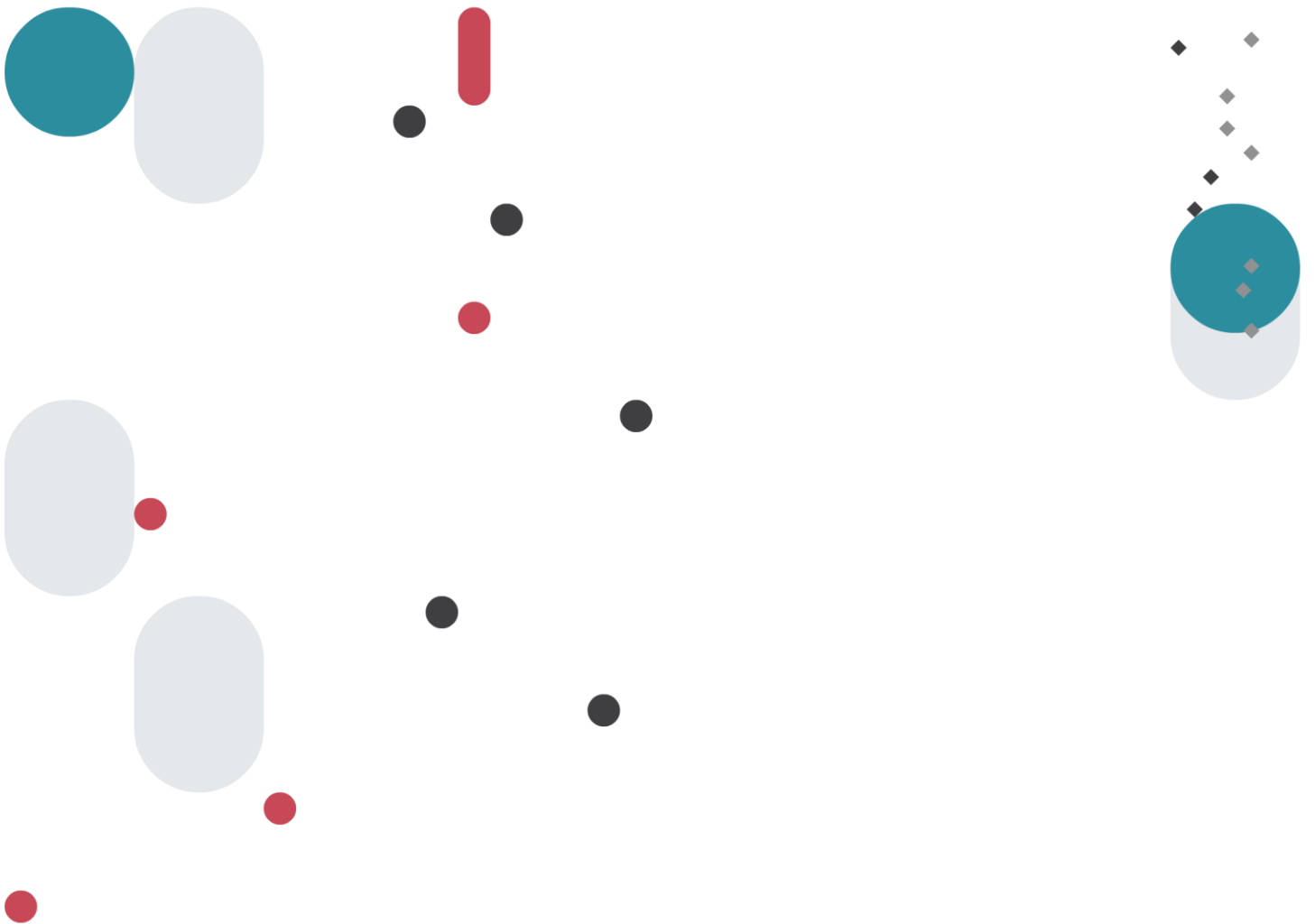




Om potensialet for å få bedriftene til å ta inn flere lærlinger

En kartlegging av norske bedrifters vurdering av lærlingordningen

Håkon Høst
Asgeir Skålholt
Torgeir Nyen

Arbeidsnotat 10/2012

Om potensialet for å få bedriftene til å ta inn flere lærlinger

En kartlegging av norske bedrifters vurdering av lærlingordningen

Håkon Høst
Asgeir Skålholt
Torgeir Nyen

Arbeidsnotat 10/2012

Arbeidsnotat 10/2012

Utgitt av: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning

Adresse: PB 5183 Majorstuen, NO-0302 Oslo. Besøksadresse: Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Oppdragsgiver: Utdanningsdirektoratet

Adresse: Postboks 9359 Grønland, NO-0135 Oslo

Fafo-notat 2012:18

ISSN 0804-5135

www.nifu.no

Forord

Rapporten er basert på en undersøkelse av norske bedrifters vurdering av lærlingordningens anvendelighet. Et utvalg på 800 bedrifter ble i september 2012 telefonintervjuet om deres syn på lærlingordningen og interessen for å ta inn lærlinger. Rapporten må leses med utgangspunkt i at prosjektets begrensede ressurser i stor grad har blitt prioritert til arbeidet med å finne fram et hensiktsmessig utvalg og til å få inn brukbare data, og i langt mindre grad på analyse. Det gjør at analysene har et tentativt preg, og vi rapporterer derfor i form av et arbeidsnotat.

Studien har vært gjennomført innenfor prosjektet «Forskning på kvalitetsvurdering i fag- og yrkesopplæringen» og de som har bidratt er Håkon Høst (prosjektleder) og Asgeir Skålholt fra NIFU og Torgeir Nyen fra Fafo. Vi takker Respons Analyse som har gjennomført selve bedriftsintervjuene på grunnlag av forskernes spørreskjemaer, og bedriftene for å ha brukt tid på å svare på våre spørsmål. Takk også til Vibeke Opheim for kommentarer til rapportutkast, og til prosjektets oppdragsgiver som er Utdanningsdirektoratet.

Oslo, desember 2012

Sveinung Skule
direktør

Vibeke Opheim
forskningsleder

Innhold

1	Bakgrunn og problemstillinger	7
1.1	Lærlingordningen som rekruttering til bedriftene	8
1.1.1	Konjunkturavhengighet	8
1.1.2	Innvandring	9
1.2	Fagene som grunnlag for lærlingordningen	9
1.3	Lærlingordningens utbredelse i ulike segmenter av ungdomsarbeidsmarkedet	11
1.4	Geografisk ekspansjon	12
1.5	Institusjonell og økonomisk støtte	12
1.6	Hva er det potensielle lærebedriftsmarkedet?	13
1.7	Forskningsspørsmål	13
2	Datagrunnlaget	15
2.1	Metode for undersøkelsen	15
2.2	Om utvalget av undersøkelsesenheter	15
2.3	Gjennomføringen	17
2.4	Virksomheter med lærlinger	18
2.5	Virksomheter uten lærlinger	21
3	Fagopplæringens posisjon i de undersøkte bransjer	24
3.1	Utviklingen i antallet nye læreplasser de senere år	24
3.2	Lærlinger og praksiskandidater	25
3.3	Fagenes plass i arbeidslivet	27
3.4	Oppsummering	29
4	Bedrifter med lærlinger	30
4.1	Grunner til å ta inn lærlinger	33
4.2	Erfaringer fra det å ha lærlinger	36
4.3	Får de jobb?	38
4.4	Barrierer for å ta inn lærlinger	40
4.5	Hvilke forhold er viktige for at bedriftene tar inn lærlinger?	42
4.6	Rekruttering og framtiden	46
5	Bedrifter uten lærlinger	51
5.1.1	Flere småbedrifter	51
5.2	Hvorfor tar de ikke inn lærlinger?	54
5.2.1	Har relevant arbeid til lærlingene	55
5.2.2	Manglende tradisjon viktigst	55
5.2.3	Ikke vanlig	56
5.2.4	Ikke tid	56
5.2.5	Andre årsaker	57
5.2.6	Mangler tradisjoner og ressurser	57
5.3	Hvordan rekrutterer de bedriftene som ikke har lærlinger?	58
5.4	Hva kan få bedriftene til å ta inn lærlinger?	62
5.5	Mange har vurdert å ta inn lærlinger	63
5.6	Noen sammenlikninger basert på geografi og fag	66
6	Oppsummering og vurderinger	68
6.1.1	To typer bedrifter?	68
6.1.2	Bedriftene uten lærlinger ligner lærebedriftene	68
6.1.3	Ulikheter mellom næringer og distrikter	69
6.1.4	Mange vurderer å ta inn lærlinger	69
6.1.5	Rekruttering fortsatt hovedmotivet, men bransjemessige ulikheter	69
6.1.6	Institusjonell støtte viktig for at bedriftene tar inn lærlinger	70
6.1.7	Hva skal til for å øke lærlinginntaket?	71
6.1.8	Bekymringsfulle trekk	72
6.1.9	Rom for økning i antallet lærekontrakter, men nedgang heller ikke usannsynlig	72
6.1.10	Behov for mer bransjespesifikke analyser og undersøkelser	73
	Vedlegg	75
	Vedlegg 1: Næringer med i vårt utvalg	75

Vedlegg 2: Næringer som ble utelatt	80
Vedlegg 3: Frafallstabell for de 100 bedrifter som ikke ble brukt i undersøkelsen	81
Vedlegg 4: Spørreskjema for virksomheter med lærlinger	82
Vedlegg 5: Spørreskjema for virksomheter uten lærlinger	87
Referanser	90

1 Bakgrunn og problemstillinger

Utgangspunktet for denne undersøkelsen blant norske bedrifter er et ønske fra utdanningsmyndighetene om mer kunnskap om hvorfor noen bedrifter tar inn lærlinger og andre ikke. Dette som et grunnlag for å vurdere potensialet for læreplasser i norsk arbeidsliv. Bakgrunnen for den etter hvert store interessen for å øke lærebedrifts- og læreplassomfanget fra utdanningsmyndighetene sin side er spriket mellom antallet elever i videregående opplæring som søker læreplass og antallet som oppnår en lærekontrakt. Den rådende oppfatningen er at dette i stor grad skyldes mangel på læreplasser, og at en bedring av tilgangen på bedrifter som vil ta inn lærlinger dermed vil kunne øke gjennomføringen i videregående opplæring. Arbeidslivspartene er i tillegg opptatt av å øke antall fagarbeidere i norsk næringsliv, og ønsker en økning i antall lærekontrakter for å kunne bidra til dette. Med denne bakgrunnen ble det vinteren 2012 inngått en såkalt samfunnskontrakt mellom utdanningsmyndighetene og partene i arbeidslivet hvor man forplikter seg til å arbeide for en økning i det årlige antall inngåtte lærekontrakter med 20 prosent eller rundt 3800 innen utløpet av 2015.

I denne studien går vi ikke inn på vurderinger av forholdet mellom tilbud og etterspørsel av læreplasser, eller i hvilken grad flere lærebedrifter vil bidra til å bedre gjennomføringen i videregående opplæring. Vi avgrenser oss til å undersøke hva som bidrar til at noen bedrifter tar inn lærlinger, andre ikke, for på det grunnlaget å kunne drøfte hvilke faktorer som kan bidra til en økning i antallet lærebedrifter. Når vi skal undersøke potensialet for nye lærebedrifter, må utgangspunktet være en forståelse av hva som gjør at bedrifter i dag tar inn lærlinger. Hva vet vi generelt om motivene og betingelsene for å gjøre dette? Med utgangspunkt i dette vil det være mulig å gå videre for å undersøke i hvilken grad dagens lærebedrifter kan tenkes å øke sitt lærlinginntak, og i hvilken grad bedrifter som ikke er lærebedrifter kan antas å ville ta inn lærlinger dersom bestemte betingelser er tilstede.

I dette kapitlet vil vi gi en kort sammenfatning av lærlingordningens bakgrunn og sentrale forhold som har påvirket dens utvikling. Med dette som utgangspunkt skisserer vi de forskningsspørsmål som undersøkelsen av bedriftenes forhold til lærlingordningen er basert på.

1.1 Lærlingordningen som rekruttering til bedriftene

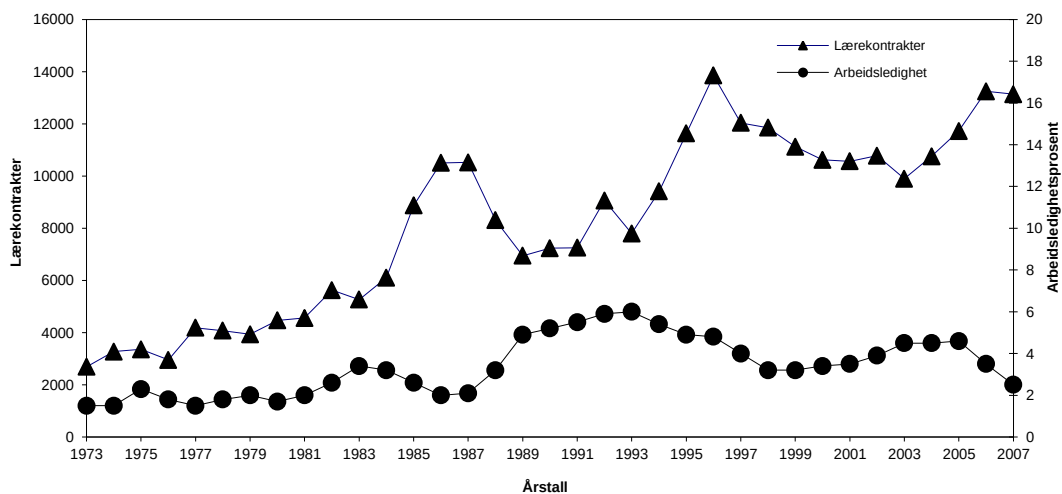
Lærlingordningen er historisk sett en ordning for å rekruttere og lære opp unge arbeidere i et fag. Den har eksistert siden middelalderen, og gjenoppsto eller ble videreført i en modernisert form etter at laugene var blitt forbudt. Lærlingordningen eksisterte uten noen egen lovgivning både i håndverks- og industrifag fram til 1950 da det ble vedtatt en egen lærlinglov, men bare for byer og bymessige områder. Til tross for dette tok det lang tid før det å ta inn lærlinger ble vanlig i norsk arbeidsliv. Så sent som på tidlig 1970-tall ble det bare tegnet mellom 2 og 3000 nye lærekontrakter årlig (Michelsen, Høst og Gitlesen 1998, 2008). På 1980-tallet, etter innføringen av lov om fagopplæring i arbeidslivet, ble lærlingordningen utvidet til også å omfatte områder utenfor byene, og det ble etablert en ordning med offentlige tilskudd til de bedriftene som tok inn lærlinger. Interessen for lærlingordningen var stigende, og det skjedde en markant økning i antall lærekontrakter. Dette la igjen grunnlaget for at Blegen-utvalget i 1991 anbefalte at lærlingordningen burde bli en integrert del av videregående opplæring¹. Dette ble gjennomført fra 1994 hvor lærlingordningen ble koplet direkte til opplæringen i videregående skole som annen del av et fireårig opplæringsløp.

Frem til Reform 94 var lærlingordningen arbeidslivets opplæringsordning. Lærlinginntaket var tett knyttet til rekrutteringsbehovet til bedrifter og bransjer (Strøm 1991). Det var såpass vanlig at en lærling bare fortsatte i lærebedriften etter avlagt fagprøve, at selv om dette var bedriftenes eget valg, oppfattet mange dette som en regel (ibid.). Ved innføringen av Reform 94 ble det satt som et mål at hver tredje ungdom skulle gå gjennom lærlingordningen, noe som for et kull på 60 000 innebærer 20 000 nye lærekontrakter i året, dvs. mer enn en dobling av nivået før reformen. Et av tiltakene for å oppnå dette var å søke endre normen og praksisen om lærlingordningen som en rekrutteringsordning. I stedet ønsket man at bedriftene skulle se den som en opplæringsordning hvor lærebedriften ikke hadde noe ansvar for lærlingene utover den perioden de lærte dem opp (Michelsen og Høst 2004). Dermed antok man at de kunne være villige til å ta inn et overproporsjonalt antall lærlinger i forhold til eget behov for arbeidskraft.

