok seg opp i fjor, og ventes å øke også i år.

SSBs siste investeringstelling indikerer oppgang også i 2020. Investeringene knyttet til vedlikehold på eksisterende felt ventes å øke. På grunn av ferdigstillelse av enkelte store prosjekter vil investeringene i utbygginger av nye felt trolig falle. Det er usikkerhet knyttet til tellingens anslag så lenge i forveien, og usikkerheten ligger trolig på nedsiden.

Norge: Petroleumsinvesteringer

Etter investeringsart. Mrd. 2018-kroner



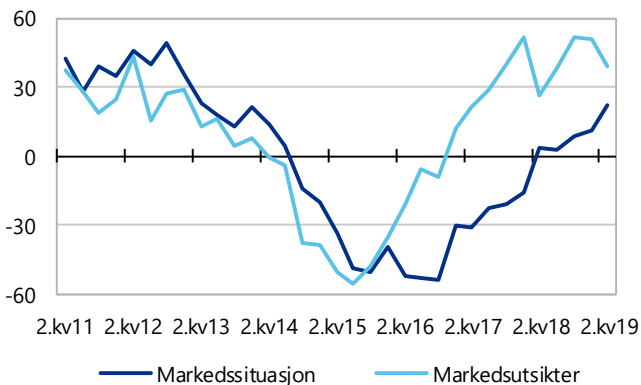
Kilde: SSB/NR/Investeringstetlingen/NAM/NHO

Vi har oppjustert anslagene for 2019 og 2020 i lys av ny investeringstetling. Samtidig har vi nedjustert anslaget i 2021. Vi venter økning på nær 15 prosent i år, deretter 5 prosent neste år, og tilsvarende nedgang i 2021.

Våre medlemsbedrifter som leverer til petroleumsvirksomheten¹ rapporterer stadig om bedring i markedsstetlusetonen, og i andre kvartal var markedsstetlfredsheten på samme nivå som gjennomsnittet i de øvrige næringsene. Markedsstetlusetetlene er imidlertid på et høyere nivå, og indikerer klare forventninger om produksjonsvekst fremover.

Markedsindeks - Oljerettet virksomhet

Diff. positive og negative svar i prosentpoeng



Kilde: NHO/NØB

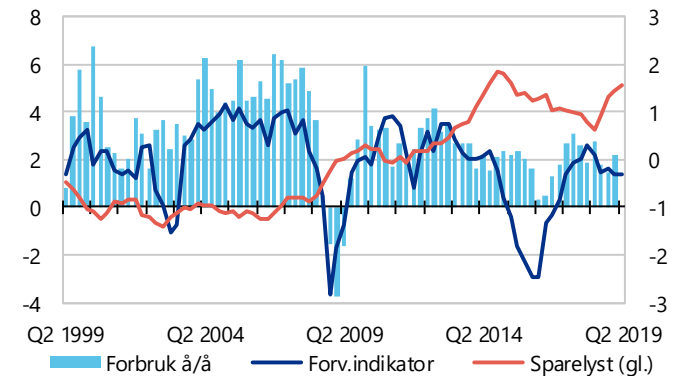
2.4 Moderat konsumoppgang

Husholdningenes konsum vokste moderat i første kvartal i år, og noe sterkere enn i andre halvår i fjor. Oppsvinget i første kvartal skyldtes at varekonsumet tok seg opp etter to kvartaler med nedgang. Utviklingen i varekonsumet har vært preget av svingende bilkjøp gjennom det siste året, og den underliggende veksten i øvrige varegrupper har vært relativt svak. Tjenestekonsumet har imidlertid vokst med en jevn

moderat veksttakt over en lengre periode. Finans Norges forventningsbarometer melder om optimisme blant husholdningene når det gjelder egen økonomi, om enn noe lavere enn for ett år siden.

Privat forbruk og forventningsindikator

Forbrukertillit: Standardavvik fra hist.gjennomsnitt (ha)



Kilde: Thomson Reuters Datastream/NHO

Sterk økning i elektrisitetstetlusetetlene bidro til at konsumprisveksten ble høyere enn lagt til grunn i lønnsoppkjøret i 2018. Reallønnen økte bare med 0,1 prosent i fjor. Markert sysselstetlusetetlusetetlene bidro imidlertid til at veksten i husholdningenes samlede disponible realinntekt tok seg opp i fjor.

Teknisk beregningsstetlusetetlene la i mars til grunn en konsumprisvekst på 2,4 prosent i 2019. I april var prisveksten noe sterkere enn antatt, men dette kan ha sammenheng med forstyrrelser knyttet til påsken. Den forhandlede rammen fra årets frontfagsoppkjøret tilsier en årslønnsvekst på 3,2 prosent i år. Dermed ligger det an til reallønnsvekst i år. Sysselstetlusetetlusetetlene ventes også å holde seg oppe, og dette vil bidra til å trekke veksten i disponibel inntekt og dermed også forbruket, opp i år. Bedringen i arbeidsmarkedet ventes å trekke konsumet opp ut prognoseperioden.

Styringsrenten er nå 1 prosent etter at Norges Bank har gjennomført to rentehevinger. Den varslede rentebanen indikerer at styringsrenten skal ytterligere opp, til om lag 1,7 prosent, og at mesteparten av denne økningen vil komme i inneværende år. Siden norske husholdninger har netto rentebærende gjeld vil renteøkningen virke dempende på kjøpekraften.

Vi anslår at konsumet vil vokse med vel 2 prosent i år, og ut prognoseperioden.

2.5 Høyere boligpriser i år

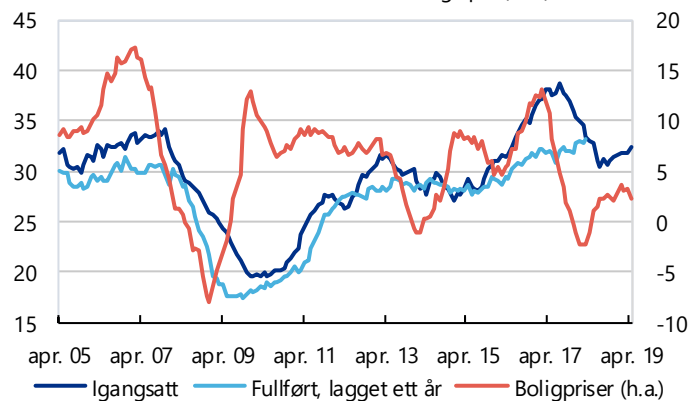
Boligprisveksten tok seg opp gjennom vinteren. Fem måneder inn i året har boligprisene i snitt steget 2,7

¹ 25 prosent eller mer av omsetningen kommer fra leveranser til petroleumsvirksomhet.

prosent år over år, ifølge Eiendom Norges boligprisstatistikk. Tolv månedersveksten har riktignok avtatt noe de siste to månedene. SSBs boligprisstatistikk tegner omtrent samme bilde, med en boligprisvekst på 3 prosent år over år i første kvartal, etter 1,5 prosent vekst i 2018.

Norge: Boligbygging og -pris

1000 enheter, 12m sum. Tolv månedersending i pst (h.a.)



Kilde: Thomson Datastream/Statistisk sentralbyrå/NHO

De regionale forskjellene har vært relativt små hittil i år, med noen unntak. Trondheim skiller seg ut med boligprisnedgang siste to måneder.

Det er høy aktivitet i boligmarkedet, både målt i antall boliger lagt ut for salg og antall boliger solgt. Hittil i år er antall solgte boliger nær 7 prosent høyere enn i samme periode i fjor.

Igangsettingen av nye boliger er fortsatt på et høyt nivå, og siden det tar tid fra igangsetting til ferdigstilling, vil antallet nye fullførte boliger fortsette å være høyt fremover. Fortsatt høyt nivå på antall fullførte boliger vil bidra til å holde prispresset nede. Også høyere renter vil virke dempende på boligprisveksten fremover. Samtidig trekker en god situasjon i arbeidsmarkedet og konjunkturbildet generelt i motsatt retning. Vi anslår moderat boligprisvekst fremover, med en oppgang på 3,6 prosent i år, og deretter noe lavere veksttakt ut prognoseperioden.

2.6 Flat utvikling i boliginvesteringene

Etter tre år med sterk oppgang, falt husholdningenes boliginvesteringer relativt markert fra slutten av 2017 til sommeren 2018. Etter flat utvikling i andre halvår i fjor, økte investeringene i første kvartal med 0,7 prosent.

Investeringer i nye boliger utgjør om lag 70 prosent av boliginvesteringene, resten utgjøres av kostnader knyttet til rehabilitering. Det er derfor en nær kobling mellom boligbyggingen og husholdningenes boliginvesteringer.

Vi anslår en relativt flat utvikling i husholdningenes boliginvesteringer i år. Utover i perioden vil svakt positive realboligpriser bidra til å trekke veksten i boliginvesteringene noe opp. I vår modell, NAM, er det også en svak negativ sammenheng mellom husholdningenes rentebelastning og igangsettingen. Høyere rentenivå demper vekstanslaget. Vi anslår nå en gjennomsnittsvækst i boliginvesteringene på 1,5 prosent i 2020 og 2021.

Husholdningenes boliginvesteringer

Mrd. kroner. Faste 2016-priser. Sesongjustert



Kilde: Statistisk sentralbyrå/Thomson Datastream/NHO

2.7 Flere jobber, men stabil ledighet

Våre medlemsbedrifter melder om høy aktivitet og flere planlagte ansettelser fremover. Den høye etterspørselen etter arbeidskraft gjenspeiles også i flere ledige stillinger. Tilsvarende melder en økende andel av NHOs medlemsbedrifter at de manglet kvalifisert arbeidskraft både i første og andre kvartal i år.

Vi anslår at sysselsettingen vil øke med 1,5 prosent i år, og rundt halvparten av dette i 2020 og 2021, som vil være mer på linje med veksten i produksjonen og befolkningen. Yrkesdeltagelsen er imidlertid fortsatt lavere enn før finanskrisen og tilsier et potensial for vekst i arbeidstilbudet fremover. Arbeidsledigheten ventes å holde seg på om lag dagens nivå ut prognoseperioden.

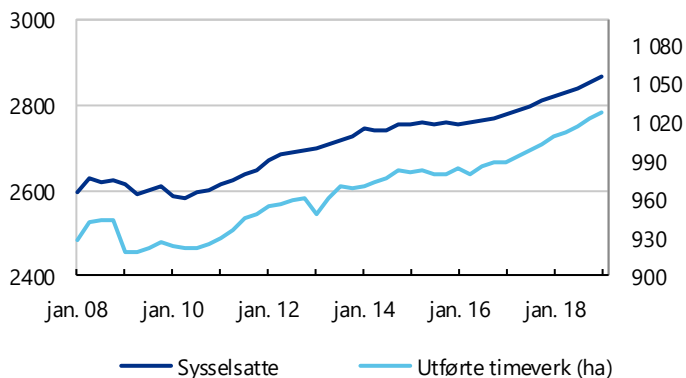
Sysselsettingsveksten fortsetter

Ifølge nasjonalregnskapet steg sysselsettingen relativt jevnt i 2018 og fortsatte å øke også i første kvartal i år. I Fastlands-Norge steg sysselsettingen med nær 46 000 personer fra første kvartal i fjor til samme kvartal i år. Det tilsvarer en gjennomsnittlig vekst på 0,4 prosent per kvartal. Sysselsettingsveksten for økonomien som helhet var 1,5 prosent i 2018. Sysselsettingsveksten i første kvartal var på 0,5 prosent, sesongjustert fra kvartalet før.

Timeverkene økte sesongjustert 0,5 prosent fra fjerde kvartal i fjor til første kvartal i år, om lag som gjennomsnittlig kvartalsvekst i fjor.

Sysselsatte og utførte timeverk

Antall tusen sysselsatte og millioner utførte timeverk

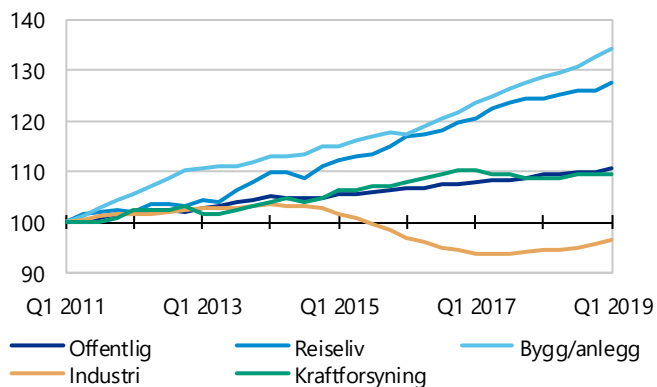


Kilde: Macrobond/KNR/NHO

Ifølge nasjonalregnskapet var sysselsettingsveksten særlig sterk i primærnæringene og i flere industri-næringer som kjemisk, metaller og verftsindustrien. I industrien har sysselsettingen økt med 1 prosent det siste året, men den er fortsatt på et lavere nivå enn før oljeprisfallet. Det var fortsatt god oppgang sysselsettingen i bygg og anlegg. Relativt til hvor mange som er sysselsatte i de enkelte næringene, peker også reiseliv seg ut med sterk sysselsettingsvekst de senere årene, om enn noe mer avdempet i 2018. Den svakere utviklingen i 2018 har trolig sammenheng med utviklingen i valutakursen.

Norge: Sysselsatte

Sesongjustert. t-8=100

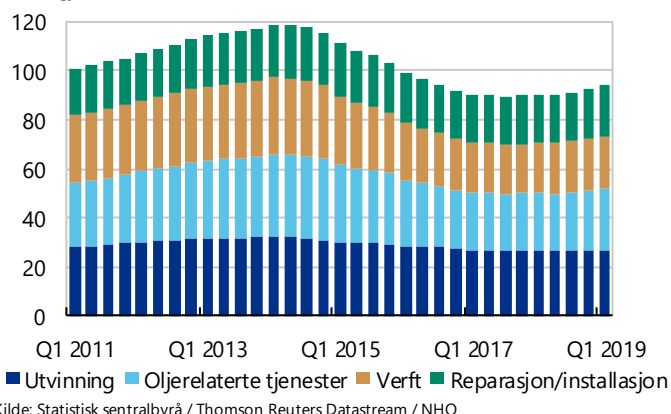


Kilde: Statistisk sentralbyrå / Thomson Reuters Datastream / NHO

Sysselsettingen i de oljerelaterte næringene falt som følge av oljenedturen. I fjor snudde imidlertid nedgang til oppgang. I første kvartal øke sysselsettingen i utvinningsnæringen med over 1,5 prosent fra kvartalet før, sesongjustert.

Norge: Sysselsatte i oljerelaterte næringer

Sesongjustert. 1000

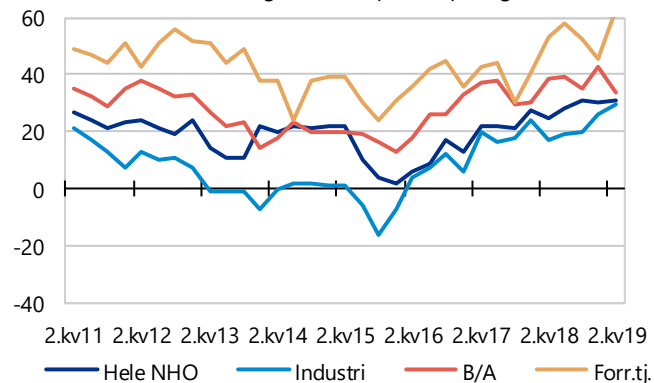


Kilde: Statistisk sentralbyrå / Thomson Reuters Datastream / NHO

NHOs medlemsbedrifter rapporterer om flere planlagte ansettelser fremover. I Næringslivets økonomibarometer svarer nå en netto på vel 30 prosent at de vil øke sysselsettingen. Denne andelen har økt jevnt siden første kvartal 2016. Næringene som varsler om mange ansettelser framover samsvarer i stor grad med de næringene som hadde sterk sysselsettingsvekst i 2018. Bygge- og anleggsnæringen og industrien rapporterer begge at de vil øke sysselsettingen framover. Industrien har siden første kvartal 2016 hatt en økende trend i planlagte ansettelser. I reiseliv ligger andelen som vil øke sysselsettingen på et relativt stabilt nivå, men gikk noe ned i første og tok seg opp igjen i andre kvartal i år.

Markedsutsikter - Sysselsetting

Diff. andel som skal øke og redusere i prosentpoeng



Kilde: NHO/NØB

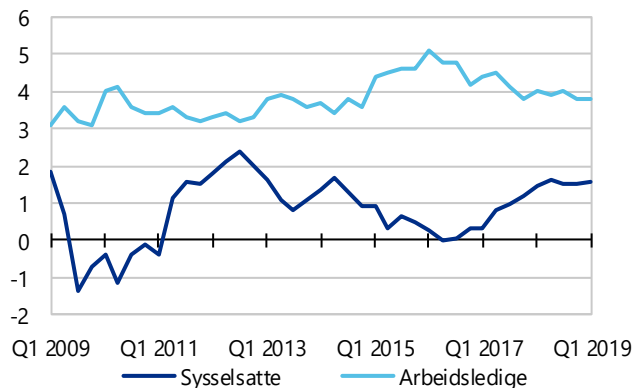
Sysselsettingsandelen for menn var 70 prosent i 2018, mot snaut 69 prosent året før. Andelen økte ytterligere i første kvartal i år.

Arbeidsledigheten avtar sakte

AKU-ledigheten gikk noe ned i 2018. Nedgangen har fortsatt i år. I mars var arbeidsledigheten 3,5 prosent av arbeidsstyrken, 0,2 prosentpoeng lavere enn i fjerde kvartal i fjor.

Sysselsatte og arbeidsledige

Sesongjustert prosent. Ledige i prosent av arb.styrken



Kilde: Macrobond/KNR/AKU/NHO

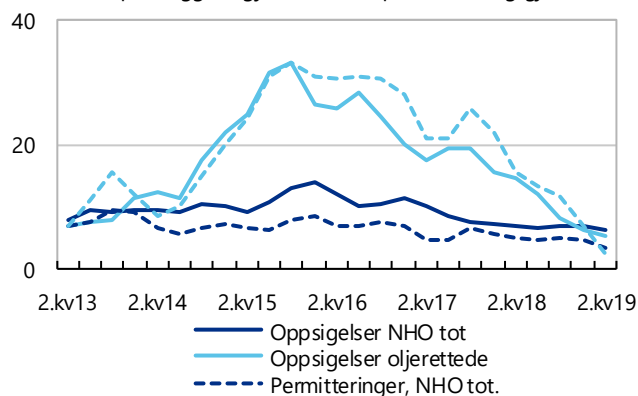
Tall fra NAV² viser at den registrerte arbeidsledigheten har vært stabil så langt i år. I mai var ledigheten 2,3 prosent av arbeidsstyrken. Om lag 77 800 personer var registrert som helt arbeidsledige eller på tiltak i mai, som er knapt 3 200 personer færre enn i desember i fjor.

AKU fanger lettere opp personer som er ferdige med studier og står uten jobb, og som ikke har registrert seg som arbeidssøker hos NAV. Dette kan være med på å forklare hvorfor utviklingen i de to ledighetsratene avviker.

Ifølge Næringslivets økonomibarometer har andelen bedrifter som vil gå til oppsigelser og permitteringer, nå flatet ut. Dette kan isolert sett bidra til at tilgangen på nye arbeidsledige også flater ut. I de oljerettede bedriftene avtar fortsatt andelen bedrifter som vil gå til oppsigelser og permitteringer. For disse bedriftene er andelen som planlegger oppsigelser og permitteringer nå svakt lavere hos øvrige bedrifter.

Oppsigelser og permitteringer

Andel som planlegger å gjennomføre i prosent. 2.kv.gljg



Kilde: NHO/NØB

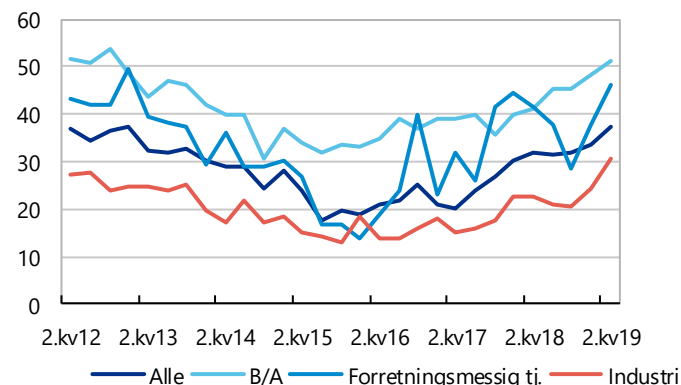
² I november ble det gjort større endringer i hvordan nye arbeidssøkere registrerer seg hos NAV. Arbeidssøkerne kommer raskere inn i statistikken og det blir flere helt arbeidsledige i statistikken. Tilsvarende vil gjelde for bruttoledigheten (summen av helt ledige arbeidssøkere og ar-

Mangel på kvalifisert arbeidskraft øker noe

I Næringslivets økonomibarometer svarer 38 prosent av bedriftene at manglende tilgang på kvalifisert arbeidskraft er et stort problem. Andelen har økt siden foregående kvartal, etter å ha holdt seg relativt stabil over tre kvartaler. Utviklingen gjenspeiler at vi har vært i en oppgangskonjunktur i over to år. Andelen som oppgir mangel på kvalifisert arbeidskraft som et problem er nå 17 prosentpoeng høyere enn på samme tidspunkt for to år siden.

Manglende tilgang på kvalifisert arb.kraft

Andel som svarer "Stort problem". Prosent



Kilde: NHO/NØB

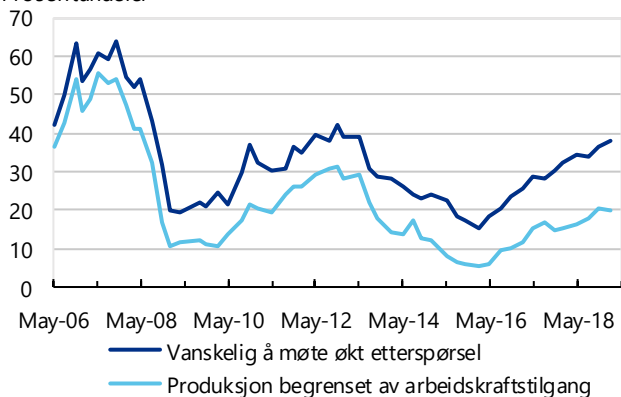
I bygge- og anleggsnæringen har andelen som melder om manglende tilgang på kvalifisert arbeidskraft, lenge vært høyere enn gjennomsnittet for alle bedrifter. Med unntak av fjerde kvartal i fjor, har også forretningsmessig tjenesteyting de siste to-tre årene ligget over gjennomsnittet for alle NHO-bedrifter. I industrien har andelen økt de siste to kvartalene, men fortsatt er den lavere enn gjennomsnittet for alle bedrifter.

Kontaktene i Norges Banks regionale nettverk melder økt kapasitetsutnyttning og sysselsetting siden mars i år. 23 prosent av bedriftene svarer nå at det er vanskelig å møte en økning i etterspørselen fordi produksjonen er begrenset av tilgang på arbeidskraft.

beidssøkere på tiltak). Tallene for arbeidsledige og tiltaksdeltakere i november er derfor foreløpig ikke sammenlignbare med året før. NAV har imidlertid korrigert for bruddet som har oppstått på grunn av registreringsendringen i sine sesongjusterte serier.

Reg.nettverk: Høyere kapasitetsutnyttning

Prosentandeler



Kilde: Norges Bank/Thomson Datastream/NHO

Antall ledige stillinger har økt

Både SSB og NAV har statistikk over ledige stillinger, men nye rutiner for datainnhenting fra NAV gjør at tallene ikke kan sammenliknes direkte med tidligere tall³. SSB har siden 2010 laget statistikk over ledige stillinger. Statistikken er basert på en spørreundersøkelse i et tilfeldig utvalg virksomheter hvert kvartal. Ledige stillinger må være lønnet og formelt utlyst, men utlysningen kan skje formelt eller uformelt, for eksempel gjennom andre ansatte, venner eller familie. Stillinger som utelukkende er åpne for interne søkere, tas ikke med. For næringer der uformell utlysning er særlig vanlig, kan SSBs tall gi et misvisende bilde. Ifølge denne statistikken har antall ledige stillinger økt jevnt siden årsskiftet 2015-2016. Fra fjerde kvartal i fjor til første kvartal i år økte antall ledige stillinger med 0,2 prosent.

NAV: Økt mangel på arbeidskraft

I sin årlige bedriftsundersøkelse kartlegger NAV hvorvidt virksomhetene har hatt rekrutteringsproblemer i løpet av de siste tre månedene. Siste undersøkelse ble publisert i mai i år.

Samlet sett svarte 20 prosent av bedriftene at de hadde rekrutteringsproblemer. Mens 13 prosent oppga at de hadde mislyktes i å rekruttere til en ledig stilling svarte ytterligere 7 prosent at de hadde ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse enn definert i stillingsbeskrivelsen. Tilsvarende tall for ett år siden var henholdsvis 10 og 6 prosent.

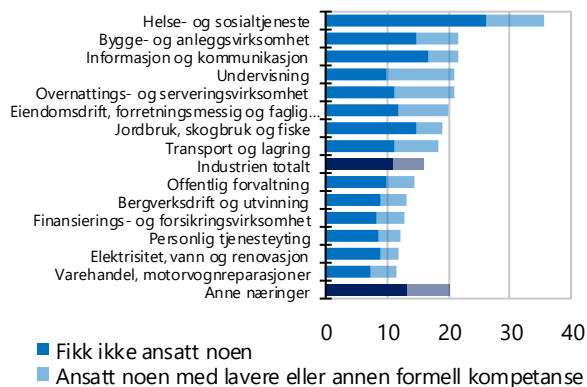
Det er store forskjeller mellom næringene. Virksomheter innen helse og sosiale tjenester har de største rekrutteringsproblemer. Der svarte 36 prosent at de har rekrutteringsproblemer. Andre næringer over

³ I NAVs stillingsportal har antall nye utlysninger økt betraktelig fra mars 2017 blant annet som følge av at NAV automatiserte innhentingemetodene og inngikk samarbeid med ulike aktører i stillingsmarkedet. Dette gir en markant økning i statistikken over ledige stillinger. NAV peker selv på at denne økningen ikke alene kan tolkes

gjennomsnittet er blant annet bygg og anlegg, samt informasjon og kommunikasjon. Undervisning og reiseliv ligger tett på gjennomsnittet for alle næringer. Under gjennomsnittet er næringer som industri, varehandel og utvinning.

