

**Balder Blinkenberg og Kaja Reegård**

## **Er gullklokkas tid forbi?**

Utvikling i gjennomsnittlig fartstid i arbeidslivet





## **Er gullklokkas tid forbi? Utvikling i gjennomsnittlig fartstid i arbeidslivet**

I dette notatet undersøker vi om arbeidstakere skifter arbeidsgiver hyppigere enn tidligere. Vi presenterer og drøfter hvorvidt gullklokkas tid er forbi med utgangspunkt i analyser av data fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Funnene viser stabil utvikling av gjennomsnittlig mobilitet blant norske arbeidstakere mellom 1996 og 2020. I denne perioden har yngre arbeidstakere blitt mer mobile, men arbeidsstokken har samtidig blitt eldre, slik at totalnivået for gjennomsnittlig fartstid er nærmest uendret. Våre analyser viser videre at alderssammensetningen er den faktoren som har størst betydning for utviklingen i den gjennomsnittlige fartstiden i arbeidslivet, siden eldre ofte har lengre ansiennitet og vil utgjøre en større andel av beregningsgrunnlaget.

# Innhold

<b>Forord .....</b>	<b>4</b>
<b>Sammendrag .....</b>	<b>5</b>
<b>1 Innledning .....</b>	<b>6</b>
1.1 Data og metode .....	7
<b>2 Tidligere studier om jobbmobilitet .....</b>	<b>10</b>
2.1 Internasjonale trender.....	10
2.2 Norske studier.....	11
<b>3 Stabil utvikling i ansiennitet .....</b>	<b>15</b>
<b>4 Mobilitetsmønstre varierer mellom bransje og tilknytningsform .....</b>	<b>18</b>
4.1 Analyser basert på AKU .....	19
<b>5 Drøfting av utviklingstrekk som påvirker jobbmobilitet fremover .....</b>	<b>22</b>
<b>Referanser.....</b>	<b>25</b>
<b>Vedlegg 1.....</b>	<b>27</b>

# Forord

Dette notatet er skrevet på oppdrag fra Det Kongelige Selskap for Norges Vel.

Notatet er skrevet mellom februar og mars 2024, og er basert på et avgrenset prosjekt.

Tusen takk til oppdragsgiver ved administrerende direktør Øyvind Ørbeck Sørheim, kunde- og markedsansvarlig Ivar Jahren-Berg og kommunikasjonssjef Leif-Arne Kristiansen for anledningen til å jobbe med en svært interessant problemstilling.

Takk til Fafo-forsker Tove Irene Midtsundstad for kvalitetssikring av notatet og til Fafos informasjonsavdeling ved Sofie Steensnæs Engedal som har klargjort notatet for publisering.

April 2024

Kaja Reegård

# Sammendrag

Temaet for dette notatet er hvorvidt tiden for gullklokka er forbi. Vi presenterer og drøfter om vi jobber kortere eller lengre for samme arbeidsgiver enn tidligere. Notatet er basert på analyser av data fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) og sammenstilling av funn fra forskningslitteraturen.

Selv om stadig flere av oss søker ny jobb, er likevel hovedbildet at mobilitetsstrømmene er relativt stabile over tid. Våre egne analyser av AKU-data viser en stabil utvikling av gjennomsnittlig mobilitet blant norske arbeidstakere mellom 1996 og 2020. I denne perioden har yngre arbeidstakere blitt mer mobile, samtidig som arbeidsstokken har blitt eldre. Dermed er gjennomsnittlig ansiennitet – eller fartstid – nærmest uendret.

Årsaker til at arbeidstakere bytter jobb kan i hovedsak ses ut fra to hovedperspektiver: a) holdninger og personlige grunner som ønske om mer spennende oppgaver, høyere lønn og arbeidssted nærmere hjemmet, og b) strukturelle faktorer, som omfang av midlertidige stillinger i arbeidsmarkedet, stillingsvern og pensjonssystem, virksomheters levetid og økende gjennomsnittsalder på arbeidsstyrken. I notatet drøfter vi hvordan utviklingen langs disse to perspektivene kan virke inn på mobilitetsmønstre på lengre sikt. Våre egne analyser av AKU viser en stabil utvikling av gjennomsnittlig mobilitet blant norske arbeidstakere i perioden mellom 1996 og 2020. I denne perioden har yngre arbeidstakere blitt mer mobile, men arbeidsstokken har samtidig blitt eldre, slik at totalnivået for gjennomsnittlig fartstid er nærmest uendret. Våre analyser viser videre at alderssammensetningen er den faktoren som har størst betydning for utviklingen i den gjennomsnittlige fartstiden i arbeidslivet, siden eldre ofte har lengre ansiennitet og vil utgjøre en større andel av beregningsgrunnlaget.

Hvordan vil dette bildet se ut fremover? Vi drøfter hvordan ulike trender trekker i forskjellige retninger; et eksempel er at gjennomsnittsalderen i arbeidslivet øker. Siden eldre arbeidstakere i mindre grad enn yngre bytter arbeidsgiver, trekker dette i retning av stabilitet. Det er imidlertid krevende å påvise om dette er et resultat av en alders- eller generasjonseffekt. Samtidig øker utdanningsnivået i arbeidsstyrken, og arbeidstakere med høyere utdanning bytter hyppigere jobb enn personer med lav utdanning.

# 1 Innledning

Fortellingen som stadig går igjen i det offentlige ordskiftet er at omstillingstakten i arbeidslivet er raskere enn noen gang. Vi kan få inntrykk av et raskt skiftende arbeidsmarked som har blitt stadig «grådigere», der rastløse arbeidstakere hyppig søker etter nye muligheter.

I dette notatet undersøker vi om det er tilfelle, og vi spør: Er tiden for gullklokka forbi? Svaret på spørsmålet har mange nyanser, som vi presenterer og drøfter med utgangspunkt i analyser av data fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) og funn fra forskningslitteraturen. Vår problemstilling er: Skifter vi arbeidsgiver hyppigere enn tidligere?

Det er årlig store bevegelser i arbeidsmarkedet – både inn og ut av arbeidsmarkedet, mellom jobber og mellom yrker. Samlet omfatter jobbskifter ganske mange yrkesaktive i løpet av ett år. Til sammen skifter 17 prosent av arbeidstakerne jobb årlig (Isaksen et al., 2022). Samtidig står en betydelig andel av arbeidstakerne mange år i samme jobb. Rundt 4 av 10 norske arbeidstakere har vært i sin nåværende jobb i 10 år eller lengre, noe som plasserer Norge nært gjennomsnittet for OECD-landene.<sup>1</sup>

I forskningslitteraturen vurderes arbeidsmarkedsmobilitet gjerne som en god ting. En fleksibel arbeidsstokk vil da også ofte bidra til at en får rett hode på rett plass. Det vil si en god match mellom arbeidstakers kompetanse og arbeidsgivers behov. For den enkelte arbeidstaker kan jobbskifte innebære høyere lønn, større grad av autonomi og mer meningsfulle arbeidsoppgaver. Barrierer for mobilitet på arbeidslivet kan, på sin side, være knyttet til geografi, kompetanse eller innretningen av pensjonssystemet (Ingelsrud et al., 2023). For virksomheter kan høy turnover også medføre høye opplæringskostnader, siden det kan være kostbart og tidkrevende for arbeidsgiver å stadig rekruttere nye ansatte.

De siste årene har vært preget av høy etterspørsel etter arbeidskraft (Furholt & Børing, 2024; Rørstad et al., 2023; NAV, 2023). Det har ført til at mange har beveget seg inn i arbeidsstyrken (Aamodt & Sandvik, 2022). I dette notatet konsentrerer vi oss om å se på strømmen av arbeidstakere mellom jobber og yrker. Det vil si til tilfeller hvor arbeidstakere bytter fra en jobb til en annen. I litteraturen omtales dette fenomenet også som gjennomtrekk av ansatte, arbeiderflyt eller jobbmobilitet.

