

■ ■ ■ Norsk arbeidsliv er dårlig til å belønne kompetanse. Konsekvensen kan være at vi er mindre produktive enn vi kunne ha vært.

Sløsing med kompetanse



FREDAGSKRONIKK
MARI REGE

Tenk på hvor produktiv du er i din jobb, og hva som bestemmer din produktivitet. Du kan klage på ledelse, organisering og utdatert utstyr som gjør deg mindre produktiv enn det du kunne ha vært, men tenk på hvilke egenskaper hos deg selv som er avgjørende for din produktivitet.

To faktorer er spesielt viktige: din innsats og din kompetanse. Innsats er hvor hardt du velger å jobbe. Kompetanse, eller humankapital som vi økonomer liker å kalle det, er dine kunnskaper, ferdigheter og evner. Du kan utvikle din kompetanse ved å ta formell utdanning, men læring fra erfaringer på jobb kan være minst like viktig for din kompetanseutvikling.

Inntil nylig har vi ikke hatt gode mål på arbeidsstyrkens kompetanse – hverken i Norge eller i andre OECD-land. OECDs PIAAC-undersøkelse (Programme for the International Assessment of Adult Competencies), hvis hensikt er å måle kompetanse i arbeidslivet, har derfor vekket stor interesse. Hittil er undersøkelsen gjennomført i 24 land. I Norge ble omtrent 5000 personer i alderen 16 til 65 år intervjuet og testet i 2011 og 2012.

PIAAC måler kompetanse på tre sentrale områder – leseforståelse, tallforståelse og problemløsning i IKT-miljø, som samlet betegnes som nøkkelpetanse i arbeidslivet. For eksempel for å måle leseferdigheter ble deltagerne testet på i hvilken grad de kunne:

- Lese tekster som er lange og fyldige.
- Forstå retoriske virkemidler.
- Identifisere, tolke og evaluere flere ulike opplysninger og trekke riktige slutninger.
- Skille relevant informasjon fra distraherende informasjon, for så å identifisere og formulere en respons.

De første resultatene fra PIAAC-undersøkelsen i Norge ble lagt frem ifjor. Vi konstaterte stolt at vi i gjennomsnitt ligger på et høyere nivå enn OECD-snittet i både leseforståelse, tallforståelse og problem-



■ DÅRLIG UTNYTTET. Nordmenn har mye kompetanse, men den er dårlig utnyttet og lite belønnet, debatterer Mari Rege.
Foto: Øyvind Elvsborg

løsning i IKT-miljø. Nå tyder imidlertid en ny studie på at vi sløser med denne kompetansen. Studien heter «Returns to skills around the world: Evidence from PIAAC» og er utført av Stanford professor Eric A. Hanushek med kolleger (NBER Working Paper 19762).

Samvariasjonen mellom lønn og PIAAC-målt kompetanse er betydelig lavere i Norge sammenlignet med land som USA og Tyskland, fremkommer det i studien. I Norge er imidlertid samvariasjonen mellom lønn og antall år i arbeidslivet svært stor sammenlignet med andre land. Det betyr at kompetanse i liten grad blir belønnet i norsk arbeidsliv, mens hvor lenge du har jobbet – uavhengig om du utvikler din kompetanse eller ikke – blir belønnet.

Nå kan du tenke at dette er jo ikke så overraskende – det er velkjent at det er lite lønnsomt å ta utdanning i Norge, og kompetanse er delvis avhengig av utdanning. Det interessante er at selv når forskerne kontrollerer for formell utdanning i modellene sine, er det fortsatt slik at PIAAC-målt kompetanse er lite lønnsomt i Norge sammenlignet med andre land, mens antall år i arbeidslivet er relativt lønnsomt. Det betyr at det ikke bare er formell utdanning som er dårlig premiert i Norge, man blir også i liten grad premiert for kompetanseutvikling mens man er i arbeid.

Hvorfor er det slik?

