

## Nedbemanning i norske virksomheter

NR. 11 | 2016

ANDREAS HAGA  
RAAVAND

Synspunktene i denne kommentaren representerer forfatterens syn og kan ikke nødvendigvis tillegges Norges Bank



# Nedbemanning i norske virksomheter

Av Andreas Haga Raavand<sup>1</sup>

NORGES BANK

AKTUELL KOMMENTAR

NR 11 | 2016

Nedbemanning i norske  
virksomheter

*Oljeprisfallet har ført til en rekke nedbemanninger i oljenæringen og tilknyttede virksomheter. Denne kommentaren belyser hvordan norske virksomheter nedbemanner og hvilke faktorer som eventuelt bidrar til å dempe nedgangen i bemanning. Analysen er basert på en spesialundersøkelse blant kontaktene i Norges Banks regionale nettverk gjennomført i april og mai i år. De fleste som oppgir å ha nedbemannet har gjort dette ved oppsigelser og naturlig avgang, mens sluttpakker og tidligpensjon er mindre utbredt. Den viktigste faktoren som demper nedgangen i bemanningen blant kontaktene som opplever fallende aktivitet er at de trenger et minimumsnivå av bemanning.*

## Innledning

Norges Banks regionale nettverk gjennomfører intervjuer blant sine kontaktbedrifter fire ganger i året. Den andre runden i 2016 ble gjennomført i tidsrommet 25. april – 20. mai<sup>2</sup>. Kontaktene ble stilt utdypende spørsmål om nedbemanninger, blant annet om hvordan de gjennomføres og om det er faktorer som bidrar til å dempe nedgangen i bemanning dersom de opplever fallende aktivitet.

Det var 288 kontakter med til sammen nærmere 190 000 ansatte som svarte på spørsmålene. De dekker alle næringer, inkludert offentlig sektor<sup>3</sup>.

### *Nedbemanning:*

*I undersøkelsen definert som: En planlagt/styrt reduksjon av bemanningen i hele eller deler av virksomheten. Ikke avhengig av at den samlede sysselsettingen avtar.*

## Omfang av nedbemanning

Av kontaktene oppgir 43 prosent at de har nedbemannet de siste par årene, men det er store forskjeller mellom næringene. Blant oljeleverandørene oppgir tilnærmet alle at de har nedbemannet. Også innen tjenesteyting svarer en høy andel at de har redusert antall ansatte i hele eller deler av virksomheten. Dette er i stor grad bedrifter som møter redusert etterspørsel fra oljeindustrien, men også andre bedrifter som møter redusert etterspørsel eller nedbemanner som følge av digitalisering og flytting av funksjoner til lavkostland.

For det neste året svarer rundt en fjerdedel at de planlegger å nedbemanne. Også her er det oljeleverandørene som i størst grad svarer dette, og rundt 60

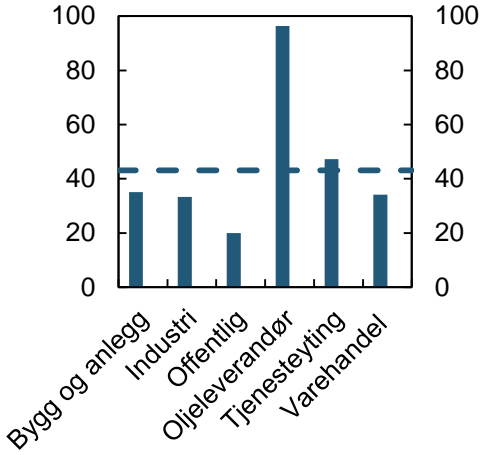
<sup>1</sup> Synspunktene og konklusjonene i denne publikasjonen er forfatterens egne og deles ikke nødvendigvis av Norges Bank. De må derfor ikke rapporteres som Norges Banks synspunkter. Takk til Njål Stensland, Anna Sandvig Brander og Einar W. Nordbø for gode innspill. Eventuelle feil og mangler er utelukkende forfatterens ansvar.

<sup>2</sup> «Regionalt nettverk – Bedrifter og virksomheter som er blitt kontaktet i arbeidet med runde 2016-2» viser en oversikt over alle kontaktene som deltok:

<sup>3</sup> I Regionalt nettverk er dette begrenset til kommune- og sykehussektoren.