Samtidig som forventet levealder for virksomheter synker, øker levealderen og pensjonsalderen vår. Dagens unge arbeidstakere vil måtte arbeide lenger og kanskje gjøre flere karriereskift i løpet av yrkeslivet.<sup>2</sup> Megatrender som teknologisk utvikling og digitalisering, grønn omstilling og demografiske endringer medfører dessuten usikkerhet og uforutsigbarhet for arbeidslivet. I tillegg står vi i en tid preget av geopolitisk uro, krig, energikrise og dyrtid. Samtidig viser enkelte studier at norske arbeidstakers jobbmotivasjon synker, og at andelen som er på utkikk etter en ny jobb øker (Ingelsrud et al.,

---

<sup>1</sup> Se vedlegg 1

<sup>2</sup> <https://dagensperspektiv.no/2017/i-dag-kan-din-bedrift-lett-leve-lenger-enn-de-fleste-store-selskapene>

2023; Schibsted, 2024). Likevel ser ikke dette ut til å ha blitt omsatt til handling, da arbeidstakere ikke bytter jobb i nevneverdig større grad i dag enn tidligere. Forskning viser tvert om at mobilitetsnivået blant ansatte i det norske arbeidsmarkedet mellom 1996 og 2016 har vært relativt stabilt, utover mindre konjunkturvariasjoner (Dale-Olsen, 2016). Nyere registerbaserte analyser viser også stabilitet, om enn noe lavere forventet ansiennitet de siste årene (Isaksen et al., 2021; Sund & Næsheim, 2020).

På den ene, siden kan endringer i hvor ofte arbeidstakere bytter jobb forklares med utgangspunkt i arbeidstakeres holdninger og personlige grunner (frivillig mobilitet). Det kan være at man skal flytte, får mulighet til høyere lønn, større stillingsprosent, kortere reisetid eller at det åpner seg en mulighet for å få en jobb med arbeidsoppgaver som bedre matcher ens utdanning eller interesser (Sundt & Næsheim, 2020). På den andre siden, viser tidligere forskning at strukturelle trekk ved arbeidslivet virker inn på jobb-mobiliteten. Dersom arbeidslivet utvikler seg i retning av svakere bånd mellom arbeidsgiver og arbeidstakere, løsere tilknytningsformer og økt utbredelse av sesongbasert arbeid og lavere levetid for virksomheter, kan dette trekke i retning av økt (uønsket) jobb-mobilitet. Dette fordi arbeidstakere i slike posisjoner og bransjer har kortere fartstid enn i andre deler av arbeidsmarkedet (Sund & Næsheim, 2020).<sup>3</sup>

I notatets siste kapittel samler og drøfter vi funnene fra våre analyser i forsøk på å vurdere i hvilken retning den observerte utviklingen og trendene vil gå fremover. I neste delkapittel går vi gjennom sentrale begrepsavklaringer, før vi redegjør for datagrunnlag og metodisk tilnærming.

### **Boks 1: Begrepsavklaringer**

I dette notatet bruker vi begrepet *mobilitet* for å beskrive i hvor stor grad arbeidstakere flytter på seg i arbeidsmarkedet. Vi skiller mellom to ulike mobilitetsbegrep: *Yrkesmobilitet*, som beskriver hvor ofte arbeidstakere bytter yrke, og *jobbmobilitet*, som handler om hvor hyppig arbeidstakere bytter jobb.

Den sentrale problemstillingen i dette prosjektet dreier seg om hvor lenge arbeidstakere jobber for samme arbeidsgiver. Her er det jobbmobilitet som står sentralt, men fenomenet skal utforskes i negativ forstand: I hvor stor grad lar arbeidstakere være å bytte jobb? Vi bruker *ansiennitet* og *fartstid* om hverandre for å beskrive hvor lang tid en arbeidstaker har jobbet for sin nåværende arbeidsgiver.

## **1.1 Data og metode**

For å forsøke å gi et svar på om gullklokkas tid er forbi, vil vi benytte oss av eksisterende forskning på jobbmobilitet. I tillegg benytter vi statistikk fra SSB over norske arbeidstakeres ansiennitet i nåværende jobb.

---

<sup>3</sup> Artikkel fra forskning.no: <https://www.forskning.no/arbeid-ledelse-og-organisasjon-norges-forsknings-rad/ikke-lengre-levetid-med-nytt-arbeidsliv/1015993>

## Litteraturgjennomgang

I notatet drar vi nytte av en forenklet kunnskapsoversikt (jfr. Bråten & Thorbjørnsen, 2023; Arksey & O'Malleys, 2005) for en systematisk og utforskende gjennomgang av tidligere norsk forskning.

I det *første steget* formulerte vi et forskningsspørsmål for å skape rammer og avgrense kunnskapsoversikten: Jobber vi lengre eller kortere for samme arbeidsgiver enn tidligere?

I det *andre steget* utarbeidet vi en søkestrategi. Selve søket ble utført i Google Scholar, som er en åpen tilgjengelig søkemotor som indekserer fulltekst eller metadata for akademisk litteratur på tvers av disipliner og for de fleste typer publikasjoner. Databasen dekker de fleste akademiske tidsskriftartikler, bøker tilgjengeliggjort på nett og ulike typer forskningsrapporter. I forskningslitteraturen brukes en rekke ulike begreper for å omtale hyppighet av jobbskifter for arbeidstakere (se tekstboks med definisjoner i kapittel 1). Etter en rekke testsøk inkluderte den endelige søkestrengen ord som jobbmobilitet OR mobilitet i arbeidslivet OR mobilitetsstrømmer OR hyppighet jobbskifte.

I det *tredje steget* ble resultatene fra litteratursøket sortert gjennom inklusjons- og eksklusjonskriterier (se tabell 1). For avgrensingsformål ble tidsperioden definert fra 2004 til 2024. Vi vurderte til sammen 15 publikasjoner, der fem av dem ble valgt for inngående analyse med utgangspunkt i seleksjonskriteriene.

Inklusjon	Beskrivelse
Populasjon	Sysselsatte
Hovedkonsepter	Jobbmobilitet, mobilitetsstrømmer, jobbskifte
Forskningsdesign	Empiriske studier basert på kvantitativ eller kvalitativ metode
Språk	Norsk
Tidsperiode	2004 til 2024
Publikasjonstype	Vitenskapelige tidsskriftsartikler, konferansepapere, forskningsrapporter og offentlige dokumenter
Fagfelt	Samfunnsvitenskapelig
Ekklusjon	Beskrivelse
Populasjon	Personer utenfor arbeidslivet
Hovedkonsepter	Som ikke omhandler jobbmobilitet, mobilitetsstrømmer, jobbskifte
Forskningsdesign	Teoretiske bidrag uten empiri
Språk	Andre språk enn norsk
Publikasjonstype	Populærvitenskapelige bidrag, avisartikler og master-/bacheloroppgaver
Fagfelt	Andre fagfelt enn samfunnsvitenskapelige



## Arbeidskraftundersøkelsen

For å beskrive de overordnede mobilitetstrendene i norsk arbeidsliv, benytter vi data fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) som utføres av Statistisk sentralbyrå. AKU består av kvartalsvise spørreundersøkelser som sendes ut til representative personutvalg. På denne måten kartlegger AKU en rekke trekk ved nordmenns arbeidstilknytning, blant annet ledighets- og sysselsettingsnivå, omfang av deltidsarbeid, de arbeidslediges søkeaktivitet, arbeid i ubekvemme arbeidstider m.m. Siden 1996 har yrkesaktive respondenter også blitt spurt om når de begynte å jobbe i sin nåværende bedrift, noe som gjør det mulig å si noe om hvordan norske arbeidstakeres mobilitet har utviklet seg over mer enn to tiår. Til dataene fra spørreundersøkelsen er det koblet på registerdata som gir ytterligere informasjon om respondentene (Sundt & Næsheim, 2020, s. 7). Informasjon om mobilitet kan dermed kobles til demografiske faktorer som kjønn, alder og utdanningsnivå, samt trekk ved arbeidet, som sektor og næring.

For å gi en oversikt over utvikling av mobilitet over tid i dette prosjektet, har vi lagt sammen data fra AKU for tre perioder: 1996–1998, 2007–2009 og 2018–2020. Dette gjør det mulig å sammenligne gjennomsnittlig fartstid for norske arbeidstakere på tre tidspunkt. Vi benytter i tillegg oppblåsningsfaktorene til AKU-utvalget for at datagrunnlaget skal representere norske arbeidstakere best mulig.

Fartstid, eller ansiennitet, i nåværende arbeidsforhold for den enkelte arbeidstaker er regnet ut som differansen mellom året for datainnsamlingen og året vedkommende oppgir å ha begynt i den jobben de hadde på intervjuetidspunktet.