1.1.1 Konjunkturavhengighet

Etter Reform 94 har det fra utdanningsmyndighetenes side vært lagt vekt på å få bedriftene til å legge mindre vekt på eget rekrutteringsbehov, og i stedet se lærlingordningen som opplæring, for på denne måten å oppnå en større grad av konjunkturrestisens i lærlinginntaket. I hvilken grad dette faktisk har skjedd, har vært undersøkt i to runder etter Reform 94, da operasjonalisert gjennom å se på forholdet mellom lærlinginntak og arbeidsledighet (Høst m.fl. 2008; Michelsen m.fl. 1998). Det kan så langt ikke påvises noen økt konjunkturrestisens for industri- og håndverksfagene. I den grad det har vært noen endring så følger lærlinginntaket innen de dominerende sektorene av fagopplæringen, nemlig håndverksfag og industrifag, de økonomiske konjunkturerne i enda større grad enn tidligere. Figuren under viser hvordan antall nye læreplasser og utviklingen i arbeidsledigheten er to størrelser som utvikler seg i motfase i forhold til hverandre. Høyere ledighet gir færre læreplasser, mens lavere ledighet gir flere læreplasser. Bedriftenes lærlinginntak er altså tett knyttet til utviklingen i sysselsettingen. Hele 87 prosent av variasjonene i tilgangen på læreplasser kan knyttes til konjunktursvingningene.

¹¹ NOU 1991: 4 Veien videre til....



Figur 1.1 Utviklingen av antallet lærekontrakter og arbeidsledighet 1973-2007²

Kilde: Høst, Gitlesen og Michelsen (2008)

Dette er en klar indikasjon på at egen rekruttering fortsatt er det dominerende motiv for å ta inn lærlinger i den største delen av systemet, nemlig den som omfatter industri- og håndverksfagene. Uten at det er gjort tilsvarende systematiske undersøkelser for de nye tjenestefagene, kan det se ut til at også disse grovt sett svinger i takt med konjunktorene, men med langt svakere utslag (figur 1.1). Dette kan enten bety at de i mindre grad har rekruttering som motiv, eller at de er mindre konjunkturutsatt. En hypotese vil være at begge deler er har betydning.

1.1.2 Innvandring

De senere årene har både den totale innvandringen til Norge eskalert kraftig. I mange næringer, blant dem også områder som er sentrale for lærlingordningen som håndverk, industri, hotell og restaurant og pleie og omsorg, er det arbeidsinnvandringen som står for mye av økningen i sysselsetting, mens det er en nedgang blant opprinnelig norske arbeidstakere³. Det viser at arbeidsinnvandring spiller en viktig rolle som rekrutteringsform, noe som også kan påvirke interessen for lærlinginntak i bedriftene.

1.2 Fagene som grunnlag for lærlingordningen

Fagene og deres utbredelse er grunnlaget for lærlingordningens mulige omfang. De første fagene som ble godkjent under loven, var de gamle håndverksfagene (Høst, Michelsen og

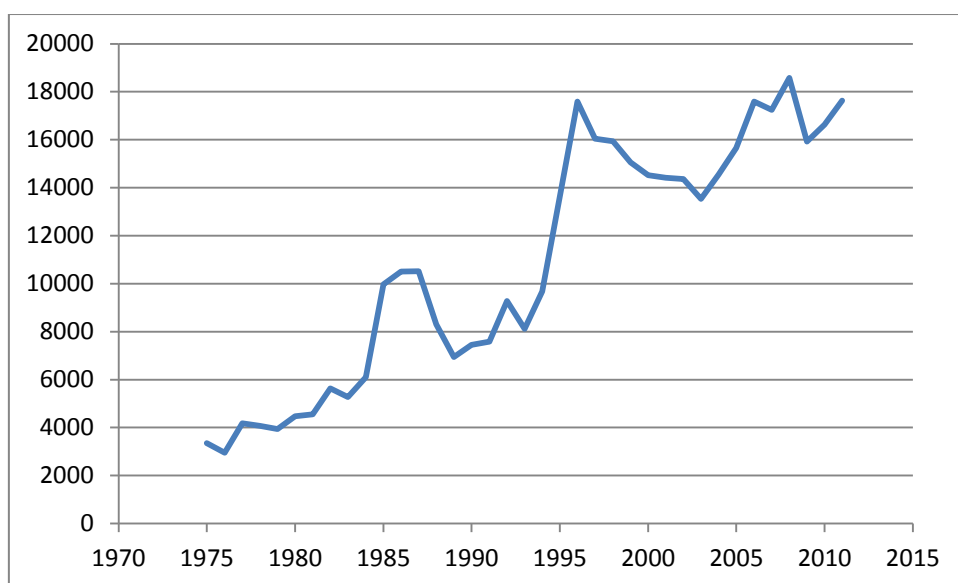
² Modellen estimerer en vekst på omtrent 300 nye lærekontrakter per år. Når arbeidsledigheten øker med 1 prosent og var uendret året før, vil dette medføre en forventet reduksjon på ca. 470 lærekontrakter. Modellberegningene tilsier at hvis forholdene med hensyn til antall nye lærlingkontrakter per år, har endret seg etter 1996, så er det til det negative, dvs. at konjunkturavhengigheten er marginalt styrket.

³ SSB sysselsettingsregister 2011

Gitlesen 2008). Deretter fulgte, gjennom ulike faser, industrifagene. Først fag innenfor metallindustrien, samt bilfag og elektrofag, og deretter de såkalte operatørfagene. De siste omfattet blant annet kjemisk prosessindustri, treforedling og næringsmiddelindustri, og det dreide seg i stor grad om å oppgradere operatørarbeidet i disse bransjene fra spesialarbeid til fagarbeid. Det ble også etter hvert godkjent nye håndverks- eller håndverkslignende fag.

Med unntak av en gjesteopptreden av handels- og kontorfag fra slutten av 1950-tallet, ble ikke lærlingordningen utvidet utover håndverk og industri før på 1990-tallet da nye områder særlig innenfor tjenestesektoren, men også primærnæringene ble lagt inn under fagopplæringen. Det gjelder fag som skogbruk, fiske og fangst; maritime fag som matros og motormann⁴; transport- og servicefag som yrkessjåfør, terminalarbeider og laboratoriefag. I tillegg kom handel og kontor tilbake, med butikk- og kontorfagene, som både rettet seg mot privat og offentlig sektor. Den kanskje viktigste utvidelsen, i hvert fall kvantitativt, kom i helse- og sosialsektoren med omsorgsarbeiderfaget (senere helsearbeiderfaget), barne- og ungdomsarbeiderfaget, aktivtør og ambulansefaget. Til sammen ble det etablert hele 61 nye fag fra 1990 til 1996, de fleste rundt iverksettingen av Reform 94. Etter denne perioden har det vært få nyetableringer. Det er pr. i dag i underkant av 200 ulike lærefag i Norge.

Den sterke veksten i læreplasser i Norge er trolig unik internasjonalt. Fra begynnelsen av 1970-tallet har antall nye lærekontrakter økt fra 2-3000 til i underkant av 20 000 årlig.



Figur 1.2 Utvikling i antall årlige inngåtte lærekontrakter for samtlige fag i perioden 1973-2011

Kilder: RFAs årsberetninger, Linda Fagopplæring⁵, Utdanningsdirektoratet, SSB.

⁴ Det hadde riktignok vært et forsøk på å etablere lærlingordningen innen maritim sektor på 1980-tallet gjennom skipsmekanikerfaget, men dette lyktes i liten grad.

⁵ En tidligere database for lærlinger, nå er Linda fagopplæring en del av VIGO-systemet

1.3 Lærlingordningens utbredelse i ulike segmenter av ungdomsarbeidsmarkedet

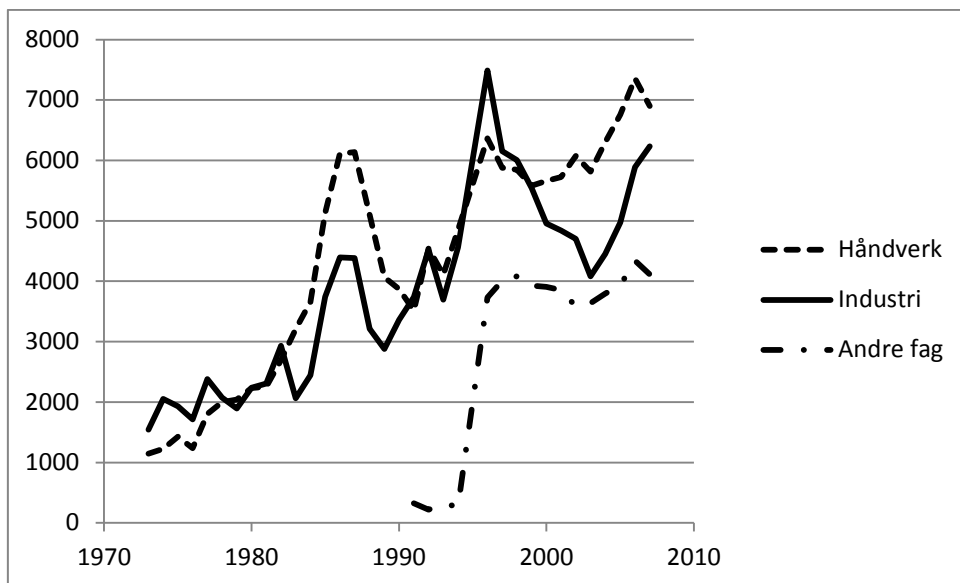
Det å utvide fagopplæringen gjennom nye fag og nye områder gir ingen automatisk økning i antall lærekontrakter. Dette har ikke minst å gjøre med at lærlingmarkedet er knyttet til det vi kan kalle det segmenterte arbeidsmarkedet for ungdom (Olsen, Høst og Michelsen 2008, Høst og Michelsen 2010). Denne segmenteringen skapes og gjenskapes av de institusjonelle forbindelsene mellom arbeid og utdanning, og gir seg uttrykk i fagopplæringens relative styrke i de ulike områdene. Grovt sett kan vi snakke om tre typer arbeidsmarkeder.

For det første har vi de områdene der fagopplæringen er sterkt forankret. Her rekrutterer bedriftene arbeidstakere gjennom fagopplæring, og tilgangen på lærlinger fra den videregående skolen er god. Dette gjelder i dag – med noen unntak – bare håndverks- og industrifag av en viss størrelse og med en historie innen fagopplæringssystemet.

For det andre har vi områder der det, i hvert fall til en viss grad, stilles krav om fag- eller yrkesopplæring, men hvor rekrutteringen ikke hovedsakelig skjer i form av lærlinger fra den videregående skolen. Dette er i dag særlig typisk innenfor områder som pleie og omsorg, og oppvekst, men også deler av industrien, landtransportvirksomhet og annet. Tilgangen av faglærte skjer i større grad ved at man rekrutterer voksne eller unge voksne ufaglærte, som senere kvalifiseres gjennom den såkalte praksiskandidatordningen. Det innebærer en stor grad av åpenhet for ufaglærte – også ungdom – men dermed også et svakt grunnlag for etablering av normen om fagopplæring gjennom lærlingordningen.

Et tredje arbeidsmarked - og det er det største for ungdom - omfatter store deler av servicenæringen, ikke minst varehandelen. Her utgjør de gjeldende fagkategoriene marginale størrelser. Behovet for den fagkompetanse som ligger i fagets profil er uklart, det er en svak tilgang av lærlinger, og det er ingen klar plass i bedriftenes arbeidsdeling for denne type fagarbeidere. Ufaglærte, ofte skoleungdom og studenter, settes til det samme arbeidet. Det er en svak yrkesidentitet og interesseivaretagelse blant de små faggruppene.

Til tross for at industri- og håndverksfagenes områder i arbeidslivet – med unntak av bygg og anleggsbransjen – har hatt en tilbakegang, mens privat og offentlig tjenesteyting har hatt en kraftig vekst, gjør særtrekkene ved de ulike segmentene av ungdomsarbeidsmarkedet at det fortsatt er de først nevnte sektorene som bærer lærlingordningen rent kvantitativt. De nye fagene innen tjenesteyting hadde en vekst umiddelbart etter etablering på 1990-tallet, men har siden stagnert (figur 1.2). Disse særtrekkene er også et viktig grunnlag for å kunne vurdere potensialet for læreplaner i ulike fag og bransjer.



Figur 1.3 Utviklingen i antall nye lærekontrakter pr år fordelt på sektorer

1.4 Geografisk ekspansjon

Noe av den totale veksten i antall lærekontrakter skyldes en geografisk ekspansjon. Lærlingordningen var opprinnelig knyttet til byene. Da lærlingordningen på begynnelsen av 1980-tallet ble utvidet til å omfatte hele landet, var det enkelte fylker som startet nærmest på bar bakke. Fra 1983 har antallet løpende lærekontrakter firedoblet seg på landsbasis. Samtidig har det foregått en *utjevning* av antallet læreplasser om en ser det i forhold til ungdomskullet i de ulike fylkene. Dette har skjedd gjennom at veksten i fylkene med relativt sett få lærlinger i 1983 generelt har vært langt kraftigere enn det som er tilfellet i de fylkene som hadde en godt utviklet lærlingordning allerede den gangen. Det ble en klarere og klarere sammenheng mellom antallet ungdommer og antallet lærlinger i et fylke; korrelasjonen mellom læreplasser og antall ungdommer i fylkene steg fra 0,74 i 1983 til 0,90 i 1995 (Michelsen, Høst og Gitlesen 1998). I 1983 hadde Nordland fylke 400 løpende lærekontrakter, mens Oslo hadde 2900. I 2007 hadde imidlertid Nordland nesten tatt igjen Oslo om en regner lærlinger bosatt i fylket⁶. Oslo har riktignok en moderat nominell tilbakegang i perioden, men det er den relative utjevningen som er mest interessant. Den antyder at også søkningen bidrar som en driver veksten i læreplassmarkedet. Noen av endringene mellom fylker når det gjelder fagopplæring henger også sammen med strukturendringer i arbeidslivet. Mens Oslo har hatt en kraftig tilbakegang i antall industriarbeidsplasser, har for eksempel Rogaland hatt sterk vekst, særlig drevet av oljeutvinningen.

1.5 Institusjonell og økonomisk støtte

Den institusjonelle infrastrukturen rundt bedrifter som tar inn lærlinger har gradvis ekspandert, og har trolig hatt betydning for økningen i antallet læreplasser. Da lov om fagopplæring i arbeidslivet ble innført, ble det etablert egne fagopplæringskontorer på fylkesnivå. Disse skulle være yrkesopplæringsnemndenes sekretariat, og blant annet godkjenne og følge opp

⁶ SSB registrerer læreplass ut fra bosted. I 2007 hadde 2200 lærlinger bosted i Nordland, mens 1950 hadde bosted Oslo. Oslo har imidlertid en stor andel lærlinger med bosted særlig i Akershus, og ligger slik sett trolig enda noe over Nordland i antall kontrakter (Kilder: SSB 2008 Statistikkbanken, Utdanningsdirektoratet)

lærebedrifter og lærekontrakter. Selv om kontorene i dag i stor grad er integrert i den fylkeskommunale opplæringsadministrasjonen, avsetter fylkene fortsatt betydelige ressurser til dette arbeidet. Stadig mer av det direkte arbeidet i forhold til lærebedriftene utføres imidlertid av opplæringskontorene, som siden 1980-tallet har spilt en stadig viktigere rolle i det norske fagopplæringssystemet (Michelsen og Høst 1998). I utgangspunktet skulle dette være et samarbeidsorgan som skulle sikre at bedrifter som ikke dekket hele læreplanen i et fag kunne være lærebedrifter. Opplæringskontorene skulle sikre at lærlingen fikk den opplæringen bedriften ikke kunne gi, som regel i en annen bedrift. Kontorenes aktiviteter har imidlertid økt både i omfang og bredde, og de tar seg i dag av både formidling av lærlinger, avlaster dem administrativt og bistår i oppfølging av lærlingene. Anslagsvis 70 prosent av alle lærebedrifter er i dag med i et opplæringskontor. Også arbeidslivsorganisasjonene engasjerer seg i arbeidet med lærlinger, ofte gjennom ulike former for bransjeforeninger. En del av opplæringskontorene samarbeider også tett med bransjeorganisasjonene.

Norge er trolig det landet hvor det offentlige yter mest til lærlingordningen i arbeidslivet. Tilskudd for å ta inn lærlinger ble innført samtidig med lov om fagopplæring i arbeidslivet i 1980, og ble økt kraftig i forbindelse med Reform 94. Det ble samtidig innført en differensiering for å stimulere bedriftene til å ta inn såkalte rettighetslærlinger fra skolen. I tillegg finnes det muligheter for særtilskudd til bedrifter som tar inn ungdom med behov for ekstra støtte, som for eksempel praksisbrevkandidater.