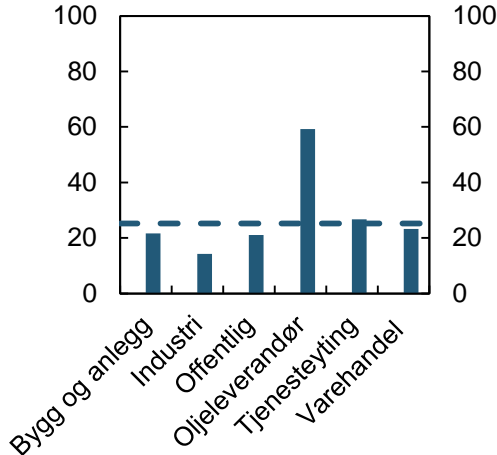
prosent av bedriftene planlegger nedbemanning fremover. Den næringen som i minst grad planlegger å nedbemanne fremover er tradisjonell industri (utenom oljeleverandører). Dette henger trolig sammen en svakere norsk krone.

**Figur 1** – Omfang av gjennomførte nedbemanninger hos kontaktene siste par år. Andeler i prosent. Alle næringer. Stiplet linje viser gjennomsnitt for alle kontakter.



Kilde: Norges Bank

**Figur 2** – Omfang av planlagte nedbemanninger hos kontaktene neste år. Andeler i prosent. Alle næringer. Stiplet linje viser gjennomsnitt for alle kontakter.

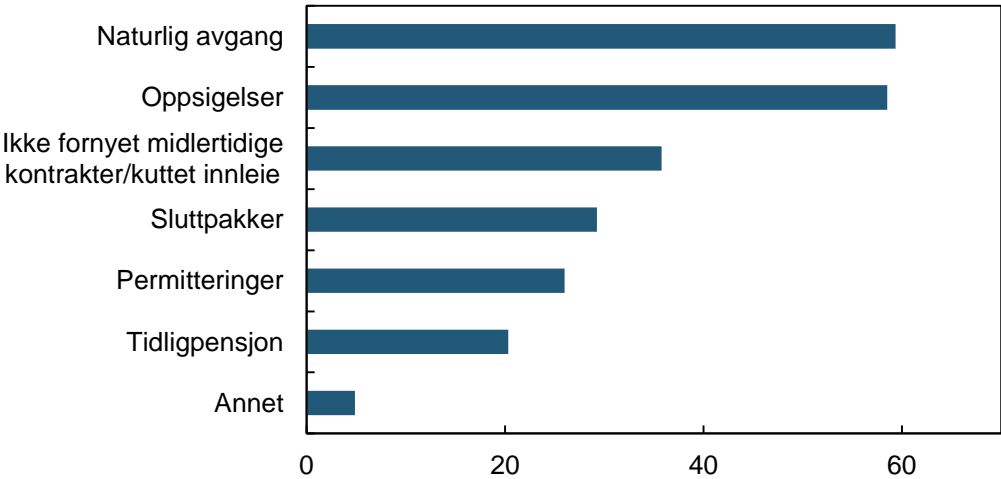


Kilde: Norges Bank

### Hvordan gjennomføres nedbemanningene?

Et viktig formål med undersøkelsen var å få bedre kunnskap om hvilke fremgangsmåter norske bedrifter benytter når de skal nedbemanne. Blant kontaktene som har nedbemannet oppgis naturlig avgang og oppsigelser å være de vanligste måtene å nedbemanne på<sup>4</sup>, se figur 3. Bruken av sluttpakker er noe mindre utbredt.

**Figur 3** – Hvordan gjennomføres nedbemanningene? Andeler av kontakter som har nedbemannet. Samlet. Prosent.



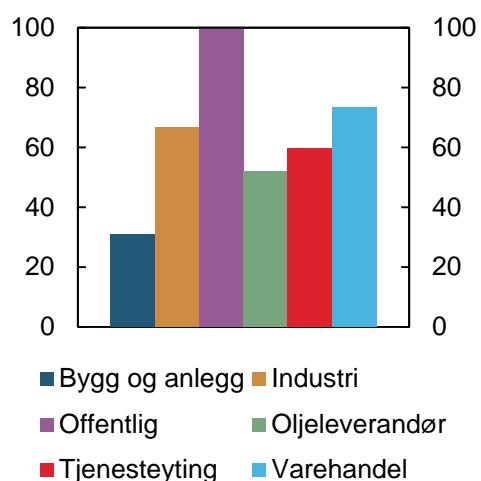
Kilde: Norges Bank

<sup>4</sup> Nær alle kontaktene som har nedbemannet de siste par årene har svart på dette.

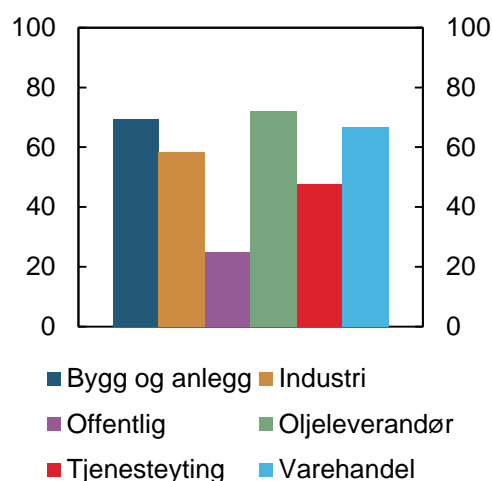
Forventede nedbemanninger det kommende året planlegges utført i stor grad på samme måte: Oppsigelser og naturlig avgang er metodene som planlegges brukt i størst grad også fremover, mens bruken av sluttpakker og tidligpensjon fortsatt vil være mindre utbredt.