## 2 Tidligere studier om jobbmobilitet

I dette kapitlet presenteres statistikk, undersøkelser og analyser av mobilitetsstrømmer i arbeidslivet og av arbeidstakeres lojalitet overfor samme arbeidsgiver. Vi starter med en gjennomgang av internasjonal statistikk etterfulgt av nasjonale tall. Deretter går vi gjennom resultater fra ulike spørreundersøkelser rettet mot arbeidstakere.

### 2.1 Internasjonale trender

Internasjonale studier av arbeidstakeres fartstid i nåværende jobb («job tenure») viser ulike trender. Perioden mellom tusenårsskiftet og midten av forrige tiår (rundt 2015), og særlig rundt finanskrisen i 2008, har blitt viet stor oppmerksomhet i den internasjonale litteraturen.

I USA viser resultater fra den landsomfattende spørreundersøkelsen Current Population Survey at langvarige arbeidsforhold ble mer vanlig mellom år 1998 og 2014 (Hyatt & Spletzer, 2016). Dette knyttes til nedgangstiden i arbeidsmarkedet i forbindelse med resesjonene i 2001 og 2008, da ansettelsesratene falt dramatisk i amerikanske selskaper. Trenden knyttes i tillegg til demografiske endringer i arbeidsstokken, som at gjennomsnittsarbeideren har blitt eldre i samme periode.

Mange av de samme utviklingstendensene kan observeres i Europa. I EU-landene økte ansienniteten til arbeidstakere i perioden 2002–2012 (Bachmann et al., 2015, s. 30). Men også her ser det ut til at dette i stor grad skyldes at arbeidsstokken ble eldre i samme periode. En dekomponering av arbeidsstokken etter alder tyder likevel på en langsiktig trend i retning av at kortere arbeidsforhold vil bli mer vanlig (Bachmann et al., 2015, s. 42). Nærmere analyser peker i retning av en generasjonseffekt, der arbeidstakere født i senere år har større sannsynlighet for å befinne seg i kortvarige arbeidsforhold enn hva som var tilfellet tidligere (Bussolo et al., 2023).

Komparativ analyse av ansiennitetsutviklingen i Storbritannia og Tyskland viser at menn i økende grad befinner seg i kortvarige arbeidsforhold i begge land (St-Denis & Hollister, 2023). Ifølge forfatterne er det likevel viktige forskjeller mellom landene, da utviklingen i Storbritannia skjules i statistikken gjennom at kvinners gjennomsnittlige ansiennitet har økt i samme periode. I Tyskland, derimot, viser St-Denis og Hollister (2023, s. 742) at ansiennitetsfallet for mannlige arbeidstakere er knyttet til en mer omfattende dualiseringstrend i arbeidsmarkedet mellom ansatte i kortvarige og langvarige arbeidsforhold. I Sveits viser Weber & Luzzi (2014) en lignende reduksjon i jobbstabilitet for mannlige arbeidstakere over 45 år, men ingen tilsvarende endring i arbeidsmarkedet som helhet.

I en tidlig studie av hvilke faktorer på individnivå som påvirker fartstid i nåværende jobb, viser Mumford og Smith (2003) at både demografiske faktorer og arbeidsrelaterte faktorer er nødvendige komponenter for å forklare individuelle forskjeller i mobilitet mellom arbeidstakere i Storbritannia og Australia. Eldre arbeidstakere hadde generelt høyere fartstid, og det samme gjaldt mannlige arbeidstakere sammenlignet med kvinnelige. Av de arbeidsrelaterte faktorene fant forfatterne ut at muligheten for foreldrepermisjon og fagforeningsmedlemskap hang sammen med lengre arbeidsforhold (Mumford & Smith,

2003, s. 448). Det er også flere faktorer på landnivå som kan påvirke hvor ofte arbeidstakere bytter jobb. Bussolo og kollegaer (2023) peker f.eks. på en positiv sammenheng mellom juridisk stillingsvern og gjennomsnittlig fartstid i europeiske land, samt en negativ sammenheng mellom arbeidstakernes fartstid og økonomiens eksponering for internasjonale markeder.

## 2.2 Norske studier

Det finnes også en rekke norske studier basert på både spørreundersøkelser rettet mot arbeidstakere og analyser av registerdata som kan belyse vår problemstilling om vi jobber kortere eller lengre for samme arbeidsgiver, sammenlignet med tidligere.

### **Analyser av registerdata viser noe økt mobilitet i arbeidsmarkedet over tid**

Norske studier som benytter registerdata, baserer seg på analyser av detaljerte data om enten hele befolkningen, alle sysselsatte eller alle virksomheter, innsamlet av offentlige myndigheter. Siden registerdata omfatter hele populasjoner, og ikke kun et utvalg, er resultatene forbundet med mindre usikkerhet enn utvalgsdata fra spørreundersøkelser.<sup>4</sup>

Registerbaserte studier fra 20 år tilbake i tid viser at arbeidskraftmobiliteten i Norge da var lav. Da byttet rundt ti prosent jobb i løpet av et år (Barth et al, 2004). Andre registerbaserte undersøkelser viser at mobiliteten i det norske arbeidsmarkedet har økt i perioden 1989–2005, også etter man kontrollerer for konjunkturvariasjoner (Dale-Olsen, 2006). Nyere analyser viser også at det er vanligst for de som har vært ansatt i ett år eller mindre å bytte jobb (Sundt & Næsheim, 2020).

Norske forskere har også gjennomført registerbaserte analyser der jobbflyt mellom virksomheter og arbeiderflyt mellom arbeidsgivere benyttes som mål på arbeidsmarkedsdynamikk. Her er formålet å gi et bilde av omstillingstempoet i arbeidsmarkedet (Isaksen et al., 2022). For vårt formål er det sistnevnte indikator, arbeiderflyt, det vil si endringer i arbeidsforhold som skyldes at eksisterende jobber skifter «innehaver», som er mest relevant. Forskerne har også benyttet et mål de kaller forventet ansiennitet (forventet varighet av ansettelsesforhold gitt «dagens» overgangsrater), som er et samle-mål for jobbflyt og arbeiderflyt. Deres analyser viser relativt stabile rater for arbeiderflyt i perioden 2016–2019, kanskje med en liten vekst. De finner at omkring 17 prosent av arbeidstakerne byttes ut med en annen i løpet av et år. Analysen viser videre at forventet ansiennitet (jobbvarighet) stort sett ligger mellom 3,5 og 4,5 år, og det er en viss tendens til at forventet ansiennitet har falt over tid (Isaksen et al., 2022).

### **Betydning av utdanningsnivå, kompetansematch og videreutdanning for jobb-mobilitet**

Et sentralt utviklingstrekk ved arbeidslivet er økende utdanningsnivå i arbeidsstokken. Flere studier viser samtidig at arbeidstakere med høyere utdanning har høyere yrkesmobilitet enn arbeidstakere med lavere utdanning (Barth mfl., 2004; Nilsen, 2006). En analyse av Menon Economics av mobilitet blant akademikere, viser at akademikere er mer mobile enn ikke-akademikere, og det gjelder for alle aldersgrupper (Høiseth-Gilje et al., 2021). Andre studier viser at høyt utdannede har høyere avkastning av mobilitet. Det

---

<sup>4</sup> OsloMet registerdataforum: <https://www.oslomet.no/om/sva/registerdataforum>

begrunnes med at samsvar mellom arbeidstakeres ferdigheter og arbeidsgiveres behov er større for arbeidstakere med høy utdannelse. Et godt samsvar innebærer at man får utnyttet sin utdanningsspesialisering til å oppnå bedre betingelser i arbeidsmarkedet. Det er også påvist at høyt utdannede arbeidstakere tjener mer på å skifte jobb enn lavt utdannede (Carlsen et al., 2016).

Vanligvis flytter ansatte seg oppover «jobbstigen» til mer produktive jobbmuligheter, til bedre jobber (med høyere lønn) og til jobber som passer bedre til den enkelte (Dale-Olsen, 2016). Studier viser også at god match mellom arbeidstakerens kompetanse og kompetansekravene i jobben har betydning for jobbmobilitet (Arnesen & Szanday, 2000). Såkalte overkvalifiserte arbeidstakere, det vil si der arbeidstakerens faktiske utdanningsnivå er høyere enn det utdanningsnivået som kreves i jobben, har høyere yrkesmessig og bedriftsintern mobilitet. Dette henger trolig sammen med at overkvalifisering medfører misnøye med jobbmatchen. En vil derfor forsøke å komme seg over i en jobb som er mer relevant for den utdanningen og det utdanningsnivået en har (Arnesen & Szanday, 2000). Analysen viser at median «overlevelsestid» i jobben for de som var i irrelevant jobb var 14,5 måneder, og 35 måneder for de som var i relevante jobber (ibid.).

Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at arbeidstakere som tar formell videreutdanning (studiepoenggivende) også er mer mobile på arbeidsmarkedet: Arbeidstakere som har fullført en videreutdanning bytter jobb oftere enn arbeidstakere som ikke har tatt videreutdanning. Hele 61 prosent av arbeidstakere som hadde fullført en videreutdanning i 2017 var ansatt i et annet foretak i 2022, mens tilsvarende andel blant de som ikke har fullført en videreutdanning var 40 prosent (Keute & Fredborg, 2023). Det er også slik at personer som har universitets- og høyskoleutdanning før de begynner på en videreutdanning, er de som i størst grad deltar i formell videreutdanning (Statistisk sentralbyrå, 2023). Disse funnene trenger ikke nødvendigvis bety at arbeidstakere tar videreutdanning for å øke sine muligheter på arbeidsmarkedet. Det kan også tyde på at arbeidstakerne bytter arbeidsgiver fordi de ikke får brukt den nye kompetansen i sin nåværende jobb. Samtidig kan videreutdanning være et insentiv arbeidsgiver tilbyr for å beholde og videreutvikle medarbeidere – gitt at hele 34 prosent av de som har fullført en videreutdanning ikke har valgt å bytte arbeidsgiver (Keute & Fredborg, 2023). Resultatene er i samsvar med Fafos analyser basert på kombinasjon av data fra registre og spørreundersøkelsen, Lærevilkårsmonitoren, som også viser at deltakelse i formell videreutdanning øker sannsynligheten for å bytte jobb, bytte yrke og/eller bytte næring (Østhus, 2021).

### **Eldre arbeidstakere bytter sjeldnere jobb enn de yngre**

Forskning viser at eldre arbeidstakere i mindre grad bytter jobb enn yngre (Lien, 2020). Dette er særlig tydelig blant arbeidstakere over 55 år. Det er kun 5–6 prosent av arbeidstakerne over 50 år som bytter jobb i løpet av et år. Til tross for at folk over 50 jobber stadig lenger, har denne andelen som bytter jobb vært stabil siden tidlig på 2000-tallet (Lien, 2014). Forskere viser at dette i stor grad henger sammen med hvilken pensjonsordning man har (ytelses- eller innskuddsbasert) (Lien & Bogen, 2016). I tillegg viser undersøkelser at en opplever mulighetene for å få en ny jobb som mindre fra fylte 45 år, sammenlignet med da man var yngre (Kolbeinstveit, 2016).

Funn fra YS' Arbeidslivsbarometer viser generelt at de yngste arbeidstakerne oppgir dårligere arbeidsforhold enn de eldste, både når det gjelder fysiske arbeidsforhold, stress, press, innflytelse, mening og mestring. Videre viser undersøkelsen at de eldste er mer fornøyde med jobben enn de yngste. Det kan være fordi det skjer en seleksjon gjennom yrkeslivet, slik at de som er mest misfornøyde forlater arbeidslivet tidligere eller bytter jobb til en de liker bedre (Ingelsrud et al., 2023). Dette funnet støttes av FINN.no sin jobbundersøkelse for 2023, som viser at de eldste arbeidstakerne er mest fornøyde med sin nåværende stilling (Schibsted, 2023).

En studie utført av Samfunnsøkonomisk Analyse i samarbeid med Fafo viser, i tråd med øvrige studier presentert i dette delkapitlet, at såkalte «seniorer» (definert som arbeidstakere i aldersgruppen 50+) har betydelig lavere mobilitet enn andre arbeidstakere (Tofteng et al., 2016). Likevel tydet rapportens funn på at seniorennes mobilitet påvirkes av strukturelle rammebetingelser. Resultater fra registerdata tyder på at mobilitetsmønstrene til eldre arbeidstakere preges av viktige aldersgrenser knyttet til pensjons-systemet og stillingsvernet (Tofteng et al., 2016, s. 77).

### **Stadig flere vurderer å bytte jobb**

Det finnes en rekke spørreundersøkelser blant arbeidstakere som kartlegger deres motivasjon for å skifte arbeidsplass. Ifølge Statistisk sentralbyrå har drøyt én av fire sysselsatte planer om å bytte jobb eller starte ny virksomhet i løpet av de nærmeste tre årene, og planene varierer med hvor godt den enkelte trives i nåværende jobb (SSB, 2009). YS' Arbeidslivsbarometer, som baseres på en representativ spørreundersøkelse blant sysselsatte, viser at andelen arbeidstakere som har vurdert å bytte jobb økte fra 2022 til 2023, fra henholdsvis 37 til 40 prosent (Ingelsrud et al., 2023). Det at mange har vurdert å bytte jobb eller yrke ser imidlertid ikke ut til å ha gitt utslag i handling, da andelen som oppgir å ha søkt ny jobb ligger uendret på 22 prosent (ibid).

En spørreundersøkelse blant den yrkesaktive befolkningen, gjennomført for FINN.no, som er Norges største stillingsportal, finner at nesten halvparten av de som deltok i undersøkelsen har søkt jobb eller vært på jobbintervju de siste to årene. Dette er en årlig økning de siste seks årene (Schibsted, 2023). FINN.no sin jobbanalyse viser også at en tredel av arbeidsstokken har byttet jobb i løpet av de siste to årene, og at dette også er en økning siden 2020. Det er videre 46 prosent som vurderer å bytte jobb i løpet av de neste to årene, og det er en svak økning fra 2022 til 2023 (ibid.). Toppåret for andelen som oppga at de vurderer å bytte jobb (49 prosent), var pandemiåret 2020 (Schibsted, 2023).

Generelt viser flere undersøkelser at koronapandemien bidro til at flere arbeidstakere ble interessert i en jobb i offentlig sektor og færre ble interessert i en jobb i privat sektor. Blant de arbeidstakerne som anser jobb i offentlig sektor som mer attraktivt, er det særlig økt jobbsikkerhet som trekkes frem som viktig, etterfulgt av bedre arbeidstakerrettigheter (Høiseth-Gilje et al., 2021). Andre undersøkelser finner også at pandemien økte nordmenns ønsker om å bytte jobb. En representativ spørreundersøkelse blant arbeidstakere mellom 20 og 67 år, gjennomført for HR Norge, viser at 41 prosent oppgir at pandemien har påvirket deres tilhørighet til virksomheten negativt (HR Norge, 2023). Dette kan henge sammen med at bruken av hjemmekontor utfordrer balansen mellom

arbeid og fritid. Pandemien inntraff også i en periode der arbeidsmarkedet var stramt, det vil si at ledigheten var lav, og virksomheters etterspørsel etter kompetent arbeidskraft var høy. Det kan innebære at tempoet og jobbkravene for de ansatte også var høye, noe som kan ha bidratt til en viss slitasje på arbeidsstokken.

### 3 Stabil utvikling i ansiennitet

I dette kapitlet beskrives jobbmobiliteten i Norge basert på våre analyser av data fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Vi bruker AKU-data som grunnlag for å beskrive hvor lenge norske arbeidstakere i gjennomsnitt har jobbet for sin nåværende arbeidsgiver, endring over tid og gruppeforskjeller etter kjønn, alder og utdanningsnivå.

Fartstiden til norske arbeidstakere oppgis som gjennomsnitt. Gjennomsnittstall gir en god indikasjon på trender i jobbmobilitet, men vil også påvirkes av uobserverte komposisjonsendringer. Dersom korte arbeidsforhold for eksempel termineres fra et tidspunkt til et annet, for eksempel grunnet økonomiske nedgangstider, vil det medføre at gjennomsnittlig fartstid øker uten at det betyr at de gjenværende arbeidstakerne står lenger i jobb enn de ville gjort tidligere. En statistisk analyse som tar høyde for slike komposisjonseffekter er utenfor rammen av dette prosjektet, men vi vil ta høyde for mulige konfunderende faktorer i redegjørelsen for resultatene.

#### Overordnet ansiennitetsutvikling

Analyse av AKU-data tyder på at den gjennomsnittlige ansienniteten til norske arbeidstakere har vært stabil i perioden 1996–2020. Samlet har gjennomsnittlig tid sysselsatte i Norge rapporterer å ha jobbet for sin nåværende arbeidsgiver knapt blitt redusert (tabell 1). Gjennomsnittlig ansiennitet går fra 9,00 år for perioden 1996–98 til 8,87 år for perioden 2018–2020. Totalnivået er med andre ord bemerkelsesverdig stabilt over det tidsrommet våre analyser dekker.