1.6 Hva er det potensielle lærebedriftsmarkedet?

I Norge var det i 2011 registrert rundt 200 000 bedrifter med ansatte i Norge⁷. Som vi vil redegjøre nærmere for i neste kapittel, er denne undersøkelsen avgrenset til et representativt utvalg blant de 70 000 av disse bedriftene som ligger innenfor det vi har definert som lærefagsbransjer, hvorav rundt 12 000 i dag har lærlinger og 58 000 ikke har lærlinger. Hvordan vi har etablert vårt utvalg av lærefagsbransjer, kommer vi også nærmere inn på i kapittel 2.

1.7 Forskningsspørsmål

De sentrale forskningsspørsmålene i denne undersøkelsen kan oppsummeres slik:

1. Vårt utgangspunkt er forskningen som viser at lærlingordningen fortsatt i hovedsak er en rekrutteringsordning, og at et økt lærlinginntak derfor først og fremst må komme som følge av at bedriftene rekrutterer lærlinger fremfor andre kategorier arbeidstakere. Samtidig er vi ute etter om det er tegn til at dette endres. Derfor stiller vi bedriftene spørsmål om i hvilken grad de mener lærlinginntak er viktig for rekrutteringsformål i forhold til andre formål, og i hvilken grad lærebedriftene faktisk ansetter lærlingene etter endt opplæringstid. Vi undersøker deretter hvordan bedriftene ser på rekruttering av andre kategorier arbeidstakere som kan tenkes å konkurrere med lærlinger.
2. Vi antar videre at fagenes plass innenfor arbeidsdelingen er viktig som et grunnlag for å ta inn lærlinger. Vi ønsker derfor å undersøke hvilken posisjon fagarbeidere har i de ulike bedriftene, om bedriftene har tradisjon for lærlinger, og om det er vanlig med lærlinger i den type bedrift det er snakk om.

⁷ SSB Sysselsettingsstatistikk,

3. Om en bedrift kan tenke seg lærlinger, er det ikke gitt at de får tilbud om det, og om de oppfatter at lærlingene har en tilstrekkelig kvalitet. Dette er et forhold vi også vil undersøke.
4. Økonomiske støtteordninger i form av økte lærlingtilskudd blir av flere framholdt som avgjørende for å få flere lære plasser, og vi ønsker å undersøke i hvilken grad dette vurderes som viktig både av lærebedriftene og av bedrifter uten lærlinger.
5. Institusjonelle støtteordninger i form av støtte og hjelp fra fagopplæringskontor/fylkeskommune, og opplæringskontorer/bransjeorganisasjoner har trolig betydning for inntak av lærlinger og vil inngå i undersøkelsen.

I tillegg undersøker vi på grunnlag av registerdata om bedrifts-Norge, antall bedrifter med og uten lærlinger, størrelse og fordeling på bransjer, i den grad det prosjektets rammer tillater det.

2 Datagrunnlaget

I dette kapitlet gjør vi rede for hvordan undersøkelsen ble gjennomført. Kapitlet inneholder en beskrivelse av metode, utvalg og fremgangsmåte for innsamling av data, målgrupper, svarprosent og frafall.

2.1 Metode for undersøkelsen

I denne undersøkelsen har vi vært ute etter kunnskap om potensialet for at bedrifter som allerede har lærlinger vil ta inn flere lærlinger, og potensialet for at bedrifter som i dag ikke har lærlinger, vil ta inn lærlinger i framtida. Det kan tenkes flere metodiske inntak til å få vite noe om potensialet for lærlinger i norske bedrifter. Også kvalitative tilnærminger overfor et utvalg bedrifter eller opplæringskontorer kunne gitt nyttige data. Ut fra et sterkt ønske om at vi skulle kunne si noe basert på kvantitative data, ble ikke disse metodene valgt. Fra oppdragsgiver ble det uttrykt ønske om å få vite hvordan et representativt utvalg av norske bedrifter stilte seg til å ta inn lærlinger, slik at man hadde mulighet for å si noe om det kvantitative potensialet. En representativ undersøkelse til hele den store norske bedriftspopulasjonen ble likevel vurdert som lite hensiktsmessig. Hadde vi sendt ut en spørreundersøkelse til et representativt utvalg av alle norske bedrifter, ville vi ha truffet en rekke bedrifter i bransjer hvor det enten ikke finnes lærlingordninger eller hvor de er svært lite utbredt. En slik tilnærming ville høyst trolig ha ført til svært lav svarprosent, noe som er et problem med tanke på utvalgsskjevhet. Det ville og har ført til dårlig kvalitet på svarene. For å løse dette problemet bestemte vi oss for å ta utgangspunkt i næringer der det er lærlinger i dag. Dette vil føre til en viss «sti-avhengighet» siden vi i liten grad vil få kunnskap om potensialet innen helt nye næringer. . Samtidig er det slik at selv innenfor de næringene der det er lærlinger i dag, vil de fleste bedriftene ikke ha det. Dette reiser spørsmålet om hvorfor det i to sammenlignbare bedrifter er lærlinger i den ene, men ikke i den andre.

2.2 Om utvalget av undersøkelseseenheter

Vi valgte å gjennomføre en spørreundersøkelse rettet mot et utvalg på 400 bedrifter med lærlinger og et utvalg på 400 bedrifter uten lærlinger i de samme næringene. Næringene ble plukket ut med utgangspunkt i VIGO, som er en database med informasjon om videregående opplæring. Her er alle lærebedrifter registrert med næringskoder (femsifret NACE-kode). Vi

etablerte tre utvalgskriterier. Det ene var at det var minst 20 lærebedrifter innenfor den femsifrede NACE koden, det andre var at næringskoden naturlig hører inn under en hovednæring, og det tredje var at bedriftene måtte være over en minstestørrelse.

Begrunnelsen for det siste var en antakelse om at de aller minste bedriftene ikke er særlig aktuelle som lærebedrifter. Nær halvparten av bedriftene har ikke ansatte, og det skulle i prinsippet utelukke dem helt som lærebedrifter. En må anta at en bedrift også må ha minst én ansatt i tillegg til lærlingen for å kunne drive opplæring. Vi valgte å avgrense oss til bedrifter med to ansatte eller flere.

I ettertid viste en analyse av registerdata at 44 prosent av utvalget av bedrifter hadde null ansatte, men 5,5 prosent var likevel registrert i som lærebedrifter i VIGO.⁸ Videre hadde hele 30 prosent av bedriftene én ansatt, og blant lærebedriftene står 5 prosent registrert med én ansatt. Forklaringen på at virksomheter uten ansatte står registrert med lærlinger er trolig at det er en viss tidsforskjell i registreringstidspunktet, og at en del lærlinger formelt kan være ansatt i en annen del av virksomheten enn den som står registrert som lærebedrift i VIGO. 4 prosent av bedriftene hadde to ansatte, og det tilsvarende blant lærebedriftene er 2,9 prosent. I ettertid ser vi derfor at vi burde ha inkludert bedrifter med to ansatte i undersøkelsen.

Tabell 2.1 Andel av hele populasjonen med 0, 1 eller 2 ansatte i prosent⁹

	Ikke lærebedrifter	Lærebedrifter
0 ansatte	43,7	5,5
1 ansatt	29,2	4,8
2 ansatte	4,0	2,9

Etter disse kriteriene sto vi igjen med følgende utvalg av bedrifter med lærlinger:

Tabell 2.2 Antall lærlinger og bedrifter i våre utvalgte næringer

	Antall lærlinger	Antall bedrifter
Bygg og anlegg	10295	5018
Handel	749	570
Helse og sosial	5922	1608
Hotell og restaurant	1194	620
Håndverk/service	1885	1023
Industri	6288	3193
Samferdsel	1324	461
Totalsum	27657	12493

I vedlegget framgår mer detaljert hvilke næringer som hører til i hver av våre bransjekategorier. Der har vi også redegjort grundigere for hvordan vi kom fram til det endelige utvalget. I utvalget er over 90 prosent av alle bedrifter som er registrert i VIGO med, men likevel ikke mer enn drøyt 70 prosent av lærlingene. Grunnen til det er at vi av ulike

⁸ Enkeltmannsforetak regnes som å ha null ansatte, om bare eier jobber i bedriften. Videre er det relativt vanlig med AS uten ansatte

⁹ Vi sjekket opp antallet ansatte i Bizwebs register for de som var registrert i VIGO, av 12493 bedrifter fikk vi match på 9568 bedrifter som vi har data om antall ansatte på

årsaker måtte ta ut noen næringer med svært mange lærlinger. Dette gjaldt spesielt en del lærlinger som kun var registrert i opplæringskontor. Det er i alt 94 næringer basert på femsifrede NACE-koder i vårt utvalg, hvorav de syv næringene over kan brukes som en grovere inndeling av de næringene som tilfredsstilte de tre utvalgskriteriene. Vi viser til Vedlegg 1 for en grundigere gjennomgang av næringen som er med i undersøkelsen.

Vi brukte ikke samme nedre grense på 3 ansatte når vi trakk ut det tilfeldige utvalget av bedrifter med lærlinger på grunn av de samme problemstillingene med registreringer i VIGO som vi nevnte over. Dette gjør at sammenlikningen mellom de to gruppene blir noe mer usikker for bedriftene med få ansatte. Videre kan det være interessant å se på de veldig små lærebedriftene, om de skiller seg ut fra den øvrige populasjonen. For å bøte på registreringsproblematikken, ble de bedriftene som er med i undersøkelsen bedt om å oppgi antall ansatte. Når vi i analysen bruker antall ansatte er det respondentenes registreringer vi bruker, og ikke registerdata.

Det var registrert følgende antall bedrifter i våre næringer, når vi også inkluderer de bedriftene som ikke er registrert som lærebedrifter (ikke med i VIGO):¹⁰

Tabell 2.3 Populasjonen av bedrifter i våre næringer

	Totalt	Ikke med i VIGO	Med mer enn tre ansatte
Bygg og anlegg	87 325	82 307	13 699
Helse og sosial	15 136	14 667	11 474
Hotell og Restaurant	13 523	12 903	4 615
Industri	62 876	59 683	11 478
Samferdsel	21 239	20 778	2 813
Håndverk/service	15 347	14 324	2 371
Handel	25 410	24 840	12 415
Sum	240 856	229 502	58 865

Vi bestemte oss på forhånd for å intervjuer omtrent 400 bedrifter som hadde lærlinger, og 400 bedrifter som ikke hadde lærlinger. Antallet på 400 bedrifter er tilstrekkelig for å få et representativt utvalg (gitt at frafallet er tilfeldig).

Selve uttrekket av bedrifter, basert på opplegget som er skissert over, ble gjennomført av Respons Analyse AS, som gjennomførte selve intervjuingen av bedriftene, basert på forskernes spørreskjema.

2.3 Gjennomføringen

Antall bedrifter som ble intervjuet fordeler seg slik, fordelt på bransjer og med og uten lærlinger:

¹⁰Tallene er basert på Bizwebs bedriftsregister, som er et bearbeidet register av SSBs bedrifts- og foretaksregister

Tabell 2.4 Utvalgsantall, undersøkelse til bedrifter med og uten lærlinger¹¹

	Med lærlinger	Uten lærlinger
Bygg og anlegg	142	70
Helse og sosial	39	95
Hotell og restaurant	23	32
Industri	99	70
Samferdsel	21	20
Håndverk/service	53	20
Handel	31	93
Sum	408	400

Vi vil nå gå kort inn på hvordan vårt utvalg av bedrifter med og uten lærlinger skiller seg fra populasjonen.

2.4 Virksomheter med lærlinger

Frafallet i undersøkelsen mot virksomheter med lærlinger er gjengitt nedenfor.¹² Dette er basert på de virksomhetene som vi benyttet av bruttoutvalget for å oppnå 400 intervju. Av de 11 354 bedriftene i bruttoutvalget, ble 1891 forsøkt kontaktet på telefon.¹³

Tabell 2.5 Frafall i undersøkelsen, virksomheter med lærlinger

Årsak	Antall	Andel
Ikke nådd fram på telefon innenfor intervjuperioden	889	47
Feil telefonnummer	262	14
Ikke lærling	9	0
Ønsket ikke å delta	331	18
Antall intervju	400	21
Sum	1891	100

Det er ikke åpenbart hva en skal oppgi som svarprosent i en slik undersøkelse. Hvis en skal ta med alle bedrifter som ble forsøkt kontaktet, er svarprosenten 21 prosent, men skal en kun ta med alle bedrifter som faktisk ble kontaktet, og som faktisk hadde lærlinger, blir svarprosenten 55 prosent. En kan argumentere for at frafallet som har skjedd på grunn av at intervjuerne ikke har oppnådd kontakt med bedriften trolig er tilfeldig og dermed ikke påvirker utvalgsskjevheten. Vi kan derimot ikke utelukke at de 331 bedriftene som aktivt har nektet å delta i undersøkelsen har en annen oppfatning av det å ha lærlinger enn de som svarte.

¹¹ For å oppnå en noe bedre representasjon innen noen næringer endte man til slutt opp med 408 bedrifter med lærlinger

¹² Det ble gjort en feil i stratifiseringen som ble rettet opp under intervjugjennomføringen. Dette er redegjort for i vedlegg 3

¹³ Bruttoutvalget ble 11 354 siden det manglet kontaktdetaljer på en del av bedriftene i VIGO

Vi vil videre beskrive fordelingen av vårt utvalg av lærebedrifter sammenlignet med populasjonen av bedrifter registrert i VIGO i samme næringer. Dette har to formål: For det første gi en beskrivelse av lærebedriftene, og for det andre se om de bedriftene vi har intervjuet, ser ut til å skille seg fra andre lærebedrifter. Vi har mulighet til å sjekke opp mot geografiske kjennetegn, næringsbakgrunn og antall ansatte. Vi vil i kapittel 5 sammenligne bedriftene med lærlinger og bedriftene uten lærlinger, men her vil vi konsentrere oss om de med lærlinger.

Tabell 2.6 Antall svar etter landsdeler, sammenlignet med populasjonen av lærebedrifter i våre næringer.

	Antall i utvalg	I undersøkelsen	Andel av populasjon av lærebedrifter
Oslo og Akershus	62	16 %	15 %
Øvrige Østland	104	24 %	28 %
Sørlandet	16	4 %	7 %
Vestlandet	137	34 %	29 %
Trøndelag	30	8 %	10 %
Nord-Norge	57	14 %	11 %
	406	100 %	100 %

Vi velger å se på landsdeler, siden fylker blir noe finmasket i denne sammenheng. Utvalget vårt treffer rimelig godt med populasjonen av lærebedrifter, men vi har en liten overrepresentasjon av Nord-Norge og Vestlandet, samt en liten underrepresentasjon av Sørlandet og «Øvrige Østland», det vil si fylkene Hedmark, Oppland, Buskerud, Telemark, Vestfold og Østfold.

Vi har også sett på hvordan utvalget av lærebedrifter fordeler seg etter kommunestørrelse og kommunens sentralitet.

Tabell 2.7 Antall svar etter kommunestørrelse, sammenlignet med populasjonen av lærebedrifter i våre næringer

Kommunestørrelse	Antall bedrifter	Andel av utvalg	Andel av populasjon av lærebedrifter
Under 10000 innbyggere	134	33 %	25 %
10000-49999 innbyggere	166	41 %	43 %
50000 og flere innbyggere	108	27 %	32 %
Total	408	100 %	100 %

Vi har i vår undersøkelse en overrepresentasjon av bedrifter i små kommuner i forhold til alle bedrifter som er registrert i VIGO. For bedriftene i mellomstore kommuner har vi truffet rimelig godt, mens vi har en liten underrepresentasjon av bedrifter i store kommuner. Vi må likevel si at vi har truffet godt i vårt utvalg med tanke på kommunestørrelse.

Tabell 2.8 Antall svar etter sentralitet, sammenliknet med populasjonen¹⁴

	Antall bedrifter	Andel av utvalg	Andel av populasjon av lærebedrifter
Minst sentrale kommuner	52	13 %	12 %
Mindre sentrale kommuner	41	10 %	8 %
Noe sentrale kommuner	85	21 %	19 %
Sentrale kommuner	229	56 %	61 %
	407	100 %	100 %

Hvis vi ser på sentralitet, ser vi også at vi har en relativt god fordeling. Vi har en underrepresentasjon av de sentrale kommunene, men fordelingen som helhet må sies å stemme ganske godt.