Virksomheter med rekrutteringsproblem

Tre siste måneder, våren 2019. Prosent

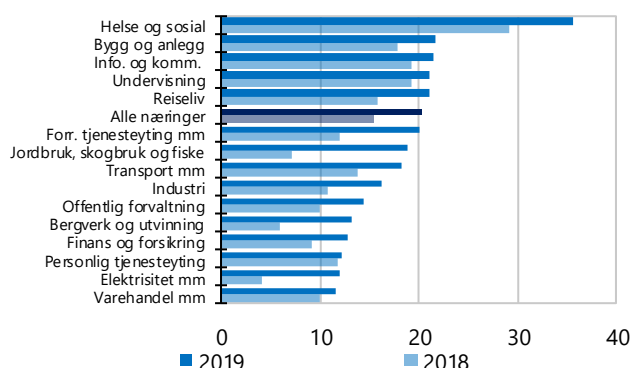


Kilde: NAVs Bedriftsundersøkelse/NHO

Sett i forhold til i fjor har svarandelen samlet økt fra 16 til 20 prosent. Næringer der veksten har vært størst er jordbruk, skogbruk og fiske, forretningsmessig tjenesteyting, kraftforsyning, bergverk og utvinning, samt helse og sosial.

Virksomheter med rekrutteringsproblem*

Tre siste måneder. Prosent



Kilde: NAVs Bedriftsundersøkelse/NHO

* Fikk ikke ansatt eller ansatte noen med lavere eller annen formell kompetanse

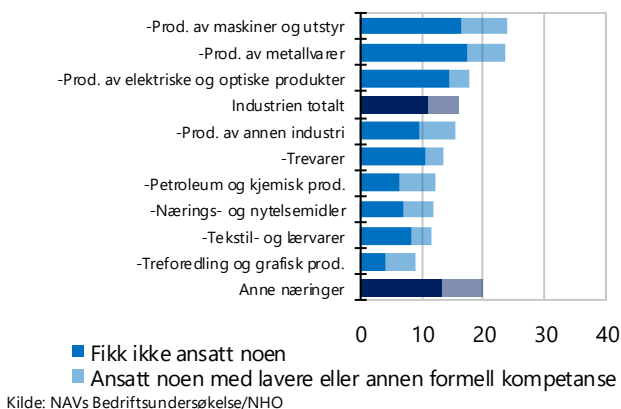
I industrien svarte 16 prosent at de hadde hatt rekrutteringsproblemer. Dette er 4 prosentpoeng lavere enn gjennomsnittet for alle næringer. Variasjonen innen industrien er mindre enn når vi ser på hele næringslivet. I fjor hadde alle industribransjene mindre rekrutteringsproblemer enn generelt, nå svarene fra bransjene produksjon av maskiner og

som en økning i etterspørselen etter arbeidskraft. NAV anslår at statistikk for ledige stillinger vil være sammenliknbar med året før fra tidlig i 2019. Figuren nedenfor illustrerer beholdningen av ledige stillinger, såkalte vakanser. Også her vil serien bli påvirket av endret metode for datainnhenting.

utstyr samt produksjon av metallvarer på at rekrutteringsproblemene er noe større enn generelt for alle næringer.

Virksomheter med rekrutteringsproblem

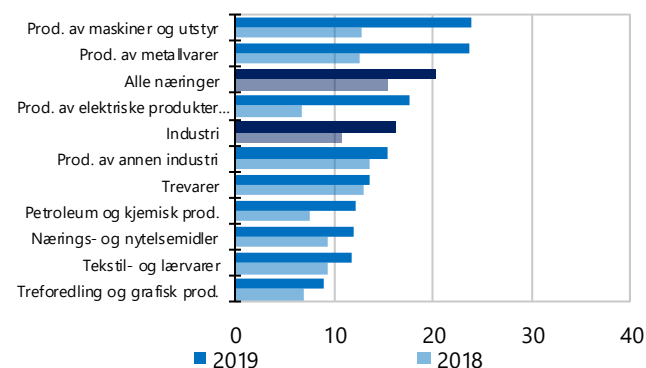
Industri. Tre siste måneder, våren 2019. Prosent



Industrien har fulgt utviklingen som generelt, her økte andelen med rekrutteringsproblemer med 5 prosentpoeng. Industribransjer der veksten har vært større er innen produksjon av maskiner og utstyr, metallvarer og elektriske produkter.

Virksomheter med rekrutteringsproblem*

Tre siste måneder. Prosent



Arbeidsmarkedet kan sies å være stramt når etterspørselen etter arbeidskraft er større enn tilbudet. I slike situasjoner kan arbeidsgiverne få problemer med å besette ledige stillinger, og arbeidssøkere vil lettere få seg jobb. Det er imidlertid behov for å nyansere slike fremstillinger. Arbeidsmarkedet i makro er summen av alle arbeidsmarkedene i mikro. Det kan være forskjeller i stramhet mellom yrkesgrupper og mellom ulike næringer. I tillegg kan det være variasjoner mellom ulike regioner.

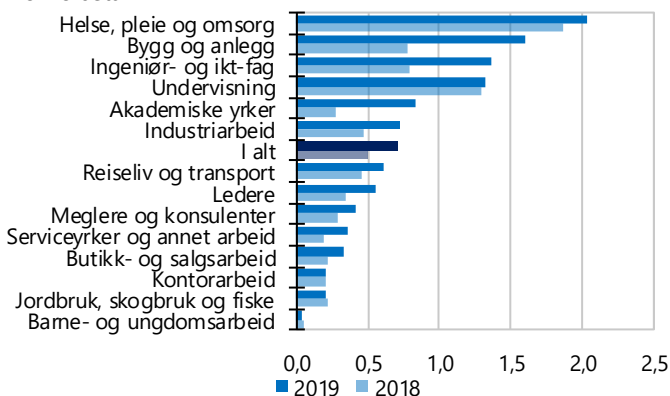
4 Mangel blir definert av tre spørsmål. Virksomhetene blir bedt om (1) å besvare om de har mislyktes med å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene, eller om de har måttet ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse enn de søkte etter. Dersom ja, bes virksomhetene om (2) å oppgi om dette skyldes for få kvalifiserte søkere.

Hvor alvorlig mangelen på kort sikt er, avhenger blant annet av mobiliteten til arbeidssøkerne, muligheten til å ansette noen med alternativ kompetanse, hvor lett tilgangen på utenlandsk arbeidskraft er eller hvordan muligheten er for å bruke andre ansettelsesformer enn faste ansettelser. Reguleringene av tilknytningsformer for arbeid og omfanget av blant annet midlertidige ansettelser og innleie er nærmere beskrevet i temadelen i Økonomisk overblikk 2/2019. På lengre sikt vil også utdanning påvirke arbeidsmarkedet og eventuelle mangler på arbeidskraft.

En måte å illustrere hvor stramt arbeidsmarkedet er, å se mangelen på arbeidskraft opp mot arbeidsledigheten. I bedriftsundersøkelsen anslår NAV mangelen⁴ på arbeidskraft. I årets undersøkelse ble denne estimert til 59 450 personer, 15 050 flere enn i fjor. Samtidig var bruttoledigheten ved utgangen av februar på 84 400. Generelt i arbeidsmarkedet utgjør dermed mangelen på arbeidskraft 70 prosent av tilgangen av arbeidssøkere, mot 50 prosent i fjor. Industrien ligger nå tett på dette gjennomsnittet. Det er store forskjeller mellom de ulike yrkesgruppene. Innen helse og omsorg var mangelen på arbeidskraft anslått å være nesten dobbelt så stor som tilgangen av arbeidssøkere. Yrker innen bygg og anlegg samt ingeniør- og ikt-fag ligger også høyt på denne indikatoren. Det er innen sistnevnte yrkesgruppe arbeidsledigheten har gått mest ned de to siste årene.

Mangel på arbeidskraft / bruttoledighet

Forholdstall



I antall personer var mangelen på sykepleiere, tømrere og snekkere, helsefagarbeidere, elektrikere, andre helseyrker samt rørleggere og VVS-montører størst. For hver av disse yrkesgruppene var mange-

Dersom svaret også på dette er ja, bes virksomhetene om (3) å oppgi hvor mange stillinger det gjelder, og innenfor hvilke yrker. Mangel på arbeidskraft blir det antall personer som her oppgis. Siden dette er en spørreundersøkelse kan det være mangel på arbeidskraft innen yrkesgrupper som ikke fanges opp.

len estimert til over 2 000 personer. Andre yrkesgrupper der mangelen ligger over 1 000 personer er lastebil- og trailersjåfører, andre salgsmedarbeidere, butikkmedarbeidere, spesialsykepleiere, kokker og hjelpearbeidere i anlegg.

NAVs stramhetsindikator, se figuren nedenfor, viser forholdet mellom mangelen på arbeidskraft og ønsket sysselsetting (faktisk sysselsetting pluss mangel). Denne indikatoren ser dermed mangelen på arbeidskraft i forhold til det potensielle sysselsettingsomfanget. Høye forholdstall indikerer et strammere arbeidsmarked enn lave forholdstall.

I de yrkesgruppene der mangelen på arbeidskraft er størst i antall personer, er stramhetsindikatoren høyest for andre helseyrker og salgsmedarbeidere. Hjelpearbeidere i anlegg, rørleggere og VVS-montører samt elektrikere har en høyere stramhetsindikator enn sykepleiere og spesialsykepleiere.

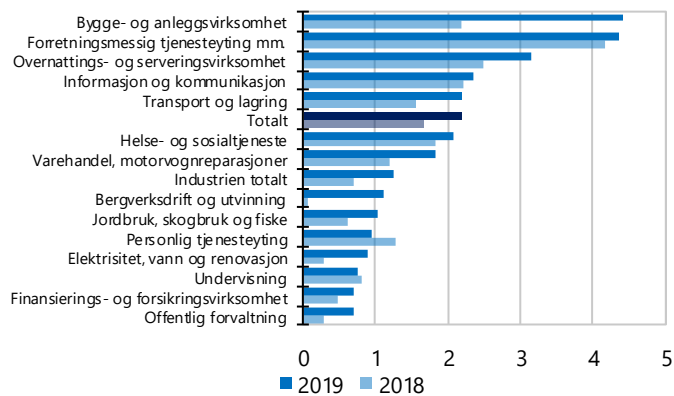
NAV beregner også stramhetsindikatoren for ulike næringsgrupper. For totalen lå indikatoren på 2,2 i vårens undersøkelse, mot 1,7 i fjor og 1,3 i 2017. NAV peker på at denne indikatoren ikke nødvendigvis er direkte sammenliknbar mellom virksomheter i næringer innen offentlig og næringer innen privat sektor. Offentlige virksomheter vil forholde seg til budsjettmidler og rammevilkår når de svarer. Private bedrifters faktiske behov for arbeidskraft henger tettere sammen med endringer i bedriftenes markeder. Slike forskjeller gjelder også for yrkesgruppene.

På næringer viser NAVs stramhetsindikator at mangelen på arbeidskraft er størst innenfor bygge- og anleggsvirksomhet samt forretningsmessig og faglig tjenesteyting, med en indikatorverdi på 4,4. Forretningsmessig tjenesteyting er en sammensatt næringsgruppe som blant annet omfatter konsulentvirksomhet, juridisk og regnskapsmessig tjenesteyting, rengjøringsbedrifter og bedrifter som driver med utleie av arbeidskraft. Andelen bedrifter i denne næringen som oppga å ha rekrutteringsproblemer, var imidlertid som gjennomsnittet for alle bedrifter, på 20 prosent.

Andre næringer der stramhetsindikatoren er høyere enn for totalen, er reiseliv, samt informasjon og kommunikasjon.

Navs stramhetsindikator

Mangel på arbeidskraft / ønsket sysselsetting



Kilde: NAVs Bedriftsundersøkelse/NHO

Næringer med lavere stramhetsindikator er blant annet helse og sosial, varehandel, samt bergverk og utvinning.

Også i industrien er stramhetsindikatoren lavere enn gjennomsnittet for alle næringer. Indikatoren har en verdi på 1,2, opp fra 0,7 i fjor. Stramhetsindikatoren er om lag 0,9 lavere enn for alle næringer, tilsvarende forskjellen mellom industrien og alle i fjor. Som i de to foregående bedriftsundersøkelsene rapporterer alle industrinæringene om et mindre stramt arbeidsmarked enn det næringene samlet sett har.

At stramhetsindikatoren nå har en høyere verdi sammenlignet med fjorårets undersøkelse, kan tenkes å gjenspeile den underliggende konjunktursituasjonen. Andre undersøkelser, som Norges Banks Regionale nettverk, indikerer at kapasitetsutnyttningen har økt. Kontaktene i nettverket forventer en årslønnsvekst på 3,2 prosent i 2019, noe som samsvarer med rammen fra årets fortfagsoppgjør.

2.8 Ny renteøkning i juni

Mens øvrige industrilands sentralbanker synes å ha blitt mer forsiktige og avventende i det siste, virker Norges Bank fortsatt fast bestemt på å bruke de relativt gode tidene i norsk økonomi til å få renten opp mot mer normale nivåer.

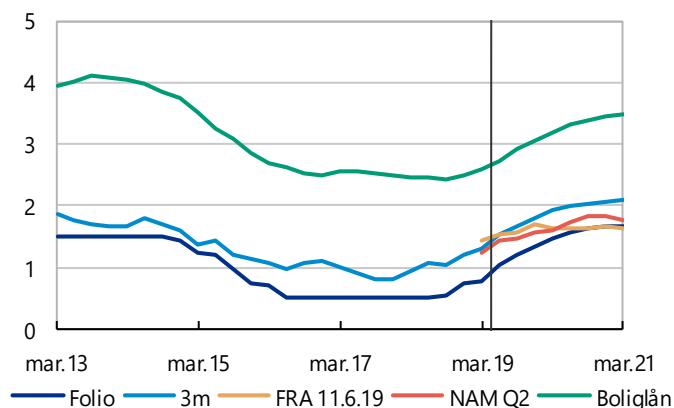
Norges Bank hevet sist renten 21. mars i år, fra 0,75 til 1,00 prosent. Økningen var ventet. Banken viste da til god vekst i norsk økonomi, kapasitetsutnyttning litt over normalen og underliggende prisvekst over inflasjonsmålet på 2 prosent. Samtidig ble det påpekt at usikkerhet om bildet internasjonalt og om virkningene av renteendringer tilsa at en gikk varsomt frem i rentesettingen.

Norges Bank la samtidig frem nye anslag for norsk og internasjonal økonomi. Samlet sett så Norges Bank for seg et noe sterkere vekstbilde enn antatt

tre måneder tidligere, og et tilsvarende høyere produksjonsgap, som ble antatt å befinne seg i positivt territorium over hele anslagsperioden, ut 2022. Anslått kjerneinflasjon ble også justert opp. Men Norges Bank fastholdt sitt syn om svært moderat vekst i 2021 og 2022. På denne bakgrunn valgte sentralbanken å heve rentebanen noe på 1-2 års sikt, men senke den lenger ut, slik at de antatte renteøkningene kom tidligere enn antatt i desember, men at toppen ble lavere. Konkret så banken for seg at signalrenten skulle heves til 1¾ prosent fra slutten av 2021 av. Banken uttalte at slik man nå vurderte utsiktene og risikobildet, ville styringsrenten mest sannsynlig bli satt videre opp i løpet av det neste halve året.

Renter

Prosent



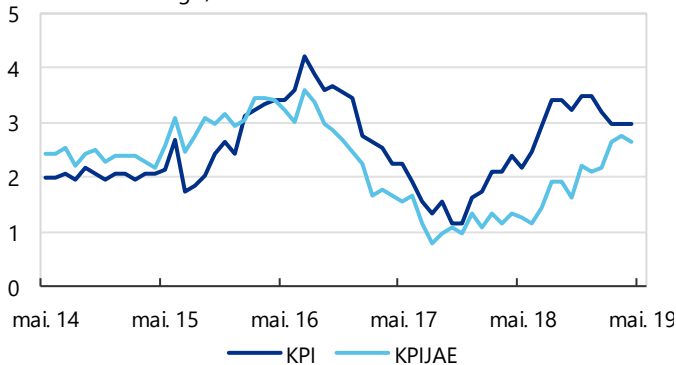
Kilde: Norges Bank, PPR 2019-I / NHO

På rentemøtet 8. mai ble renten som ventet holdt uendret. Ingen nye anslag ble presentert, men Norges Bank uttalte at ny informasjon siden marsmøtet tilsa at renteutsiktene var lite endret, og at bildet fortsatt tilsa en gradvis oppgang i styringsrenten. Hovedstyret mente derfor at renten mest sannsynlig ville bli hevet allerede på rentemøtet 20. juni.

Selv om usikkerheten omkring det internasjonale bildet synes å ha økt ytterligere noe siden begynnelsen av mai, trekker andre forhold i motsatt retning, så som en større budsjettstimulans, høyere investeringsanslag for oljevirkosomheten, og litt høyere prisvekst enn lagt til grunn. Andre faktorer synes i hovedsak å understøtte bildet av en økonomi tett på normal kapasitetsutnyttning og med vekst over trend. Samlet sett er det derfor grunn til å tro at Norges Bank vil heve renten til 1¾ prosent på junimøtet.

Norge: Konsumpriser

Prosentvis endring å/å



Kilde: Thomson Reuters Datastream/Statistisk sentralbyrå/NHO

I den makromodellen vi bruker, NAM, bestemmes styringsrenten av produksjonsgapet, uttrykt gjennom arbeidsledighetsraten, og av differansen mellom faktisk inflasjon og inflasjonsmålet på 2 prosent. I figuren over er Norges Banks siste anslag på signal-, pengemarkeds- og utlånsrente vist sammen med rentene på tre måneders fremtidige renteavtaler og vår modellgenererte bane for tremånedersrenten. Mot slutten av vår prognoseperiode ligger denne om lag ¼ prosentenheter lavere enn Norges Banks anslag, dvs. at våre makroanslag innebærer at Norges Bank ikke vil heve styringsrenten til mer enn 1½ prosent.

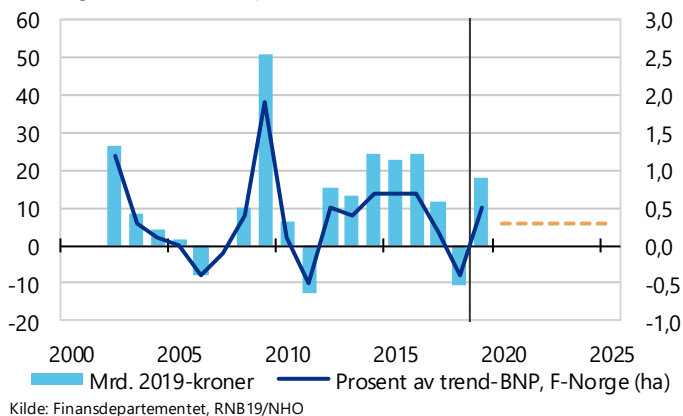
2.9 Økt oljepengebruk i 2019

Regjeringen la frem Revidert nasjonalbudsjett 14. mai. Her anslo regjeringen en fastlandsvekst på 2,7 prosent i år og 2,5 prosent neste år, henholdsvis det samme som og tre tideler lavere enn anslått i Nasjonalbudsjettet fra i fjor høst. Anslått jobbvekst og ledighetsnivå var så godt som uendret. Til tross for dette, innebar Revidert nasjonalbudsjett relativt store endringer i anslått budsjettimpuls.

I fjor høst anslo regjeringen at oljepengebruken ville avta fra 7,5 prosent av trend-BNP for Fastlands-Norge i 2017, til 7,4 prosent i 2018, for så å øke tilbake til 7,5 prosent i år. Dette innebærer budsjettimpulser på -0,1 prosent i 2018 og +0,1 prosent i år. I sum over disse to årene var budsjettpolitikken således mer eller mindre nøytral. Dette kom på ryggen av fire år (2014-17) der budsjettpolitikken var svært ekspansiv, med en gjennomsnittlig årlig impuls på 0,6 prosent av trend-BNP for Fastlands-Norge.

Strukturelt, oljekorrigert underskudd

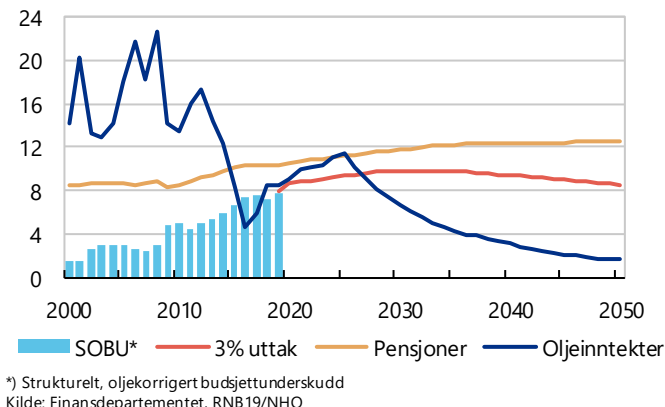
Endring fra året før ved 3 prosent uttak



Sett bort fra utsatte klimainntekter og lavere trygdeutgifter, innebar Revidert nasjonalbudsjett rundt 9 mrd. kroner i brutto utgiftsøkninger og om lag 3 mrd. kroner lavere skatteinntang (i hovedsak som følge av lavere bilavgifter grunnet større salg av utslipps- og avgiftsfrie biler). Dette ble møtt med bare 6 mrd. kroner i budsjettkutt. Således økte det strukturelle oljekorrigerte underskuddet fra 231 mrd. kroner i fjor høst, til 238 mrd. kroner nå, tilsvarende 7,7 prosent av Fastlands-BNP. Samtidig ble underskuddet for 2018 justert ned nesten like mye, til 7,2 prosent av Fastlands-BNP. Budsjettimpulsene over disse to årene er nå henholdsvis -0,4 og 0,5 prosent, dvs. netto fortsatt nært nøytralt. Dette er på ingen måte dramatisk. Noe av den økte oljepengebruken skyldes dessuten tilfeldigheter. I tillegg er det ikke å forvente at regjeringen skal legge opp til store kutt midt i et budsjettår. Likevel endrer ikke dette hovedinntrykket av at budsjettdisiplinen ikke er tilstrekkelig stram. Dels vokser norsk økonomi nå raskere enn antatt normal marsjfart, slik at ytterligere stimulanter ikke er nødvendig eller ønskelig, og dels står vi foran store fremtidige inndekningsbehov i statsfinansene, jf. figuren under. Jo mer vi klarer å legge til side i gode tider, jo lettere blir det å møte de langsiktige utfordringene.

Budsjettindikatorer

Prosent av trend-BNP for Fastlands-Norge



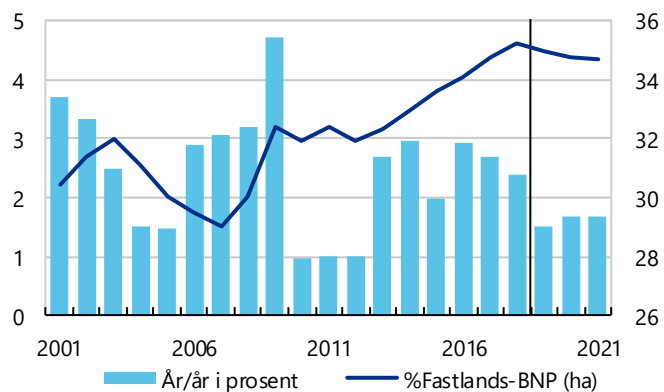
Regjeringen legger nå til grunn en gjennomsnittlig oljepris for årene 2019-30 på 524 2019-kroner. Gitt samme USDNOK-kurs som regjeringen la til grunn i budsjettet, anslagsvis 8,70, tilsvarende dette en oljepris på USD 60/fat. Dette er på linje med fremtidspri-sene i markedet, men 7-9 dollar lavere enn de siste mediananslagene fra Reuters.

Gitt denne oljeprisen og forutsatt at produksjonen holder seg høy de nærmeste årene, anslår regjeringen at Oljefondet vil klatre til vel 12 000 mrd. kroner ved inngangen til 2025. Forutsatt en "slavisk" etterlevelse av handlingsregelen, dvs. et årlig uttak på 3 prosent av kapitalen i fondet, vil uttaket i 2025 kunne komme opp i 305 mrd. 2019-kroner. Fordelt over seks år, tilsvarende dette en årlig økning på rundt 11 mrd. 2019-kroner årlig, tilsvarende 0,3 prosent av trend-BNP for Fastlands-Norge (stiplet linje i figuren over). Isolert sett tilsier dette noe rom for nysatsninger også fremover, samtidig som noe kan spares for å stå bedre rustet på lengre sikt. For allerede fra midten av neste tiår av vil utgiftene til alders- og uførepensjoner vokse raskere enn uttaket av oljepenger. Omtrent ti år senere vil uttaket av oljepenger målt som andel av verdiskapingen avta, mens pensjonsutgiftene vil fortsette å øke.

Gjennom en årrekke har offentlig etterspørsel, dvs. forbruk og investeringer, vokst raskere enn verdiskapingen i fastlandsøkonomien. I fjor kom andelen opp i 35 prosent, som er det høyeste noensinne, borgerlig regjering til tross. Økningen de siste årene må både sees i lys av den økte oljepengebruken for å kontre virkningene av oljeprisfallet og motsvarende lav vekst i privat etterspørsel, men også av en massiv økning i offentlige investeringer, særlig innen samferdsel.

Norge: Offentlig etterspørsel

Forbruk + investeringer. Volumendring/andel i lp. priser



Kilde: Statistisk sentralbyrå/Thomson Reuters Datastream/NHO, Ø019-2

Toppen ble trolig passert i fjor. Vi anslår nå en vekst i offentlig etterspørsel på drøyt 1½ prosent de neste tre årene, med forbruksveksten litt i overkant, og investeringsveksten litt i underkant av gjennomsnittet. For inneværende år er anslagene på linje med regjeringens egne.