Det stabile totalgjennomsnittet kan likevel skjule underliggende utviklingstrekk i arbeidsstokken som har betydning for mobilitetsutviklingen i årene fremover. I den samme perioden som ansienniteten til norske arbeidstakere har holdt et stabilt nivå, har arbeidsstokken blitt eldre. Den gjennomsnittlige norske arbeidstakeren var over to år eldre i perioden 2018–2020 enn 1996–1998. Gjennomgangen av foreliggende forskning på jobbmobilitet i kapittel 2 viser gjennomgående at eldre arbeidstakere i snitt har lengre ansiennitet enn yngre. Siden gjennomsnittlig fartstid ikke økte, men derimot gikk noe ned i en periode med en aldrende arbeidsstokk, kan dette tyde på at det har vært en mobilitetsøkning for arbeidstakere i samme alderssjikt.

Tabell 1: Alle sysselsatte

Periode	Gjennomsnittlig fartstid	Gjennomsnittlig alder
1996–1998	9,00	39,8
2007–2009	8,94	41,1
2018–2020	8,87	42,0

Tabell 2 viser hvordan ansiennitetsgjennomsnittet har utviklet seg for arbeidstakere under 40 år i samme tidsrom. Sammenlignet med tabell 1 ser vi først og fremst at gjennomsnittlig fartstid for yngre arbeidstakere jevnt over er betydelig lavere enn for

arbeidsstokken sett under ett. Ansiennitetsgjennomsnittet halveres når arbeidstakere over 40 fjernes fra utregningen. Dette viser at eldre arbeidstakere trekker opp gjennomsnittlig ansiennitet/fartstid.

Tabell 2 viser også en betydelig nedgang i de yngre arbeidstakernes gjennomsnittlige fartstid i perioden mellom 1996–98 og 2007–09. Dette følges av en stabilisering frem til 2018–20.

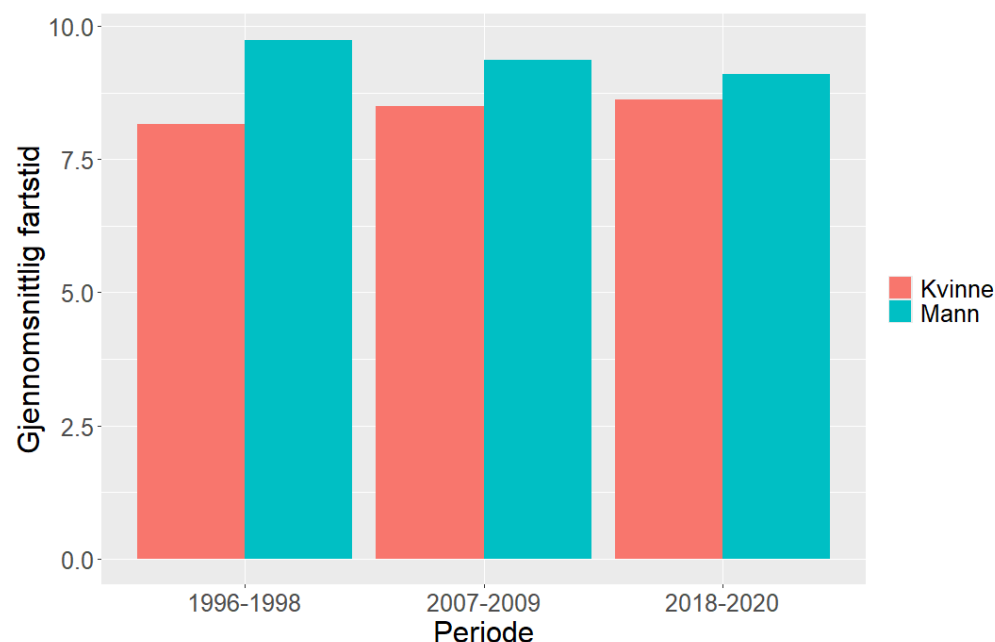
Tabell 2: Sysselsatte, 40 år eller yngre

Periode	Gjennomsnittlig fartstid
1996–1998	4,55 år
2007–2009	3,71 år
2018–2020	3,82 år

### Ansiennitet etter kjønn og utdanning

Figur 1 viser at menn i snitt hadde betydelig lengre ansiennitet enn kvinner i perioden 1996–1998, men at dette har jevnet seg gradvis ut frem mot 2018–2020. I den siste perioden i vårt datagrunnlag er det fremdeles en forskjell mellom kjønnene der menn har noe lengre gjennomsnittlig fartstid enn kvinner, men dette gapet har krympet.

Figur 1: Ansiennitet etter kjønn



Oppdeling av sysselsatte etter utdanningsnivå viser store forskjeller i gjennomsnittlig fartstid. Gjennomsnittsnivåene presentert i tabell 3 tyder på at høyt utdannede er mer mobile enn lavere utdannede arbeidstakere. Dette kommer tydeligst frem dersom man ser bort fra arbeidstakere med grunnskoleutdanning og arbeidstakere med forskerutdanning, som begge utgjør små andeler av alle arbeidstakere. Dersom man ser bort fra



disse ytterpunktene, tegner det seg et tydelig mønster, der lengre utdanning henger sammen med kortere fartstid, i tråd med foreliggende forskning.

**Tabell 3: Gjennomsnittlig fartstid etter utdanningsnivå, 2018–2020**

<b>Grunnskoleutdanning</b>	7,73 år
<b>Videregående skole</b>	9,94 år
<b>Univ.-høyskoleutdanning, lavere nivå</b>	8,73 år
<b>Univ.-høyskoleutdanning, høyere nivå</b>	7,76 år
<b>Forskerutdanning</b>	9,51 år

## 4 Mobilitetsmønstre varierer mellom bransje og tilknytningsform

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan mobilitetsmønstre og hyppighet av jobbskifter varierer mellom sektorer og bransjer. Dette utforskes både gjennom gjennomgang av relevant foreliggende forskningslitteratur og våre analyser basert på AKU-data. Litteraturen viser store variasjoner i mobilitetsmønstre på tvers av arbeidslivet, og det er derfor viktig å dykke ned i sektor- og bransjevise forskjeller: i bransjers påvirkning av konjunkturer, jobbsikkerhet, virksomheters «levetid» og tilknytningsform for å forstå hvorfor vi jobber lengre eller kortere for samme arbeidsgiver enn tidligere.

Basert på AKU ser vi at ansienniteten jevnt over er høyere i offentlig enn privat sektor, men det er store forskjeller mellom enkelt næringer.

### Næringsvise forskjeller over tid

En av de fremste årsakene til at mobiliteten varierer mellom sektorer og bransjer handler om at de i svært ulik grad er påvirket av den globale konjunktursituasjon og derfor opplever knapphet på kompetent arbeidskraft ulikt (Dale-Olsen, 2016; NAV, 2023). Analyser av utviklingen i jobbmobilitet fra 1995 til 2012 viser klare næringsvise forskjeller. Funnene viser at det er avtakende gjennomtrekk i industrien og innen hotell og restaurant, samt i helse og undervisning, og at gjennomtrekken i andre næringer har vært stabil i denne tidsperioden (Dale-Olsen, 2016).

### Høy mobilitet i sesongbaserte jobber

Statistisk sentralbyrå har undersøkt hvor mange som skifter jobb etter å ha vært i jobben ett år eller mindre. En stor andel jobbskifter skjer i næringer hvor aktiviteten svinger mye gjennom året, som ulike typer sesongbasert arbeid. Dette er også typisk jobber som er av kortvarig karakter. Dette er en viktig årsak til at de med kort fartstid i jobben har størst andel som skifter jobb. Det gjelder næringer med faste sesongsvingninger som innen deler av primærnæringene som jordbruk og fiske, men også i næringer innen turisme eller julehandel o.l. En jobb som tilkallingsvikar er også ofte av kort varighet. Overnattings- og serveringsvirksomhet er en næring med mye innslag av både sesongvariasjon og bruk av tilkallingsvikarer, og er den næringen som etter primærnæringene har størst andel jobbskifter (Sundt & Næsheim, 2020).

