



Fredagskronikken

Mari Rege, professor i samfunnsøkonomi, Handelshøgskolen ved Universitetet i Stavanger



Mari Rege

Erfaring blir stadig mer lønnsomt i arbeidsmarkedet

Aldri før har lønnsstigen vært brattere. Å ta gode beslutninger krever erfaring. Dette betaler arbeidsmarkedet stadig mer for, viser ny forskning.

● I et kunnskaps- og teknologiintensivt arbeidsliv i stadig utvikling, kan det være krevende å henge med. Mange unge, nyutdannede imponerer. De kan langt mer enn det generasjonen før dem kunne når de avsluttet sine studier. Dette kalles frem-skrutt, og det må vi selvsagt omfavne. Men mens verden skrider frem, kan mange lett tenke at den løper jo ifra meg.

Fortvil ikke om du er blant dem. Det er nemlig noe de godt voksne har, som de nyutdannede ikke har. Det er et omfattende erfaringsgrunnlag som er nødvendig for å fatte gode beslutninger. Dette blir stadig viktigere, viser ny forskning.

Å ta gode beslutninger er krevende: Det handler om å se alle mulighetene. I tillegg må man ha kunnskap om fordelene, ulemperne og ikke minst usikkerheten knyttet til hver mulighet. Dersom man har all denne informasjonen, er det riktig nok lett å finne ut hva som er det smarteste valget, spesielt om man kan få hjelp av en computer. På enhver økonomiutdannelse lærer studentene å løse slike optimeringsproblemer.

Utfordringen er imidlertid å ha all den informasjonen som skal inn i optimeringsproblemet. Det krever kunnskap og innsikt som det ikke er lett å lese seg opp på, eller få opplæring i. Det er heller ikke noe vi i tilstrekkelig grad klarer å gi økonomistudentene våre.

En betydelig del av den relevante kunnskapen er nemlig bransjespesifikk. Den er også i stadig endring, både fordi bransjen endrer seg med innovasjon og endrede markedsbetingelser, men også fordi det oppstår sjokk utenfra (som pandemien), som innebærer beslutninger i situasjoner ingen kunne forutse.

For å fatte gode beslutninger i nytt farvann, kan erfaringsgrunnlaget være selve kompasset. Å ha vært med på bransjens utvikling, sett konsekvensene av mange forskjellige valg i praksis, opplevd oppturer og nedturen, kan være avgjørende for å se muligheter, og ikke minst hva hver mulighet innebærer av risiko, fordeler og ulemper. I så fall bør erfaring gi spesielt godt avkastning i jobber hvor det å fatte beslutninger er en viktig del av arbeidsoppgavene.

Dette var hypotesen i en ny studie av



↑ Datamaskiner hos Walmart i Levittown, USA, brukes til å gjøre handel bedre for kundene. Bedrifter trenger flere til å ta kloke valg om hvilke oppgaver maskinene skal løse, skriver artikkelforfatteren. Foto: Johannes Worsøe Berg

Harvard-professor David Deming. Studien undersøker verdien av erfaring i det amerikanske arbeidsmarkedet. Ved å bruke omfattende tekstmateriale fra stillingsannonser identifiserer han såkalte «beslutningsintensive» yrker. Dette er jobber som er lite rutinepreget og forutsigbare, og ikke kan fanges opp av en algoritme eller protokoller. I tekstanalysen ble stillinger som leder, ingeniør eller operasjonsansvarlig identifisert som «beslutningsintensive», men ikke stillinger som selger, doktor, sykepleier, arkitekt og pilot.

I analyse av lønnsdata viser Deming at lønnsstrappen (lønnsstigningen med erfaring) er betydelig brattere i slike beslutningsintensive yrker, sammenlignet med andre yrker, kontrollert for antall år utdanning.

Videre viser han at i USA har andel beslutningsintensive jobber økt fra seks prosent i 1960 til 34 prosent i 2018. Han forklarer dette med at datamaskiner stadig tar over yrker som er rutinepreget og forutsigbare, men har så langt ikke klart å ta over yrker som er beslutningsintensive. Derfor er det å være god på å ta beslutninger stadig mer etterspurt i arbeidsmarkedet. Bedrifter trenger flere til å ta kloke valg om hvilke oppgaver maskinene skal løse.

Denne økte etterspørselen må bety at erfaring gir stadig større avkastning i arbeidsmarkedet. Deming undersøker dette med å se hvordan lønnsstigen har endret seg over tid. Og han finner som forventet at erfaring gir betydelig høyere avkastning i arbeidsmarkedet nå enn tidligere. Rundt

1960 nådde arbeidstagerne toppen på lønnsstigen i alderen 35–39 år, og da hadde real-lønnen økt med 40 prosent i løpet av karrieren. I dag når de toppen i 55–59 årsalderen og da har reallønnen doblet seg.

Det er viktig at bedrifter som har lite rutinepreget og forutsigbar produksjon verdsetter, belønner og rekrutterer erfarne arbeidskraft. Samtidig vet vi fra annen forskning at organisasjoner fort kan gro fast om de kun gjør dette, og ikke samtidig sikrer rekruttering av nye unge talenter.

For selv om de nyutdannede ikke har erfaring, har de nye perspektiv og ny kompetanse som kan være avgjørende for å videreutvikle organisasjonen. Spesielt kan de bidra til at organisasjonen ser nye muligheter.

Men da må de erfarne makte å lytte og lære fra de unge.

@marisrege

→
Mer debatt
side29-31

Debattansvarlig: Sverre Strandhagen
Telefon: 22 00 10 59
Sentralbord: 22 00 10 00
Epost: debatt@dn.no
Hovedinnlegg/kronikk:
Inntil 4500 tegn med mellomrom
Underinnlegg/replicke:
Inntil 1500 tegn med mellomrom
Legg ved portrettfoto

Alt stoff som leveres til Dagens Næringsliv må produseres i henhold til Vær varsom-plakaten. Dagens Næringsliv betinger seg retten til å lagre og utgi alt stoff i avisen i elektronisk form, også gjennom samarbeidspartnere. Redaksjonen forbeholder seg retten til å forkorte innsendte manuskripter. Debattinnlegg honoreres ikke.