Vi har som nevnt i vår undersøkelse fokusert på de næringene som tradisjonelt har hatt lærlinger. Undersøkelsen til bedrifter med lærlinger dekker best de to næringene som tradisjonelt har hatt størst innslag av lærlinger. Likevel er bygg og anlegg noe underrepresentert i utvalget som helhet.

Tabell 2.9 Antall svar etter bransje, sammenliknet med populasjonen

Grovinndeling av bransje	Antall i utvalg	Andel av utvalg	Andel av populasjon av lærebedrifter
Bygg og anlegg	142	35 %	45 %
Handel	31	8 %	6 %
Håndverk/service	53	13 %	9 %
Helse og sosial	39	10 %	7 %
Hotell og restaurant	23	6 %	5 %
Industri	99	24 %	25 %
Samferdsel	21	5 %	4 %
Total	408	100 %	100 %

Det vil spesielt være innen samferdsel og hotell og restaurant at vi har så få svar at svarene må tolkes med varsomhet.

Antallet ansatte i bedriftene i undersøkelsen er ganske likt antallet ansatte i bedriftene i populasjonen.

¹⁴ Sentralitetsmålet er SSBs standardmål for sentralitet og går på reiseavstand til regionsenter og større by. Se <http://www4.ssb.no/stabas/ItemsFrames.asp?ID=5285601&Language=nb>, sist lest november 2012

Tabell 2.10 Antall ansatte, gjennomsnitt og median

	Median	gjennomsnitt
I VIGO	12	73
I undersøkelsen ¹⁵	13	80

Med bakgrunn i de analysene vist over, kan vi slå fast at vårt utvalg av bedrifter med lærlinger ikke ser ut til å skille seg vesentlig fra populasjonen når vi ser på disse bakgrunnsvariablene. Det at utvalget ikke skiller seg særlig fra populasjonen, øker tiltroen til undersøkelsens representativitet (Jacobsen 2000). Som vi så i kapittel 2, har vi en del bedrifter som har nektet å delta i undersøkelsen. Analysen av utvalgets representativitet viser at frafallet i liten grad er systematisk når det gjelder geografi, næring og antallet ansatte. Vi kan likevel ikke utelukke at vårt utvalg skiller seg fra populasjonen når det gjelder *synet* på det å ha lærlinger. Det kan tenkes at de bedriftene som er mest positive til å ha lærlinger, har vært noe mer villige til å svare på undersøkelsen.

2.5 Virksomheter uten lærlinger

Frafallet i undersøkelsen mot virksomheter uten lærlinger fordeler seg på følgende måte:

Tabell 2.11 Frafall i undersøkelsen, virksomheter uten lærlinger

Årsak	Antall	Andel
Ikke nådd fram på telefon innenfor intervjuperioden	892	44
Feil telefonnummer	85	4
Har hatt lærling siste år	108	5
Ønsket ikke å delta	521	26
Antall intervju	400	20
Sum	2006	100

Hvis vi tar i bruk samme framgangsmåte som for virksomheter med lærlinger får vi en svarprosent på 43 prosent ut fra et utvalg på 921, det vil si de som svarte pluss de som ikke ønsket å delta i undersøkelsen. Årsaken til den noe lavere svarprosenten er at det her er et høyere antall bedrifter som nektet å delta i undersøkelsen. Dette kan tyde på at det er flere bedrifter blant de som ikke hadde lærlinger som fant temaet for undersøkelsen mindre relevant. Vi må derfor regne med en viss utvalgsskjevhet her også; vi har trolig nådd bedrifter som har noe bedre kjennskap til lærlingsystemet enn det som er tilfelle for populasjonen som helhet. Det er også verdt å merke seg at 5 prosent av de som ble oppringt oppgir å ha lærlinger, til tross for at de ikke er registrert i VIGO. Det kan være flere årsaker til dette: for det første har vi erfart at VIGOs register over organisasjonsnummer ofte ikke er oppdatert. For det andre har vi også sett antydninger til at noen lærlinger er feilregistrert. Vi har flere eksempler der lærlinger er registrert kun i opplæringskontor, til tross for at de skal være ansatt i en lærebedrift også.

¹⁵ Når vi her sammenlikner med antall ansatte i VIGO har vi basert oss på registerdata, senere i analysen vil vi basere oss på bedriftenes egne rapporteringer til oss om antall ansatte

Også for bedriftene uten lærlinger er det ubesvart i intervjuperioden som er den hyppigste frafallsgrunnen. For virksomhetene uten lærlinger gjelder dette 892 stykker. Det er 85 tilfeller der telefonnummeret i bedriftsregisteret var feil eller ikke i bruk.

I vår gjennomgang av bedriftene i våre næringer uten lærlinger vil vi sammenligne utvalget med populasjonen det ble trukket fra, det vil si bedrifter i vårt register med flere enn to ansatte som ikke var registrert i VIGO.

Ut fra landsdel, har utvalget vårt så godt som samme fordeling som populasjonen. Bedrifter fra Vestlandet har i noe større grad har svart ja til å delta, og tilsvarende har bedrifter i Oslo og Akershus i noe større grad sagt nei, men forskjellene er relativt små. Men som vi viste til over, kan det også tenkes at det er forskjeller mellom ulike typer kommuner, ikke bare landsdeler.

Tabell 2.12 Fordeling utvalg og populasjon etter kommunestørrelse

	Populasjonen	i undersøkelsen
Under 10 000 innbyggere	26 %	30 %
10 000-49 999 innbyggere	38 %	41 %
50 000 og flere innbyggere	36 %	29 %
	100 %	100 %

Igjen har vi en viss underrepresentasjon av bedrifter som ligger i kommuner med flere enn 50 000 innbyggere. Overrepresentasjonen er jevnt fordelt på de mellomstore og små kommunene. Det kan derfor tenkes at eventuelle særlige utfordringer/muligheter med å ta inn lærlinger i store byer blir noe underrapportert.

Tabell 2.13 Fordeling utvalg og populasjon etter sentralitet

	Populasjonen	i undersøkelsen
Minst sentrale kommuner	12 %	12 %
Mindre sentrale kommuner	7 %	8 %
Noe sentrale kommuner	17 %	21 %
Sentrale kommuner	65 %	59 %
	100 %	100 %

Den samme underrepresentasjonen finner vi følgelig når vi ser på sentralitet. Det framgår likevel at forskjellene er små. Avvikene mellom utvalg og populasjon synes dermed ikke å være større enn det man kan forvente med et såpass lite utvalg. Vi kan derfor si at undersøkelsen ser ut til å være geografisk representativ også for bedrifter uten lærlinger, med unntak av en viss underrepresentasjon av bedrifter i de største byene.

Tabell 2.14 Fordeling etter næring i utvalg og populasjon av bedrifter uten lærlinger

	Populasjonen	i undersøkelsen
Bygg og anlegg	24 %	18 %
Handel	20 %	23 %
Håndverk/service	3 %	5 %
Helse og sosial	18 %	24 %
Hotell og restaurant	8 %	8 %
Industri	21 %	18 %
Samferdsel	6 %	5 %
	100 %	100 %

Hvis vi ser på grovinndelingen av næring som vi har brukt i vår undersøkelse, ser vi at vi har en viss underrepresentasjon av industri og bygg- og anlegg. Dette ble gjort for å sikre et tilfredsstillende antall av bedrifter i de bransjene som pr. i dag har relativt få lærlinger. Selv om vi har 400 bedrifter i vårt utvalg, var vi nødt til å gjøre en viss stratifisering for å sikre oss nok svar fra disse næringene. Dette betyr at hvis det skal gjøres estimeringer av antall potensielle lærebedrifter, må dette gjøres ikke av bruttotall, men på bakgrunn av svar fra hver næring. Generelt sett har vi likevel oppnådd en relativt god fordeling, sett ut fra populasjonen. Også ut fra antall ansatte ser det ut til at vi har truffet rimelig godt.

Tabell 2.15 Antall ansatte i undersøkelse og populasjon, gjennomsnitt og median

	Median	gjennomsnitt
I populasjonen	9	21
I undersøkelsen	9	15

Gjennomsnittet av antallet ansatte i bedriftene i vår undersøkelse er noe lavere enn gjennomsnittet for populasjonen av bedrifter. De små utvalgsskjevhetene vi har fått ut fra de kjennetegn vi har undersøkt, er de samme i undersøkelsen til både bedrifter med og uten lærlinger. Alt i alt ser imidlertid utvalget ikke ut til å skille seg vesentlig fra populasjonen.

I kapittel 4 og 5 vil vi komme tilbake til hvordan utvalget vårt forholder seg til populasjonen av bedrifter med og uten lærlinger i næringene vi har med i vår undersøkelse.

3 Fagopplæringens posisjon i de undersøkte bransjer

I dette kapitlet gir vi en kort oversikt over utviklingen av antallet nye lærekontrakter og antallet avlagte fagprøver. Disse er fordelt på fagområder og på lærlinger/praksiskandidater. Dette tallmaterialet danner grunnlag for å drøfte hvilken rolle fagopplæringen og lærlingordningen i dag spiller innenfor disse delene av arbeidslivet og hvilken historisk utvikling den har hatt.

3.1 Utviklingen i antallet nye læreplasser de senere år

Selv etter Reform 94 har lærlinginntaket i bedriftene fortsatt variert med konjunktursvingningene (Høst, Gitlesen og Michelsen 2008). I arbeidslivet sett under ett har det også på 2000-tallet vært betydelige svingninger i antallet nye læreplasser. Ser man på utviklingen av antallet nye lærlinger, finner man imidlertid ikke tegn til en allmenn svekkelse av fagopplæringens plass i arbeidslivet.

Tabell 3.1 Antall nye lærekontrakter 2005-2011, etter utdanningsprogram. Reviderte tall. Tallene inkluderer både lærekontrakter etter Kunnskapsløftet og Reform 94. Kontrakter etter R94-struktur er ført på de utdanningsprogrammene fagene hører inn under etter ny struktur. Kilde: SSB (Statistikkbanken).

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Bygg- og anleggsteknikk	4320	4678	4669	4152	3122	3639	3635
Design og håndverk	1392	1432	1399	1423	1369	1200	1189
Elektrofag	2302	2823	3186	3058	2528	2535	2940
Helse- og sosialfag	1535	1701	1634	2346	2386	2488	2541
Medier og kommunikasjon	147	162	157	136	97	99	104
Naturbruk	383	387	423	394	381	404	421
Restaurant- og matfag	1435	1484	1449	1304	1100	1130	1167
Service og samferdsel	1522	1692	1660	1523	1543	1607	1752
Teknikk og industriell produksjon	3305	3821	4122	4249	3402	3525	3884
Alle utdanningsprogram	16341	18180	18699	18585	15928	16627	17633
- hvorav etter R94-struktur	16341	18180	18683	4687	687	0	0

Fra 2005 og fram til 2007 var det en kraftig økning i antallet nye læreplasser. I tillegg til en vekst i ungdomskullene skyldtes økningen trolig gode økonomiske tider. I 2008 gikk det første kullet elever som fulgte 2+2-modellen over til lære etter Kunnskapsløftet. Mens antallet nye lærekontrakter holdt seg stabilt fra 2007 til 2008, var det en sterk nedgang fra 2008 til 2009, som trolig i hovedsak skyldes virkningene av finanskrisen. Fra 2009 til 2011 har det vært en økning i antall nye lærekontrakter igjen, men uten at en foreløpig har kommet opp på nivået fra før finanskrisen. Målt i forhold til ungdomskullenes størrelse, fanger lærlingordningen opp en omtrent like stor andel av ungdomskullene i 2011 som i 2003 (Hagen Tønder og Nyen 2012:78).

Utviklingen er forskjellig mellom utdanningsprogrammene. De største utdanningsprogrammene mot privat sektor følger det generelle mønsteret med en økning fram mot 2007-2008, fulgt av et kraftig fall, og deretter en økning igjen. Byggfagene skiller seg litt fra TIP og elektro ved at de ikke "har hentet seg inn igjen" på samme måte når det gjelder lærlinginntaket etter 2008.

Antallet læreplasser i *helse- og oppvekstfagene* (kalt helse- og sosialfag fram til 2012) viser en annen utviklingsbane fra 2005 til i dag. Her gikk Kunnskapsløftet sammen med en kraftig økning i antallet læreplasser. Dette skyldes at helsearbeiderfaget ble etablert samtidig med Kunnskapsløftet. Enkeltfag viser en klar økning, for eksempel ambulansearbeiderfaget.

I *service og samferdsel* varierer antallet læreplasser litt fra år til år, men det er en økende tendens fra 2009 og framover. Veksten i perioden 2005-2011 er på 230 læreplasser, noe som utgjør en vekst på 15 prosent. *Design og håndverk* er i en viss tilbakegang i samme periode, med en nedgang på ca 200 plasser. Nedgangen har i all hovedsak kommet etter 2009, det vil si etter Kunnskapsløftet. *Restaurant- og matfag* viser også en reduksjon på 250-300 plasser i perioden, med et klart fall fra 2008 til 2009. Begge disse utdanningsprogrammene er på ulikt vis berørt av strukturendringene i Kunnskapsløftet (Vibe, Frøseth, Hovdhaugen og Markussen 2012).

3.2 Læringer og praksiskandidater

Tall 3.2 over fagprøver avlagt av henholdsvis læringer og praksiskandidater sier mye om rekrutteringsmønstrene innen de enkelte fagområdene. En stor andel praksiskandidater kan antyde en svakt forankret lærlingordning, eller mangel på læringer. Tabellen viser at praksiskandidatordningen er en viktig vei til fagbrevet og en viktig ordning for dokumentasjon av kompetanse innenfor helse- og oppvekstfag. Innen alle de tre store lærefagene i sektoren er det omtrent like mange som tar fagbrev som praksiskandidater som tar fagbrev som læringer. Innenfor service og samferdsel er det også mange som tar fagbrev som praksiskandidater. Her finner man blant annet logistikkfaget som med sine 455 praksiskandidater i vel så stor grad er et fag for oppkvalifisering av lageransatte, som en ungdomsutdanning (kun 73 læringer).

Innslaget av praksiskandidater i 2011 innen industrien er relativt sett mindre. Innenfor TIP er om lag hvert fjerde fagbrev avlagt av praksiskandidater.

Antallet praksiskandidater for bygg- og anlegg gir et misvisende bilde av rekrutteringsmønstret og praksiskandidatordningens plass i næringen. Det skyldes at faget renholdsoperatør er plassert under dette utdanningsprogrammet. Faget tiltrekker seg overhodet ikke læringer (0), men svært mange voksne over 30 år tar fagbrev i faget. Uten dette faget ligger bygg- og anleggsteknikk på linje med TIP, med om lag en fjerdedel av fagbrevene avlagt av praksiskandidater.

Elektrofagene og design og håndverk er de områdene hvor praksiskandidatordningen spiller relativt sett minst rolle. Her er det først og fremst gjennom lærlingordningen at næringene rekrutterer nye yrkesutøvere.

Tabell 3.2 Antallet avlagte fag- og svenneprøver 2010-2011, etter utdanningsprogram. Kun fagprøver avlagt etter læreplaner fra Kunnskapsløftet.

	Lærlinger	Praksiskandidater	Elever	Andel praksiskandidater
Bygg- og anleggsteknikk	3194	1710	50	0,35
Design- og håndverk	785	44	53	0,05
Elektrofag	2573	296	107	0,10
Helse- og oppvekstfag	2105	2103	244	0,47
Medier og kommunikasjon	61	22	0	0,27
Naturbruk	292	90	0	0,24
Restaurant- og matfag	907	276	3	0,23
Service og samferdsel	1222	961	19	0,44
Teknikk og industriell produksjon	3075	938	72	0,23
Totalt	14214	6440	548	0,30

I tillegg til tallene i tabell 3.2 kommer 671 avlagte fagprøver etter læreplaner fra Reform 94, hvorav 341 etter forutgående læretid og 330 av praksiskandidater. Disse er ikke fordelt på utdanningsprogram.

3.3 Fagenes plass i arbeidslivet

I læreplasskartleggingen har vi valgt å fokusere på syv næringer som alle har et betydelig antall lære plasser målt i absolutte tall. Tabell 3.3. viser antallet lærlinger innenfor de syv næringene. Til sammen har disse syv næringene 78 prosent av lærlingene. Tabellen viser også de største fagene innenfor hver næring. Inndelingen i næringer følger ikke helt inndelingen i utdanningsprogram.