### Arbeidstakere i midlertidige stillinger bytter jobb hyppigere enn de i faste stillinger

Tilknytningsform har betydning for hyppighet av jobbskifte. Analyser viser at det er hyppigere jobbskifter i de delene av arbeidsmarkedet som i størst grad er preget av midlertidige ansettelser og vikarbruk. Det gjør seg særlig gjeldende i helse- og omsorgssektoren, som har utstrakt vikarbruk (Moland et al., 2023). I denne sektoren er det også en høyere andel som skifter jobb enn gjennomsnittet blant arbeidstakere med kort fartstid. For de med lang fartstid i jobben i denne næringen ligger til gjengjeld andelen jobbskifter lavere enn gjennomsnittet. Kobling av registerdata til AKU-utvalget viser at rundt 20

prosent av de som skiftet jobb etter kort tid var i en midlertidig ansettelse. Blant de som skiftet jobb etter mer enn ett år i jobben var andelen midlertidige ansettelser på 5 prosent (Sundt & Næsheim, 2020).

### **Virksomhetenes levetid varierer**

Det er store bevegelser i arbeidsmarkedet blant arbeidstakere, og det henger delvis sammen med at virksomheter nedbemanner eller må avvikles (ufrivillig/uønsket mobilitet). En internasjonal studie gjennomført av McKinsey & Company fant at den gjennomsnittlige levetiden til selskaper var 61 år i 1958. I 2017 var levetiden under 18 år.<sup>5</sup> I Norge ser vi en lignende utvikling, der gjennomsnittlig levetid for virksomheter synker, og de færreste virksomhetene lever lenge nok til at de ansatte rekker å jobbe der i 25 år.<sup>6</sup> Det er særlig nyetablerte virksomheter som i størst grad avvikles innen fem år etter oppstart (68 prosent) (SSB, 2021).

### **Arbeidstakere i lisensierte yrker har lavere mobilitet enn de i åpne yrker**

Forskere har undersøkt betydningen av lisensiering og sertifisering (yrkesregulering) for yrkesmobilitet i Norge (Alecu & Drange, 2016). Forskerne har kartlagt omfanget av yrkesregulering og koblet dette til opplysninger om arbeidsmarkedsdeltakelse fra arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret til NAV. Funnene viser at det i 2016 var omtrent 20 prosent av arbeidstakerne som jobbet i yrker underlagt lisensordninger og 12 prosent som jobbet i yrker underlagt sertifiseringsordninger. Dette skyldes trolig at yrkesgrupper med krav til spesialisert utdanning har få attraktive jobbalternativer utenfor yrket hvor de kan nyttiggjøre seg av utdanningen, noe som begrenser yrkesmobiliteten i disse gruppene (Barth et al., 2004).

## **4.1 Analyser basert på AKU**

Våre analyser av AKU-data viser at mobilitet til en viss grad varierer mellom offentlig og privat sektor. I perioden mellom 2018 og 2020 hadde de sysselsatte i privat sektor i gjennomsnitt jobbet for sin nåværende arbeidsgiver i 8,58 år. Ansatte i kommunal forvaltning lå noe høyere, med en gjennomsnittlig fartstid på 8,99 år. Den største forskjellen var derimot mellom privat sektor og henholdsvis fylkeskommunal forvaltning (10,1 år) og staten (10,7 år). Ved å samle kommunal, fylkeskommunal og statlig forvaltning til en felles kategori, ser vi at ansatte i offentlig sektor har i overkant av ett år lengre fartstid enn ansatte i privat sektor i gjennomsnitt (tabell 4).

Det er flere trekk ved offentlig sektor som kan forklare at ansienniteten i gjennomsnitt er høyere for de ansatte enn i privat sektor. For det første er offentlige arbeidsgivere gjerne store virksomheter med et forholdsvis stabilt aktivitetsnivå, slik at markedssituasjonen i mindre grad påvirker behovet for arbeidskraft. Jobber i offentlig sektor er også forbundet med sterkere stillingsvern enn privat sektor. I tillegg påpeker Tofteng og kollegaer (2016, s. 77) at pensjonssystemet i 2015 ble innrettet på en slik måte at man kunne tape pensjonsrettigheter på å skifte jobb fra offentlig til privat sektor. Dette

---

<sup>5</sup> <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/activate-agility-get-these-five-things-right?cid=other-soc-fce-mip-mck-oth-1803&kui=X5h3DjyhXOl-VqPVVKaYrWA>

<sup>6</sup> <https://kommunikasjon.ntb.no/pressemelding/14235179/gullklokkas-tid-er-forbi?publisherId=9361272>

disinsentiverer jobbskifte fra offentlig til privat sektor, og kan derfor bidra til å forklare at arbeidstakere i offentlig sektor sjeldnere bytter jobb.

**Tabell 4: Fartstid etter sektor**

Sektor	Gjennomsnittlig fartstid
Privat	8,58 år
Kommune	8,99 år
Fylkeskomme	10,1 år
Stat	10,7 år
Offentlig (samlet)	9,65 år

Yrkesaktive i Arbeidskraftundersøkelsen er inndelt i 88 ulike næringskoder. De gir et mer detaljert bilde av forskjellene i mobilitet mellom ulike deler av arbeidsmarkedet. De ulike næringene omfatter svært ulike andeler av norske arbeidstakere. Mellom 2018 og 2020 er «Helsetjenester» den største næringskoden målt i antall arbeidstakere, mens den minste omfatter arbeidstakere som jobber med «miljørydding, miljørensing og lignende virksomhet». Tabell 5 gir en oversikt over gjennomsnittlig fartstid for arbeidstakere innenfor de ti næringskodene som omfatter flest yrkesaktive i AKU.

Ansiennitetsmønstrene etter næring i tabell 5 forsterker bildet av forskjellen mellom offentlig og privat sektor. Helsetjenester (10,2 år), offentlig administrasjon (10,6 år) og undervisning (9,49 år) er næringskodene der den gjennomsnittlige arbeidstakeren har lengst gjennomsnittlig fartstid for sin nåværende arbeidsgiver, mens serveringsvirksomhet (3,79 år) skiller seg ut med klart lavest gjennomsnittlig ansiennitet blant de ti vanligste næringskodene. Samtidig viser oversikten stor variasjon mellom næringer innad i privat sektor, der fartstiden innen blant annet agentur- og engroshandel er høyere enn det nasjonale gjennomsnittet.

**Tabell 5: Gjennomsnittlig fartstid for de 10 vanligste næringskodene, 2018–2020**

Næring	Gjennomsnittlig fartstid
Helsetjenester	10,2 år
Undervisning	9,49 år
Detaljhandel	6,3 år
Sosiale omsorgstjenester	8,01 år
Offentlig administrasjon	10,6 år
Pleie- og omsorgstjenester	8,11 år
Spesialisert bygge- og anleggsvirksomhet	8,35 år
Agentur- og engroshandel	9,00 år
Oppføring av bygninger	7,57 år
Serveringsvirksomhet	3,79 år

Tabell 6 presenterer næringskodene som danner ytterpunktene i gjennomsnittlig fartstid for sysselsatte i AKU, uten å ta hensyn til næringskodenes størrelse. De to tabellene lister opp de fem næringskodene der arbeidstakerne har lengst gjennomsnittlig fartstid i nåværende jobb, og de fem næringene der gjennomsnittlig fartstid er kortest. Sysselsatte i jordbruksnæringen er den minst mobile gruppen, med gjennomsnittlig ansiennitet på rett under 17 år. Oversikten viser at lignende næringstyper kan ha markant ulike mobilitetsnivå. Blant produksjonsorienterte næringer inngår produksjon av både drikkevarer og metaller i topp fem-listen etter gjennomsnittlig fartstid, mens klesproduksjon og lærvareproduksjon befinner seg blant de fem næringskodene der gjennomsnittlig fartstid er kortest.

**Tabell 6: Næringer med lengst og kortest gjennomsnittlig fartstid, 2018–2020**

Næring	Fartstid	Næring	Fartstid
Jordbruk	16,9	Klesproduksjon	4,43
Post og distribusjonsvirksomhet	16,0	Veterinærtjenester	3,86
Radio- og fjernsynskringkasting	15,6	Serveringsvirksomhet	3,79
Produksjon av drikkevarer	15,6	Arbeidskrafttjenester	3,27
Produksjon av metaller	14,9	Produksjon av lærvarer	0,48

## 5 Drøfting av utviklingstrekk som påvirker jobbmobilitet fremover

I dette avslutningskapitlet sammenfatter og drøfter vi funn fra våre analyser med henblikk på å antyde hvordan hyppighet av jobbskifter i arbeidsmarkedet vil utvikle seg i årene fremover. Våre analyser av AKU-data og funn fra tidligere forskning tyder først og fremst på en stabil utvikling rundt hvor lenge vi jobber for samme arbeidsgiver.