3 Bedriftenes arbeidskraftsbehov varierer

3.1 Innledning

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan endringer i produksjon og tilgang på innsatsfaktorer endrer bedriftenes behov for arbeidskraft på kort sikt, gitt dagens bedriftsstruktur. NHOs medlemsbedrifter har i gjennomsnitt 40 årsverk per virksomhet (bedrift). Brorparten er små. 56 prosent av bedriftene har færre enn 10 årsverk og kun om lag 5 prosent har flere enn 100 årsverk.

For å vurdere hva som styrer bedriftenes etterspørsel etter arbeidskraft på kort og lang sikt, er det nyttig å forstå hvorfor bedriftene er satt sammen og organisert på den måten de er i dag. Dagens bedriftsstruktur kjennetegnes av stor grad av spesialisering, som gir grunnlag for mer effektiv produksjon. Samtidig bidrar en spesialisert bedriftsstruktur til å gjøre hver enkelt bedrift mer sårbar for endringer i produksjonsvilkårene. Slike endringer kan utløse endringer i behovet for arbeidskraft. Hvis en i stedet hadde forestilt seg at all produksjon i Norge foregikk i én bedrift, ville behovet for arbeidskraft vært langt mer stabilt, ettersom det så å si bestandig ville vært andre oppgaver den ansatte kunne utført innenfor "bedriften", selv om deler av virksomheten ble utsatt for endringer.

Det finnes flere teorier om hvorfor bedrifter oppstår og hvorfor bedriftsstrukturen er som den er i dag. Tidlig i den teoretiske faglitteraturen ble det framført at arbeidsdeling og spesialisering burde styre bedriftenes avgrensning fordi dette ville medføre økt produktivitet og høyere inntekt. Imidlertid kan behovet for risikospredning tilsi en noe mindre spesialisert avgrensning av bedriftens aktiviteter.

Bedriftenes avgrensning påvirker bedriftenes behov for ulike typer arbeidskraft. Spesialisering har medført at bedriftene i større grad trenger en spesifikk type arbeidskraft for å produsere. Økt spesialisering har medført at arbeidstakerne på sin side må investere i kompetanse som er relevant for bedriften, for å kunne bidra til mest mulig effektiv produksjon. Denne typen investering fordrer imidlertid at arbeidstakere har tilstrekkelig forutsigbarhet i ansettelsesforholdet, noe som blant annet kan oppnås gjennom langsiktig kontrakter mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, slik som f.eks. fast ansettelse.

I utgangspunktet er bedriftene organisert slik at inntjeningen/overskuddet blir så stort som mulig.

Men uforutsette hendelser kan inntreffe. Produksjonsendringer kan oppstå som følge av at etterspørselen etter bedriftenes produkter endres på grunn av sesongvariasjoner, konjunktursvingninger, store enkeltordre, endrede konkurranseforhold eller permanente endringer/omstillinger.

Bedriftene kan også ønske å justere produksjonen som følge av endringer i faktortilgangen (f.eks. endret tilgang på råvarer og vareinnsats). Bedrifter med en betydelig prosjektandel kan også oppleve at prosjektene varierer i omfang som i sin tur får konsekvenser for størrelsen på produksjonen og behovet for arbeidskraft.

Bedriftene kan også ha behov for å erstatte eller supplere deler av arbeidsstokken som følge av nåværende ansattes fravær, f.eks. som følge av permisjoner eller ferie. Dette behovet kan være betydelig i Norge, der ansatte har velutviklede permisjonsrettigheter, f.eks. rett til permisjon på grunn av familie-situasjon, rett til etterutdanning, rett til redusert arbeidstid, rett til utvidet ferie ved høy alder mv. Videre må det dekkes opp for fravær knyttet til sykdom. Bedriftens behov for å kunne forutsi og planlegge denne typen fravær slik at bedriften kan tilpasse mengden arbeidskraft, vil avhenge av en rekke forhold, blant annet karaktertrekk ved bedriftens produksjon og hvor forutsigbar denne er.

Bedrifter vil dermed ha et jevnlig behov for å tilpasse omfanget av arbeidskraft. Hvis all arbeidskraft var ensartet, kunne bedriftene i teorien flyttet rundt på arbeidskraften internt (intern fleksibilitet). Imidlertid har spesialisering trolig medført at det er blitt vanskeligere å flytte rundt på arbeidskraft internt i bedriftene. På den andre siden vil mer bedriftsspesifikk kunnskap kunne begrense bedriftenes mulighet til å rekruttere arbeidskraft utenfra ved midlertidige produksjonstopper eller om bedriften opplever midlertidig bortfall av arbeidskraft.

For å få svar på hvorvidt NHO-bedriftene opplever endringer i produksjonen og om dette påvirker deres bemanningsbehov, har vi spurt våre medlemsbedrifter om disse forholdene. 37 prosent av bedriftene har svart at de helt eller delvis er enig i at de har fått endrede bemanningsbehov som følge av at etterspørselen etter bedriftens produkter varierte.

Et sentralt spørsmål er hvem som skal bære kostnaden ved at rammebetingelsene for produksjonen endres midlertidig og/eller at behovet for arbeidskraft bortfaller midlertidig. Eksempelvis vil en etterspørselssvikt kunne ramme (i) bedriften gjennom

lavere produksjon og inntjening, (ii) arbeidstakere ved at de kan bli sagt opp/permittert og få inntektsbortfall ved at de bare delvis blir kompensert ved dagpenger/arbeidsledighetstrygd, eller (iii) samfunnet gjennom reduserte skatteinntekter og økte kostnader som følge av at dagpengeutbetalingene øker. Regelverket fordeler dermed kostnaden ved etterspørselsendringer på alle disse aktørene.

3.2 Bedriftenes produksjon

Bedriftenes produksjon vil typisk variere gjennom døgnet, uken, året og fra det ene året til det neste. Disse variasjonene kan skyldes forhold i produktmarkedene, der bedriftene selger sine varer og tjenester, så vel som forhold på tilgangssiden. Sistnevnte kan være knyttet til variasjoner i tilgangen på arbeidskraft eller andre innsatsfaktorer. Det kan også være at driften må gå mer eller mindre kontinuerlig av hensyn til selve produksjonsprosessen eller fordi kundegrunlaget krever det. I tillegg kan produksjonen i stor grad være relatert til tidsbestemte prosjekter og/eller at produksjonen utføres på ulike steder i Norge og utlandet.

Variasjon i produktetterspørselen

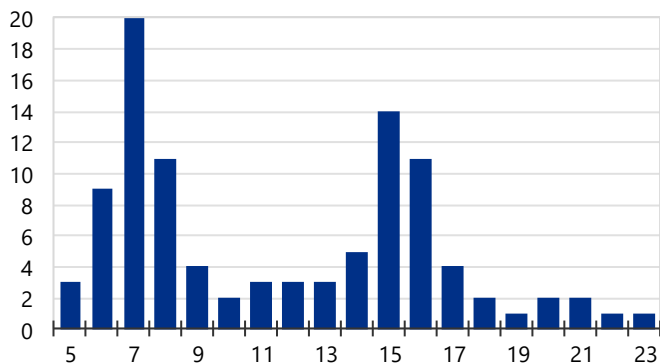
Etterspørselsvariasjoner over døgnet og uken...

Etterspørselen etter varer og tjenester varierer gjennom døgnet. For to av tre i Norge er hovedarbeidsforholdet arbeid på ordinær dagtid, dvs. mandag til fredag klokken 06–18. Som hovedregel jobber vi når det er lyst. Dette gir blant annet variasjoner i etterspørselen etter transporttjenester, omsetningen i butikker og strømforbruket i hus og hjem.

Eksempelvis viser Transportøkonomisk institutts reisevaneundersøkelse (RVU) markante variasjoner i folks arbeidsreiser over døgnet, med ti ganger så mange arbeidsreiser som starter klokken 7 enn tre timer senere.

Arbeidsreisenes starttidspunkt

Prosent. 2013/2014

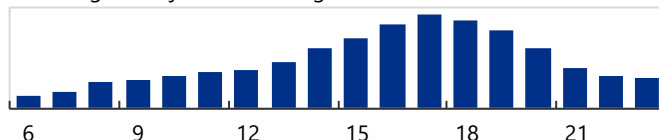


Kilde: Transportøkonomisk institutts reisevaneundersøkelse / NHO

Figuren under er basert på Googles tjeneste "Populære tidspunkter", og viser variasjonen i kundebesøk på Rema 1000 sin butikk i Industrigata i Oslo en vanlig tirsdag. Grovt anslått er det om lag fire ganger så mange innom mellom klokken 17 og 18 (etter jobb, før middag), som det er ni timer tidligere.

Populære tidspunkter Rema 1000

Industrigata, Majorstuen. Tirsdag. Etter klokkeslett

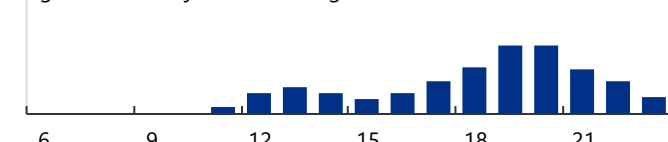


Kilde: Data basert på Googles "Populære tidspunkter" - www.google.no / NHO

Tilsvarende variasjon over døgnet sees for besøket til The Broker, som ligger i samme kvartal på Majorstuen i Oslo. Rundt åtte på kvelden har stedet fem ganger så mange besøkende som ved 15-tiden på ettermiddagen. På dagtid er folk på jobb, ikke på kafé.

Populære tidspunkter Café Broker

Bogstadveien, Majorstuen. Tirsdag. Etter klokkeslett



Kilde: Data basert på Googles "Populære tidspunkter" - www.google.no / NHO

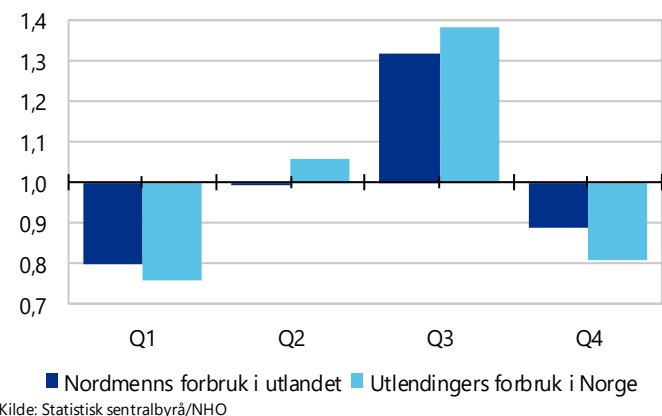
På samme måte som normalarbeidsdagen gir opphav til etterspørselsvariasjoner gjennom døgnet, gir den også variasjoner gjennom uken. Helgefri betyr større butikkomsetning på lørdager, større omsetning i serveringsbransjen fredag og lørdag kveld, og større omsetning innen ulike fritidsaktiviteter. By- og konferansehoteller har typisk mindre prissensitiv etterspørsel i ukedagene enn i helgene.

...og gjennom året

Produksjonen kan også regelmessig variere gjennom sesongen. Uttak av ferie (i utgangspunktet en konsekvens av værmessig variasjon) påvirker både hva som etterspørres og hvor etterspørselen finner sted. Typiske turistdestinasjoner vil ha høyere omsetning i sommermånedene enn ellers. Figuren under viser nasjonalregnskapets tall for forbruket av reise- og trafikkjenester. De siste 40 årene har nordmenns forbruk i utlandet vært 65 prosent høyere i tredje kvartal enn i første kvartal. Tilsvarende mønster gjenfinnes for utlendingers forbruk i Norge. Dette slår blant annet gjennom i etterspørselen etter fly- og fergebilletter og hotellrom.

Forbruk av reisetrafikktjenester

Multiplikativ sesongfaktor. Gj.snitt 1978-2008



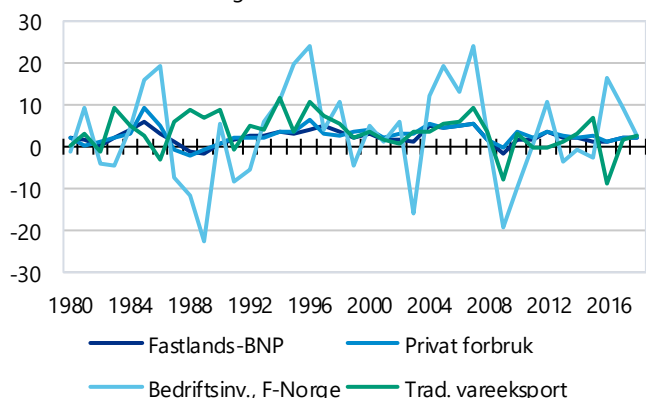
For de enkelte bransjene kan de sesongmessige variasjonene være enda større. Det selges mer iskrem og fritidsbåter om sommeren enn ellers. Tilsvarende selges det mer skiutstyr om vinteren. Variasjoner i omsetningen vil også gi opphav til variasjoner i produksjonen. Spesielt gjelder dette dersom produksjonen er umulig eller for kostbar å lagre. For eksempel må hotellovernattinger og fritidsreiser produseres når de forbrukes.

Konjunktuelle variasjoner

Variasjon i etterspørselen etter bedriftenes produkter kan også skyldes sykliske variasjoner, både nasjonale og bransjevis. Den økonomiske utviklingen over tid er aldri helt stabil, jf. figuren under. Perioder med høy økonomisk vekst avløses av perioder med stagnasjon eller tilbakegang, med tilhørende svingninger i etterspørsel og produksjon.

Norge: Makroøkonomiske hovedtall

Prosentvis volumendring fra året før



Å drøfte de mange årsakene til slike variasjoner i aktiviteten ligger utenfor rammen av dette kapitlet, men grovt sett kan disse skyldes både nasjonale og internasjonale forhold. For en liten åpen økonomi

som den norske, har internasjonale forhold stor betydning. Endringer i oljeprisen påvirker, normalt med et visst tidsmessig etterslep, aktiviteten i oljevirkomheten, og dermed leverandørindustrien. Endringer i aktiviteten hos Norges handelspartnere endrer deres etterspørsel, også etter norske eksportvarer. Sjokk i det globale finansielle systemet (børsfall, økte risikopåslag, brå og store endringer i renter eller valutakurser) vil på grunn av Norges tette integrasjon med resten av verden også påvirke prisene på finansielle aktiva og risikoviljen her hjemme, og dermed også etterspørselen.

Konjunktursvingninger kan også skyldes innenlandske forhold, som for eksempel endringer i kredittpolitikken (kredittliberaliseringen på begynnelsen av 1980-tallet bidro til "jappetiden" som la grunnlaget for den senere nedturen), rentesetting eller budsjettpolitikk.

Som figuren også viser, er noen deler av etterspørselen mer volatil enn andre. Det er typisk større variasjoner i investeringene og eksporten enn det er i det private forbruket. Dels skyldes dette at investeringene drives av forventninger om fremtidig etterspørsel og produksjon. I gode tider vil bedriftene investere for å kunne øke kapasiteten for å møte ventede økninger i produksjonen, i dårlige tider vil overkapasitet holde investeringslysten nede. Og ettersom investeringer normalt må lånefinansieres, vil endringer i de finansielle vilkårene (så som prising av risiko) ha større betydning for investeringene enn annen etterspørsel. Tilsvarende vil de delene av husholdningenes etterspørsel som har karakter av å være lånefinansierte investeringer (bil, båt, bolig) svinge mer enn annen husholdningsetterspørsel.

Variasjonene i eksporten avspeiler svingningene i verden rundt oss. Men siden norsk eksport har et stort innslag av innsatsvarer til produksjon av investeringsvarer, vil norsk eksport typisk svinge mer enn samlet etterspørsel hos våre handelspartnere.

Nærings- eller bedriftsspesifikke forhold

Variasjoner i aktiviteten på nasjonalt nivå vil som nevnt over slå ut ulikt for ulike bransjer. Eksempelvis er bygge- og anleggsbransjen, hvis produksjon i større grad er rettet mot investeringer, normalt mer utsatt for konjunktursvingninger enn varehandelen. I tillegg vil enkelte ytre "sjokk" treffe noen bransjer og regioner hardere enn andre. Tidoblingen av oljeprisen fra årtusenskiftet og frem til finanskrisen og den tilhørende økningen i oljeinvesteringene ga særlig sterke etterspørselsstimulanser mot leverandørindustrien og andre virksomheter på Vestlandet. Kronekursfallet i kjølvannet av oljeprisfallet for fire-

fem år siden gjorde det relativt sett billigere å legge ferien til Norge, og bidro til økt aktivitet i reiselivs-næringen. Da Russland annekterte Krim, og vestlige land svarte med økonomiske sanksjoner, stengte Russland grensen for import av vestlige matvarer, herunder fisk fra Norge. Og da Israel annekterte Golanhøyden under Yom Kippur i 1973 svarte araberlandene med en oljeembargo som presset oljeprisen opp, sendte tankskipene i bøyene, og ga ordrestans for norske verft.

Endringer i etterspørselen vil også kunne være mer bedriftsspesifikk. Både på eksport- og hjemmemarkedet opererer norske bedrifter i tidvis knivskarp konkurranse med andre. Større enkeltoppdrag kan tapes til konkurrenter med bedre finansiering, lavere kostnader, større kapasitet eller mer innovative eller tilpassede løsninger. Det siste kan også avspeile at mange produksjonsbedrifter har svært spesialisert produksjon, slik at de – i hvert fall på kort sikt – kun kan dekke en tilsvarende spesifikk etterspørsel.

Dette siste poenget gjelder begge veier. Dersom en bedrift, for eksempel innen verftsindustri, har særlige fortrinn på ett område, kan bedriften i perioder også stå overfor særlig høy etterspørsel, slik at produksjonen må økes ut over normal kapasitet.

Variasjon i faktortilgangen

Slik etterspørselen etter bedriftens produkter kan variere over døgnet, uken, året eller over konjunktursyklusen, og som resultat av enkelthendelser og tilfældigheter, kan også tilgangen på innsatsfaktorer gjøre det. Innsatsfaktorene i produksjonen kan grovt sett inndeles i seks kategorier:

- Realkapital, dvs. maskiner, bygninger og anlegg
- Arbeidskraft og type arbeidskraft
- Innsatsvarer
- Naturressurser, så som jord, skog og vann
- Energi
- Teknologi, herunder patenter og varemerker

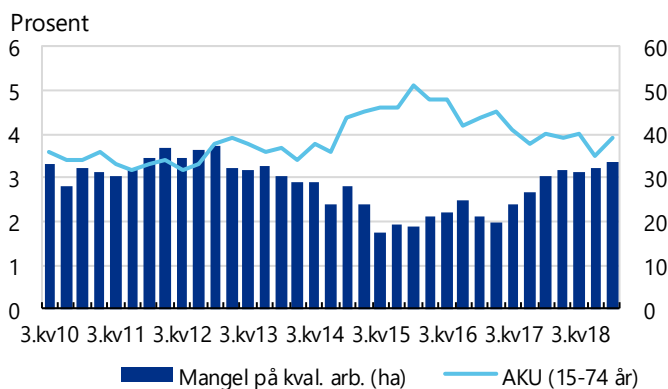
I tillegg vil finansiell kapital/kreditt kunne betraktes som en syvende innsatsfaktor.

Bedriftens realkapital vil på kort sikt være en fast, gitt størrelse. Men driftsstans kan opptre på bakgrunn av planlagt vedlikehold, uforutsette maskinskader, eller skader som følge av naturmessige forhold ("ekstremvær").

Variasjon i tilgangen på arbeidskraft vil i all hovedsak avspeile konjunktursituasjonen: Kampen om arbeidskraften hardner til i høykonjunkturer, når ledigheten avtar. Som godt illustrert i NHOs undersøkelser, vil en økende andel av våre medlemsbedrifter

slite med å få tak i (kvalifisert) arbeidskraft når ledigheten går ned, jf. figuren under. I arbeidsgiverbarometeret oppgir dessuten flere bedrifter at mangelen på arbeidskraft er et vesentlig hinder mot å øke produksjonen. Statistisk sentralbyrås konjunkturbarometer gir tilsvarende svar for industrien. Med stadig større innslag av utenlandskfødt arbeidskraft kan også konjunkturelle variasjoner utenlands få betydning for tilgangen på arbeidskraft innenlands. Bedriftenes tilgang på arbeidskraft i forhold til regelverk drøftes nærmere senere i dette kapitlet, og gjentas derfor ikke her.

Arbeidsledighet og mangel på kvalifisert arbeidskraft.



Kilde: NØB / Statistisk sentralbyrå / NHO

En variant av mangel på arbeidskraft kan være mistilpasninger i arbeidsmarkedet, dvs. at ledigheten er "høy", men at det likevel er vanskelig å få tak i riktig kompetanse fordi bedriftene etterspør en annen kompetanse enn den arbeidskraften har. I den grad variasjoner i mistilpasningen er uforutsette, vil det imidlertid primært avspeile variasjoner på etterspørselssiden, og ikke på tilbudssiden.

Som nærmere drøftet under, vil også endringer i lover, regelverk og avtaler kunne påvirke bedriftenes tilgang på arbeidskraft. Eksempelvis vil endringer i arbeidstidsbestemmelser kunne påvirke bedriftens muligheter for, og nødvendig innretning av, skiftarbeid. Endringer i trygdeutmåling kan påvirke insentivene for å søke jobb, og dermed arbeidstilbudet.

For den enkelte bedrift vil tilgangen på arbeidskraft også bestemmes av de rettighetene og mulighetene den enkelte arbeidstaker har til å få fri fra jobb. Ansatte har, eller kan ha, krav på ferie (normalt fem uker), fravær grunnet egen eller barns sykdom, omsorgspermisjon, fri ved skolestart og flytting, og tidskontoordning når barna er små. Dette er lov- eller avtalefestede rettigheter, og noe av det som bidrar til at Norge har et godt arbeidsliv, et høyt velferdsnivå, og et høyt arbeidstilbud, også for dem med omsorgsforpliktelser, siden disse ordningene gjør

det lettere å kombinere jobb med slike forpliktelser. For bedriften vil noe av dette fraværet, som ferie og fødselspermisjon, være planlagt, mens annet fravær, som for eksempel sykefravær, i mindre grad vil kunne planlegges.

Det er kanskje særlig på tilgangen av innsatsvarer og energi at bedriftene kan bli utsatt for uforutsette hendelser og variasjoner. Tilgangen på naturressurser kan i utgangspunktet betraktes som en gitt størrelse. Næringsmiddelindustrien er basert på tilgang på naturbestemte råvarer, som for eksempel fisk. Jordet, skogen og fjorden ligger der de alltid har gjort. Men været kan gi dårligere avlinger, og alger og lus kan gi mindre slaktevolum av laks. Dette vil gi mindre produksjon i førsteleddet, men også i foredlingsleddet.

På energisiden er ikke nødvendigvis *tilgangen* en utfordring, men slik utviklingen har vist de siste årene, kan *prisen* variere betydelig. Geopolitiske hendelser (kriger, spenninger, usikkerhet) eller ny teknologi (utvinning av skiferolje- og -gass) kan påvirke oljeprisen i vesentlig i grad. Værmessige forhold kan påvirke tilgangen på vann i magasinene, og dermed kraftprisen.

Tilsvarende er det ikke variasjon i tilgangen på innsatsvarer som er utfordringen, men snarere variasjoner i prisen, knyttet til endrede produksjonskostnader utenlands, endrede transportkostnader eller endrede handelskostnader, f.eks. endrede tollsatser.

Prismessige variasjoner behøver ikke få konsekvenser for bedriftens produksjon, med mindre det i vesentlig grad svekker grunnlaget for lønnsom drift.

Immaterielle faktorer som *teknologi*, patenter og varemærker er også gitte, faste produksjonsfaktorer. Endringer i verdien på disse kan i hovedsak sies å avspeile forhold på etterspørselssiden. Men patenter utløper og mister dermed sin verdi. Konkurrenter kan komme opp med bedre teknologi som "priser ut" eksisterende teknologi.

Endelig er de fleste bedrifter avhengige av ekstern *finansiell kapital* for å kunne drive. I bedrifter som nytter driftskreditter og/eller eksportfinansiering vil variasjoner i tilgangen og prisen på slik finansiering også kunne påvirke produksjonen. Ettersom egenkapital og langsiktige bank- eller obligasjonslån i større grad er knyttet opp mot langsiktige investeringer i produksjonskapital, behøver ikke endringer i risikovilje og dermed risikoprisering få umiddelbare konsekvenser for driften, men investorenes syn på risiko kan få betydning for utbyttepolitikken, og

gitte lånevilkår ("covenants") kan forsterke en krevende situasjon, dersom slike fremtvinger realisering av aktiva til krisepriser.

Prosjektarbeid

Mens den typiske bedrift kan sies å stå overfor en "fast" etterspørsel (med alle de mulige kilder til variasjon som er angitt over), vil noen bedrifter helt eller delvis være engasjert i prosjektarbeid, dvs. gå inn i tidsavgrensede oppdrag. Prosjektarbeid defineres her ut ifra om oppgaven i tillegg til å være avgrenset i tid også har et spesifikt mål, krever spesifikke ressurser og har et selvstendig prosessorgan.

NHO bedriftene svarer i undersøkelsen at prosjektandelen i gjennomsnitt er 36 prosent, se for øvrig avsnitt 3,6. Det er betydelige bransjeforskjeller, og prosjektandelen er mer enn 50 prosent i Nelfo og BNL bedriftene. Norsk Industri har også en høy andel prosjektarbeid (42 prosent).

Dette vil i en viss forstand kunne beskrive deler av produksjonen i industrien, særlig i verfts- og verkstedsbedrifter, og i større grad i bygg- og anleggsnæringen, der enkelte oppdrag (nybygg, rehabilitering, veianlegg) er avgrenset i omfang og tid.