Tabell 3.3 Antall lærlinger, etter næring. 2011.

Næring	Antall lærlinger	De største fagene innenfor hver næring
Bygg og anlegg	10295	Tømrer, rørlegger, anleggsmaskinfører, betongfaget, ventilasjonsfaget, elektriker
Industri	6288	Bilfaget, industrimekaniker, kjemi- og prosessfaget, CNC-maskinering, platearbeider, sveisefaget, automatisering,
Helse og oppvekst	5922	Helsearbeider, barne- og ungdomsarbeider, ambulansefaget
Håndverk/service	1885	Frisør, blomsterdekoratør
Samferdsel	1324	Matros, motormann, yrkessjåfør
Hotell og restaurant	1194	Kokk, institusjonskokk, resepsjonsfaget, servitør
Handel	749	Salgsfaget

Kilde: VIGO (informasjonssystem for videregående opplæring)

Rekruttering og kompetanseutvikling er nært forbundet. Hva slags type arbeidskraft en næring rekrutterer, hvilke krav den stiller til kompetansen til de den ansetter og hvilken kompetanseutvikling som skjer i virksomheten etter ansettelse, er de sentrale elementene i en virksomhets og en nærings rekrutterings- og kompetanseutviklingsstrategi.

Byggfagene har vært et kjerneområde for fagopplæringen. Her er fagopplæringen godt etablert som hovedveien inn i et yrke, også etter Reform 94 og Kunnskapsløftet. Arbeidsmarkedet er yrkesbasert (Marsden 1986), det er basert på felles yrkeskategorier på tvers av bedrifter. Disse samsvarer med fagkategorier i fagopplæringssystemet. De felles yrkeskategoriene uttrykker en bestemt felles arbeidsdeling i virksomhetene, og hvor man har bestemte forventninger til hva en yrkesutøver skal kunne og mestre. Rekrutteringen til de yrkesbaserte arbeidsmarkedene er generelt basert på forventninger/krav om en bestemt formell yrkeskompetanse, som for eksempel gjennom fagopplæringen. Åpningen av arbeidsmarkedet for arbeidskraft fra Øst-Europa skaper mer usikkerhet om framtiden for fagopplæringen som hovedvei inn i yrkene. Antallet elever i byggfagene viser en negativ sammenheng med antallet arbeidsinnvandrere i bygg- og anleggssektoren, og en mulig fortolkning av dette er at dette skjer mer på grunn av at næringen blir mindre attraktiv for ungdom enn på grunn av at bedriftene slutter å tilby lære plasser (Røed og Schøne 2012). Byggenæringens misnøye med fagopplæringen innen byggfagene i Kunnskapsløftet kunne også ha ført til at næringen ville vurdere andre rekrutteringsstrategier. Næringen engasjerer seg imidlertid i fagopplæringen: Byggenæringens landsforbund (BNL) som representant for arbeidsgiversiden, har tatt initiativ til endringer i fagopplæringsmodellen for byggfagene (BNL-rapport nr.6 2012), noe som viser at næringen fortsatt ønsker å satse på fagopplæringen. BNL foreslår en modell med mer veksling mellom skole og bedrift, med større muligheter for faglig fordypning og foreslår også endringer i styringssystemet som gir partene sterkere innflytelse. Samtidig har en stor institusjon som

Statsbygg valgt å kreve at bedrifter som tar oppdrag for Statsbygg, kan vise til at de tar inn lærlinger (Byggmesteren 11.oktober 2012). Flere aktører engasjerer seg derfor for å opprettholde fagopplæringens dominerende posisjon innenfor disse fagområdene.

Også *industrifagene* har vært et kjerneområde for fagopplæringen. Rekrutteringen til industrien har ikke tradisjonelt vært like entydig basert på rekruttering av faglært arbeidskraft. Riktig nok har industrien rekruttert faglært arbeidskraft, men det har ikke vært en forutsetning for å komme inn. Tradisjonelt har mange kommet inn i industrien som ufaglærte. Gjennom spesialisering og praksis i arbeidet har de kunnet skaffe seg fagbrev og formell yrkeskompetanse (Michelsen 1996). Praksiskandidatordningen har vært viktig for at arbeidstakere i industrien har kunnet få dokumentere sin realkompetanse og oppnå fagbrev. Lærlingordningen og fagbrevet har imidlertid fått økende betydning som inngang til arbeid i industrien innenfor noen områder, mens det innenfor andre fortsatt er praksiskandidatordningen som dominerer som veien til fagbrev.

Helse- og oppvekstfag ble først en del av fagopplæringssystemet med Reform 94. Helse- og omsorgssektoren har tradisjonelt vært et utpreget yrkesbasert arbeidsmarked, med formelle krav til kompetanse for de store yrkesgruppene, som leger, sykepleiere og hjelpepleiere. Samtidig har det vært et ufaglært segment. Hjelpepleieren har vært en stor og viktig yrkes- og utdanningskategori mellom høyere utdannede og ufaglærte i denne sektoren, men denne utdanningen var ikke en fagopplæring. Hjelpepleierutdanningen ble etablert i 1963 og eksisterte fram til helsearbeiderfaget ble etablert i 2008, altså både før og under Reform 94. Utdanningen var en treårig skolebasert yrkesutdanning uten læretid. Rekrutteringen til utdanningen og yrket kom i stor grad fra voksne kvinner. Strømlinjeforming av videregående opplæring med Reform 94 gjorde at færre og færre voksne tok videregående opplæring. Med Reform 94 og senere etableringen av helsearbeiderfaget, prøvde man å gjøre yrkesutdanningen på dette feltet til en ungdomsutdanning etter en ordinær 2+2 modell (Høst 2004). Dette "utdanningsstyrte" forsøket på å endre rekrutteringsmønsteret i sektoren har så langt ikke vært vellykket. Det nye omsorgsarbeiderfaget som ble etablert med Reform 94, tiltrakk seg umiddelbart mange søkere, men søkningen falt fort. Det nye helsearbeiderfaget som ble opprettet med Kunnskapsløftet er godt mottatt i kommunenes pleie- og omsorgstjenester (Nyen, Reegard og Tønder 2011), men har hatt større problemer med å erstatte hjelpepleieren i sykehussektoren. Færre oppnår dessuten yrkeskompetanse gjennom lærlingordningen – antallet som går ut med fagbrev i helsearbeiderfaget er lavere enn antallet som tidligere fullførte hjelpepleierutdanningen (Vibe, Frøseth, Hovdhaugen og Markussen 2012). Det andre store faget innen helse- og oppvekstfag, barne- og ungdomsarbeiderfaget, ble også etablert med Reform 94 og har måttet tilkjempe seg en egen nisje. I motsetning til i helse- og omsorgssektoren fantes det ikke på forhånd en etablert yrkeskategori mellom høyutdanningsgrupper og ufaglærte i institusjoner som barnehager og skolefritidsordninger. Faget har likevel blitt godt mottatt og har vunnet et fotfeste, men har ikke blitt fullt etablert som et eget yrke i barnehagene, selv om det er en ofte foretrukket bakgrunn for å få assistentstillinger. Ambulansesjåførfaget er et langt mindre fag, men også det er et Reform 94-fag som har vunnet et fotfeste.

Innenfor *handel* har man hatt en helt annen rekrutteringstradisjon. Mens bygg- og anlegg- og helsesektorene er yrkesbaserte arbeidsmarkeder, er detaljhandelen et godt eksempel på et arbeidsmarked som er en kombinasjon av et internt og et åpent arbeidsmarked (Marsden 1986; Olberg 1996; Hagen, Nadim og Nyen 2010). Denne delen av arbeidslivet har tradisjonelt ikke hatt definerte yrker med tilhørende utdanninger. I stedet har de satset på en bred rekruttering, også av ufaglærte, som gjennom arbeid og internopplæring kan jobbe seg opp i det interne arbeidsmarkedet. I et yrkesbasert arbeidsmarked, ligger det en viktig kvalitetssikring i normene for kvalitet i faget. I et internt arbeidsmarked er lojaliteten til det fellesskapet som foretaket skaper en alternativ måte å sikre kvaliteten i oppgaveutførelsen på. Internopplæringen i handelen har da også ofte et utpreget kultur/verdielement som bygger opp om en slik

internkultur (Bore, Nyen, Reegård og Tønder 2012). Samtidig er det i deler av handelen et betydelig innslag av et åpent arbeidsmarked for ufaglært arbeidskraft, som er lite kompetansekrevenende. Dette har sammenheng med lange åpningstider og mange deltidsansatte. Fagopplæringen ble i denne sektoren innført med Reform 94, men den hatt store vanskeligheter med å etablere seg, til tross for innsats fra blant andre arbeidsgiversiden. Antall lærlinger i salgsfaget ligger på 3-400 hvert år, men annen rekruttering, som ufaglærte eller folk med generell videregående opplæring (studiespesialiserende), er fortsatt langt viktigere.

De tre siste sektorene er sektorer det finnes mindre fagopplæringsrelevant forskning på. *Samferdsel* er en av disse sektorene. Et fag som yrkessjåførfaget er et fag som gir relevant kompetanse for arbeid i yrket, men de fleste rekrutteres uten fagbrev. Maritim sektor står for en god del læreplaner i samferdselssektoren, gjennom lærefagene matros og motormann. Denne sektoren har tradisjonelt vært kjennetegnet av en vektlegging av læring i arbeid, hvor man ble ansatt tidlig og kunne skaffe seg formell utdanning underveis. Fortsatt legger næringen stor vekt på praktisk erfaring, men har satset mer på fagopplæringen etter Reform 94. Innenfor *design og håndverk* er frisørfaget blant de største fagene. Selv om det finnes private friskoler, står lærlingordningen og faglærte sterkt i dette yrket (Folkenborg og Jordfald 2003:30). Fortsatt er frisørfaget et av de største fagene, med rundt 800 nye lærlinger årlig.

Innenfor *hotell og restaurant* har man en mer blandet rekrutteringstradisjon med håndverksfag som tradisjonelt har rekruttert lærlinger og andre jobber som har rekruttert ufaglærte. Innslaget av fagopplæring og lærlingordningen er imidlertid høyere enn i handelen. Antall lærlinger målt i andel av alle fulltids ansatte i alderen 17-19 år var i hotell- og restaurantnæringen i 2008 på 44 prosent (Høst og Michelsen 2010). Det er omtrent fire ganger mer enn i varehandelen. Kokkefaget er det mest veletablerte faget innenfor næringen med rundt 500 lærlinger årlig. Servitørfaget er derimot lite sett i forhold til hvor mange som arbeider som servitør.

3.4 Oppsummering

Oppsummert kan man si at man har tre hovedtyper av "matching" mellom fagopplæringen og arbeidsmarkedene, eller tre hovedtyper av overganger mellom fagopplæring og arbeidsliv (Olsen, Høst og Michelsen 2008; Hagen, Nadim og Nyen 2008). For det første er det områder der hvor fagopplæringen leder fram til yrkesbaserte arbeidsmarkeder, hvor fagopplæringen foretrekkes eller til og med kan være en forutsetning for ansettelse i yrket. Industri og håndverk har eksempler på slike fag¹⁶. For det andre er det områder hvor det finnes etablerte yrker, og fagopplæringen har et visst fotfeste, men hvor den bare er en av flere mulige veier inn til slik arbeid. Faglærte må konkurrere med annen type kompetanse, folk med generell videregående opplæring, eller høyt utdannede. Helse- og oppvekst og transportsektoren er eksempler på slike områder. For det tredje finnes det områder hvor fagopplæringen foreløpig spiller en marginal rolle, og faglærte ikke har noe spesielt fortrinn. Dette er gjerne i interne eller åpne arbeidsmarkeder hvor arbeidsgiverne har andre rekrutterings- og kompetanseutviklingsstrategier. Varehandelen og salgsfaget må fortsatt regnes til denne kategorien.

¹⁶ Man kan her skille mellom to underkategorier; én kategori som er i utpreget fagspesifikke jobber, hvor videre kompetanseutvikling ofte består av ytterligere fordypning og spesialisering på sitt område; og en annen kategori hvor fagbrevet har en sterk forankring og er en inngangsport til yrket, men hvor videre kompetanseutvikling gjerne skjer i bredden. De første finner man gjerne i design- og håndverk og byggfagene, de andre ofte i industrien.

4 Bedrifter med lærlinger

I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvilke bedrifter som har lærlinger i dag, og samtidig hva disse bedriftene sier om lærlingordningen og potensialet for at de kan øke inntaket av lærlinger. Vi viser til kapittel to for en gjennomgang av noen av kjennetegnene til bedriftene i utvalget relativt til populasjonen. Her skal vi konsentrere oss om de svarene som kom i undersøkelsen.

Den gjennomsnittlige bedriften i vårt utvalg har to lærlinger.¹⁷ Over halvparten av bedriftene som har lærlinger har en eller to lærlinger, men samtidig er det noen få bedrifter som oppgir å ha svært mange lærlinger. Dette er hovedsakelig større konsern, innenfor industri, bygg- og anlegg og samferdsel. Disse bedriftene trekker opp snittet, og vi viser derfor både median (midtpunktet) og gjennomsnitt i tabellen som følger:

Tabell 4.1 Fordeling av de som svarte på undersøkelsen, antall lærlinger etter næring.

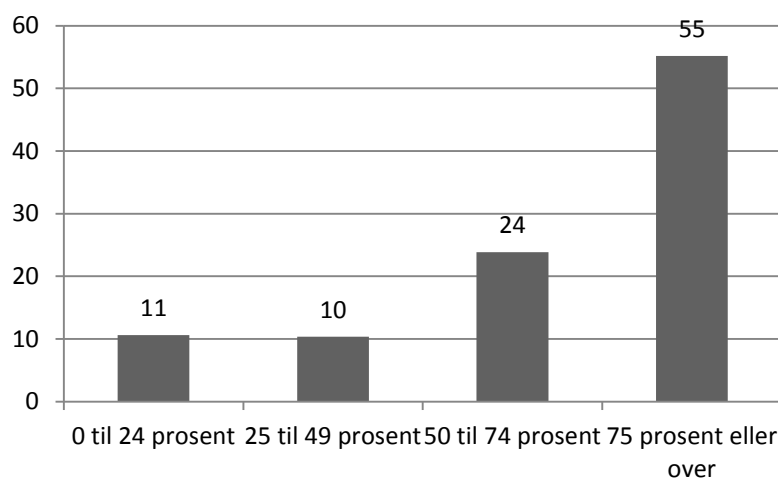
	Frekvens	Median	Gj.snitt	min	maks
Bygg og anlegg	142	2	3,7	1	35
Handel	31	1	1,7	1	5
Håndverk	53	2	3,1	1	20
Helse og sosial	39	2	5,2	1	22
Hotell	23	2	3,0	1	15
Industri	99	2	5,2	1	50
Samferdsel	21	4	16,3	1	100
Totalt	408	2	4,6	1	100

Industri har ikke uventet et relativt høyt antall lærlinger per bedrift. At bygg- og anlegg, med tradisjonelt mange små bedrifter, har såpass høyt snitt med lærlinger kan forklares med at man innenfor denne bransjen også har noen veldig store aktører som drar opp gjennomsnittet. Årsaken til at snittet av antall lærlinger er så høyt innenfor samferdsel, er at vi i stor grad har nådd den type bedrifter som har lærlinger, nemlig rederiene. Hvis vi ser nærmere på det vi kan kalle undernæringene innenfor samferdsel, er det få tradisjonelle

¹⁷ Både typetall og median er 2, gjennomsnittet på 4,6 er likevel noe høyere fordi et fåtall bedrifter med et høyt antall lærlinger trekker opp snittet. Dette gjelder særlig innenfor Samferdsel.

transportfirma i vårt utvalg.¹⁸ Rederiene er ofte store bedrifter som kan ha mange lærlinger innen flere ulike fag, mens yrkessjåførutdanningen som retter seg mot landbasert transport ser ut til å ha fått relativt liten gjennomslagskraft i bransjen. Dette forklarer også hvorfor vi har fått så få svar fra disse; de var få i utgangspunktet. I undersøkelsen til bedrifter uten lærlinger er ulike undernæringer til samferdselsnæringen bedre representert. Ved en eventuelt senere undersøkelse bør man derfor vurdere å stratifisere også innenfor de grovere næringene vi har brukt, siden vi ser at tradisjonene for lærlinger er ulike innenfor ulike undernæringer. Vi ser det spesielt i samferdsel, men også i andre næringer, som i industrien, hvor lærlinger har blitt relativt vanlig i mekanisk industri, men ser ut til å ha hatt mindre gjennomslagskraft i næringsmiddelindustrien.