Årsaker til jobbmobilitet kan i hovedsak forstås med utgangspunkt i to hovedperspektiver: a) holdninger og personlige grunner, som ønske om mer spennende oppgaver, høyere lønn og arbeidssted nærmere hjemmet, og b) strukturelle faktorer, som omfang av midlertidige stillinger i arbeidsmarkedet, virksomheters levetid og økende gjennomsnittsalder på arbeidsstyrken. Utviklingen langs disse to dimensjonene, som består av mange ulike komponenter, vil derfor ha stor betydning for gjennomsnittlig fartstid, og gjør fremtidig mobilitetsutvikling vanskelig å forutse.

### Alderssammensetning og generasjonseffekter

Den trolig fremste faktoren av betydning for utvikling av gjennomsnittlig fartstid i arbeidslivet er alderssammensetningen i den samlede arbeidsstyrken. Resultatene fra Arbeidskraftundersøkelsen viser, i tråd med eksisterende internasjonal forskning, at arbeidstakeres fartstid henger tett sammen med alder. Gjennomsnittlig fartstid halveres for eksempel når arbeidstakere over 40 fjernes fra regnestykket.

Det er åpenbare grunner til at alder og fartstid henger sammen. Jo eldre arbeidstakeren er, desto lengre er det sannsynlig at vedkommende har vært yrkesaktiv. Yngre arbeidstakere har naturlig nok ikke hatt den samme muligheten til å ha opparbeidet seg like lang ansiennitet. Det betyr at jo lavere jobbmobiliteten i arbeidsmarkedet er, jo tettere vil alder og fartstid henge sammen.

Det er også mulig å se for seg enkelte livsfaseeffekter som skaper ulike mobilitetsmønstre basert på alder. I et karrieresperspektiv kan det tenkes at arbeidstakere er mer mobile i tidlige faser av yrkeslivet enn senere, fordi det koster mindre. Kostnadene forbundet med å bytte jobb kan oppleves som mindre fordi yngre arbeidstakere generelt har færre økonomiske og familiære forpliktelser, i tillegg til at mulighetene for å få en ny jobb kan være større for denne gruppen. På samme måte kan det tenkes at eldre arbeidstakere, etter et lengre yrkesliv, har større sannsynlighet for å være tilfreds med sin nåværende arbeidsplass.

Dersom skillet mellom yngre og eldre arbeidstakeres gjennomsnittlige fartstid bare kan forklares med antall yrkesaktive år, i tillegg til livsfaseeffekter som senker jobbmobiliteten i løpet av yrkeslivet, ville resultatet vært at samlet jobbmobilitet holdt seg stabilt over tid. Analysene i Arbeidskraftundersøkelsen tyder derimot på at jobbmobiliteten for yngre arbeidstakere økte i periodene 1996–1998 og 2007–2009. Dette kan tyde på en generasjonseffekt der en mer mobil generasjon har kommet inn i arbeidslivet. Stabiliteten vi ser i gjennomsnittlig fartstid ser ut til å skyldes at arbeidsstokken i samme periode

har blitt eldre, noe som bidrar til å skjule det faktum at yngre arbeidstakere oftere skifter jobb nå enn før. Denne utviklingen er i tråd med hva en ser i andre europeiske land.

Det er noe usikkerhet knyttet til hvordan disse trendene, som påvirker gjennomsnittlig fartstid i ulik retning, vil utvikle seg videre. Gjennomsnittlig fartstid for arbeidstakere under 40 år ser for eksempel ut til å ha stabilisert seg etter perioden 2007–2009.

Den generelle demografiske utviklingen i Norge, sammen med forestående endringer i pensjonssystemet, peker mot at gjennomsnittsalderen til norske arbeidstakere kan fortsette å øke i tiden fremover. Forslagene til revideringer i folketrygden som ble lagt frem av regjeringen i desember (Meld. St. nr. 6 (2023–2024)) og Stortingets behandling av denne vil innebære gradvis økning av aldersgrensene i pensjonssystemet.<sup>7</sup>

Tidligere studier av mobiliteten til eldre arbeidstakere peker også på flere ulike grunner til at seniorer i arbeidslivet sjelden ønsker å bytte jobb (Midtsundstad, 2022), inkludert pensjonssystemets innretning. En aldrende arbeidsstokk kan derfor bidra til å stabilisere eller øke gjennomsnittlig fartstid for norske arbeidstakere også i årene fremover.

### **Økt utdanningsnivå i arbeidsmarkedet kan redusere gjennomsnittlig fartstid**

Gjennomgangen i kapittel 3 viser, i likhet med funn fra tidligere forskning, at høyt utdannede arbeidstakere er mer mobile. SSBs fremskrivninger av den norske arbeidsstyrken tyder på at en økende andel av sysselsatte de neste 25 årene vil ha høyere utdanning (Cappelen et al., 2020, s. 29). Sammen med økt omfang av videreutdanning kan dette, isolert sett, bidra til å øke mobiliteten i norsk arbeidsliv.

Analyser av arbeidstakeres deltakelse i formell, studiepoenggivende videreutdanning viser at denne andelen har vært stabil og dels synkende det siste tiåret (SSB, 2023). Det er imidlertid mye oppmerksomhet rundt kompetansepolitikk og livslang læring (Regjeringen, 2023; Meld. St. nr. 14 (2022–2023)). Videre er fagskolesektoren i vekst, som tilbyr videreutdanning til faglærte. Utbygging av etter- og videreutdanningstilbud og styrking av fleksible og desentraliserte tilbud som kan kombineres med arbeid, kan i tiden fremover derfor bidra til å øke mobiliteten.

### **Megatrender og kompetanseknapphet kan trekke i ulike retninger**

Det er usikkert om, og eventuelt i hvilken retning omstillingspress i arbeidslivet som skyldes teknologisk utvikling, energiomstilling fra olje, grønn omstilling og geopolitisk uro trekker gjennomsnittlig fartstid blant sysselsatte. På den ene siden kan høy omstillingstakt føre til at arbeidsgivere investerer i kompetanseutvikling av sine ansatte, noe som kan tenkes å øke lojaliteten og dermed den gjennomsnittlige fartstiden. Videre kan en tenke seg at en verden og et arbeidsliv preget av stor usikkerhet og uforutsigbarhet fører til mer trygghetsøkende og mer lojale ansatte, som også kan bidra til økt fartstid. Dyr tid kan på sin side medvirke til interesse for å skifte jobb for å oppnå høyere lønn. På den andre siden har arbeidstakere i større grad søkt etter ny jobb etter koronapandemien, noe som dels forklares utfra endringstrøtthet og kanskje svekket lojalitet og opplevelse av tilhørighet til bedriften fra hjemmekontoret.

---

<sup>7</sup> <https://e24.no/norsk-oekonomi/i/zEdrVv/nytt-pensjonsforlik-sliter-pakke-og-hoeyere-pensjonsalder>

Tiden vi er inne i er preget av lav arbeidsledighet og knapphet på kompetanse og arbeidskraft i flere sektorer (NAV, 2023). Dette har særlig to implikasjoner for jobbmobilitet. For det første er det nå «selgers marked». Det innebærer at det er høy etterspørsel etter arbeidskraft, noe som kan gjøre det enklere og dermed mer fristende å skifte jobb. For det andre kan knappheten medføre at arbeidsmengden øker for de gjenværende ansatte, som kan bidra til at folk blir mer slitne og ønsker å se seg om etter annet arbeid.

Arbeidsledighetsnivået har nå stabilisert seg (NAV, 2024), og vi kan være på vei over i en situasjon med mindre knapphet på arbeidskraft. Når det gjelder konjunktursvingninger, ser vi at mobiliteten i den norske arbeidsstokken var høyere i begynnelsen og på midten av 2000-tallet, særlig før finanskrisen i 2008. Mobiliteten gikk noe opp etter 2010, men falt til et bunnpunkt i 2014, trolig på grunn av oljekrisen samme år. Etter dette har mobilitet økt, og forskjellen i mobilitet mellom akademikere og øvrige arbeidstakere har blitt større de senere årene (Høiseth-Gilje et al., 2021). Analysene indikerer derfor at nedgangskonjunkturer gjør akademikere mer tilbøyelig til å ta jobb i offentlig sektor. Dette funnet forsterkes av at en lavere andel akademikere er interessert i jobb i offentlig sektor i august 2021, sammenlignet med juni 2020, da aktiviteten i norsk økonomi var lavere og usikkerheten større.