Av kontaktene som har nedbemannet har 59 prosent gjort det ved naturlig avgang. Det er dermed den mest utbredte måten å nedbemanne på, ikke minst i offentlig sektor. Her oppga samtlige kontakter som hadde gjennomført nedbemanninger at de gjorde dette ved blant annet ikke å erstatte ansatte som slutter. Også innen varehandel, industri, tjenesteyting og blant oljeleverandører er naturlig avgang mye brukt, se figur 4. Innen bygg og anlegg er naturlig avgang som nedbemanningsmetode noe mindre utbredt, ifølge denne undersøkelsen.

**Figur 4** – Bruk av naturlig avgang. Andeler av kontakter som har nedbemannet. Fordelt på næring. Prosent.



**Figur 5** – Bruk av oppsigelser. Andeler av kontakter som har nedbemannet. Fordelt på næring. Prosent.



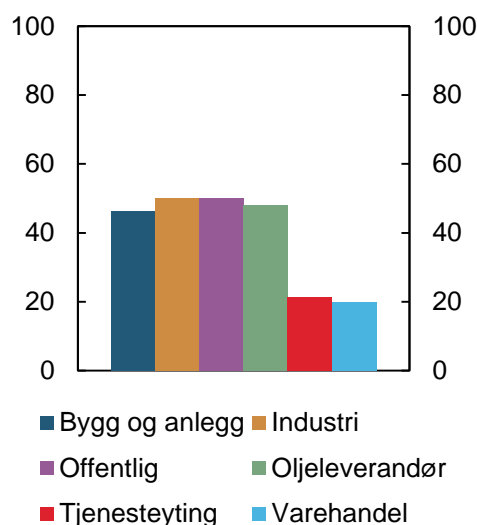
Kilde: Norges Bank

Kilde: Norges Bank

Oppsigelser er gjennomgående en nesten like utbredt måte å nedbemanne på som naturlig avgang. Unntaket er offentlig sektor, der bare om lag en femtedel av dem som har nedbemannet oppgir å ha sagt opp ansatte, se figur 5. Også blant tjenesteyterne er det en litt lavere andel enn gjennomsnittet på 58 prosent som har brukt oppsigelser. I de øvrige næringene er andelen litt høyere enn gjennomsnittet.

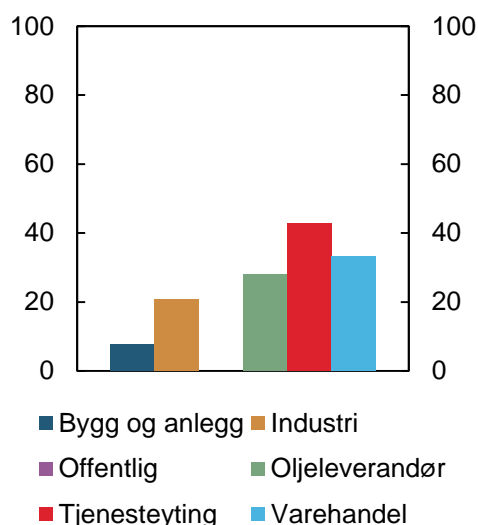
Samlet har 35 prosent av kontaktene som har nedbemannet gjort dette ved ikke å fornye midlertidige kontrakter eller kutte innleid arbeidskraft. Innen bygg og anlegg, industri, offentlig sektor og hos oljeleverandørene har om lag halvparten av kontaktene som har nedbemannet, gjort det ved ikke å forlenge midlertidige kontrakter eller ved å kutte innleid arbeidskraft. Innen tjenesteyting og varehandel er denne andelen en femtedel, se figur 6.

**Figur 6** – Bruk av «ikke fornyet midlertidige kontrakter/kuttet innleie». Andeler av kontakter som har nedbemannet i prosent. Fordelt på næring. Prosent.



Kilde: Norges Bank

**Figur 7** – Bruk av sluttpakker. Andeler av kontakter som har nedbemannet i prosent. Fordelt på næring. Prosent.



Kilde: Norges Bank

En noe lavere andel av kontaktene som har nedbemannet, 29 prosent, har tilbudt sluttpakker. Bruken av sluttpakker har relativt sett vært høyest innen tjenesteyting, der litt over 40 prosent av kontaktene som har nedbemannet har benyttet sluttpakker, se figur 7. Innen varehandel og blant oljeleverandørene er tilsvarende andel rundt 30 prosent. I industrien er andelen 21 prosent, mens den er 8 prosent innen bygg og anlegg. I offentlig sektor har ingen av kontaktene nedbemannet ved bruk av sluttpakker.