Det ligger i prosjektets natur at det er mye uforutsigbarhet i denne type arbeidsoppgaver. Usikkerheten knytter seg til både til tilgangen på prosjekter og hva som skal leveres. Bedrifter som har en stor grad av prosjektarbeid kan derfor være mer avhengig av å knytte til seg innsatsfaktorer midlertidig sammenlignet med bedrifter som har en mer forutsigbar produksjon.

Stedbunden eller variabel produksjon

De fleste bedrifter driver såkalt stedbunden produksjon, der brorparten av produksjonen er knyttet til en eller flere faste produksjonslokaler, det være seg et kontorbygg eller et produksjonsanlegg.

Som nevnt over er medlemsbedriftene spurt om de er enige i at deres produksjon er stedbunden. 45 prosent av alle bedrifter som svarer at de er helt enig i at de er helt stedbunden. På den andre siden svarer bare 10 prosent at de er litt eller helt uenig i at produksjonen er stedbunden. Flere svarer at arbeidet i liten eller ingen grad er stedbundet, som Byggenæringens (BNL) og Teknologibedriftenes landsforening (ABELIA), henholdsvis om lag 10 og knapt 20 prosent. Men også Norsk Industri har i noen grad ikke stedbunden produksjon.

Bedrifter som ikke har produksjonen på et fast sted vil normalt ha tilsvarende utfordringer vedrørende

innsatsfaktorer som kapital, energi og naturressurser, men siden bedriften ikke har tilholdssted på samme plass kan den måtte dekke sitt arbeidskraftbehov på andre måter enn bedrifter med i hovedsak stedbunden produksjon. I de delene av produksjonen der kompetansekravene er høye, vil det kunne være mest aktuelt å ha fast ansatte som sendes rundt, for øvrige deler av produksjonen kan det være riktigere å ansette lokalt, men da midlertidig, og knyttet til det aktuelle prosjektet.

3.3 Bedriftens tilpasning til variasjoner

Midlertidig eller varig?

Når etterspørselen etter bedriftenes produkter og/eller faktortilgangen endrer seg, er det første bedriftene må ta stilling til, om endringen er midlertidig eller (lang)varig. Sistnevnte fordrer helt andre løsninger enn førstnevnte. Dersom grunnlaget for produksjon bortfaller på varig basis, har bedriften nærmest en "plikt", av hensyn til eiere, långivere og ansatte, å umiddelbart stanse produksjonen. Tilsvarende gjelder ikke ved midlertidige bortfall.

Dersom bedriften på den andre siden står overfor en varig økning i etterspørselen etter sine produkter, vil eierne normalt ønske å øke produksjonskapasiteten, blant annet gjennom nyinvesteringer i maskiner og anlegg, og flere faste ansatte. Hvis økningen vurderes som midlertidig, vil bedriften måtte vurdere andre løsninger.

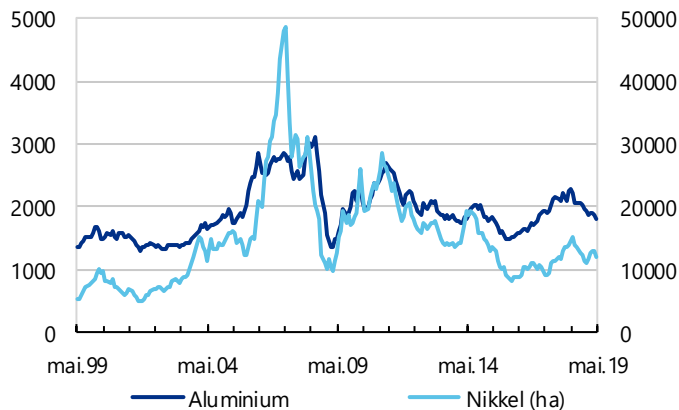
"Rene" prisvariasjoner

En del av de variasjonene som er beskrevet over, vil i første omgang slå ut i at bedriftene får dårligere betalt for sine produkter, eller må betale mer for sine innsatsfaktorer, slik at marginene skrumper. Motsvarende vil økte produktpriser og billigere innsatsfaktorer gi økt inntjening.

Under normale omstendigheter skal og bør bedriftene ha finansielle muskler til å håndtere slike variasjoner. For produsenter av metaller er (konjunkturrelt betinget) prismessig variasjon en del av spilleregler, jf. figuren under. Da må det bygges kapital i gode tider, for å ha reserver å trekke på i dårlige.

Metallpriser

LME. Levering om 3 måneder. USD/tonn



Produsere for lager

Der bedriften produserer fysiske varer, som kan lagres uten vesentlig verdiforringelse eller andre kostnader, og der stans i produksjonen er kostbart (som for smelteverk), kan svikt i etterspørselen møtes ved produksjon for lager. I og med at alternativet i dette tilfellet er å "dumpe" produksjonen, dvs. selge med tap eller for lavt dekningsbidrag, er forutsetningen at de lagrede varene senere kan selges til en høyere pris. Fisk kan fryses ned, men kvaliteten forringes over tid. Motsatt kan bedriftene trekke på lagerbeholdning dersom etterspørselen blir høyere enn ventet. Bedriften må i slike tilfeller anslå om lagerbeholdningen er tilstrekkelig til å møte den økte etterspørselen eller om produksjonen må økes permanent.

Jo mer spesifikk en vare er, og jo lengre en etterspørselssvikt antas å vedvare, jo mindre aktuelt synes det å produsere for lager og tilsvarende er det begrensede ressurser å trekke på ved økt etterspørsel. Et verft kan bygge et spesialskip på "spekulasjon" for å holde aktiviteten gående, men påtar seg da en stor risiko for at akkurat denne skipstypen fortsatt vil være etterspurt når markedet eventuelt tar seg opp igjen.

Også tjenester kan i prinsippet produseres for "lager". En IKT-bedrift kan fortsette å utvikle programvare mot en forventet fremtidig etterspørsel. Men kjennetegnet ved tjenester er at de konsumeres i det de produseres. En hårklipp kan ikke lagres – den produseres når etterspørselen er der. Ettersom tjenester utgjør en økende andel av samlet verdiskaping, vil andelen av produksjonen som kan lagres ventelig avta over tid.

Produksjon for lager har også en finansiell side. Usolgte varer må finansieres ved å trekke på egne midler eller driftskreditter. For å kunne ha denne

fleksibiliteten må bedriften ha tilgang til finansiering. I krevende tider, med avsetningsvansker, kan prisen for slik finansiering gå opp.

Vri produksjonen

Dersom etterspørselen etter enkelte av bedriftens produkter avtar, kan bedriften ideelt sett øke produksjonen av andre varelinjer. Men en slik vridning vil ikke alltid være lett å få til. Ved en generell konjunktursvikt vil også etterspørselen etter andre varer ha gått ned. Ved en mest mulig optimal produksjonssammensetning i utgangspunktet vil en vridning bety at bedriften produserer færre av varene med høyest inntjening, og flere av de mindre lønnsomme varene. Viktigst er likevel at de fleste bedrifter har nokså spesialisert produksjon. En vridning mot andre produkter er mulig, men tar tid, siden den fordrer andre maskiner og annen kompetanse, både teknologisk og markedsmessig.

Dersom etterspørselen på den andre siden øker vil inntjeningen på kort sikt øke. Det kan imidlertid være vanskelig å øke produksjonen vesentlig da det kan oppstå knapphet på innsatsfaktorer i en konjunkturoppgang. Bedriftene må i en slik situasjon vurdere hvorvidt prisene vil være vedvarende høye og om det er lønnsomt å øke kapasiteten permanent.

Samtidig er det åpenbart at slike omstillinger er selve grunnlaget for at bedrifter kan overleve over tid. De produksjonsbedriftene som har holdt på noen tiår har overlevd nettopp fordi de produserer andre ting nå enn da de startet. Da oljebremsen rammet verkstedsindustrien i 2015–16 valgte flere bedrifter å vri produksjonen vekk fra det oljerettede, og over mot innenlandsk etterspørsel, for eksempel til bygg og anlegg.

Valget mellom å holde fast ved det eksisterende produktspekteret eller å etablere nye produksjonslinjer er en beslutning under stor usikkerhet: Hvor lenge varer etterspørselssvikten eller -oppgangen? Vil etterspørselen vende tilbake til tidligere nivåer eller hvor lenge vil etterspørselen holde seg oppe? Vil teknologiske fremskritt gjøre eksisterende produktlinje overflødig?

Vri faktorsammensetningen

Bedriften kan også møte endringer i etterspørselen ved å vri sammensetningen av innsatsfaktorene. Historisk sett har dette stort sett handlet om å erstatte arbeidskraft med teknologi og maskiner. Også slike omstillinger er en løpende prosess, og helt nødvendig for å overleve i et marked med andre konkurrenter. Mer akutte kriser kan imidlertid bidra til å fremskynde slike omstillinger, også fordi

det er lettere å få aksept for hel eller delvis automatisering av produksjonslinjer hvis det er nødvendig for at bedriften skal overleve på sikt. Den norske bankkrisen på begynnelsen av 1990-tallet ga støtet til en voldsom effektivisering av driften, gjennom bruk av ny teknologi og kostnadsriktig prising av tjenestene. På ti år forsvant nesten hver tredje ansatt, mens timeverksproduktiviteten økte med bortimot 50 prosent.

Variere produksjonen

Når produksjon for lager eller vridning ikke er mulig, eller ikke svarer seg økonomisk, må bedriften redusere produksjonen. Beslutningen må også her fattes under usikkerhet: Er produksjonsnedgangen varig eller midlertidig? Dette har avgjørende betydning for om bedriften kan opprettholde (potensiell) kapasitet eller ikke.

Helt tilsvarende vil en etterspørselsøkning i utgangspunktet kunne møtes ved å trekke på lager, vri mer av produksjonen over mot denne produktlinjen, eller ved å vri faktorsammensetningen, og automatisere, slik at mer kan produseres med samme arbeidskraftinnsats som før.

Men bedriften kan også ha tekniske løsninger der produksjonen er spesialisert, og sammensetningen av faktorene i stor grad er gitt. Dersom det er ledig kapasitet i maskinparken og anlegget, kan produksjonen økes ved å øke arbeidsinnsatsen. Dette kan skje ved å innføre flere skift, øke overtid, leie inn arbeidskraft utenfra, eller ved å ansette flere, fast eller midlertidig. Hvilke valg bedriften gjør, er i første omgang avhengig av hvor mye produksjonen kan økes og hvor lenge økningen antas å vare, dernest av hvilke muligheter for å øke arbeidskraftinnsatsen de ulike løsningene byr på.

Som nevnt vil deler av variasjonen i etterspørselen være døgn- eller sesongbasert. Slike variasjoner vil ha større grad av forutsigbarhet. Der produksjonen ikke kan lagres, må produksjonen svinge med etterspørselen dersom etterspørselen skal dekkes. Butikkene kan ha behov for flere på jobb på ettermiddagen enn om morgenen, og de må øke bemanningen før jul for å ta unna julehandelen. Uteserveringene trenger flere på jobb i mai og juni enn i oktober. Likeledes fordrer julebordsesongen flere servitører på jobb.

Variere prisene

Dersom variasjoner i etterspørselen ikke lar seg møte med endringer i produksjonen eller trekk på lager, kan bedrifter også bruke prismekanismen. Selv om de fleste bedrifter i stor grad opererer i et

marked, i konkurranse med andre, kan de et stykke på vei bruke prismekanismen for å regulere etterspørselen. By- og konferansehotellene vil typisk kunne sette lavere priser i helgene for å lokke til seg privatreisende for å holde kapasitetsutnyttningen oppe. Økt etterspørsel etter spesialisert produksjon gir også grunnlag for økte priser og marginer.

3.4 Bedriftenes arbeidskrafttilpasning

Dagens regelverk og tariffavtaler rammer inn bedriftenes muligheter for å tilpasse mengden arbeidskraft til bedriftens etterspørsel. Bedriftenes behov for basisbemanning dekkes gjerne med faste ansatte. Ved mer kortsiktige behov eller ved ekstraordinære variasjoner i aktiviteten kan faste ansatte øke arbeidstiden og bedriftene kan benytte tidsbegrensede kontrakter som midlertidig ansettelser, innleie av arbeidskraft og selvstendig næringsdrivende for å øke kapasiteten. Bedriftene kan også inngå avtaler med andre selskaper (entreprise).

Bedriftene kan knytte til seg arbeidskraft på fem ulike måter⁵:

- i. Fast ansettelse i et topartsforhold: Virksomheten knytter arbeidstakeren til seg i et arbeidstakerforhold som gjelder til det blir sagt opp.
- ii. Midlertidig ansettelse i et topartsforhold: Virksomheten knytter arbeidstakeren til seg ved en tidsbegrenset ansettelseskontrakt.
- iii. Oppdragstaker/frilanser: Virksomheten knytter til seg en person som ikke er ansatt i virksomheten gjennom en avtale med eller uten tidsbegrensning.
- iv. Innleie av arbeidstaker fra en annen virksomhet: Dette er et trepartsforhold, hvor arbeidstaker er ansatt hos tredjepart, men stilles til disposisjon for innleievirksomheten. Innleievirksomheten organiserer og leder arbeidet. Innleie innebærer derfor en avtale mellom bedrifter (utleier og innleier) og en arbeidskontrakt (mellom arbeidstaker og utleier). Loven skiller mellom innleie fra bemanningsforetak og fra produksjonsbedrift.
- v. Entreprise der virksomheten inngår kontrakt om en leveranse med en annen virksomhet: Sistnevnte er arbeidsgiver og ansvarlig for både arbeidsledelse, at kvaliteten på arbeidet blir utført i henhold til kontrakten og har risikoen for resultatet. Dette skiller seg dermed fra innleie. En endring fra at oppgaver utføres med egne ansatte til at noe settes ut som et entrepriseoppdrag betegnes ofte som "outsourcing".

⁵ Nesheim, T. (2017). Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien.

I vår analyse benytter vi atypisk tilknytning om forholdene (ii) til (v).

Tilpasning av fast arbeidskraft

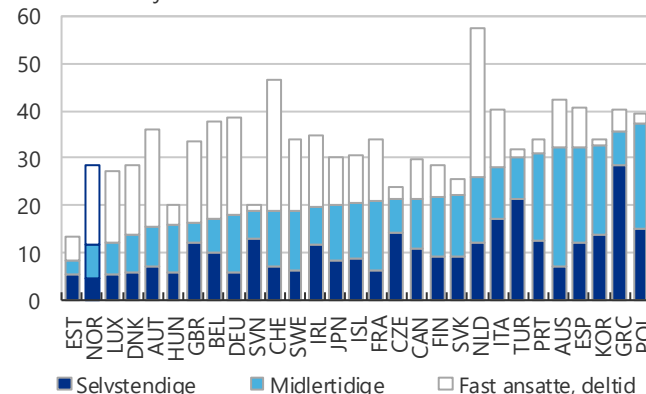
Lovens bestemmelse om hva fast ansettelse innebærer ble presisert 1. januar i år. Kravet til forutsigbarhet for et konkret og reelt arbeidsomfang ble tydeliggjort. Stillingsomfanget kan være deltid eller heltid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres. Det gjelder også eventuelle prøvetidsbestemmelser.

Fast ansettelse er hovedregelen i norsk arbeidsliv. Ni av ti av alle ansatte arbeidstakere er fast ansatt i en offentlig eller privat virksomhet⁶. Sett i en internasjonal sammenheng har Norge en høy andel faste ansatte, se figur over Ikke-standard jobber (NSW).

Ved varige endringer i arbeidskraftbehovet er det vanligste at bedriftene øker bemanningen gjennom faste, tidsbegrensede ansettelser eller reduserer den gjennom oppsigelser. Arbeidsmiljøloven angir regler for dette.

Ikke-standard jobber (NSW)

Prosent av alle jobber. 2013



Kilde: OECD, In it together / NHO

SSB lager statistikk over avganger og tilganger i arbeidsforhold. I første kvartal 2019 utgjorde avgangen av arbeidstakerforhold i alle virksomheter 8,8 prosent av alle arbeidstakerforhold, mens tilgangen av arbeidstakerforhold utgjorde 10,8 prosent. Statistikken er basert på opplysninger fra A-ordningen, og omfatter alle arbeidsforhold.

Bedriftsintern fleksibilitet

Selv om fast ansettelse skal være forutsigbar, kan fast ansettelse likevel tilpasses bedriftens produktjonsbehov. Det kan for eksempel gjøres ved å avtale skift- og turnusordninger.

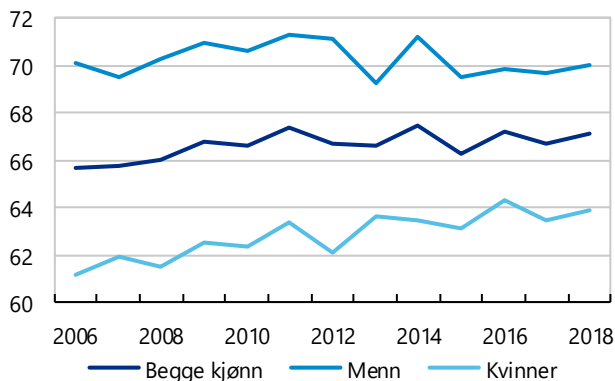
⁶ Basert på SSBs arbeidskraftundersøkelse, alle ansatte minus midlertidig ansatte.

Ordinær dagtid/skift/turnus

To av tre ansatte jobber på ordinær dagtid, dvs. mandag til fredag mellom 06–18. Andelen er høyere for menn og lavere for kvinner. Andelen kvinner som jobber på dagtid har økt over tid.

Ansatte på ordinær dagtid

I prosent av alle ansatte. Etter kjønn

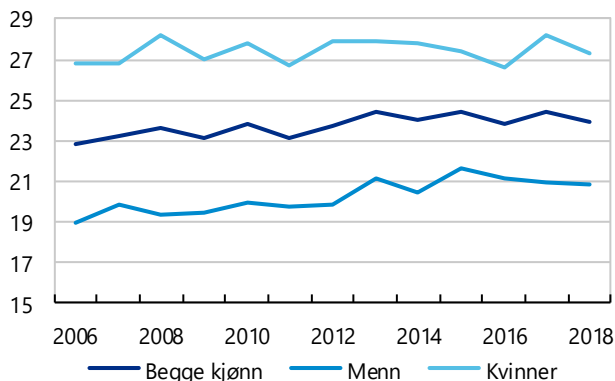


Kilde: SSB/NHO

En av tre ansatte jobber dermed regelmessig utenom ordinær dagtid. I denne gruppen er det ansatte både med og uten skift/turnus som arbeids-tidsordning. Sett i forhold til alle ansatte jobber 24 prosent en skift-/turnusordning. Andelen for kvinner var 27 prosent i 2018, og har vært ganske stabil over tid. Andelen for menn har økt over tid, og var på 21 prosent i 2018.

Ansatte utenom ordinær dagtid på

skift/turnus I prosent av alle ansatte. Etter kjønn



Kilde: SSB/NHO

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

I tillegg til dagtid, skift og turnus, kan man gjennomsnittsberegne arbeidstid, [se arbeidsmiljøloven § 10-5](#). Dette forutsetter skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Gjennomsnittsberegning betyr at man kan foreta en annen fordeling av arbeidstiden, slik at man i perioder kan jobbe mer enn grensen for alminnelig arbeidstid mot tilsvarende

mindre i andre perioder. I gjennomsnitt skal arbeidstiden ikke overstige lovens grense.

Arbeidstid og fleksibilitet

Også arbeidstidsregelverket legger rammer for bedriftens fleksibilitet. Arbeidsmiljøloven fastsetter blant annet regler for alminnelig arbeidstid, skift- og turnusarbeid, overtid, daglig og ukentlig arbeidsfri, søndags- og nattarbeid. For bedrifter som er bundet av tariffavtale er ukentlig arbeidstid lavere.⁷ Tariffavtalene kan også ha supplerende bestemmelser og i tillegg fastsette betalingsvilkår. Loven åpner også i enkelte tilfeller for at den kan fravikes for bedrifter som er bundet av tariffavtale.

Hovedregelen for alminnelig arbeidstid er at den ikke må overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager. Arbeidsmiljøloven åpner også for at den alminnelige arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes. I tillegg kommer regler om overtid. Bedrifter som er bundet av tariffavtale kan inngå avtaler som fraviker lovens bestemmelser.

Boks 3.1 Bedriftseksempel: Tide Buss

Tide Buss er Norges nest største busselskap med hovedkontor i Bergen. De kjører rutebuss i fylkene Hordaland, Rogaland, Vestfold, Sør-Trøndelag, Sogn og Fjordane, samt Møre og Romsdal. På en vanlig hverdag sørger de for at 240 000 passasjerer kommer seg til og fra jobb, skole og fritid. Med dagens kontraktsporfølje har de 72 millioner reisende årlig.

Forutsigbar og stabil tilgang på kvalifisert arbeidskraft er vesentlig for å drifte kollektivtrafikken 365 dager i året. Fast ansettelse i høy eller full stillingsprosent er det normale for bussjåfører i Tide. Selskapet opplever imidlertid at svært mange av arbeidssøkerne ønsker deltidsstilling ettersom de kombinerer jobb i Tide med andre aktiviteter, f.eks. utdanning.

Likevel trenger Tide å dekke opp for uforutsett produksjon, blant annet som følge av endringsordrer som f.eks. medfører økt bruk av flere busser i rushtiden. Til dette må Tide benytte seg av tilkallingsvikarer. Tide må også tilpasse produksjonen som bestilles av oppdragsgiver ved å deltidsstillinger, som i stor grad må til for å dekke opp med tilstrekkelig bemanning i helgene.

⁷ Fellesbilag "Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987" i NHOs tariffavtaler.

For bedriftene bør arbeidstidsordningene utformes slik at de støtter opp under drifts- og åpningstiden på en god måte. Helkontinuerlig drift er ikke uvanlig, og dermed er ordninger som skift- og turnusarbeid relativt vanlig, se figur over ansatte utenom ordinær dagtid. Generelt har bedriften behov for å ha tilstrekkelig fleksibilitet i forhold til når arbeidet skal utføres, samt å påse at arbeidstiden benyttes på en effektiv og rasjonell måte. Arbeidstakerne har på sin side behov for å få arbeidet til å henge sammen med familieliv og fritid.

Reglene i arbeidsmiljøloven og tariffavtalene danner en ytre ramme som bedriftens må forholde seg til når arbeidsplaner skal utarbeides. Lokale arbeidstidsordninger som ivaretar bedriftens hensyn til konkurransevne og produktivitet samtidig som arbeidstakernes individuelle ønsker og behov møtes støtter opp under samfunnets behov.

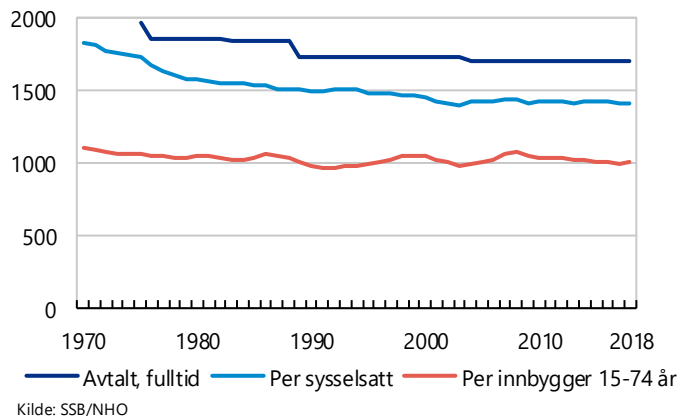
Avtalt arbeidstid for en fulltidsstilling utgjør 1703 timer i året, 270 timer mindre enn i 1970, se figur nedenfor. Den ukentlige arbeidstiden ble redusert med 2½ time til 40 timer i 1976 ved lovendring. I 1987 ble arbeidstiden redusert til 37,5 timer der det er opprettet tariffavtale, mens arbeidsmiljøloven fortsatt gir rom for 40 timers arbeidsuke.

Ferielengden påvirker også avtalt arbeidstid. Etter 1970 er ferien økt fra fire til fem uker. "Grodagen" kom i 1982 som første steg på veien mot en femte ferieuke. Tariffoppjøret i 2000 forskutterte resten av den femte ferieuken ved å innføre 4 dager avtalefestet ferie, to fra 2001 og ytterligere to fra 2002.⁸

For både ukentlig arbeidstid og ferielengde er det altså forskjeller mellom lov og avtale. Det kan imidlertid se ut til at tariffavtalene på dette området har vært gjenstand for en frivillig allmenngjøring, siden også mange bedrifter som ikke er bundet av tariffavtaler, i praksis følger tariffavtalenes bestemmelser.

Arbeidstid

Timer per år

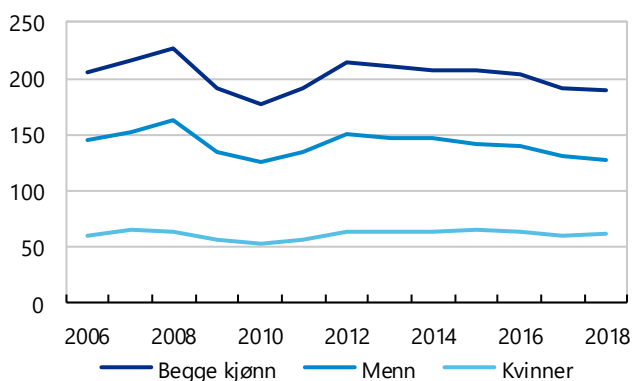


Arbeidstiden per sysselsatt er lavere enn for en person ansatt i full stilling. Det betyr at det ligger et potensial i at flere arbeidstakere kan jobbe mer, for eksempel ved at deltidsarbeidende går over til heltid. Men det betyr også at dersom avtalt arbeidstid i full stilling reduseres fra dagens nivå, vil mulighetsrommet reduseres. For eksempel vil 6-timers arbeidsdag innebære at arbeidstiden hadde blitt redusert med 20 prosent. Over et år betyr det 340 færre utførte timer for alle som jobber fulltid.

Omfanget av overtid måles i SSBs arbeidskraftundersøkelse. Antall heltidsansatte med overtid har gått ned siden 2012. Det er mindre overtid blant menn som ligger bak denne utviklingen. Antall heltidsansatte kvinner med overtid har vært ganske stabilt over tid.