En årsak kan være at norske

arbeidsgivere ikke har samme muligheter til å vektlegge kunnskap og ferdigheter når det bestemmes hvem som skal forfremmes og få høyere lønn. En annen årsak kan være at norske arbeidsgivere ikke har samme mulighet til å benytte lønn som et verktøy for å rekruttere spesielt kompetent arbeidskraft.

Begge disse to mekanismene innebærer at norske arbeidstakere ikke havner i de jobbene hvor deres kunnskap og ferdigheter best kan utnyttes til å skape verdier. Vi er mindre produktive enn vi kunne ha vært.

Studien undersøker også hvilke strukturer som kjenner land hvor kunnskap ikke lønner seg. Spesielt ser de på betydningen av sterke fagforeninger, sterk arbeidsmiljølovgivning, og stor offentlig sektor. Det viser seg at dette er viktige kjennetegn for land hvor kompetanse ikke lønner seg. Det er imidlertid et kjennetegn som peker seg ut: Det er spesielt i land med sterke fagforeninger kompetanse ikke er lønnsomt.

Statsminister Erna Solberg blir stadig sitert på at «det er kunnskap som er fremtidens olje for Norge.» Nettopp derfor er det viktig at norsk arbeidsliv

får rammer for lønnssetting som gjør det mulig å belønne de som investerer i kunnskap og ferdigheter.

Da vil folk i større grad havne i de jobbene hvor deres kompetanse utnyttes mest effektivt: Kompetansen vil utnyttes der verdiskapingen er størst. Da vil også folk i større grad velge å investere i den kompetansen som øker produktiviteten mest.

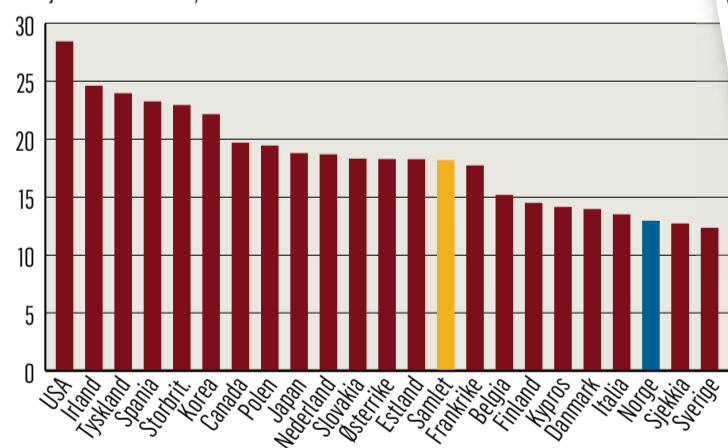
Dette må bli et viktig tema for regjeringens nylig nedsatte produktivitetskommisjon.

■ *Mari Rege, professor i økonomi, Handelshøgskolen ved UiS og ESOP ved UiO*

Avkastning på kompetanse

I hvor stor grad belønner ulike land kompetanse? I Norge har en arbeidstaker med god tallforståelse 13 prosent høyere lønn enn en arbeidstaker med lav tallforståelse.

I USA er tilsvarende «lønnspåslag» 28 prosent (høy og lav viser til et standardavviks forskjell i tallforståelse).



20©14 DagensNæringslivgrafikk/Kilde: Hanushek, Eric A. m.fl./ NBER Working Paper No. 19762

FREDAGSKRONIKKEN



KAREN HELENE
ULLTVEIT-MOE



MARI
REGE



ALEXANDER
CAPPELEN



SIMEN
MARKUSSEN



OLA
KVALØY



KJETIL
STORESLETTEN

FLERE INNLEGG
Side 30-31



Gjestekommentar
Kan ikke skure og gå

Rolf Rønning

Innlegg

Værsleren må vernes

Jon Petter Rui

Akademisk uredelighet

Elin Ersdal

Ikke grader
sykemeldinger

Solveig Osborg Ose