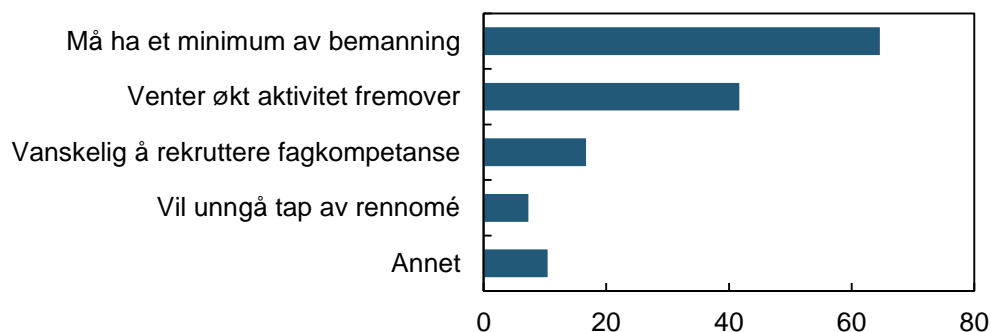
Den gjennomsnittlige lengden på sluttpakker er på i underkant av fem måneder. Lengden på sluttpakkene spenner imidlertid fra en halv måned til 20 måneder med lønn. De vanligste lengdene på sluttpakker er tre og seks måneder. Fordelt på næringer er det en viss variasjon i gjennomsnittslengden: industrien har lengst, mens oljeleverandørene har kortest varighet på sluttpakkene. De planlagte sluttpakkene det neste året har om lag lik lengde som sluttpakkene som er gitt.

## Hva demper nedbemanningen?

I nedgangskonjunkturer observerer man gjerne at arbeidsproduktiviteten faller noe. Dette skyldes «labour hoarding», altså at endringer i økonomisk aktivitet ikke fullt ut slår gjennom i endring i bemanning. Virksomheter holder da på ansatte selv om aktiviteten avtar, og opplever dermed redusert lønnsomhet. I undersøkelsen ble kontaktene derfor spurt om hva som eventuelt bidrar til å dempe nedgangen i bemanningen dersom aktiviteten i bedriften har avtatt.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Av kontaktene samlet oppgir om lag en tredjedel at aktiviteten har avtatt, men at ulike faktorer har dempet nedgangen i bemanning i en situasjon med fallende aktivitet. Blant kontaktene som har nedbemannet melder halvparten at det likevel er forhold som har dempet nedbemanningen.

**Figur 8** – «Dersom aktiviteten i din bedrift har avtatt: Hva bidrar eventuelt til å dempe nedgangen i bemanningen?» Andel av kontaktene som oppgir at noe har dempet nedgangen i bemanningen. Prosent.



Kilde: Norges Bank

Den viktigste faktoren som demper nedgangen er at bedriftene må ha et minimum av bemanning, se figur 8. Om lag to tredjedeler av kontaktene oppgir dette. Dernest oppgir i overkant av 40 prosent av kontaktene at de venter økt aktivitet fremover, og at de derfor ikke nedbemanner i takt med aktivitetsnedgangen. Om lag en sjettedel svarer at det er vanskelig å rekruttere fagkompetanse, og velger derfor å redusere antall ansatte i mindre grad enn fallet i aktivitet skulle tilsi.

## Avslutning

Svarene fra denne spørreundersøkelsen bidrar først og fremst til å belyse hvordan norske virksomheter nedbemanner.

De vanligste måtene å nedbemanne på blant kontaktene i Norges Banks regionale nettverk er ved naturlig avgang og oppsigelser. En tredjedel av kontaktene svarer også at det til tross for avtakende aktivitet er faktorer som bidrar til å dempe nedgangen i bemanning. Den viktigste faktoren som bidrar til å dempe nedbemanningen i en situasjon med fallende aktivitet behovet for et minimum av bemanning. Forventninger om økt aktivitet fremover er også en vesentlig årsak til nedgang i aktivitet ikke nødvendigvis gir tilsvarende negative utslag i bemanningen.

Avslutningsvis er det verdt å merke seg at resultatene bygger på en spørreundersøkelse som er gjennomført én gang blant et begrenset utvalg bedrifter. I hvilken grad resultatene er generaliserbare er derfor noe usikkert. Gjentakelse og utvidelse av undersøkelsen vil kunne gi et bredere materiale og økt innsikt i måten nedbemanning gjennomføres, både innen ulike næringer og over tid.