Heltidsansatte med overtid

I antall (tusen). Etter kjønn

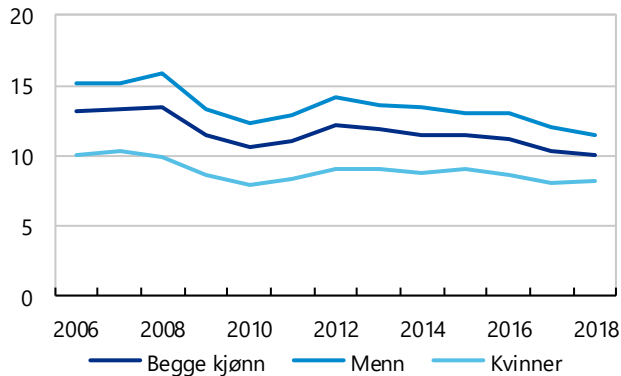


Av de som jobber heltid er det 10 prosent som har jobbet overtid. Andelen for menn ligger på vel 11 prosent og for kvinner på vel 8 prosent. I årene før finanskrisen var denne andelen om lag 15 prosent for menn og 10 prosent for kvinner.

⁸ Fellesbilag om "Avtalefestet ferie" i NHOs tariffavtaler.

Heltidsansatte med overtid

I prosent av alle heltidsansatte. Etter kjønn

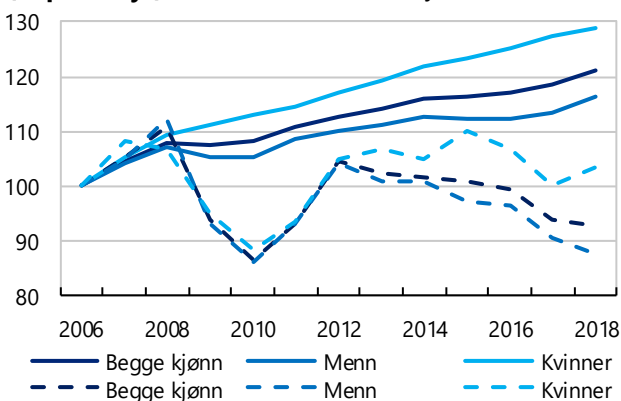


Kilde: SSB/NHO

Overtid varierer gjerne med konjunkturutviklingen. Finanskrisen som startet høsten 2008 førte til at antall heltidsansatte menn falt, mens antall heltidsansatte med overtid falt for både kvinner og menn i 2009 og 2010. Disse andelenes tok seg opp igjen frem til 2012. Oljekrisen førte til relativt moderat vekst i produksjon og sysselsatte menn på heltid i årene etter 2014, mens antallet heltidsansatte menn med overtid har gått tilbake. Kvinnene har ikke vært eksponert for den samme konjunkturutviklingen, antallet med overtid steg frem til 2015, men har deretter avtatt.

Heltidsansatte i alt og med overtid

(stiplet linje) Indeks 2006 = 100. Etter kjønn

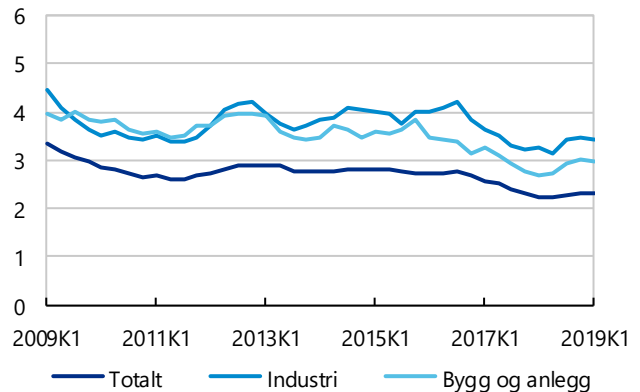


Kilde: SSB/NHO

Statistikken måler også omfanget av de ukeverkene som utføres ved overtid. I mange år har andelen overtidsukeverk utgjort 2,8 prosent av alle ukeverk som heltidsansatte jobber. Fra 2017 avtok denne andelen. De siste seks kvartlene utgjør overtidsukeverkene bare 2,3 prosent. I industri og bygg- og anleggsnæringen er overtid noe mer vanlig for å få utført arbeidet til rett tid. Andelen overtidsukeverk utgjorde 3,4 prosent i industrien i 1.kvartal, og 3 prosent i bygg og anlegg. Dette er lavere enn det som er observert store deler av siste tiåret.

Overtidsukeverk

I pst av alle ukeverk utført av heltidsansatte. 4kv gl.gj

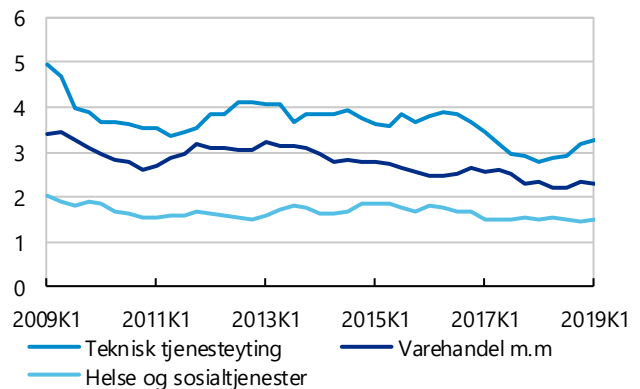


Kilde: AKU/NHO

Også i andre næringer som varehandel og teknisk tjenesteyting har overtiden gått ned. Innen helse og sosialtjenester har overtidsomfanget vært relativt stabilt det siste tiåret. Her utgjør overtidsukeverkene 1,5 prosent av alle årsverk utført av heltidsansatte.

Overtidsukeverk

I pst av alle ukeverk utført av heltidsansatte. 4kv gl.gj



Kilde: AKU/NHO

Permittering

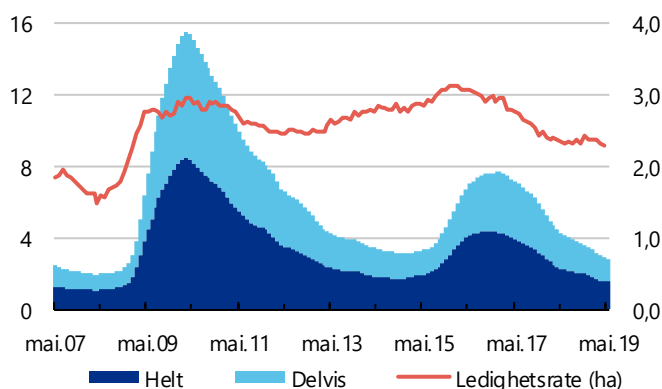
Permitteringsordningen er et viktig virkemiddel for å hjelpe bedrifter og arbeidstakere gjennom en midlertidig periode med etterspørselsbortfall som medfører at arbeidskraften ikke kan sysselsettes. Ordningen gir bedrifter anledning til å beholde viktig kompetanse gjennom midlertidige innskrenkninger, slik at virksomhetene er best mulig rustet til å ta opp produksjonen igjen når det som var årsaken til permitteringen har falt bort. Adgangen til å permittere er dels regulert i tariffavtaler eller utviklet gjennom sedvanerett og avtaler ved den enkelte bedrift. Mange tariffavtaler, for eksempel Hovedavtalen mellom LO og NHO, har også regler om permittering. Lov om lønnsplikt under permittering regulerer arbeidsgivers lønnsplikt i permitteringsperioden, mens folketrygdloven og dagpengeforskriften gir arbeidstakere der stillingen er redusert med minst 50

prosent, rett til dagpenger i de delene av permitteringsperioden arbeidsgiver ikke har lønnsplikt.

Nav fører oversikt over personer som er helt eller delvis permitterte, se figur over permitterte og arbeidsledighetsrate. Antall permitteringer følger konjunktorene. Antall permitteringer øker når arbeidsledigheten øker og går ned når arbeidsledigheten går ned.

Permitterte og arbeidsledighetsrate

Ujustert. 1000. 12m gjennomsnitt



Kilde: NAV/Thomson Datastream/NHO

Tidsbegrensede kontrakter

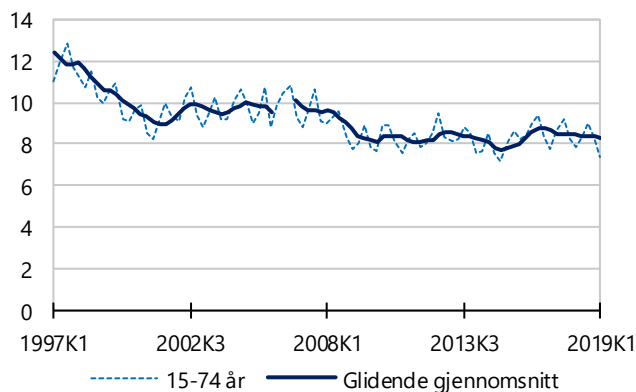
Ved midlertidige behov og for kortere perioder har bedriftene adgang til å benytte tidsbegrensede kontrakter.

Stabil andel midlertidige stillinger

Midlertidige ansettelser kan inngås dersom det er i tråd med unntaket⁹ fra hovedregelen om fast ansettelse i Arbeidsmiljøloven, og kan inngås når arbeidet er av midlertidig karakter eller et vikariat i stedet for en annen. I 2015 ble det innført adgang til å ansette midlertidig for en periode på inntil ett år¹⁰, samtidig som det ble innført visse begrensninger i bedriftenes adgang til å benytte seg av denne muligheten.

Midlertidig ansatte

I prosent av alle sysselsatte



Kilde: SSB/NHO Det er brudd i statistikken i 2006

I 2018 var 211 000 personer midlertidig ansatt ifølge SSBs arbeidskraftsundersøkelse (AKU). Det utgjør en andel på 8,4 prosent av alle sysselsatte. Andelen har vært ganske stabil siden 2009.

I Norge varierer omfanget av midlertidig ansatte mellom de ulike næringene. Ifølge AKU er omfanget av midlertidige ansettelser større i offentlig og privat tjenesteyting enn i vareproduksjon. I 2018 var andelen høyest i reiselivsnæringen med 14,5 prosent midlertidighet, som er en næring som preges av sesongvariasjoner og et varierende behov for arbeidskraft. Omfanget av midlertidighet er også relativt stort i næringer som undervisning, helse- og sosialtjenester, samt primærnæringene.

Boks 3.2 Bedriftseksempel: Brynild Gruppen

Brynild Gruppen er et over 120 år gammelt familieeid selskap som produserer godteri og snacks for det nordiske markedet. Ettersom etterspørselen etter deres produkter er forholdsvis stabil over tid, er ikke Brynild Gruppen spesielt avhengig av å benytte seg av atypiske ansettelsesformer. Brynild Gruppen melder derfor at de nokså sjeldent har benyttet seg av midlertidige ansettelser.

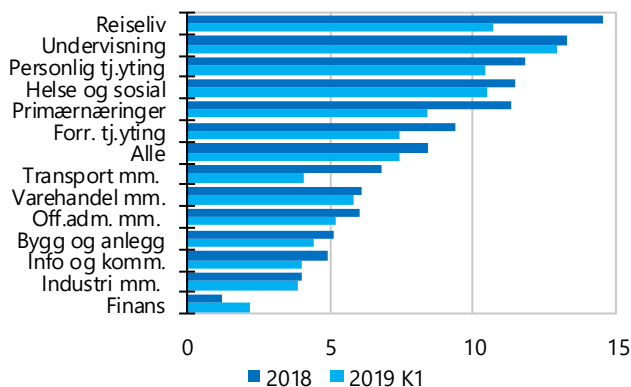
Likevel har det vist seg at Arbeidsmiljøloven (§14-9 (1) f.) har vært nyttig i visse tilfeller, og Brynild Gruppen har ansatt personer som i utgangspunktet har en høyere risiko knyttet til seg. De melder at det er høyere risiko dersom vedkommende er immigranter med en utdanning fra en mindre kjent utdanningsinstitusjonen, har usikre språklige og faglige ferdigheter, er nyutdannet eller er personer som i lengre tidsperioder har vært uten jobb eller utdanning og har såkalt "hull" i sin CV. Brynild Gruppen melder at de i slike tilfeller først har inngått en kortsiktig avtale gjennom Arbeidsmiljøloven §14-9 (1) f. med disse personene, men at ansettelsene har vært så vellykkede at personene senere har blitt fast ansatte. I visse tilfeller har de også vært usikre f.eks. om det er rett å ansette medarbeidere på nye fagområdet uten at dette er knyttet til konkret prosjektarbeid. Bedriftens erfaring er at det å lettere kunne ta høyere risiko bidrar til både flere arbeidsplasser og bedre integrasjon av personer med ulik bakgrunn.

⁹ Arbeidsmiljøloven §14-9 (1).

¹⁰ Arbeidsmiljøloven §14-9 (1) f.

Midlertidig ansatte etter næring

I prosent av alle ansatte i hver gruppe

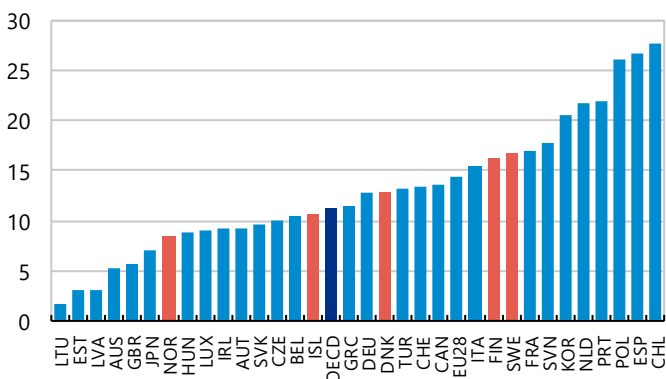


Kilde: SSB AKU/NHO

Det er stor variasjon i andelen midlertidig ansatte slik de måles i de nasjonale arbeidskraftsundersøkelsene. I Europa er andelen lav i de baltiske landene, og høy i Spania, Polen, Portugal og Nederland. Gjennomsnittet for OECD-landene var 11,2 prosent i 2017. Norge ligger således lavt i internasjonal sammenheng, og også sammenliknet med de andre nordiske landene.

Midlertidig ansatte, 2017

I prosent av alle sysselsatte 15-74 år



Kilde: OECD Statistics/NHO

I OECD-landene er omfanget av midlertidig ansatte omtrent det samme nå som i 1998, men slike sammenlikninger avhenger av den perioden som ses på. Samtidig dekker dette over at det er store variasjoner landene imellom. I mange land har andelen midlertidige vært noenlunde stabil, dvs. ikke beveget seg mer enn 1,5 prosentpoeng opp eller ned. I denne gruppen finner vi blant annet Storbritannia, Island, Tyskland, Sverige, Østerrike og Irland.

¹¹ Arbeidsformidling og arbeidsleie, NOU 1998:15.

Innleie

Ved innleie får innleier retten til å disponere arbeidstakeren for en gitt periode. Innleier organiserer og leder oppdragstaker, mens utleier har arbeidsgiveransvaret. Det er dermed tre parter i et arbeidsleieforhold. Innleie- og utleiebedrift har et avtaleforhold, mens arbeidskontrakten er mellom arbeidstaker og utleier.

Innleie fra produksjonsbedrifter har en lang tradisjon, selv om det før 2000 bare var tillatt under enkelte omstendigheter.¹¹ Før 2000 var det heller ikke tillatt å leie ut arbeidskraft fra bemanningsforetak, med unntak av for enkelte yrker som blant annet kontor, regnskap eller butikkarbeid. Det var også i enkelte tilfeller anledning til å søke om dispensasjon fra lovens forbud. Siden 2000 har bedrifter hatt en generell anledning til å leie inn arbeidskraft fra annen virksomhet etter gitte bestemmelser. Regelverket i Arbeidsmiljøloven skiller mellom innleie fra bemanningsforetak og fra produksjonsbedrift (bedrifter som ikke har til formål å drive utleie). Vi ser nærmere på de to ulike formene for utleie under.

Innleie fra produksjonsbedrift

Det kan være flere grunner til at bedrifter leier arbeidskraft seg imellom (mellom produksjonsbedrifter). Det kan skyldes tap av oppdrag og slik være et alternativ til permittering, eller ved behov for spisskompetanse. Det kan også være et ønske om å se arbeidsressursene i et større område i sammenheng og få en jevnere bruk av tilgjengelige arbeidskraftsressurser. Flere bedrifter kan derfor se det hensiktsmessig å etablere poolordninger. Også bedrifter i samme konsern har slik arbeidsleie.

Innleie fra produksjonsbedrifter¹² er lovlig når den utleide arbeidstakeren er fast ansatt hos utleier. Det er også et vilkår om at utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør hovedbeskjeftigelsen i virksomheten. Innleier har drøftingsplikt med tillitsvalgte før beslutning om innleie foretas.

Loven krever også at for innleie som overstiger 10 prosent av de ansatte hos innleier, likevel ikke færre enn tre personer, eller som har en varighet ut over ett år, skal det inngås skriftlig avtale med tillitsvalgte i innleiebedriften. Innleie innenfor samme konsern er unntatt fra denne bestemmelsen.

¹² Arbeidsmiljøloven §14-13. En produksjonsbedrift er en virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, og utleieaktiviteten skal til enhver tid ikke overstige 50 prosent av de fast ansatte hos utleier.

Arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter har lang tradisjon. Før liberaliseringen i 2000 var det vanlig med slik arbeidsleie innenfor deler av verkstedsindustrien¹³ og den oljerelaterte industrien. Mange bedrifter hadde dispensasjon fra utleieforbudet i sysselsettingsloven. Også i bygge- og anleggsnæringen og elektroinstallasjon ble det gitt dispensasjoner for utleie.

Boks 3.3 Bedriftseksempel: Timberbygg

Timberbygg er et tømrerfirma lokalisert i Trondheim og Lierne, som i dag består av 25 ansatte. Timberbygg ble i 2011 etablert av Anders, Bernt, Jørgen og Martin. De fire kameratene hadde alle en lik faglig bakgrunn som tømrere og med sin videreutdanning som enten byggingeniør eller byggmester, hadde de et ønske om å starte egen bedrift.

I løpet av årene har bedriften gradvis økt bemanningen, og består i dag av 25 ansatte. Timberbygg er også godkjent opplæringsbedrift for tømrerlærlinger, og tre av dagens ansatte gjennomførte sin læretid i bedriften.

Bedriften har ulike typer prosjekter. Bedriften har hatt god og jevn oppdragsmengde, men har til tider hatt et innleiebehov da oppdragsmengden har overskredet det som er mulig å få til med faste ansatte. For å dekke opp for ekstraordinært store oppdrag har de dermed leid inn arbeidskraft de siste fire årene gjennom den såkalte byggmesteravtalen, som er en avtale om gjensidig utleie mellom ulike byggmesterbedrifter (produksjonsbedrifter) i Trondheim. Til nå har det heller ikke vært mulig å øke den faste bemanningen ut over de 25 ansatte siden oppdragsmengden normalt er tilpasset de 25 ansatte.

Omfanget av innleie fra produksjonsbedrifter fanges ikke opp i statistikkene til SSB. I en virksomhetsstudie i 2017¹⁴ blir det spurt etter begrunnelser for innleie. I svarene fremkommer det at tilgang til ekstra kapasitet er det viktigste motivet, deretter tilgang til spesialkompetanse og det å ha innleide som del av den løpende virksomheten. En mindre andel peker på behovet for å fylle vikariater.

Innleie fra bemanningsforetak

Som tidligere nevnt var utleie av arbeidskraft i utgangspunktet forbudt frem til lovendringen i 2000. Det var i forskrift gjort unntak fra forbudet for arbeidstakere innenfor kontor-, regnskaps-, sekretær-, butikk-, demonstrasjons- og kantinearbeid, teknisk tegning eller lagerarbeid i tilknytning til varehandelen. Vikarbyråene drev sin virksomhet innenfor dette unntaket. For andre yrker måtte det søkes og innvilges dispensasjon fra forbudet i sysselsettingsloven.

Ved lovendringen ble regelverket snudd. Det ble adgang til å leie ut fra bemanningsbedrifter i alle yrker, men det ble lagt begrensninger¹⁵ på når slik innleie kunne tas i bruk. Vilklårene for slik innleie er nesten tilsvarende vilklårene for å kunne ansette midlertidig, dvs. når arbeidet er av midlertidig karakter eller i stedet for en annen,¹⁶ men ble ikke endret da det i 2015 ble gitt adgang til å ansette midlertidig for en periode på inntil ett år.¹⁷

Loven åpner i tillegg for innleie etter avtale med de tillitsvalgte hos innleier når virksomheten er tariffbundet. Fra 1. januar 2019 må en slik avtale inngås med fagforening med innstillingsrett, dvs. et fagforbund med minst 10.000 arbeidstakere som medlemmer. Det ble i 2013 innført bestemmelser¹⁸ om likebehandling mellom innleide arbeidstakere og ordinært ansatte.

Stortinget har videre vedtatt at det fra 1. januar 2019 blir forbudt med faste kontrakter uten en definert stillingsprosent i alle bransjer, for å hindre at folk har kontrakter der de står til disposisjon for arbeidsgiver uten å ha en trygghet for arbeid og inntekt i et bestemt omfang. Bemanningsforetakene skal som hovedregel ha faste ansatte, men kan ansette midlertidig dersom det er grunnlag for det etter arbeidsmiljølovens regler om midlertidighet.

Sysselsettingsutviklingen i næringen *formidling og utleie av arbeidskraft*, dvs. bemanningsforetakene, måles i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken til SSB. Omfanget av utleie var høyest i høykonjunkturen i 2008. Da var det om lag 62 000 sysselsatte i næringen når også administrativt ansatte regnes med. Det tilsvarer 2,6 prosent av alle sysselsatte. De siste ti årene, 2008–17, har antall utleide i gjennomsnitt vært 54 000 personer. Dette tilsvarer 2,1

¹³ Arbeidsformidling og arbeidsleie, NOU 1998:15.

¹⁴ Nesheim, T. (2017). Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien.

¹⁵ Arbeidsmiljøloven § 14-12 og arbeidsmarkedsloven § 27.

¹⁶ Arbeidsmiljøloven §14-9 (1) a-e.

¹⁷ Arbeidsmiljøloven §14-9 (1) f.

¹⁸ Implementeringen av vikarbyrådirektivet.

prosent av alle sysselsatte i 2017. Statistikken deler også inn i de sysselsatte i bosatte og ikke bosatte. Omfanget av utleide som ikke er bosatt i Norge har vært relativt stabil på vel 15 000 personer siden 2008.

Boks 3.4 Bedriftseksempel: Ulstein Group ASA

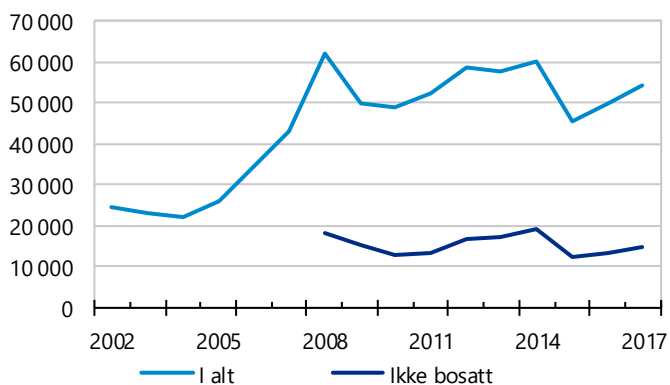
Ulstein Group ASA er morselskapet til en gruppe maritime selskaper som spesialiserer seg innen skipdesign, skipsbygging og maritime løsninger. Det familieeide selskapet ble grunnlagt i 1917 og er lokalisert i Ulsteinvik. Ulstein kommune ligger i Møre og Romsdal og tettstedet har vel 8 600 innbyggere per 1. januar 2019.

Skipsbygging er særdeles spesialisert og inventaret i skipene varierer betydelig fra skip til skip. Kompetansen som kreves for å levere utstyret til skipene varierer også fra båt til båt. Det innebærer at Ulstein Group ASA har betydelig variasjon i bemanningsbehovet.

Per i dag har Ulstein Group ASA i tillegg til sine 539 (per 1. januar 2019) faste ansatte leid inn en betydelig mengde arbeidskraft for å kunne produsere de skip som for tiden etterspørres. De faste ansatte i Ulstein Group ASA utgjør knapt 10 prosent av innbyggerne mellom 15 og 64 år i Ulstein kommune. Ulstein Group ASA generer positive ringvirkninger for norsk økonomi både lokalt og nasjonalt.

Utleie av arbeidskraft

Sysselsatte personer. I alt inkl. korttidsopphold

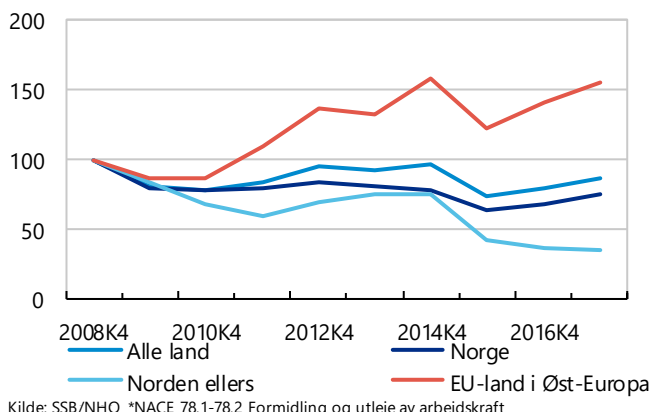


Kilde: SSB/NHO 2002-2007 NACE 74.5 (SN02), 2008-2017 NACE 78.2 (SN07)

Det trekkes frem at utvidelsen av EU/EØS østover i 2004 bidro til økt utleie i årene etter. Også etter 2008 har det vært en vridning i hvor de utleide kommer fra. Som figuren nedenfor viser, har omfanget av utleide fra EU-land i Øst-Europa økt frem til 2014, mens andre landgrupper har hatt tilbakegang.