Lærebedriftene har litt forskjellig innslag av faglært arbeidskraft, noe som illustreres i figur 4.1.

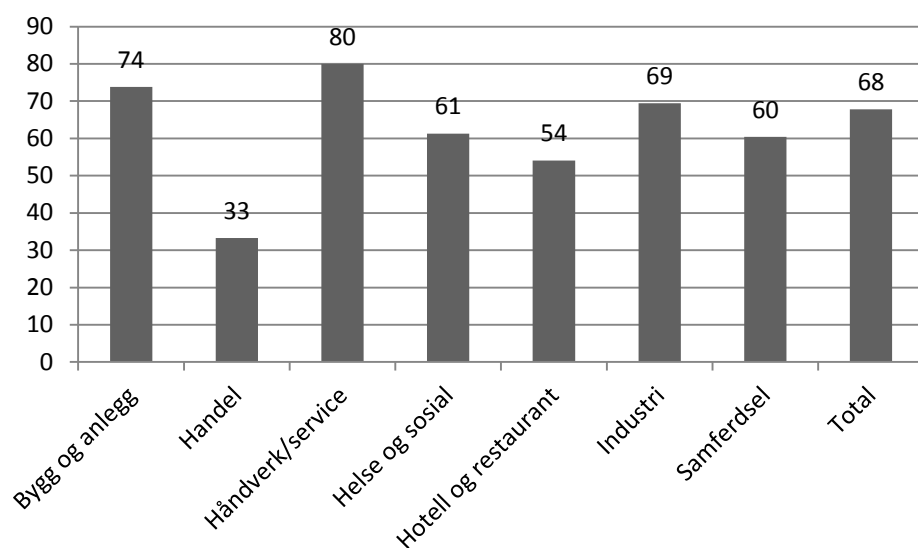


Figur 4.1 Bedriftenes andel ansatte med fagbrev (eller liknende). Kvartiler.

N=386

De fleste bedriftene med lærlinger oppgir at de har en høy andel av fagarbeidere, men variasjonen på tvers av bransjene er store. Det er viktig å bemerke at det vi ser over er fordelingen av andel fagarbeidere i bedriftene. 55 prosent av bedriftene i utvalget oppga at de hadde 75 prosent fagarbeidere eller mer i sin bedrift.

¹⁸ se vedlegg 1 for en oversikt over hvilke næringer som er inkludert i "samferdsel"



Figur 4.2 Gjennomsnittlig andel av fagarbeidere i bedriftene i utvalget etter bransje

N=386

Figuren over må tolkes med varsomhet. Det som den viser er gjennomsnittlige andelen av fagarbeidere blant *bedriftene* i utvalget, altså ikke andelen i utvalget, men andelen blant bedriftene i utvalget. Håndverk/service består her i stor grad av frisører, siden de er den virksomhetstypen som totalt dominerer innenfor denne kategorien. Handelsnæringen har ingen spesiell tradisjon for lærlinger, og gjennomsnittlig har bedriftene i utvalget 33 prosent fagarbeidere.

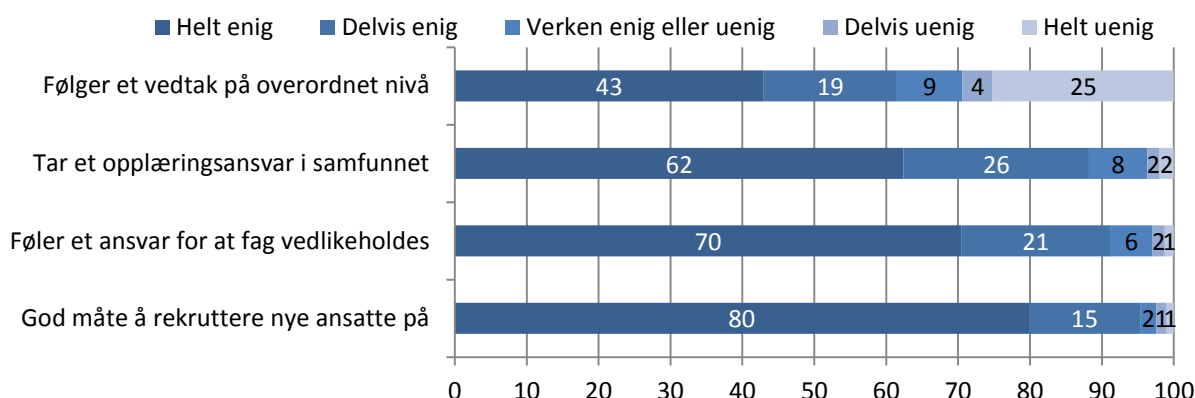
Bedriftene i vårt utvalg fordeler seg relativt jevnt på de ulike størrelseskategoriene vi skal bruke i denne analysen, men det er noen bransjemessige forskjeller. Håndverk/service ser ut til å ha en overvekt av bedrifter med få ansatte, mens helse og sosial, sammen med samferdsel ser ut til å ha flere ansatte. Dette er et uttrykk for bedriftsstrukturen i de ulike bransjene og utvalgene, noe vi skal komme tilbake til i analysen.

Tabell 4.2 Antall ansatte, totalt og etter bransje

	1 til 5 ansatt e	5 til 10 ansatt e	10 til 30 ansatte	30 til 50 ansatte	50 til 100 ansatte	100 + ansatt e	Total
Bygg og anlegg	12	20	46	9	5	7	100
Handel	16	16	39	13	13	3	100
Håndverk/service	28	45	23	2	2	0	100
Helse og sosial	14	6	17	14	6	44	100
Hotell og restaurant	0	22	52	9	13	4	100
Industri	7	26	28	14	13	12	100
Samferdsel	10	0	29	10	10	43	100
Total	13	22	35	10	8	12	100

4.1 Grunner til å ta inn lærlinger

Vi hadde en rekke spørsmål som undersøkte mulige årsaker til å ta inn lærlinger. Det første var et påstandsbatteri der bedriftene ble bedt om å ta stilling til fire ulike mulige årsaker til å ta inn lærlinger. Spørsmålet var i hvilken grad man var enig eller uenig i disse påstandene om hvorfor bedrifter tar inn lærlinger når man tenkte på sin bedrift?

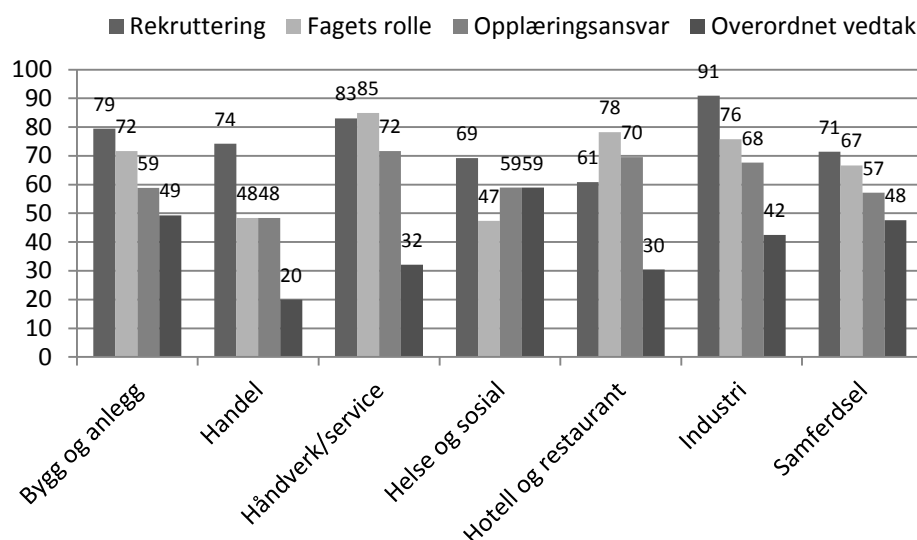


Figur 4.3 Begrunnelser for å ta inn lærlinger
N=405

Rekruttering av nye ansatte var den begrunnelsen for å ta inn lærlinger som bedriftene satt på topp. Nesten alle bedriftene, 95 prosent, sa seg helt eller delvis enig i denne påstanden. Dette bekrefter tidligere forskning som har vist at lærlingordningen først og fremst brukes som en rekrutteringskanal, til tross for at man med Reform 94 ønsket å utvide formålet med lærlingordningen til å være en opplæringsordning som er mer uavhengig av det løpende rekrutteringsbehovet (Michelsen, Høst og Gitlesen 1998 og Høst, Gitlesen og Michelsen 2008, NOU 1991: 4). Bedriftene i undersøkelsen var også svært opptatt av å ta ansvar for fagene. Igjen svarte nesten alle bedriftene, 91 prosent, at de var enten helt eller delvis enig i dette, men her var det noen færre som sa seg *helt enig* sammenliknet med spørsmålet om rekruttering av nye ansatte.

En del bedrifter var også opptatt av å ta et mer generelt opplæringsansvar. Hele 88 prosent av bedriftene som har lærlinger er helt eller delvis enig i påstanden om at de tar inn lærlinger fordi de har et opplæringsansvar i samfunnet. Det er likevel færre bedrifter som sier seg helt enig i denne påstanden, enn for rekruttering og det å ta ansvar for fag. Færre sier de tar inn lærlinger fordi de følger et vedtak på overordnet nivå i virksomheten. Dette spørsmålet var ment å fange opp om bedriften har en overordnet politikk for lærlinginntak, og om det er forskjeller mellom store og små, og mellom offentlige og private bedrifter i dette spørsmålet.

Ut fra det vi skrev om arbeidsmarkedet i Norge i kapittel 1 og 3, kan det tenkes at man vil svare ulikt i næringer på hvorfor de tar inn lærlinger. Vi vil derfor se på fordelingene på disse påstandene fordelt på næringer.



Figur 4.4 Hvor enig er du i at følgende er viktig for at din virksomhet tar inn lærlinger, helt enig. Prosent.

N=407

Generelt svarer likevel de ulike bransjene relativt likt på spørsmålene som gikk på hvorfor de tar inn lærlinger, men det er noen unntak. De tradisjonelle lærlingbransjene bygg og anlegg, håndverk/service og industri utmerker seg ved særlig å legge vekt på rekruttering. Derimot ser det ut til at hotell- og restaurantnæringen i mindre grad legger vekt på rekruttering når de tar inn lærlinger. I snitt svarer 80 prosent av alle bedriftene vi spurte sa at de var *helt enig* i at det å ta inn lærlinger er en god måte å rekruttere nye ansatte på, mens omtrent 60 prosent av de riktignok få representantene fra hotell og restaurantbransjen svarte det samme.

I snitt svarte 70 prosent av alle bedriftene at de var helt enig i at de tar inn lærlinger for å vedlikeholde faget/fagene, mot over 80 prosent av bedriftene som var fra håndverk og service. Vi minner om at håndverk/service i stor grad er dominert av frisørsalonger – frisører ser ut til å se på rekruttering som svært viktig, men de er enda mer opptatt av det å bevare og styrke faget sitt.

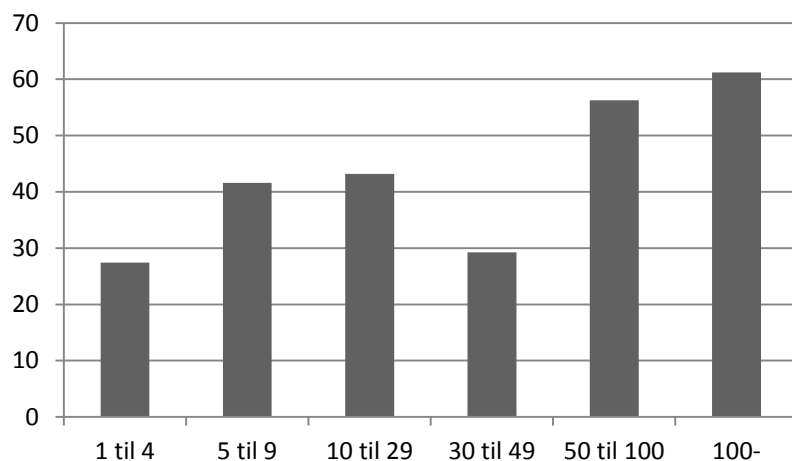
Det er ventet at man spesielt i bygg- og anleggsbransjene ser behovet for å vedlikeholde tradisjonelle fag som for eksempel tømrer og rørlegger, men en kan merke seg at også i hotell- og restaurantbransjen var man svært opptatt av dette. En tolkning er at de som jobber med det tradisjonelle håndverksfaget, kokk, spesielt er opptatt av dette. Handel, hvor man ikke har lang tradisjon for fagutdanninger, svarer i liten grad bekreftende på påstanden om å ta vare på faget/ene. Det samme gjelder helse og sosial. Det interessante med helse- og sosial var at de var den bransjen som i størst grad sa seg *delvis* enig i påstanden. Hele 40 prosent av bedriftene i helse- og sosial var delvis enig i at det var viktig å vedlikeholde fagene. Slår vi sammen helt og delvis enig, svarer de nesten på nivå med bygg og anlegg, industri og hotell og restaurant, men ser vi kun på helt enig, svarer de i mye mindre grad bekreftende.

Før vi gjennomførte undersøkelsen hadde vi noen hovedhypoteser som gikk på at det var rekruttering og det å bidra til faglig utvikling som var de viktigste grunnene for å ta inn lærlinger. Man kan likevel også se for seg at bedriftene føler et generelt samfunnsansvar for å stå for opplæring – at det ikke bare er rekruttering til egen bedrift og bransje som er i fokus,

men at man også tar et mer generelt samfunnsansvar. For påstanden om at bedriftene tar inn lærlinger på grunn av at de tar et overordnet samfunnsansvar, skiller det ikke mye mellom bransjene – omtrent 60 prosent sier seg helt enig i dette. Denne begrunnelsen har relativt sett størst vekt i næringene med liten tradisjon for fagopplæring, som for eksempel helse og sosial. Her nevnes det generelle samfunnsansvaret vel så ofte som å ivareta fagene.

Påstanden om bedriftene tar inn lærlinger fordi de følger vedtak på et overordnet nivå skiller mer mellom de ulike bransjene. At respondentene oppgir at de følger et sentralt vedtak, kan bety ulike ting i ulike bransjer. For helse- og sosialsektoren, som i størst grad svarer bekreftende på påstanden, handler det trolig om at de, stort sett, er offentlige institusjoner som følger sentrale politiske vedtak. Mange kommuner har politiske vedtak om inntak av lærlinger og en sentral lærlingpolitikk, som den enkelte institusjon følger opp med å ta inn et visst antall lærlinger, uavhengig av rekrutteringsbehov (Hagen og Nyen 2006). For de andre næringene som svarer bekreftende på påstanden om sentrale vedtak, som bygg- og anleggsnæringen, industri, handel og samferdsel, handler det trolig mer om at man i disse næringene har større bedrifter, som har en bevisst politikk på det å ta inn lærlinger. Handelsnæringen, som skilte seg ut med svært lav score på spørsmålet, er også den næringen der lærlingordningen har dårligst feste i dag. Også annen forskning tyder på at det i handelen er opp til den enkelte virksomhet om den vil ta inn lærlinger. Lærlinginntak er i liten grad en bevisst del av kjedenes rekrutterings- og kompetanseutviklingsstrategier (Bore m.fl. 2012).

Man kan tenke seg at andre kjennetegn enn næringsbakgrunn kunne gi variasjoner i grunner for å ta inn lærlinger. Som vi så over, er det naturlig å anta at store bedrifter svarer annerledes på et spørsmål om en sentral policy, enn små bedrifter.