### **Utvikling i båndet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker**

Hvordan arbeidstakeres jobbmobilitet utvikler seg fremover, vil ikke bare avhenge av arbeidstakernes holdninger og adferd. Muligheten for å bli i en jobb over lang tid er også avhengig av at arbeidsmarkedssituasjonen gjør dette mulig. Enkelte utviklingstrekk kan tyde på at det vil bli vanskeligere i en rekke bransjer i kommende år, uavhengig av arbeidstakeres tilbøyelighet til jobbskifte. En av disse strukturelle faktorene handler om hvilke tilknytningsformer som brukes mest i arbeidsmarkedet, og hvordan dette utvikler seg over tid. Utstrakt bruk av midlertidige stillinger kan for eksempel hindre arbeidstakere i å oppnå lang ansiennitet. I perioden mellom 1996 og 2017 har andelen midlertidig ansatte sunket noe (Nergaard, 2018, s. 32). Dersom denne trenden fortsetter, kan gjennomsnittlig fartstid øke i fremtiden. Den videre utviklingen her avhenger av politikken som blir ført, og om vi fremover vil se en svekkelse av juridiske og strukturelle aspekter rundt relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

### **Konklusjon**

Våre funn peker i hovedsak i retning av stabilitet i gjennomsnittlig fartstid. Det er altså få indikatorer som peker i retning av at norske arbeidstakere på kort og mellomlang sikt skal bytte jobb langt hyppigere enn det vi ser i dag. Utviklingen i mobiliteten fremover er imidlertid først og fremst vanskelig å forutse, siden personlige, strukturelle og politisk bestemte faktorer spiller inn i et komplekst samspill.



# Referanser

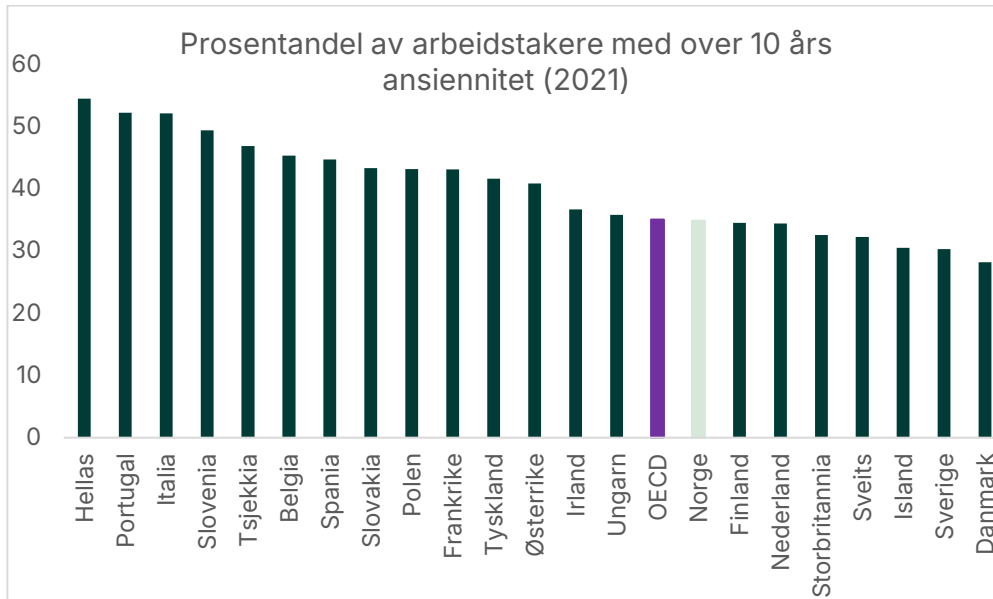
- Aamodt, I. & Sandvik, O. (2022, 9. november). *Store bevegelser på arbeidsmarkedet*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen/artikler/store-bevegelser-pa-arbeidsmarkedet>
- Alecu, A. I. & Drange, I. (2016). Hvilken betydning har regulering av yrker for yrkesmobilitet i Norge? *Søkelys på arbeidslivet*, 33(1-2), 101–121.
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19–32.
- Arnesen, C. Å. & Szanday, B. (2000). Konsekvenser av mistilpasning i overgangen mellom utdanning og arbeid for seinere yrkeskarriere. NIFU skriftserie nr. 12/2000. Oslo: NIFU
- Bachmann, R., Felder, R., Frings, H., Giesecke, M., & Rzepka, S. (2015). *Job tenure in turbulent times*. Eurofound.
- Bussolo, M., Capelle, D., Lokshin, M. M., Torre, I., & Winkler, H. (2023). Explaining the Evolution of Job Tenure in Europe, 1995–2020. *IZA Journal of Labor Policy*, 13(1). <https://doi.org/doi:10.2478/izajolp-2023-0007>
- Cappelen, Å., Dapi, B., Gjefsen, H. M., & Stølen, N. M. (2020). *Framskrivinger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040*. Statistisk sentralbyrå.
- Hyatt, H. R., & Spletzer, J. R. (2016). The shifting job tenure distribution. *Labour Economics*, 41, 363–377. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.05.008>
- Meld. St. 6 (2023–2024). Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil. Arbeids- og Inkluderingsdepartementet.
- Midtsundstad, T. (2020). Seinkarrierer: Arbeid og pensjonering i privat sektor etter pensjonsreformen. Fafo-rapport 2022:10.
- Mumford, K., & Smith, P. N. (2003). Determinants of current job tenure: A cross country comparison. *Australian Journal of Labour Economics*, 6(3), 435–451.
- Nergaard, K. (2018). Tilknyningsformer i norsk arbeidsliv – sluttrapport. Fafo-rapport 2018:38.
- OECD. (2024). *Employment by job tenure intervals: Average tenure*. <https://doi.org/10.1787/data-00294-en>
- Regjeringen. (2023, 20. juni). Nytt utvalg skal foreslå en kompetansereform i arbeidslivet. Pressemelding hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nytt-utvalg-skal-foresla-en-kompetansereform-i-arbeidslivet/id2986045>
- SSB. (2009, 9. mars). Jobbtrivsel og mobilitet på arbeidsmarkedet. Hver fjerde ønsker å bytte jobb. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hver-fjerde-onsker-aa-bytte-jobb>
- SSB. (2021, 27. september). Svakere overlevelse for enkeltpersonforetak. Hentet fra: <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/virksomheter-og-foretak/statistikk/ny-etablerte-foretaks-overlevelse-og-vekst/artikler/svakere-overlevelse-for-enkeltpersonforetak>
- SSB. (2023, 13. mars). Livslang læring. Hentet fra: <https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/statistikk/livslang-laering>
- St-Denis, X., & Hollister, M. (2023). Two paths towards job instability: Comparing changes in the distribution of job tenure duration in the United Kingdom and Germany, 1984–2014. *British journal of industrial relations*, 61(3), 723–751.
- Sundt, C., & Næsheim, H. N. (2020). Kortvarige arbeidsforhold: Hvem bytter jobb etter å ha vært i jobben ett år eller mindre? I Kortvarige arbeidsforhold: Hvem bytter jobb etter å ha vært i jobben ett år eller mindre?: Sundt, Camilla | uNæsheim, Helge Nome. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Tofteng, M., Midtsundstad, T., Nielsen, R., Hilsen, A., & Hagen, M. (2016). Seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet. Samfunnsøkonomisk analyse, rapport nr 50-2016.

Weber, S., & Luzzi, G. F. (2014). From Lifetime Jobs to Churning? *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 150(3), 227–260. <https://doi.org/10.1007/BF03399407>

Østhus, S. (2021). Videreutdanning og mobilitet på arbeidsmarkedet. Data fra Lærevilkårsmonitoren sett i sammenheng med registerdata fra SSB. Fafo-rapport 201:21. Oslo: Fafo

# Vedlegg 1

Gjennomsnittlig ansiennitet i Norge sammenlignet med et utvalg OECD-land



Kilde: OECD.stat (OECD, 2024).



**Fafo**

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: [fafo@fafo.no](mailto:fafo@fafo.no)

[fafo.no](http://fafo.no)