Sysselsatte innen utleie av arbeidskraft*

Indeks 2008=100. Etter landbakgrunn



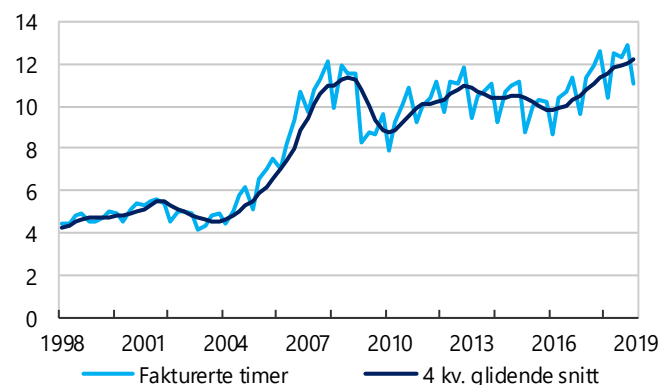
Kilde: SSB/NHO *NACE 78.1-78.2 Formidling og utleie av arbeidskraft

NHO Service og Handel fører statistikk over fakturerte timer fra deres medlemsbedrifter innen bemanningsbransjen. Utviklingstrekkene er ganske like de som fremkommer i SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk og nasjonalregnskap, og sesongvariasjoner illustrerer at deler av utleien er for å ta sesongmessige forhold.

Statistikken tyder også på at det er noen konjunkturmessige forhold i antall fakturerte timer. Det var en sterk vekst i fakturerte timer frem til høykonjunkturen i 2008, deretter var utleievolumet lavere etter finanskrisen i 2009 og 2010. Tilsvarende gikk antall fakturerte timer ned med den reduserte aktiviteten i petroleumsnæringen i 2013 og 2014 og opp igjen med konjunkturoppgangen de siste to årene.

NHO Service og Handel: Fakturerte timer

Medlemsstatistikk. Millioner timer



*Ujusterte tall til og med 2012, deretter justerte tall.
Kilde: NHO Service og Handel /NHO

Tall som er justert for endringer i medlemsmassen viser en ganske stabil utvikling fra 2012 til 2016, og en økning på 7,7 prosent i 2017 og 2,4 prosent i 2018. I fjor ble nærmere 50 millioner timer fakturert, dette tilsvarer om lag 1,2 prosent av alle utførte

timeverk i fastlandsøkonomien. Omfanget av utleie-timer størst til næringene bygg og anlegg, samt lager, logistikk og transport.

Boks 3.5 Bedriftseksempel: Lenas HelsePersonell

Lenas HelsePersonell er et bemanningsbyrå som ble startet i 1998. Per i dag har de 6 faste ansatte i administrasjonen og totalt 80 faste ansatte personer for utleie. De har spesialisert seg på utleie av helsepersonell, i første rekke helsesekretærer til sykehus og legekontorer. I tillegg leier de ut tannhelsepersonell til tannlegekontor og sykepleiere, hjelpepleiere og pleieassistenter til sykehjem og hjemmetjeneste.

Lenas HelsePersonell er en bedrift som har en svært variabel oppdragsmengde siden de ansatte blant annet dekker opp for fravær blant faste ansatte i helsesektoren. I tillegg kan Lenas HelsePersonell bidra med ekstra personell dersom disse virksomhetene til tider har et ekstraordinært behov for mer arbeidskraft.

Lenas HelsePersonell har oppstått som følge av at bedrifter har adgang til å leie inn arbeidskraft ved sykdom og midlertidige toppbelastninger. Lenas HelsePersonell påvirkes imidlertid av den nye lovendringen som trådte i kraft 1.1.19. Tidligere hadde Lenas HelsePersonell knyttet til seg flere arbeidstakere, spesielt fra NAV, som ønsket redusert arbeidstid fordi de av ulike årsaker har behov for særlige tilpasninger med tanke på når og hvor mye de kan jobbe.

Dette har imidlertid blitt vanskeligere etter at det stilles krav om fast stillingsprosent. Det er utfordrende å ansette personer som har hull i CVen, manglende arbeidserfaring og/eller behov for spesielle tilpasninger med tanke på arbeidstid, i høye stillingsprosenter. Dette skyldes at disse personene normalt enten ikke har den brede kompetansen som er nødvendig for å kunne utføre alle de ulike oppdrag som etterspørres og/eller er mindre tilgjengelige for oppdrag. Det er dermed blitt svært krevende å gi disse personene en sjanse, slik vi ofte gjorde tidligere. Det blir for høy risiko. Lovendringen rammer de svake som ikke får en mulighet til å prøve seg i arbeidslivet.

NHO Service og Handel: Fakturerte timer

Medlemsstatistikk. Millioner timer. Justert per bransje.

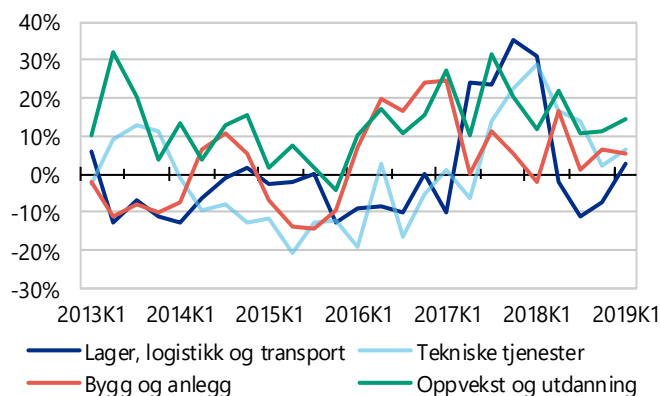


Kilde: NHO Service og Handel / NHO

Veksten de siste årene kommer imidlertid i andre næringer enn der omfanget er størst. De siste årene har omfanget av utleietimer økt jevnt i næringen oppvekst og utdanning, mens omfanget i 2018 økte mest innenfor hotell-, restaurant- og cateringtjenester (HORECA), tekniske tjenester, samt oppvekst og utdanning, men fra et lavt nivå. Innen helse og omsorg, regnskap og kontor og administrasjon gikk antall fakturerte timer ned i 2018.

NHO Service og Handel: Fakturerte timer

Medlemsstatistikk. Endring kvartal/kvartal



Kilde: NHO Service og Handel / NHO Justerte timer per bransje

Selvstendig oppdragstakere/frilansere

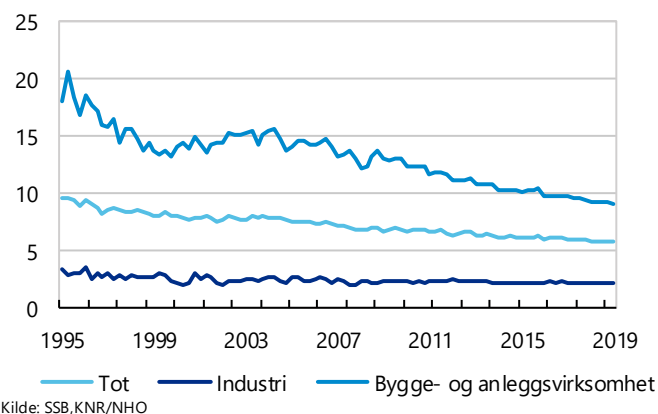
Selvstendige oppdragstakere/frilansere representerer et bredt spekter av sysselsatte, og det diskuteres hvordan utviklingen i arbeidsmarkedet blir for denne gruppen fremover. Noen legger vekt på at arbeidstakerne kommer til å ønske større frihet og derfor være selvstendig yrkesutøver, andre tror at mangel på jobbmuligheter kan lede til at mange må etablere seg som selvstendige. At personer etablerer seg som selvstendige kan også være starten på en bedriftsetablering.

Mens det er vanskelig å tallfeste omfanget av frilansere, måles omfanget av selvstendig næringsdrivende i SSBs arbeidskraftsundersøkelse. I 2018 utgjorde andelen selvstendig næringsdrivende 6,5 prosent av alle sysselsatte. Eksklusiv primærnæringene, der det er få typiske oppdragstakere blant de selvstendige, er andelen 6 prosent. Andelen har lenge ligget stabilt på dette nivået, men har over lengre tid hatt en fallende tendens, jf. figuren nedenfor. Det er vanlig at tre av fire selvstendige ikke har egne ansatte.¹⁹

Ellers er det store næringsvise forskjeller i andelen selvstendige. Andelen er høyest innenfor kultur og annen tjenesteyting, samt faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. Også bygg og anlegg har en relativt høy andel selvstendige.

Sysselsatte årsverk

Selvstendige i prosent av alle årsverk



3.5 Sammenheng i regelverket

Arbeidsmiljøloven skal sikre trygge ansettelsesforhold, likebehandling, inkluderende arbeidsliv og et godt arbeidsmiljø for de ansatte. Loven setter klare rammer og regulerer blant annet arbeidsmiljøet, arbeidstid og rettigheter ved sykdom, ferie og turnusordninger.

Reguleringene i arbeidsmiljøloven, supplert av utformingen av de avtalebaserte ordningene, herunder utformingen av de ulike betalingsbestemmelsene, påvirker bedriftenes mulighet til å tilpasse omfanget av arbeidskraft til produksjonen. Bedriftene kan knytte til seg arbeidskraft blant annet ved å ansette i fast stilling, i ulike stillingsprosent, og de kan benytte overtid og gjennomsnittsberegning av arbeidstid for å tilpasse omfanget av arbeidskraft til produksjonen. Bedriften kan også knytte til seg arbeids-

kraft mer midlertidig gjennom midlertidige ansettelser, innleie, oppdragstaker/frilansere og entrepriser.

De ulike reglene i arbeidsmarkedet påvirker hverandre gjensidig. Det betyr at bruken av en bestemt tilknytningsform ikke bare påvirkes av hvordan denne formen reguleres, men også av andre reguleringer. For eksempel vil en begrensning av bedriftenes mulighet til å variere mengden arbeidskraft internt innebære at bedriftene benytter mer atypiske tilknytningsformer for å justere arbeidsmengden til produksjonen.

Tilsvarende vil regelendringen i 2000 om adgang til innleie av arbeidskraft fra produksjonsbedrifter og bemanningsforetak kunne redusere behovet for andre atypiske tilknytningsformer som bruken av midlertidig ansettelser.

Det er også en nær sammenheng mellom stillingsvern, permitteringer og faste ansettelser. For eksempel vil en strammere praktisering av permitteringsregelverket kunne innebære at flere personer mister sin tilknytning til bedriften, og/eller at bedriftene i større grad benytter midlertidige ansettelser for å dekke opp for produksjonstopper. På den andre siden vil trolig et mindre strengt stillingsvern medføre at bedriftens i større grad benytter variasjon i faste ansettelser for å justere mengden arbeidskraft i bedriften istedenfor atypiske tilknytningsformer.

3.6 Bedrifter og arbeidstagere – atypiske tilknytningsformer

FAFO-rapporten²⁰ om tilknytningsformer i norsk næringsliv utdyper at det er store bransjemessige forskjeller om hvorfor bedrifter knytter til seg arbeidskraft midlertidig, se også tabell over begrunnelser for midlertidige ansettelser. Offentlige virksomheter har langt flere vikariater enn private. Sistnevnte sektor har i langt større grad behov for ekstrahjelp og andre i opplæringsstillinger, spesielt i privat vareproduksjon der denne gruppen utgjør om lag en tredel av de midlertidige ansatte.

Med bakgrunn i AKU-statistikken fra Statistisk sentralbyrå svarte vel 40 prosent av de 211 000 personene som var midlertidig ansatt i 2018 at de er ansatt i vikariater, se figur over midlertidige ansatte. Det henger blant annet sammen med at fast ansatte har gode permisjonsrettigheter i Norge, for eksempel i forbindelse med fødsel og sykefravær. Virksomhetens behov for ekstrahjelp står for nærmere 23

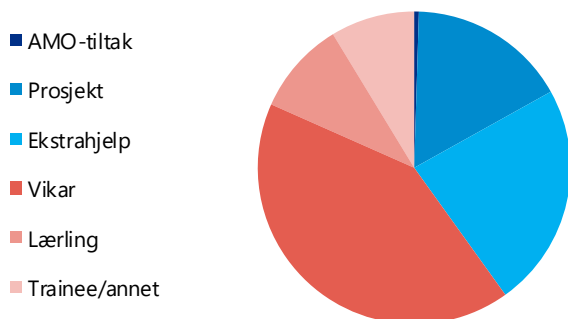
¹⁹ Nergaard, K. (2016). Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv: Nullpunktsanalyse. Fafo-rapport 2016:07.

²⁰ Nergaard, K. (2018). Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv: Sluttrapport. Fafo-rapport 2018:38.

prosent av tilfellene, mens 16 prosent er på engasjement eller prosjektansatt. Om lag 10 prosent er lærlinger eller praktikanter, mens gruppen traineer, forskningsassistenter og annet utgjorde 18 prosent.

Midlertidig ansatte

Andel etter ansettelsestype 15-74 år. 2018



Kilde: SSB AKU/NHO

Midlertidig ansatte etter ansettelsestype påvirkes i liten grad av konjunktursituasjonen, se figur over antall midlertidige ansatte etter ansettelsestype. Antallet vikarer gikk imidlertid noe ned i etterkant av finanskrisen, og var lavere enn vanlig i årene 2009-11. Ekstrahjelper økte litt frem til 2008, men avtok frem til 2014 for deretter å ta seg noe opp igjen. Antall prosjektansatte er ganske stabilt, men har avtatt noe sammenliknet med nivået i 2012. Det kan ha sammenheng med oljebremsen.

Fra 2014 og frem til 2017 økte antallet som svarte «trainee/forskningsassistent/annet» som grunn for at de er midlertidig ansatt. I 2018 oppga 18 000 personer dette som ansettelsesgrunn, 5 000 færre enn i 2017. De som ansettes etter den nye paragrafen om

Tabell Begrunnelser for midlertidige ansettelser, i prosent

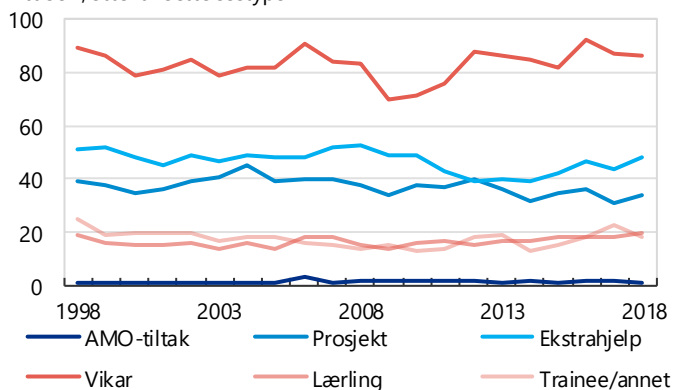
	Privat sektor	Statlig sektor	Kommunal sektor
Dekke vikariater	58	82	77
Ekstra kapasitet	61	78	50
Arbeidsmarkedstiltak	24	39	26
Praksisplasser	34	41	43
Spesialkompetanse, begrenset periode	29	41	24
Teste ut for fast ansettelse	28	12	12
Klarer ikke rekruttere arbeidskraft til faste stillinger	7	10	23

Kilde: Nesheim, SNF: Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien, 2017

adgang til å ansette midlertidig i ett år, som ble innført i 2015, vil normalt inngå i denne svarkategorien. Det er imidlertid usikkert hvor stor del av økningen som skyldes lovendringen, samt i hvor stor grad enkeltindividene som svarer, er bevisst grunnlaget for ansettelsen.

Antall midlertidig ansatte

I tusen, etter ansettelsestype



Kilde: SSB AKU/NHO

I forbindelse med ovennevnte FAFO-rapport ble det gjennomført en spørreundersøkelse om tilknytningsformer for arbeid blant virksomheter med minst fem ansatte, den såkalte Virksomhetsstudien²¹. Av de 1 268 respondentene svarte 55 prosent at de hadde ansatt midlertidige de siste 12 månedene. Midlertidige ansettelser var størst i statlig sektor, der nesten 8 av 10 virksomheter hadde midlertidig ansettelser, mens andelen i privat sektor var 50 prosent. Tilsvarende hadde 30 prosent av de spurte virksomhetene innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak, mens 30 prosent hadde selvstendige oppdragstakere eller frilansere. For de to sistnevnte tilknytningsformene var omfanget lik i privat, statlig og kommunal sektor.

Det er et gjennomgående trekk at omfanget av atypiske tilknytningsformer øker med størrelsen på virksomheten. Dette henger trolig sammen med at jo større virksomheten blir, desto hyppigere vil det oppstå situasjoner der disse alternativene blir aktuelle. Større virksomheter er ofte mer komplekse, i form av type og antall arbeidsoppgaver som skal utføres. Ventelig er også antall oppdragstakere og frilansere høyere i virksomheter med flere ansatte. Dette rimer også godt med begrunnelsen virksomhetene oppgir som årsak til å knytte til seg selvstendige oppdragstakere. 54 prosent av virksomhetene oppgir at selvstendige oppdragstakere og frilansere henger sammen med bedriftens behov for spesialkompetanse for en begrenset periode.

²¹ Nesheim, T. (2017). Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien.

Vikarbehovet er spesielt viktig for virksomheter i statlig og kommunal sektor, noe som trolig har sammenheng med at fast ansatte har gode permisjonsrettigheter, for eksempel i forbindelse med fødsel eller sykefravær. Samtidig kan det være en sammenheng med at kvinner i større grad enn menn er ansatt i det offentlige, og at man derfor har et større behov i det offentlige for å dekke fødselspermisjoner og sykefravær i forbindelse med graviditet m.m.

For innleie fra bemanningsforetak oppgis tilgang til ekstra kapasitet som den viktigste begrunnelsen, deretter behov for å dekke vikariater. Tilgang på spesialkompetanse er langt mindre viktig årsak til midlertidige og innleide enn ved å knytte til seg selvstendig oppdragstakere eller frilansere.

Studien undersøkte også hvordan omfanget av fleksible tilknytningsformer skiller seg mellom ulike bransjer i privat sektor. Omfanget av midlertidige ansatte forekommer i størst grad innen industrien og annen tjenesteyting der henholdsvis 65 og 54 prosent av virksomhetene benytter slike. Omfanget av innleie fra bemanningsforetak er vanligst innen industri og bygg og anlegg. 56 prosent av industrivirksomhetene og 41 prosent av virksomhetene innen bygg og anlegg har hatt innleid arbeidskraft. Dette er vesentlig høyere enn de øvrige bransjene i privat sektor, som for eksempel varehandel, transport og annen tjenesteyting, der omfanget ligger på om lag 25 prosent.

Ansatte med atypiske tilknytningsformer

FAFO-rapporten om tilknytningsformer i norsk arbeidsliv analyserte også hvem de ansatte med atypisk tilknytning er.²²

I rapporten fremgår det at Norge har færre atypiske tilknytninger til arbeidslivet enn EU-gjennomsnittet. Denne forskjellen er riktignok mindre tydelig for unge arbeidstakere, noe som skyldes at det i Norge er relativt mer vanlig for unge arbeidstakere å kombinere utdanning med en ekstrajobb (kort deltid under 20 timer i uken).

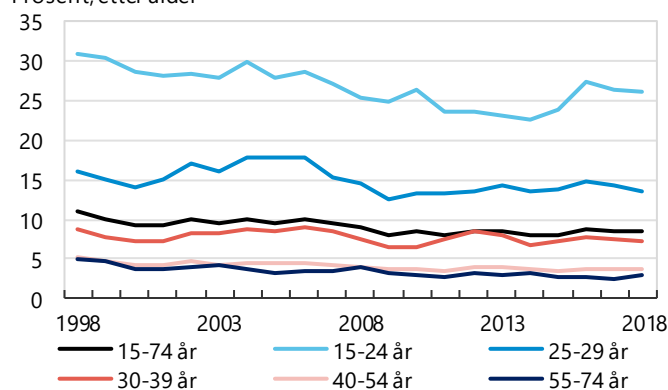
De midlertidige ansatte har visse kjennetegn. Andelen er høyere blant unge enn blant eldre arbeidstakere, høyere blant kvinner enn blant menn, høyere blant deltidsansatte enn blant heltidsansatte, høyere blant nyansatte enn blant ansatte med en viss ansiennitet og høyere i offentlig sektor og privat tjenesteyting enn i vareproduksjon. Ser en på utdanning, er bildet mer uoversiktlig. Ifølge FAFO-rapporten er

det de med aller kortest og aller lengst utdanning som har høyest sannsynlighet for å være midlertidig ansatt.

Andelen midlertidig ansatte avtar med alder. I gruppen 15–24 år var vel 26 prosent midlertidig ansatte. For aldersgruppen 25–29 år var andelen nærmere 13,5 prosent. Mange unge kombinerer arbeid med en annen hovedaktivitet, som skolegang eller studier. Det betyr at unge dermed også får arbeidserfaring. Aldersgruppen 30–39 år ligger litt under gjennomsnittet for alle, mens andelen i aldersgruppene 40–54 år og 55–74 år ligger ganske stabilt under 4 prosent.

Andel midlertidig ansatte

Prosent, etter alder



Kilde: SSB AKU/NHO, brudd i statistikken i 2006

Ifølge FAFO har bemanningsbransjen et stort innslag av arbeidsinnvandrere. Ifølge SSBs sysselsetningsstatistikk hadde halvparten av de innleide arbeidstakerne innvandringsbakgrunn i 2017, og det store flertallet kom fra EU-land i Øst-Europa. Det er store forskjeller i omfanget av utleie, både etter bransje og geografi.

Selvstendig næringsdrivende uten ansatte kan også vurderes å ha en atypisk tilknytning til arbeidslivet. Hvis en ser bort fra primærnæringene, utgjorde selvstendig næringsdrivende uten ansatte 4,1 prosent av alle sysselsatte i 2017, ifølge FAFO. Andelen selvstendige i Norge har vært relativt stabil over tid og lav sammenlignet med andre land. Det er særlig innenfor kunst og kultur at det er en stor andel selvstendig næringsdrivende (i tillegg til primærnæringene). Her er andelen selvstendige drøye 60 prosent.

primærnæringene og selvstendige med ansatte. Dette utgjør om lag 79 prosent av de sysselsatte.

²² Nergaard, K. (2018). Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv: Sluttrapport. FafO-rapport 2018:38. Merk at FAFO har en noe mer snever definisjon av typisk tilknytning og omfatter bare lønnstakere med fast ansettelse i heltidsstilling, jobber med lang deltid, selvstendige innen

Det ble i SSB utført en analyse av de selvstendig næringsdrivende Sundt & Lien (2018).²³ Spesielt ønsket man å undersøke hvorfor noen selvstendig næringsdrivende har så sterk tilknytning til og avhengighet av én enkeltkunde eller oppdragsgiver at det kan stilles spørsmål ved om de i det hele tatt har noen fleksibilitet og selvbestemmelse i arbeidshverdagen sin.

Undersøkelsen viser at de med høyere utdanning utgjør 34 prosent av de som er uavhengige og 42 prosent av de som er avhengige av en oppdragsgiver. Undersøkelsen inneholdt spørsmål om hvorfor de som er avhengig av en enkeltkunde ble selvstendig næringsdrivende. Undersøkelsen viser også at under 9 prosent ble bedt av tidligere arbeidsgiver om å bli selvstendig næringsdrivende, noe som til sammen utgjør under 1 prosent av de selvstendige totalt.

Et nærliggende spørsmål er om de som har atypisk tilknytning til arbeidslivet, har dette for en kortere periode fordi de senere oppnår en fastere tilknytning, eller om den atypiske tilknytningen vedvarer. Ifølge Svalund & Nielsen (2017)²⁴, som FAFO-rapporten viser til, har personer på atypiske kontrakter også en mindre stabil tilknytning til arbeidsmarkedet over tid enn fast ansatte, men sannsynligheten for å bli stabilt sysselsatt er likevel høyere enn for arbeidsledige. Svalund og Nielsen finner også at det er forskjeller mellom kjønnene, ved at kvinners sannsynlighet for stabil sysselsetting øker gjennom midlertidige kontrakter, mens denne er mer uklar for menn, og for menn avhenger dette av den aktuelle tilknytningsformen.

3.7 NHO-bedriftenes behov og omfang av atypiske tilknytningsformer

I mai 2019 intervjuet vi våre medlemsbedrifter om deres produksjonsstruktur og hvordan de tilpasser omfanget av arbeidskraft til produksjonen. Spørsmålene inngikk som tilleggsspørsmål i vår faste kvartalsvise undersøkelse, Næringslivets økonomibarometer, og ble besvart av daglig leder i bedriftene. I alt svarte 1 600 bedrifter på undersøkelsen.

Formålet med undersøkelsen var å få innsikt i omfanget av de fem forholdene som beskrevet i avsnitt 3.2.1 til 3.2.4 og om noen av disse påvirker variasjon i produksjonen. I tillegg ønsket vi å undersøke om

variasjon i arbeidstid og atypiske tilknytningsformer for arbeid kan knyttes til disse produksjonsmessige forholdene.

Vår foreløpige analyse av datamaterialet er delt inn på næringsnivå og de ulike næringene har like stor vekt i alle figurene under.

Variasjon i produksjonsnivået gjennom året

Bedriftene ble spurt om de var enig i at produksjonsvolumet varierte mye gjennom den siste 12-månedersperioden. Totalt oppga om lag halvparten at de var helt eller delvis enig i at produksjonen varierte mye, se første kolonne i tabellen over andel som er helt eller delvis enig (om lag halvparten er helt enig). På den andre siden var 27 prosent helt eller delvis uenig i at produksjonen varierte, mens de resterende 29 prosent var svarte at verken eller og at de var usikre på om produksjonen varierte.

Andelen var høyest i industrien der 50 prosent av bedriftslederne svarte at de var helt eller delvis enig i at produksjonen varierte mye. I næringene gummi- og plastprodukter, produksjon av metaller og metallvarer, datamaskiner, elektrisk utstyr og i møbler og annen industriproduksjon var andelen særlig høy. Bygge- og anleggsvirksomhet og reiseliv har også relativt høy grad av variasjon i produksjonsvolumet i forhold til øvrige næringer. (knappe 50 prosent).