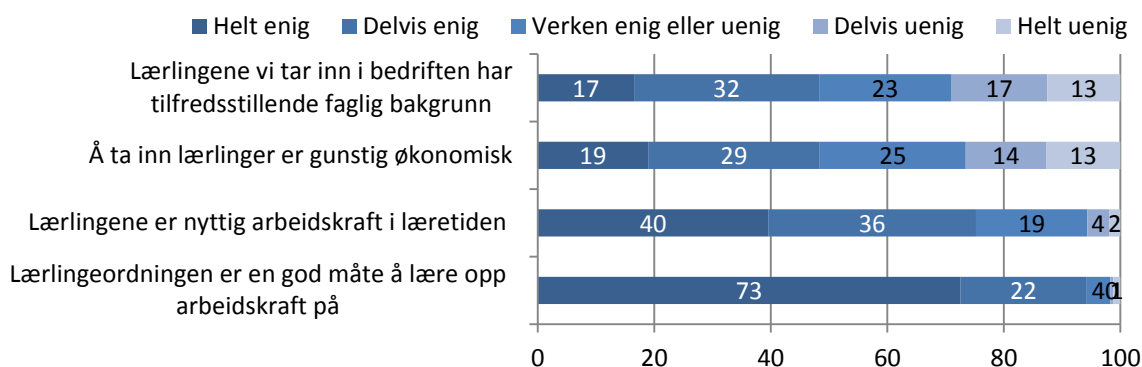


**Figur 4.5 Vi tar inn lærlinger fordi vi følger et vedtak på overordnet nivå, helt enig etter antall ansatte
N=403**

De andre påstandene vi hadde i dette batteriet som gikk på grunner til å ta inn lærlinger, ser ikke ut til å skille mellom store og små bedrifter, men på påstanden om vedtak på et overordnet nivå er en av grunnene til å ta inn lærlinger, fant vi en slik mulig sammenheng. Det kan naturlig nok se ut til at de større bedriftene i større grad har en politikk befestet sentralt i virksomheten.

4.2 Erfaringer fra det å ha lærlinger

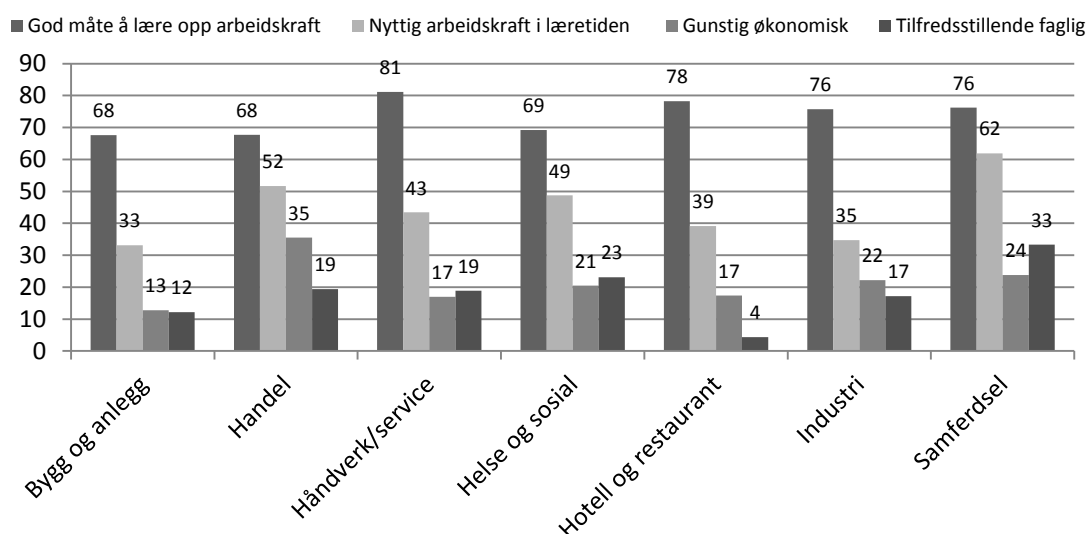
Over så vi på noen mulige årsaker til at bedrifter velger å ta inn lærlinger. Her skal vi se nærmere på noen av de *erfaringene* bedriftene har som lærebedrifter. Vi valgte å se nærmere på fire ulike punkter som bedriftene skulle ta stilling til. Disse gikk på lærlingens faglige bakgrunn, om lærlinger "lønner seg" (implisitt at det lønner seg over tid), om lærlingene anses som nyttig arbeidskraft under selve læretiden, og et siste spørsmål der bedriftene fikk vurdere om de synes lærlingordningen er en fornuftig måte å lære opp arbeidskraft på i sin bedrift.



Figur 4.6 Erfaringer fra det å ha lærlinger, prosentuert etter påstander, rangert etter "helt enig"

Bedriftene er delt i synet på om lærlingene har en god nok faglig kvalitet – omtrent halvparten (49 prosent) oppgir at de er helt eller delvis enig i at lærlingene de tar inn til sin bedrift har god nok faglig kvalitet, mens 30 prosent oppgir at de er helt eller delvis *uenig* i denne påstanden. På samme måte er bedriftene delt i synet på om det å ta inn lærlinger er gunstig økonomisk. Bedriftene er noe mer samstemte i om lærlingene gjør nytte av seg i læretiden. Selv om «bare» 40 prosent er helt enig, sier 76 prosent seg helt eller delvis enig i påstanden. Likedan er bare 6 prosent uenig i påstanden. Bedriften er enda mer samstemte i at lærlingordningen er en god måte å lære opp arbeidskraft på, 95 prosent sa seg helt eller delvis enig i denne påstanden – bare 1 prosent var uenig.

Hvis vi igjen ser om det skiller noe mellom næringer, får vi noen av de samme tendensene som over.



Figur 4.7 Erfaringer fra det å ha lærlinger, etter bransje. Andel 'helt enig' i utvalgte spørsmål.

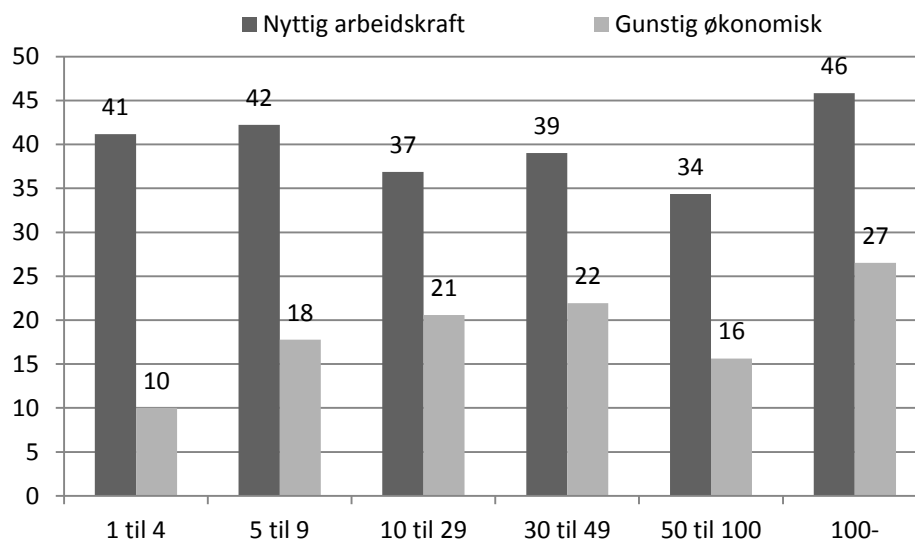
Bedriftene i de ulike næringene er stort sett enige i at lærlingordningen er en god måte å lære opp arbeidskraft på. Det er noe større forskjeller på påstanden at lærlingene er nyttig arbeidskraft i læretiden. Bygg og anlegg og industri, hvor man i størst grad er opptatt av lærlinger som rekrutteringskanal og der man i størst grad tar inn lærlinger i dag, er de bransjene der de i minst grad sier seg helt enig i at lærlingene utgjør en nyttig arbeidskraft i læretiden. Dette mulige paradokset kan tolkes på (minst) to måter. På den ene siden kan man tenke seg at bedriftene ikke forventer at de skal gjøre mye nytte av seg i selve læretiden – man har langsiktige planer for lærlingene. En annen kan være at det er ett uttrykk for misnøye med den faglige kvaliteten. Den siste tolkningen utelukker ikke den første, men styrkes likefullt av at det er disse to bransjene, sammen med hotell og restaurant, som i minst grad er fornøyd med den faglige kvaliteten på lærlingene de tar inn i virksomhetene sine.

Helse og sosial, handel og samferdsel er de som i høyest grad ser nytten av lærlingene i selve læretiden – disse er også mer fornøyd med den faglige kvaliteten. Det kan derfor se ut som det er en sammenheng mellom hvordan bedriftene oppfatter faglig kvalitet på de lærlingene som starter og den opplevde nytten av dem i læretiden.

Det kan være både kortsiktige og langsiktige gevinster av å ta inn lærlinger. Kortsiktig om man bruker lærlinger som kilde til billig, subsidiert arbeidskraft, og langsiktig om lærlinginntaket inngår i en strategi for å øke kompetansen i bedriften. For at det siste skal gjelde er det viktig at bedriftene opplever at de rekrutterer dyktige arbeidere de kan få bruk for i mange år framover. En viktig, men ikke avgjørende faktor for dette, er hva lærlingene kan når de kommer ut i lære. Som vi sa over, så svarer omtrent halvparten at de er fornøyd med den faglige bakgrunnen til lærlingene som kommer til deres bedrift. At bedriftene i de næringene som i stor grad tar inn lærlinger er så delt i synet på de faglige kvalifikasjonene til lærlingene, kan ses på som et paradoks. Hvorfor tar bedriftene inn lærlinger om de ikke er fornøyd med kvaliteten på lærlingene? En forklaring er at bedriftene uansett mener at hoveddelen av opplæringa skjer i bedrift – det viktigste er slik ikke at lærlingene kan mye når de kommer til bedriften, men at bedriftene får rekruttert arbeidskraft som *kan bli* gode

fagarbeidere. Man har også tidligere funnet at bedrifter innen bygg- og anlegg og industrifagene oppfatter at momenter som holdning til arbeid og pålitelighet er viktigere enn faglig kompetanse når de skal velge lærlinger (Deichman-Sørensen m.fl. 2012).

Også her kan vi se for oss at bedriftens størrelse kan spille en rolle. Hvis vi ser nærmere på de to påstandene som gikk på oppfattet nytte under selve læretiden, ser vi en antydning til at bedriftsstørrelse spiller en rolle for hvorvidt de oppfatter lærlingene som gunstig økonomisk.



Figur 4.8 Lærlingene er nyttig arbeidskraft i læretiden, å ta inn lærlinger er gunstig økonomisk, etter bedriftsstørrelse

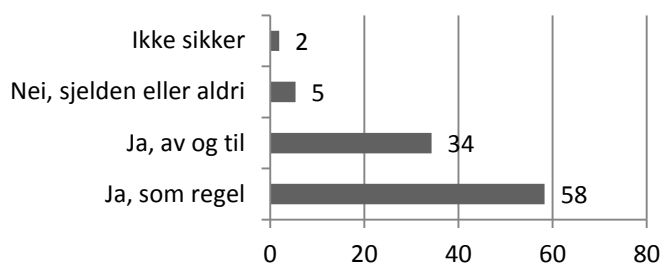
N=403

Om vi ser på antallet ansatte i bedriftene slår ikke dette ut på de spørsmålene som går på lærlingenes innvirkning på nytte i selve læretiden, men det kan se ut som at jo større bedriften er, i større grad oppgir de at det å ta inn lærlinger er gunstig økonomisk. Dette kan komme av at man i større bedrifter kan lage mer standardiserte opplegg for opplæring av lærlinger, og slik ikke får så store direkte kostnader knyttet til selve opplæringen.

For de andre påstandene som gikk på faglig kvalitet og om lærlingordningen er en god måte å lære opp arbeidskraft på, ser ikke bedriftsstørrelse ut til å spille særlig noen rolle.

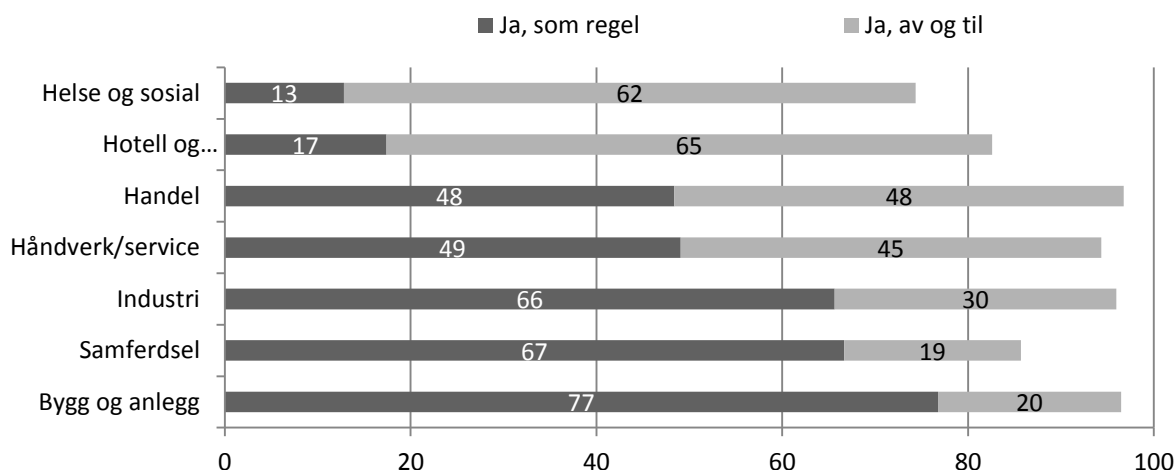
4.3 Får de jobb?

Det helt sentrale spørsmålet må ikke nødvendigvis være at lærlingen får jobb akkurat i den bedriften de tar læretiden i. Vi har likevel sett at det i stor grad er nettopp det som skjer. Hvis bedriften som regel ansetter lærlingene etter endt læretid, kan det tas som et uttrykk for at rekrutteringshensyn er et viktig motiv for å ta inn lærlinger..



Figur 4.9 Får lærlingene tilbud om jobb i bedriften når læretida er over? I prosent

De fleste bedriftene, over halvparten, gir som regel jobbtilbud til lærlingene etter fagprøven. Dette kan støtte det vi så over om at de fleste bedriftene som tar inn lærlinger har rekruttering som en av hovedgrunnene for å ta inn lærlinger. Men som vi også så over, ser det ut til at det er forskjeller mellom næringene i om de ser på lærlingordningen først og fremst som en rekrutteringskanal eller ikke.

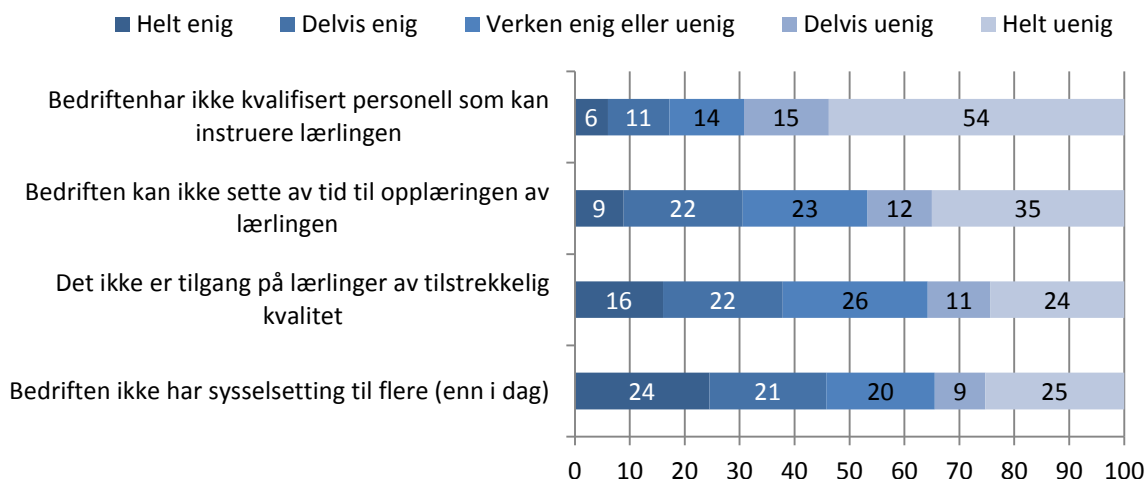


Figur 4.10 Andel lærlinger som får tilbud om jobb i bedriften når læretiden er over etter næring.

Hvis vi ser nærmere på de som sier at de som regel ansetter lærlinger etter læretiden ser vi klart at det er spesielt i de to store lærlingnæringene bygg og industri, men også samferdsel, at de ansetter lærlingene etter læretiden. Dette er blant de spørsmålene i hele undersøkelsen som klart skiller næringene. I helse og sosial er det kun 13 prosent av virksomhetene som oppgir at de som regel ansetter sine lærlinger etter endt læretid. En så lav ansettelsesprosent vil nødvendigvis få betydning for hvilken stilling lærlingordningen har, både blant lærlingene og i næringen. I tillegg til det vi ser her, vet vi fra en foreløpig undersøkelse som SSB har gjort, at de som tar fagbrev i helse- og sosialfagene i mye større grad får små stillinger enn i de andre fagområdene (Utdanningsspeilet 2012). Hotell- og restaurantbransjen sier også i liten grad at de som regel ansetter sine lærlinger. I motsetning til næring, ser ikke størrelse på bedriftene ut til å spille noen rolle i dette spørsmålet.