Videre svarer 39 prosent at produksjonen i stor grad er prosjektbasert²⁵. Som tidligere nevnt er betydningen av prosjekt forskjellig mellom næringene. 76 prosent av virksomhetene i bygg og anlegg og 50 prosent i informasjon, faglig- og forretningsmessig tjenesteyting svarer at produksjonen i stor grad er prosjektorientert, mens bare 10 prosent i helse og personlig tjenesteyting svarer at virksomheten er prosjektorientert.

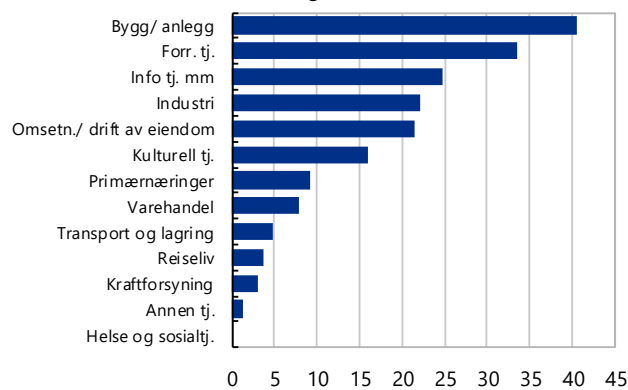
²³ Sundt, C., & Lien, H. (2018). Få selvstendig næringsdrivende er avhengige av kun én enkeltkunde. SSB Analyse, 24, 1–10.

²⁴ Svalund, J. & Nielsen, R.A. (2017). Midlertidig ansettelse i Norge – en vei inn i en stabil arbeidsmarkedsposisjon? Søkelys på arbeidslivet 33, 44–62.

²⁵ Prosjektarbeid er som tidligere nevnt definert ut ifra om oppgaven i tillegg til å være avgrenset i tid også har et spesifikt mål, krever spesifikke ressurser og har et selvstendig prosessorgan og ha en varighet på minimum 4 uker.

Produksjon i stor grad prosjektbasert

Prosentandel som svarer "helt enig"

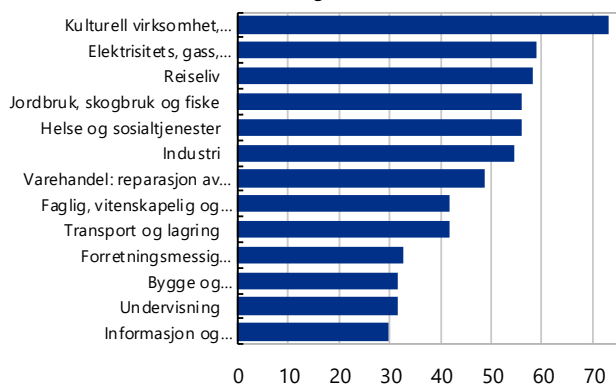


Kilde: Næringslivets økonomibarometer/NHO

Om lag halvparten av bedriftene er helt eller delvis enig i at etterspørselen mot sine produkter varierte. Men med unntak av industrien, der 30 prosent svarer at de er helt eller delvis enig i knapphet på innsatsvarer, ser det ikke ut som om det er spesielt stor knapphet på innsatsfaktorer (gjennomsnittet som svarer helt eller delvis enig er 19 prosent).

Produksjon er stedbundet

Prosentandel som svarer "helt enig"



Kilde: Næringslivets økonomibarometer/NHO

Tilgangen på arbeidskraft ser ut til å være mest variabel i bygg og anlegg, informasjon, faglig- og forretningsmessig tjenesteyting og i reiseliv, der over 40 prosent svarer at de er helt eller delvis enig i arbeidskraften varierer.

Andel som er helt eller delvis enig i at følgende utsagn. Siste 12 måneder. Prosent

	Produksjonen varierte mye	Produksjonen er prosjektbasert	Bedriftenes ettersp. varierte	Tilgang på innsatsfaktorer varierte	Tilgang på arb.kraft varierte	Produksjonen var stedbunden
Total	44	39	45	19	34	69
Industri	50	39	48	33	23	72
Bygg/anlegg	49	76	51	17	44	68
Info, faglig, forr.tj.yting	36	50	42	12	41	65
Reiseliv	48	15	51	22	42	66
Transport	46	17	21	5	27	64
Helse og personlig tj.	38	10	24	7	28	74

Kilde: Næringslivets økonomibarometer 2/2019

Bedriftene som oppga at de var helt eller delvis enig i at produksjonen varierte gjennom året, fikk spørsmål om hva som var viktigste årsaker til dette, se tabell over de viktigste årsaker til at produksjonen va-

rierte. Om lag 45 prosent svarte at etterspørselen etter bedriftens produkter varierte, og det ser ut til at sesongvariasjoner har størst betydning for at produksjonen varierte i foregående 12 måneders periode, deretter svarer bedriftene at konjunktur og prosjektandel er viktig.

Boks 3.6 Bedriftseksempel: Tromsø Safari

Tromsø Safari er et lokalt eid og driftet selskap, med 7 års drift. De organiserer natur- og kulturopplevelser for turister i Tromsøregionen med til dels betydelig aktivitet gjennom vinterhalvåret da nordlyset inntreffer. Med dagens kapasitet kan de håndtere opp til 300 gjester på det meste. Tromsø Safari er en sesongbedrift, ettersom de etterspurte naturopplevelsene kun inntreffer deler av året, som midnattssol, polarnatt og nordlys.

Tromsø Safari er en bedrift som satser på å bygge opp en solid helårlig virksomhet og helårlige arbeidsplasser. Per dato er det likevel vinterseongen som er en veldig markert høysesong med nordlys og snø som den store attraksjonen. Bedriften har i dag 10 faste ansatte. I vinterhalvåret, som er høysesongen for Tromsø Safari, har de i tillegg normalt måttet hyre inn 15 midlertidige ansatte. Siden aktiviteten er betydelig lavere i sommermånedene er 2 personer permittert.

Om lag halvparten av bedriftene svarer at sesongvariasjoner (regelmessige variasjoner gjennom året) er viktig. Sesongvariasjon er viktig i samtlige næringer, men er spesielt viktig i næringene reiseliv, primærnæring, transport og kulturell tjenesteyting hvor mer enn 80 prosent svarer at dette er viktig.

Konjunktursvingninger er den nest viktigste forklaringsfaktoren bak variasjon i produksjonsvolumet. 24 prosent svarte at konjunkturvariasjoner var viktigste årsak til at produksjonen varierte. Reiseliv trekker ned gjennomsnittet og de andre næringene svarer at om lag 30 prosent at konjunkturvariasjoner er viktigste årsak. Det at andelen som svarer at konjunktursituasjonen er viktig er forholdsvis lav, må trolig ses i sammenheng med at norsk økonomi befinner seg i en relativt konjunkturneutral situasjon. Samt at konjunkturvariasjoner foregår over en lengre periode enn 12 måneder.

Reiseliv trekker også ned andelen som svarer at prosjekter var viktigste årsak til at produksjonen varierte. I bygge og anleggsvirksomhet og informasjons-tjenester, faglig- og teknisk-, og forretningsmessig tjenesteyting er variasjon i bedriftenes prosjekter en viktig årsak til variasjon i produksjon (35 og 23 prosent svarer helt eller delvis enig).

Ellers er det er relativt få bedrifter som svarer at dette eller at ekstraordinær etterspørsel (store ordre) er viktig for å forklare variasjon i produksjon.

De viktigste årsakene til at produksjonen i bedriften varierte. Prosent

	Sesong	Konjunktur	Ekstraordinær etterspørsel	Værforhold	Prosjekt varierer	Annet
Total	49	24	12	8	17	6
Industri	46	28	17	8	15	7
Bygg/anlegg	27	34	15	5	35	3
Reiseliv	82	8	4	5	3	4
Info, faglig, forr.tj.yting	41	30	15	7	23	8
Transport	82	14	11	30	3	0

Kilde: Næringslivets økonomibarometer 2/2019

37 prosent av bedriftene har svart at de helt eller delvis er enig i at de har fått endrede bemanningsbehov som følge av at etterspørselen etter bedriftens produkter varierte.

Endrede bemanningsbehov og variasjon i arbeidstid

Bedriftene kan justere bemanningen ved endrede produksjonsbehov ved å variere arbeidstiden blant faste ansatte. Arbeidstiden kan øke som følge av at faste ansatte har jobbet overtid, at deltidsansatte påtar seg ekstravakter eller ekstraarbeid utover avtalt arbeidstid, eller at bedriften har faste ansatte som jobber som tilkallingsvakter ved behov.

Våre medlemsbedrifter ble spurt om de har benyttet seg av denne type variasjon i arbeidstid gjennom de siste 12 månedene. 20 prosent oppgir å ha deltidsansatte som påtar seg ekstravakter, 30 prosent oppgir å ha tilkallingsvakter, mens nær 60 prosent oppgir at faste ansatte har jobbet overtid den siste 12 månedperioden.

Andel som har benyttet seg av følgende. Siste 12 mnd. Prosent

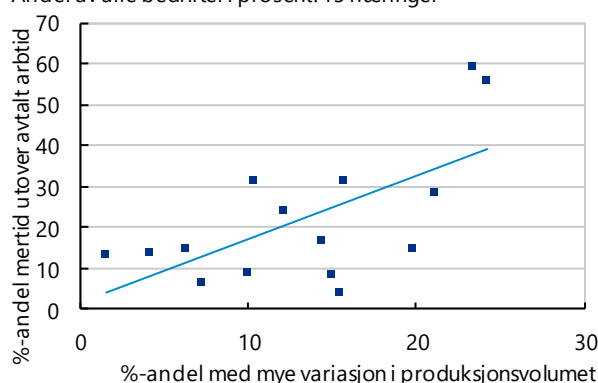
	Totalt
Deltidsansatte som påtar seg ekstravakter utover avtalt arbeidstid	20
Tilkallingsvikarer eller ekstrahjelp som kun jobber når det er behov for ekstra arbeidskraft	30
Faste ansatte har jobbet overtid	59

Kilde: Næringslivets økonomibarometer 2/2019

Det ser også ut som om bedriftene som svarer at produksjonen har endret seg også har endret arbeidstiden blant faste ansatte. Figuren produksjonsvariasjon og variert arbeidstid viser at det er en positiv sammenheng mellom det bedrifter som svarer variasjon i produksjonsvolumet og har faste ansatte som har jobbet ut over deltidsstilling eller overtid.

Produksjonsvariasjon og variert arbtid.

Andel av alle bedrifter i prosent. 15 næringer

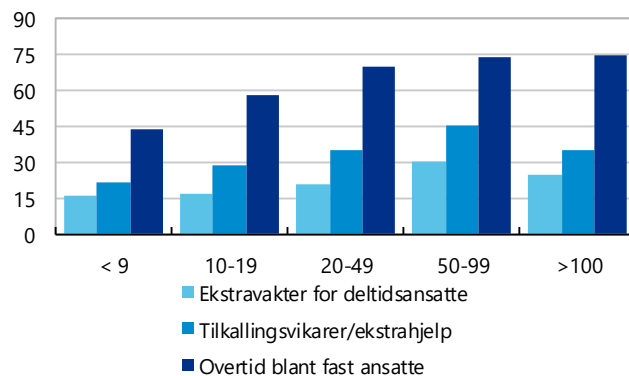


Kilde: Næringslivets økonomibarometer/NHO

Omfanget av variert arbeidstid øker med størrelsen på bedriften. 75 prosent av bedriftene med flere enn 50 ansatte har faste ansatte som har jobbet overtid, mens andelen er under 60 prosent for mindre bedrifter. Omfanget av ekstravakter og tilkallingsvikarer er også mindre i bedriftene med færre enn 20 ansatte. Dette er naturlig gitt at sannsynligheten for å noen har jobbet ut over normal arbeidstid øker med antall ansatte, men det kan også gjenspeile virksomhetens art.

Bruk av variert arbeidstid

Bruk siste 12 mnd. etter bedriftstørrelse. Pst.



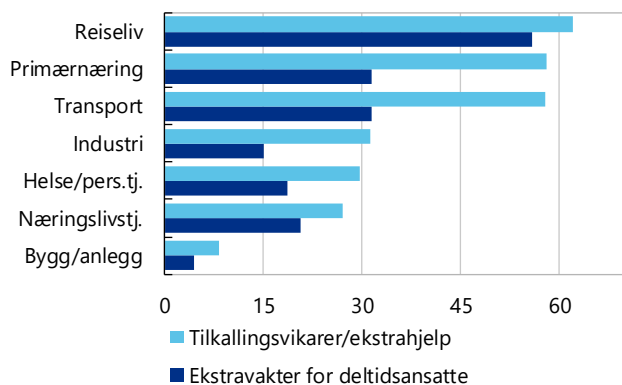
Kilde: Næringslivets økonomibarometer/NHO

I figuren under, mertid og tilkallingsvikarer, ser vi at det er stor samvariasjon mellom at faste ansatte jobber ekstra og at tilkallingsvikarer jobber ekstra. Andelen som jobber ekstra er spesielt stor i reiseliv, primærnæringer og transport.

Det er ikke like stor overensstemmelse mellom overtid og tilkallingsvikarer. For eksempel kan det skyldes at oppgavene som utføres i industrien er så spesifikke at det er vanskelig å benytte arbeidskraft utenfra, samt at det er færre som jobber som tilkallingsvikar i denne næringen. Det kan også skyldes at det ikke er tilstrekkelig at faste ansatte jobber overtid for å ta unna for produksjonstoppene. I transport, primærnærings og reiseliv svarer mange bedrifter at de benytter både tilkallingsvikarer og overtid i produksjonen.

Mertid og tilkallingsvikarer

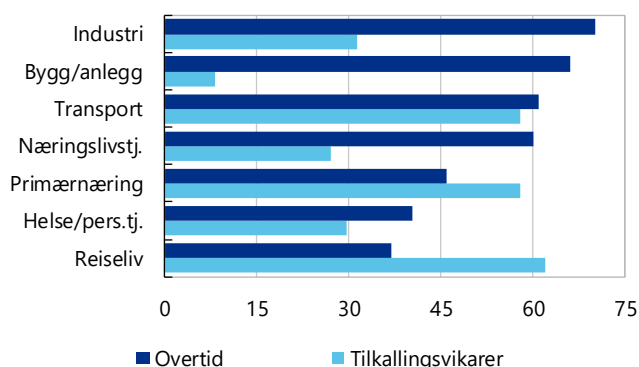
Bruk siste 12 mnd. Prosentandel



Kilde: Næringslivets økonomibarometer/NHO

Overtid og tilkallingsvikarer

Bruk siste 12 mnd. Prosentandel



Kilde: Næringslivets økonomibarometer/NHO

Endrede bemanningsbehov og omfang av atypiske tilknytningsformer

I undersøkelsen har vi også spurt om omfanget av atypiske²⁶ tilknytningsformer kan knyttes til de produksjonsmessige forholdene.

Virksomhetene har svart på spørsmålet: "Om du ser på den totale bemanningen som virksomheten har brukt de siste 12 månedene, både fast ansatte og innleide, sesongarbeidere eller andre midlertidige ansatte: Omtrent hvor stor andel av den totale bemanningen er vanligvis innleid, sesongarbeidere eller andre midlertidige."

En tredjedel av medlemsbedriftene som svarte på undersøkelsen benytter ikke noen av disse tilknytningsformene, og antyder dermed at bemanningen utelukkende har bestått av fast ansatte de siste 12 månedene. Blant små bedrifter med færre en 20 årsverk er det enda færre som har benyttet atypisk tilknytning av arbeidskraft. Dette er også den gruppen som veier klart tyngst i totalen, fordi flertallet av

NHOs medlemmer er små bedrifter. Blant bedriftene med flere enn 50 eller 100 årsverk oppgir kun om lag 10 prosent at de ikke har benyttet seg av noen form for atypisk tilknytningsform siste 12 måneder, men bruken av atypisk arbeidskraft er relativt beskjedent. Om lag 60 prosent oppgir at atypisk arbeidskraft utgjør mindre enn 10 prosent av den samlede bemanningen i disse bedriftene. Totalt svarer 43 prosent av medlemmene at atypisk arbeidskraft utgjør mindre enn 10 prosent av samlede årsverk.

Andel av bemanningen som er atypisk arbeidskraft. Prosent.

Årsverk	Ingen	1-9%	10-25%	26-50%	>50%
Total	34	43	14	5	3
<9	49	31	11	5	3
10-19	37	42	14	4	2
20-49	25	51	14	7	3
50-99	12	58	24	3	4
>100	9	61	16	7	6

Kilde: Næringslivets økonomibarometer 2/19

Enkelte næringsgrupper skiller seg ut med mer atypisk arbeidskraft enn andre. Som vi vil se i avsnittet under er det ikke så overraskende at næringer med stort omfang av atypisk tilknyttet arbeidskraft, som for eksempel primærnæringene, også har variasjon i produksjonen.

Tabellen under viser svarfordelingen av atypisk arbeidskraft i utvalgte næringer. Det er relativt få virksomheter innen transport og reiseliv som ikke benytter atypisk tilknytning til virksomheten. Likevel er omfanget innen transport relativt beskjedent, i mer enn halvparten av virksomhetene utgjør atypisk arbeidskraft mindre enn 10 prosent og ytterligere knapt 20 prosent svarer at atypisk arbeidskraft utgjør mellom 10 og 25 prosent. I nær 20 prosent av reiselivsbedriftene er mer enn en fjerdedel av bemanningen innleid, sesongarbeider eller har annen midlertidig tilknytning. Jordbruk og skogbruksnæringen skiller seg ut med særlig høy andel, nær 30 prosent oppgir at mer enn halvparten av årsverkene er gjennom en atypisk tilknytningsform. På den andre siden skiller helse og personlig tjenesteyting seg klart ut, og nær 60 prosent svarer at de ikke benytter noen form for atypisk tilknytning til virksomheten. Innenfor øvrig tjenesteyting er høy grad av atypisk tilknyttet arbeidskraft mindre vanlig. Dette gjelder også innenfor industri og bygge- og anleggsvirksomhet.

herunder midlertidige ansettelser, innleie av arbeidskraft og oppdragstakere og frilansere.

²⁶ Atypiske tilknytningsformer for arbeid er som tidligere beskrevet arbeidskraft som ikke er fast ansatt i bedriften,

Andelen av bemanningen som er atypisk arbeidskraft. Prosent.

	Antall svar	Ingen	1-9%	10-25%	26-50%	>50%
Totalt	1608	34	43	14	5	3
Noen utvalgte næringer:						
Primærnæring	62	19	36	14	15	17
Transport	54	21	54	18	5	2
Reiseliv	155	24	37	21	12	7
Bygg/anlegg	371	32	46	16	4	2
Industri	313	33	45	16	4	2
Info., faglig og forr. tj.	239	34	42	16	4	4
Helse/pers.tj.	97	58	38	3	2	0

Kilde: Næringslivets økonomibarometer 2/19

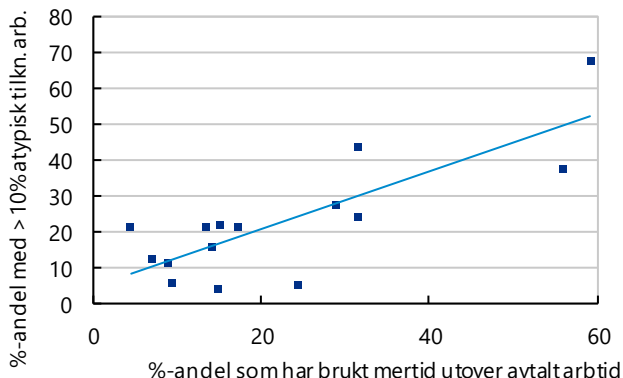
Sammenheng mellom arbeidstid ut over avtalt arbeidstid og atypiske tilknytningsformer

Næringene som tenderer til å ha høyere omfang av tilkallingsvikarer og ekstravakter i arbeidsstokken har større omfang av atypiske tilknytningsformer for arbeid, se figur for sammenhengen mellom omfang av atypisk tilknytning og ekstravakter og mer tid utover avtalt arbeidstid.

Innen jordbruk, reiseliv og kulturell tjenesteyting er andelen høyere enn i øvrige næringer. Transportnæringen skiller seg ut med relativt høy bruk av variert arbeidstid, men nær gjennomsnittlig for omfanget av atypiske tilknytningsformer for arbeid.

Atypisk tilknytning/mertid

Andel av alle bedrifter i prosent. 15 næringer



Kilde: Næringslivets økonomibarometer/NHO

Sammenheng mellom atypiske tilknytningsformer og variabel produksjon

I dette avsnittet ser vi nærmere på sammenhengen mellom omfanget av atypisk tilknytning og om bedriften er utsatt for sesong, konjunktur, prosjekt og innsatsfaktorvariasjoner. Vi ser også på om det er en sammenheng mellom atypisk arbeidskraft og ikke-stedbunden produksjon.

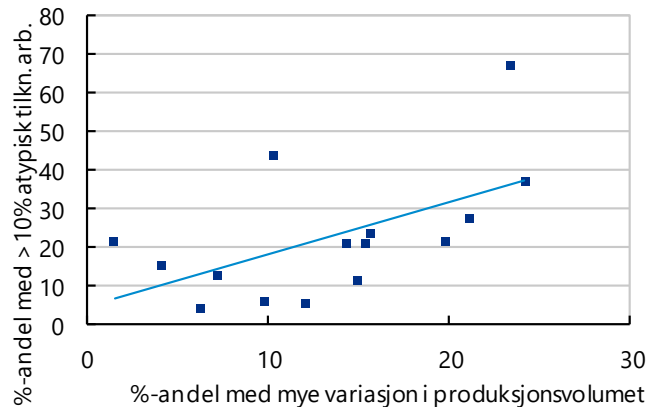
Det er en positiv sammenheng mellom omfanget av atypisk tilknytning og produksjonsvariasjon, se figur under. Bedrifter med høy grad av variasjon i produksjonsvolumet tenderer altså til å ha høyere omfang av atypiske tilknytningsformer for arbeid. Vi finner også positiv korrelasjon mellom omfang av

atypiske tilknyttet arbeidskraft og henholdsvis variasjon i bedriftens etterspørsel og høy grad av varierende arbeidskraftstilgang. Vi finner ikke denne sammenhengen for prosjekt og andre innsatsfaktorer.

Bedriftens etterspørsel kan endres som tidligere nevnt av sesong- og konjunkturvariasjoner, ekstraordinær etterspørsel eller at prosjektene varierer.

Produksjonsvariasjon og atypisk tilkn.

Andel av alle bedrifter i prosent. 15 næringer



Kilde: Næringslivets økonomibarometer/NHO

Vi ser av svarene at det er stor forskjell i hvor sesongutsatt næringene er, se stolpediagram produksjon har sesongsvingninger. Kulturell virksomhet og reiseliv skiller seg ut med svar "helt enig" på over 50 prosent. Men også i primærnæringene og transport svarer mer enn 20 prosent av bedriftene at de er helt enig i at produksjonen har store sesongvariasjoner.

Produksjon har sesongvariasjoner

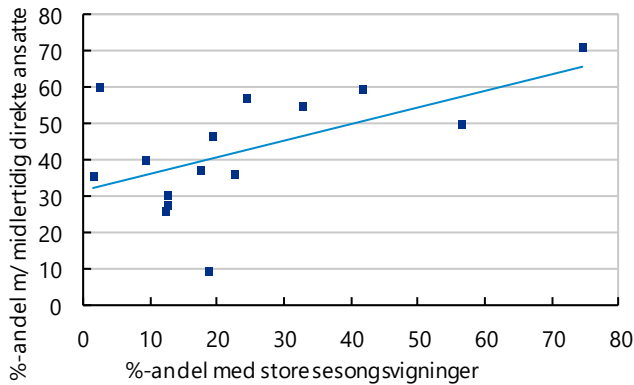
Prosentandel som svarer "helt enig"



Kilde: Næringslivets økonomibarometer/NHO

Sesong og midlertidig ansatte

Andel av alle bedrifter i prosent. 15 næringer



Kilde: Næringslivets økonomibarometer/NHO

Bedrifter i næringer som møter stor grad av sesongsvingninger gjennom året har generelt høyt omfang av midlertidig direkte ansatte, klart høyere enn i øvrige næringer. Det er ikke en like entydig sammenheng mellom omfanget av innleid arbeidskraft og sesong, men enkelte sesongnæringer har en høy andel innleid arbeidskraft. Sesongbedrifter ser i hovedsak derfor ut til å dekke sitt variable behov gjennom året med midlertidig ansatte. Innleie kan benyttes når det er anledning til midlertidighet. Forskjellene i svarene fra de ulike næringene kan tyde på at bedrifter har ulike strategier for hvilke tilknytningsformer som benyttes.

På næringsnivå er det også mindre variasjoner i hvem som er konjunkturutsatt. I bygg og anlegg, reiseliv og informasjon og faglig forretningsmessig tjenesteyting, industri, transport og lagring og varehandel svarer mer enn 10 prosent at det er utsatt for konjunktursvingninger.

Det er imidlertid en mindre tydelig positiv sammenheng mellom konjunkturutsatte bedrifter og omfang av atypisk tilknytning. Men det kan forklares at vi har vært i en relativt stabil konjunktursituasjon i perioden det spørres om. På den andre siden ser det ut til å være en noe sterkere sammenheng mellom konjunktur og selvstendige.

Boks 3.7 Bedriftseksempel: Permanor

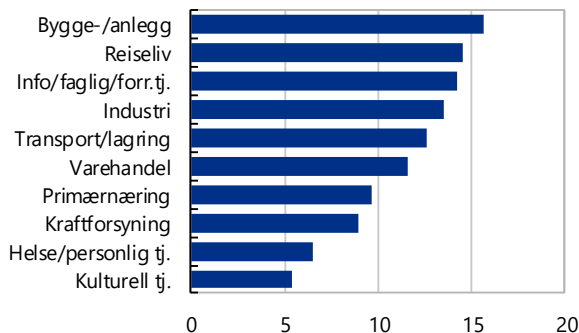
Permanor er en familiebedrift fra Haugesund som startet opp i 1999. De spesialiserte seg på storskala fryselaagring og innfrysing av næringsmidler, med avdelinger i Haugesund og Bru-munddal. Kundene tilhører matindustrien, men i Haugesund er det kjøttbransjen som tar opp største delen av kapasiteten (primært storfe- og lammekjøtt). Mange av deres kunder og ansatte har vært med fra starten, og bidratt til vekst og lærdom.

Permanor er et eksempel på en bedrift med svært sesongpreget produksjon. Behovet for deres tjenester er størst i perioder hvor kjøttbransjen opplever et overskudd av råvarer (der markedet ikke klarer å absorbere alt kjøtt som produseres), og innfrysing er spesielt etterspurt i slaktesesongen som i all hovedsak foregår i høstmånedene. Permanor er med på å bidra til å stabilisere tilgangen på kjøtttråvarer gjennom året. Permanor har gjennom 20 års drift vært en inngangsport til arbeidslivet for mange mennesker. Flinker folk som av ulike årsaker har hatt vanskelig for å komme i fast jobb, kanskje på grunn av manglende formell kompetanse, hull i cv eller manglende språkkunnskaper.

Variierende etterspørsel etter Permanors tjenester innebærer at de har et stort behov for fleksibel tilgang på arbeidskraft. Spesielt har de behov for ekstra arbeidskraft i perioder med mye innfrysing og tining av kjøtt (slaktesesongen). Det innebærer at Permanor i tillegg til sine 10 ansatte normalt har leid inn arbeidskraft i disse månedene. I fjor førte imidlertid den tørre sommeren til (at tilgangen på dyrefor til husdyr ble langt mindre slik at flere dyr enn normalt måtte slaktes) et stort midlertidig overskudd av storfekjøtt som måtte legges på fryselaager, og behov for innleie av ekstra ressurser gjennom store deler av året.

Svært utsatt for konjunktursvingninger

Prosentandel som svarer "helt enig"



Kilde: Næringslivets økonomibarometer/NHO

Variasjon i arbeidskrafttilgang

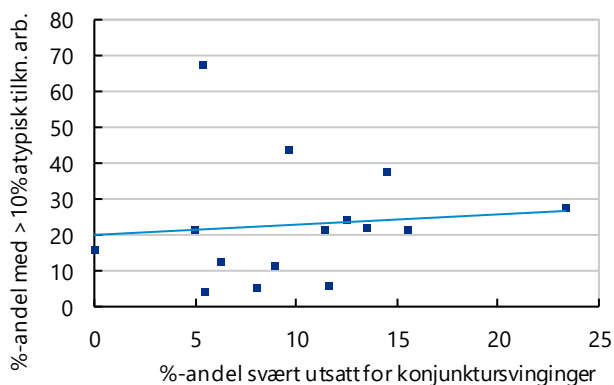
Prosentandel som svarer "helt enig"



Kilde: Næringslivets økonomibarometer/NHO

Atypisk tilknytning/konjunkturvar

Andel av alle bedrifter i prosent. 15 næringer



Kilde: Næringslivets økonomibarometer/NHO

Variasjon i innsatsfaktortilgang

Prosentandel som svarer "helt enig"



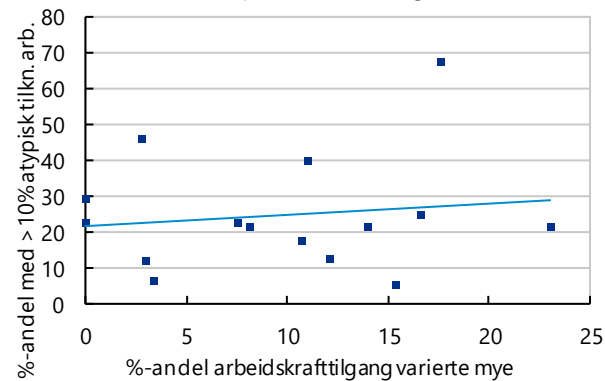
Kilde: Næringslivets økonomibarometer/NHO

Det er også stor variasjon i hvor prosjektorienterte bedriftene er, mens de fleste bedrifter er sted-bundne, se stolpediagrammene nedenfor. Det er imidlertid bare en svak positiv sammenheng mellom disse og atypisk arbeidskraft (kan framskaffes på forespørsel).

Reiseliv og kulturell virksomhet svarer begge at det er stor variasjon i innsatsfaktorene, både arbeidskraft og annen innsats se figur over de som er helt enig i variasjon i arbeidskrafttilgang og innsatsfaktortilgang. Av figurene for variasjon i arbeidskrafttilgang og råvareinnsats og atypisk tilknytning tyder det på at det er en positiv sammenheng mellom atypisk arbeidskraft og variasjon i råvareinnsats.

Variasjon i arbeidskrafttilgang/atypisk

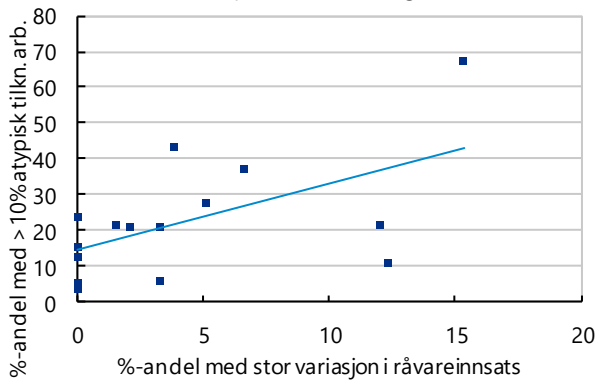
Andel av alle bedrifter i prosent. 15 næringer



Kilde: Næringslivets økonomibarometer/NHO

Atypisk tilkn./variasjon i råvareinnsats.

Andel av alle bedrifter i prosent. 15 næringer



Kilde: Næringslivets økonomibarometer/NHO

Ulike former for atypisk tilknytning

I undersøkelsen ba vi bedriftene oppgi omfanget av ulike atypiske tilknytningsformer de siste 12 månedene. Vi ser på tre ulike alternativer; midlertidig ansatte, innleid arbeidskraft fra bemanningsbyrå samt selvstendig oppdragstakere/frilansere.

Ulike tilknytningsformer. Etter årsverk. Prosent

	Totalt	<9	10-19	20-49	50-99	>100
Midlertidig ansatte	40	24	36	51	60	63
Bemanningsforetak	32	14	28	46	52	68
Selvstendige oppdragstakere	33	26	35	35	40	40
Tj.-leverandører ulike tj.	55	47	56	58	68	66

Kilde: Næringslivets økonomibarometer 2/19

Det er relativt jevn fordeling av de ulike tilknytningsformene, men midlertidig ansatte er mest brukt. 40 prosent har midlertidig direkte ansatte, 32 prosent av bedriftene har innleid arbeidskraft fra bemanningsbyrå, mens 33 prosent oppgir å ha selvstendige oppdragstakere eller frilansere.

Innleid arbeidskraft fra bemanningsbyrå forekommer oftere innen industri og bygge- og anleggsvirksomhet. 42 prosent av disse bedriftene oppgir å ha benyttet innleie fra bemanningsbyrå siste 12 måneder. Også innenfor transport er innleid arbeidskraft relativt høy i forhold til andre næringer.

Selvstendige oppdragstakere og frilansere er generelt høyest innenfor tjenesteproduiserende næringer, blant annet innenfor næringslivstjenester som faglig og teknisk tjenesteyting. Klart høyest andel er imidlertid eksterne oppdragsgivere innenfor informasjons- og kommunikasjonstjenester.

Fordelt på næring er det også relativt stor variasjon i de ulike formene for atypisk tilknytning. Noe som kan begrunne at det er et behov for ulike typer tilknytning.

Ulike tilknytningsformer. Prosent

	Industri	Bygg/ anlegg	Reiseliv	Faglig/ teknisk tj.	Forr.- tj.ytning	Helse og a. tj.ytning
Midlertidig ansatte	47	28	50	40	55	30
Bemanningsforetak	42	42	25	31	26	14
Selvstendige oppdragstakere	32	35	23	44	32	24
Tj.-leverandører ulike tj.	63	50	53	66	51	51

Kilde: Næringslivets økonomibarometer 2/19

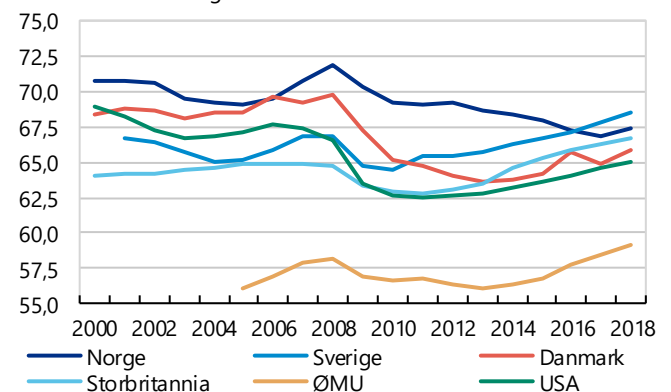
3.8 Økonomiske vurderinger av at arbeidskraften varierer

Det er en klar politisk målsetting i Norge å ha en så høy sysselsetting som mulig, og både finans- og pengepolitikken har lenge vært innrettet for å sikre dette. I Nasjonalbudsjettet heter det at: *"Høy sysselsetting og lav arbeidsledighet er sentrale mål for regjeringens økonomiske politikk og er avgjørende for å sikre et bærekraftig velferdssamfunn."*

Dagens regelverk for faste og midlertidige ansatte legger noen av rammene for hvordan arbeidskraften kan nyttiggjøres effektivt, og kan dermed støtte opp under målet om høy sysselsetting, se figur over sysselsettingsutviklingen i utvalgte land.

Sysselsettingsrater

Prosent av befolkning 15–74 år



Kilde: Thomson Reuters Datastream / OECD MEI / NHO

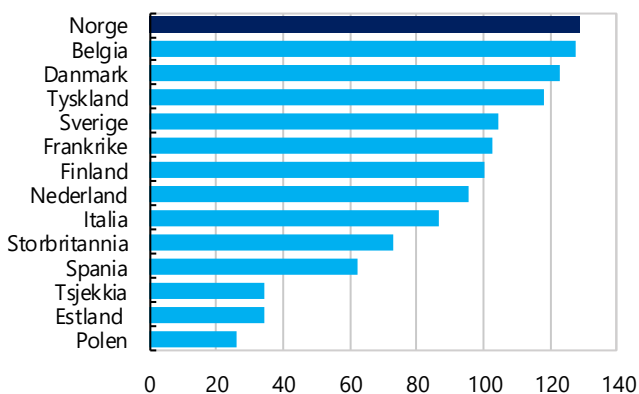
Faste ansettelser er hovedregelen i norsk næringsliv. Dette legger til rette for forutsigbarhet for den enkelte og for kompetansebygging i bedriftene. Dagens regelverk for faste- og midlertidige ansettelser gir muligheter og begrensninger for hvor fleksibelt bedriftene kan tilpasse arbeidskraften. I en oppgangskonjunktur begrenses trolig omfanget av nye faste ansettelser og i nedgangskonjunktur begrenses antall oppsigelser fordi stillingsvernet for faste ansettelser er relativt strengt i Norge.

Dagens regelverk for å knytte til seg arbeidskraft innebærer at omfanget av arbeidskraft kan tilpasses variasjon i produksjonsbehovet. Dermed bidrar regelverket til høy effektivitet per ansatt og god lønnsomhet i bedriften. Denne fleksibiliteten kan for eksempel gi bedriftene rom til å ta produksjonstopper

de ellers ikke ville kunne imøtekomme. En viss mulighet for variasjon i omfanget av arbeidskraft bidrar til mer effektiv produksjon, noe som har betydning for lønnsomheten i bedriften, noe som igjen har betydning for bedriftenes mulighet for avlønning. Regelverket vil dermed sammen med den særnorske næringsstrukturen, den sammenpressede lønns-spredningen og andre forhold ved den norske modellen gir rom for høy avlønning av arbeidstakerne, se figur for lønnskostnader per timeverk i industrien.

Lønnskostnader per timeverk i industrien

Norges handelspartnere i EU = 100. 2018



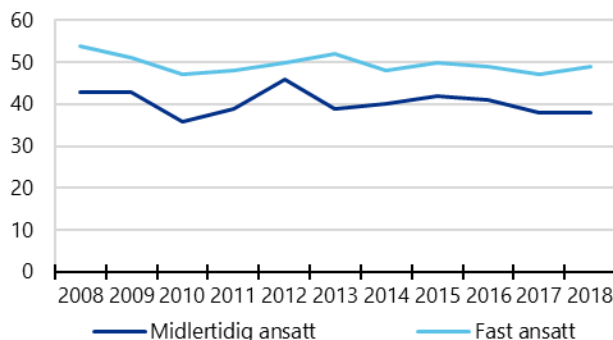
Kilde: TBU mars 2019/NHO

Faste ansettelser gir bedriftene forutsigbarhet i arbeidskraftstilgangen. Det gjelder uavhengig av produksjonsstrukturen og arbeidstakers kompetansenivå. For mange bedrifter er det også avgjørende at arbeidstaker opparbeider seg bedriftsspesifikk kunnskap. I disse tilfellene kan en fast tilknytningsform gi arbeidstakers sterkere insentiv til å investere sin humankapital i bedriften. Statistikk viser også at det først og fremst er faste ansatte som får tilbud om kurs, etter- og videreutdanning i bedriften, se figur over delttagelse i jobb-relatert ikke-formell opplæring blant midlertidig og faste ansatte.

Keute & Mathilde²⁷ viser i sin rapport at midlertidig ansatte i større grad enn fast ansatte deltar i formell videreutdanning, men at det er omvendt for de som deltar i jobbrelatert, ikke formell opplæring. Det kan tyde på at personer som midlertidig ikke er sysselsatt benytter tiden til etter- og videreutdanning. At det først og fremst er de faste ansatte som får tilbud om kurs, etter- og videreutdanning, må imidlertid trolig ses i sammenheng med at bedriftene ser det som formålstjenlig å investere i ansatte som forventes å bli værende i bedriften.

Behovet for forutsigbarhet i arbeidskraftstilgangen vil variere fra bedrift til bedrift, mellom næringer, over tid og under ulike konjunktuelle forhold. I tiden framover vil forutsigbarhet i arbeidskraftstilgangen trolig være viktigere for bedrifter som i utgangspunktet har et høyt utdannings- og kompetansenivå. Framover, forventes det at spesialiseringen vil fortsette og at ny teknologi vil innebære at behovet og ønske om forutsigbarhet i arbeidskraftstilgangen blir enda viktigere.

Andel sysselsatte (22-66 år) som har deltatt i jobbrelatert ikke-formell opplæring etter ansettelsesforhold. 2008-2018

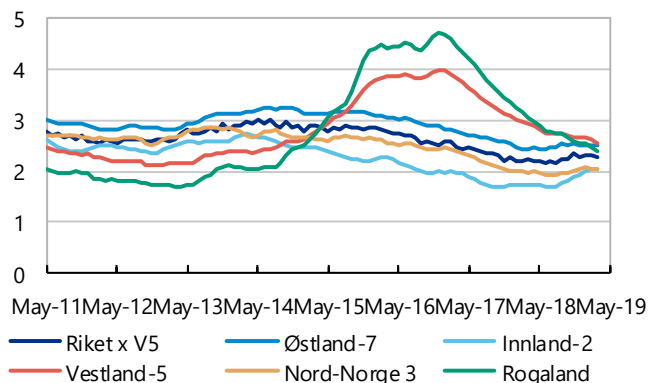


Kilde: Statistisk sentralbyrå / NHO

Et helhetlig lovverk for arbeidsmarkedet sikrer i utgangspunktet like vilkår i alle næringer, over tid og under ulike konjunktuelle forhold. Dette er spesielt viktig for Norge som har svært varierende næringsstruktur i ulike regioner av landet. Dersom en region opplever nedgang kan en annen ha oppgang. Et eksempel er oljeindustriens reduserte aktivitet som følge av store kostnadsutt og lavere oljepris i 2014. I denne perioden økte arbeidsledigheten betydelig i Vestlandsregionen, mens arbeidsledigheten gikk ned i innlandsregionen, se figur registrert arbeidsledighet etter region.

Registrert ledighet. Regioner

Pst. Sesongjustert vha nasjonale ses.faktorer



Kilde: NAV/Thomson Datastream/NHO

²⁷ Keute, A., & Mathilde, K. (2017). Livslang læring 2008-2017. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren. SSB Report,

Bedrifter har et behov for å variere mengden arbeidskraft på kort sikt uavhengig av utformingen av regelverket. Dersom regelverket strammes inn slik at det begrenser bedriftenes mulighet til å tilpasse arbeidskraft midlertidig, vil det trolig innebære at bedriftene i større grad må benytte nyansettelser, prøvetid, oppsigelser og/eller økt bruk av permittering for å justere mengden arbeidskraft etter behov. Denne formen for stadige opp- og nedbemanninger vil skape en større usikkerhet for den enkelte arbeidstaker, og med den effekt det kan ha for kompetansebygging i bedriftene. En innstramning i hovedregelen for midlertidige ansatte kan medføre at bruken av permitteringer øker, noe som igjen innebærer at arbeidskraft som ellers kunne ha vært nyttiggjort i andre bedrifter låses inn. En sentral forutsetning for høy verdiskaping er at arbeidskraften flytter dit den kaster mest av seg.

Arbeidsmarkedsreguleringene bidrar til god mobilitet i arbeidsmarkedet fordi arbeidstager er forsikret gjennom arbeidsledighetstrygden dersom de uforskyldt kommer i en situasjon hvor de står uten jobb og inntekt. Det bidrar til at personer tør ta sjanser som å slutte i en jobb for å begynne i en ny, eller starte opp egen virksomhet. Systemet bidrar også til at det blir en god match mellom arbeidsgiver og arbeidstager fordi personer kan bruke tid på å finne en egnet jobb fremfor den første og beste.

Inntektssikringssystemet for personer som ufrivillig blir arbeidsledig, syke eller uføretrygdet, sørger også for større stabilitet i samlet etterspørsel fordi privat konsum faller mindre enn det det ellers ville ha gjort i dårlige tider.

Den koordinerte lønnsfastsettelsen har en stabiliserende effekt på økonomien, men kan på den andre siden gi spesielle utfordringer. I Norge vil produktivtetskravet i stor grad måtte følge den reallønnsveksten som fremforhandles i frontfaget, enten produktivtetsveksten for den enkelte holder tritt eller ei. Lønnsnivået i tariffavtalene legger et golv som tariffbundne bedrifter og bedrifter i allmenngjorte områder må ta for gitt. Bedriftene vil som hovedregel ikke ansette noen som ikke forsvarer lønnen sin. Fordelen med dette systemet er at arbeidskraften nyttiggjøres effektivt, men ulempen er at noen ikke vil få innpass i arbeidslivet. Alternativet for disse er ofte en trygdefinansiert tilværelse. Sysselsettingsutvalget

peker på flere forhold som kan bidra til høyere sysselsetting.²⁸

Andelen ansatte på midlertidige kontrakter har vært relativt stabil på om lag 8 prosent i Norge siden finanskrisen. Vi står nå imidlertid overfor en periode hvor ny teknologi og digitalisering vil påvirke, og det trolig i stor grad, produksjonen innenfor en rekke næringer. Dette vil stille nye krav til arbeidstagerne. I hvilken grad dette vil påvirke andelen midlertidige ansatte er uklart.

Personer med atypiske kontrakter skiller seg fra andre sysselsatte ved at antallet i denne gruppen er høyere blant unge enn blant eldre arbeidstakere, høyere blant kvinner enn blant menn, høyere blant deltidsansatte enn blant heltidsansatte, høyere blant nyansatte enn blant ansatte med en viss ansiennitet og høyere i offentlig sektor og privat tjenesteyting enn i vareproduksjon.²⁹

For arbeidstagers levekår er det flere forhold som kan tilskrives arbeidsmarkedstilknytningen. Bedriftenes behov for fleksibilitet bør dermed ikke settes opp mot arbeidstakers muligheter i arbeidsmarkedet. EUs vikarbyrådirektiv likestilte blant annet lønsvilkårene til faste og midlertidige ansatte på arbeidsplassen.³⁰ Likevel kan det være andre forhold som er forskjellige mellom faste ansatte og personer på atypiske kontrakter. For eksempel kan det tenkes at forventet inntekt blant personer på atypiske kontrakter er mer usikre og at disse dermed må ha høyere sikkerhet og/eller betale en høyere rente for få låne penger til bolig. I Norge eier mer enn 8/10 av alle personer bolig. Det kan også knytte seg større usikkerhet generelt til personer med atypiske kontrakter, noe som kan innebære at de må betale en høyere pris for forsikringer. Det er derfor viktig at man på andre måter hensyntar at slike forskjeller kan oppstå.

3.9 Andre forhold som bidrar til fleksibilitet

Sammenlignet med andre land har Norge et relativt strengt regulert arbeidsmarked. Strengt reguleringer bidrar isolert sett til at arbeidsmarkedet blir mindre fleksibelt over konjunktorene. Det er imidlertid andre forhold som bidrar til å stabilisere norsk økonomi over konjunktorene og dermed begrense svingningene i arbeidsmarkedet.

2008 on temporary agency work. Official Journal of the European Union.

²⁸ NOU (2019). Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting. Norges Offentlige Utredninger, 7.

²⁹ Nergaard, K. (2018). Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv: Sluttrapport. Fafo-rapport 2018:38.

³⁰ Directive 104 (2008). Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November

Pengepolitikken i Norge, som er underlagt et fleksibelt inflasjonsmål, har hovedansvaret for å stabilisere økonomien i urolige tider. Men i tillegg har Norge mange såkalte automatiske stabilisatorer, som dagpengeordningen ved arbeidsledighet og skatter som bidrar til å stabilisere økonomien. Økt offentlig kjøp av varer og tjenester bidrar også til å redusere økningen i arbeidsledighet i nedgangskonjunkturer og lavere utgifter i oppgangskonjunktur demper nedgangen i arbeidsledigheten.³¹ Imidlertid er den første effekten større slik at arbeidsledigheten også på sikt dempes.

I den norske lønnsdannelsen legger frontfagsoppgjøret i industrien sterke føringer på lønnsveksten for andre grupper av arbeidstakere. Industriens lønnsnorm, som i stor grad har gjennomslag i de andre sektorene (annen privat virksomhet og offentlig forvaltning), innebærer at den norske konkurranseevnen blir hensyntatt i lønnsoppgjørene.

Det er flere fordeler med en koordinert lønnsfastsettelse. Det bidrar blant annet til en jevn og god inntektsvekst for arbeidstakere i oppgangstider. Holden III-utvalget³² konkluderte med at *"det inntektspolitiske samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og myndighetene og høy grad av koordinering i lønnsdannelsen har bidratt til en god utvikling i Norge, med høy verdiskaping, lav arbeidsledighet, jevn inntektsfordeling og gjennomgående høy real-lønnsvekst."*

Partene i lønnsdannelsen har tatt hensyn til at det har vært behov for moderasjon i utfordrende tider av hensyn til arbeidsplasser og konkurranseevne. Et nærliggende eksempel er responsen på redusert aktivitet i petroleumsnæringen i 2013/2014. Da petroleumsvirksomheten reduserte sin aktivitet som følge av fallet i oljeprisen, samtidig som det var blitt klart for bransjen at kostnadene måtte reduseres kraftig, kom også den nominelle lønnsveksten betydelig ned.

Forskning tyder på at reallønnsfleksibiliteten i Norge er høy.³³ I en lavkonjunktur får arbeidstakere i jobb redusert lønnsvekst, og de som bytter jobb eller kommer inn i arbeidsmarkedet, har forventning

om en lavere startlønn. Reallønnsfleksibiliteten bidrar dermed til å lette omstillinger som følger av konjunktursvingninger. Når store arbeidstakergrupper får ta del i verdiskapingen i oppturer, er det også lettere å få aksept for at det er nødvendig å bidra når nedturen øker omstillingsbehovet. Norge har om lag like høy reallønnsfleksibilitet som land som har nær ingen reguleringer i arbeidsmarkedet. Dette pekte også det partssammensatte Holden III-utvalget på da de i 2013, forut for oljenedturen, drøftet utfordringer for lønnsdannelsen som partene har ansvar for.

Norge har også gode forsikringsordninger. Arbeidsledighetstrygden innebærer trolig at flere personer våger å ta nye utfordringer. Det bidrar til å lette omstillinger siden nedsiden ved å bytte jobb på kort og mellomlang sikt er begrenset nedover til kompensasjonen som vedkommende får som arbeidsledig.

Utdanningssystemet og individers mulighet til studiefinansiering bidrar også til å dempe konjunktursvingene ved at arbeidstilbudet reduseres i lavkonjunktur. En økonomisk forklaring er at alternativkostnaden ved utdanning, tapt produksjon (og lønn) under studier, faller når økonomien er i en lavkonjunktur.³⁴ I Norge tyder forskning på at når arbeidsledigheten er høy velger flere som er under utdanning å studere lengre. Forskningen viser også at antallet personer som forlater arbeidsmarkedet for å ta mer utdanning, er høyere når arbeidsledigheten er høy enn lav. Videre har studier vist at de som står overfor en relativt høy arbeidsledighet i det de holder på å avslutte grunnskolen, eller videregående skole, foretar andre utdanningsvalg enn de som avslutter i en situasjon med lav arbeidsledighet. Det er særlig de med gode teoretiske evner som forlenger utdanningen sin hvis ledigheten er høy.³⁵ På den måten reduseres også arbeidstilbudet i en lavkonjunktur, noe som bidrar til å begrense økningen i arbeidsledigheten.

³¹ Holden, S., & Sparrman, V. (2018). Do Government Purchases Affect Unemployment? The Scandinavian Journal of Economics, 120(1), 124–158.

³² NOU 2013: 13. (2013). Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi.

³³ Dapi, B. (2019). Wage Cyclicity and Composition Bias in the Norwegian Economy. The Scandinavian Journal of Economics

³⁴ Pissarides, C. (2011). Regular education as a tool of counter-cyclical employment policy. Nordic Economic Policy Review. Labour Market Consequences of the Economic Crisis, 1.

³⁵ Haaland, F. V. (2016). The Lost Generation: Effects of Youth Labor Market Opportunities on Long-Term Labor Market Outcomes. SSB Discussion Papers, (835).

okonomibarometer.no