4.4 Barrierer for å ta inn lærlinger

Et sentralt spørsmål er hva som hemmer de bedriftene som allerede har lærlinger i å ansette flere. I undersøkelsen ble det inkludert et påstandsbatteri som forsøkte å se nærmere på mulige hindringer for å ta inn flere lærlinger.

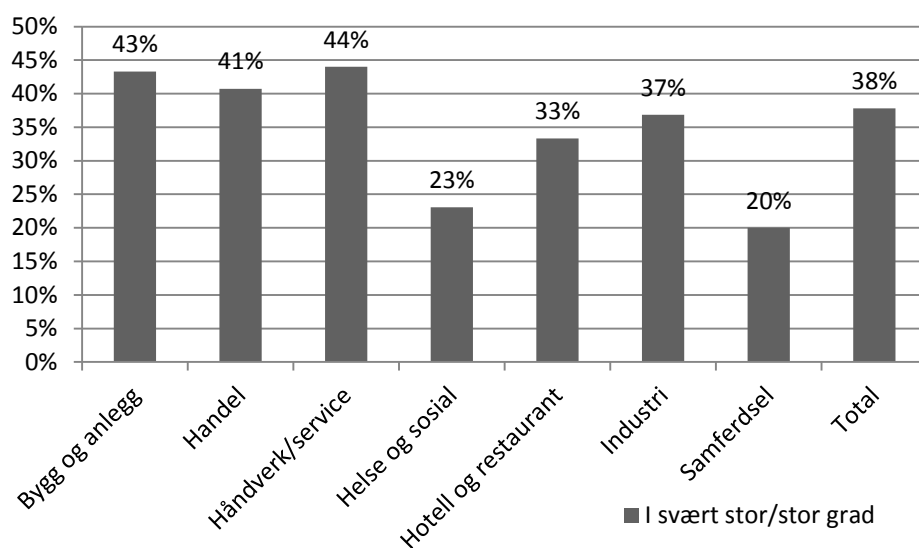


Figur 4.11 Er det noen av de følgende forhold som hindrer bedriften i å ta inn flere lærlinger?

Det ser ut til at sysselsettingssituasjonen i bedriftene er det største hinderet for å ta inn flere lærlinger – noe vi også har sett i tidligere undersøkelser (Høst, Michelsen og Gitlesen 2008). Tidligere i denne analysen så vi også at rekruttering var en av hovedårsakene til å ta inn lærlinger, i alle fall i de to dominerende næringene, industri og bygg- og anlegg. At dagens antall lærlinger er tilpasset den sysselsettingssituasjonen som er i hver virksomhet i dag virker derfor som sannsynlig.

Kvaliteten på lærlingene oppfattes også som et hinder for ikke å ta inn *flere* lærlinger for en del bedrifter, 38 prosent er helt eller delvis enig at mangel på «lærlinger av tilstrekkelig kvalitet» begrenser bedriften i å ta inn flere lærlinger enn det de gjør i dag. Ut fra dette kan man derfor tenke seg at bedriftene har en viss kapasitet for å ta inn flere lærlinger enn de gjør i dag, gitt at virksomhetene får kandidater de føler er kompetente. Det er nok naturlig å tro at det er en viss «etterspørselastisitet» hos bedriftene, og at lærlingenes faglige nivå, sammen med generell skikkethet, kan påvirke etterspørselen.

De to påstandene vi hadde med som gikk på kapasiteten i den enkelte bedrift, enten med tanke på tidsbegrensinger eller tilgang til kvalifisert opplæringspersonell i bedriften, ble ikke vektlagt i særlig grad som et hinder for å ta inn flere lærlinger av virksomhetene. La oss derfor gå tilbake til de bedriftene som oppga at den faglige kvaliteten er et hinder for å ta inn flere lærlinger.



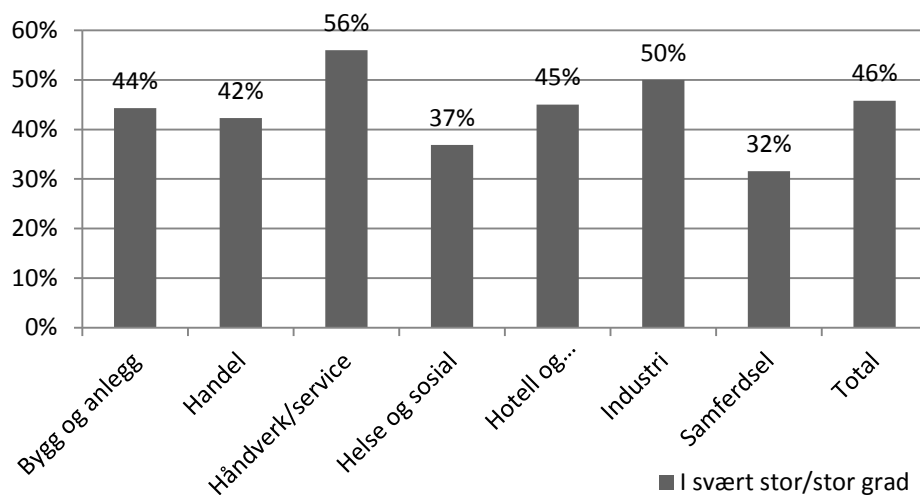
Figur 4.12 Hinder for å ta inn flere lærlinger: ikke tilgang på lærlinger av tilstrekkelig kvalitet

N=408

Bygg- og anleggsbransjen er kritiske til dagens brede skolekurs for byggfagene, og har etterlyst en større fagspesialisering i skolen for at lærlingene skal ha større fagkunnskap når de kommer inn som ferske lærlinger.¹⁹ Ut fra dette er det derfor ikke overraskende at bygg- og anleggsbransjen, sammen med håndverksfagene, er de som i størst grad ser på et mangelfullt faglig nivå hos lærlingene som hinder for å ta inn flere lærlinger.

Det som *flest* bedrifter pekte på var et hinder for å ta inn flere lærlinger var sysselsettingssituasjonen i sin bedrift. Hvis vi ser på de ulike næringene, ser vi ikke store forskjeller, men vi finner noen.

¹⁹ Se for eksempel BNL uttalelse om framtiden til yrkesfagene til KD: <http://www.bnl.no/getfile.php/Filer/lenkefiler%20til%20de%20fire%20omraadene/Kompetanse%20og%20rekruttering/12-05-24%20Brev%20til%20KD%20-%20Ny%20fagutdanning%20%20JL.pdf>



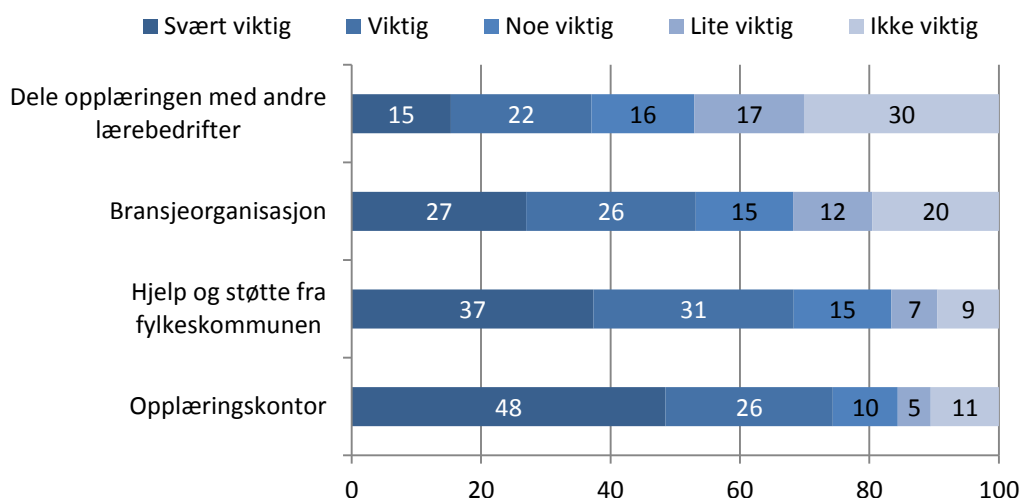
Figur 4.13 Hinder for å ta inn flere lærlinger: bedriften ikke har sysselsetting til flere (enn i dag)?

N=408

Spesielt setter håndverksfagene, som er dominert av små frisørvirksomheter, dette veldig høyt. Men vi ser også at hovedbildet for alle næringer, med et mulig unntak for helse- og sosial og samferdsel, er at sysselsetting er en viktig faktor. At sysselsetting kan se ut til å spille en noe mindre rolle for helse og sosial, har sammenheng med at koblingen mellom det å ha lærlinger og det å tilby jobb etterpå er ut til svakere i disse næringene.

4.5 Hvilke forhold er viktige for at bedriftene tar inn lærlinger?

Vi har i denne undersøkelsen vært ute etter å skaffe kunnskap om mulige tiltak som kunne øke antallet læreplasser. Ut fra det vi har sett allerede er sysselsettingssituasjonen viktigste hinderet for å etablere nye lærekontrakter. Ut fra svarene bedriftene har gitt ser det også ut til at det å skaffe lærlingene bedre fagkunnskaper kan gjøre at bedriftene tar inn flere lærlinger enn de gjør i dag. Men hvilke andre ramme faktorer enn det faglige nivået på lærlingene og konjunkturer kan vi tenke oss kan bidra til økt lærlinginntak? Man kan se for seg at en del bedrifter mener at det er krevende å ta ansvaret for opplæring av lærlinger. Det å ta inn lærlinger betyr at bedriften skal kunne dekke de brede faglige kravene som lærlingene blir prøvd i ved en fagprøve. Gitt dette kunne en se for seg at økt samarbeid i en eller annen form kunne øke antallet læreplasser, hvis det gjorde det lettere for en del bedrifter å ta på seg opplæringsansvaret.



Figur 4.14 Viktighet av samarbeidsforhold/støtte for at man tar inn lærlinger²⁰

Opplæringskontor blir av de fleste framhevet som svært viktig for at de i dag tar inn lærlinger, 74 prosent mener at samarbeidet med opplæringskontor er svært viktig eller viktig for at de tar inn lærlinger. Opplæringskontorene stiller med ulik grad av støtte, alt fra kun å være en formidler av læreplasser mellom fylkeskommune/elev og den enkelte bedrift, til å ha tett og nær kontakt om opplæringsløpet til den enkelte lærling i den enkelte bedrift. Et opplæringskontor kan for eksempel tilby enten egen undervisning eller utveksling med andre bedrifter om det er momenter lærlingen skal lære i faget som bedriften ikke har i sin produksjon.

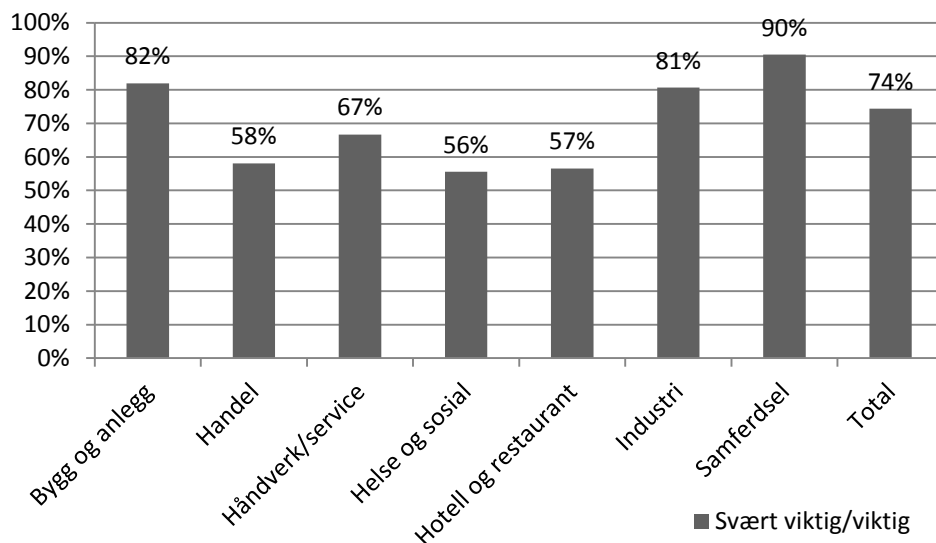
Støtte fra fylkeskommunen blir også framhevet som viktig. Vi vet fra andre undersøkelser at kontakten mellom den enkelte bedrift og fylkeskommunen er begrenset (Michelsen m. fl. 1998, Høst m. fl. 2012). Det at fylkeskommunen likevel anses som viktig, kan også forstås som at bedriftene tolker «støtte» også som økonomisk støtte. Men det kan også være praktisk støtte i forbindelse med formidling av lærlinger eller samarbeid knyttet til gjennomføring av fagprøver og kurs for lærlingestrutører.

En kunne se for seg at bedriftsstørrelse spilte en rolle for hvordan de stilte seg til ulike samarbeidspartnere. Rent intuitivt kunne en tenke seg at ulike former for samarbeid og støtte var viktigere for små bedrifter enn for store. Slik er det også til dels. Opplæringskontor blir vurdert som viktig av mange bedrifter, men vi ser at de aller største bedriftene, de med mer enn 100 ansatte, i noe mindre grad framhever det som viktig (67 prosent mot et snitt på 75 prosent sier at opplæringskontor er svært viktig/viktig). De aller minste bedriftene (under 5 ansatte) sier tilsvarende at opplæringskontor er viktigere enn snittet (80 prosent sier at opplæringskontor er viktig eller svært viktig) – hovedbildet er likevel at alle bedriftene, uavhengig av størrelse, mener opplæringskontoret er viktig.

Hvis vi ser på hvordan spørsmålet om opplæringskontor skiller på næringer ser vi noen næringsforskjeller.²¹

²⁰ De som ikke var med i opplæringskontor eller bransjeorg svarte ikke på spørsmålene som gjaldt disse institusjonene

²¹ Husk at de som ikke var medlem av opplæringskontor fikk anledning til å svare «ikke med i opplæringskontor» – i VIGO er det en variabel som går på medlemskap i opplæringskontor. Denne variabelen



Figur 4.15 Hvor viktig er opplæringskontor for at dere tar inn lærlinger?

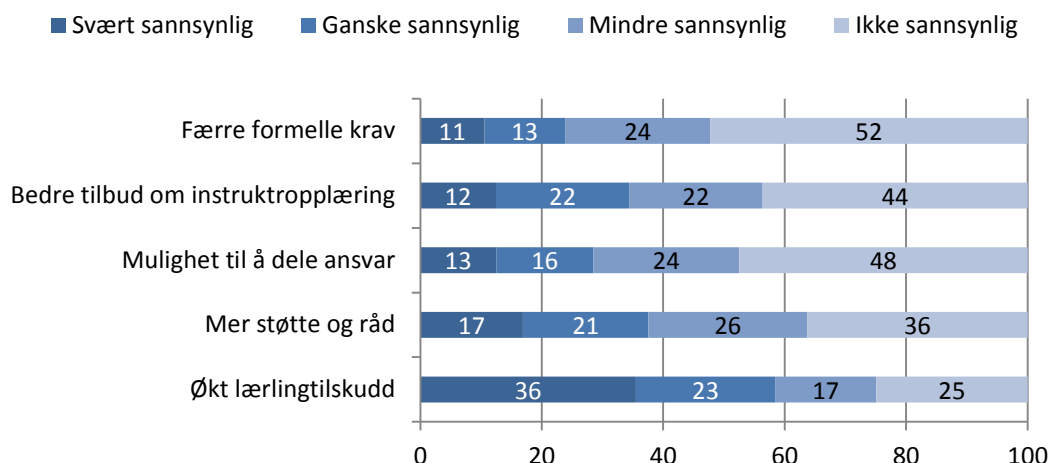
N=390

De to næringene som er dominerende i antall både i vår undersøkelse og i fagopplæringen generelt: bygg- og anlegg og industrien, er også blant de næringene som legger mest vekt på opplæringskontor. Dette har nok sammenheng med at opplæringskontorene i disse næringene har eksistert lengst og dermed også i størst grad har utviklet et tilbud som oppleves som relevant for bedriftene. Helse- og sosial oppgir i minst grad at opplæringskontorene er viktige. Dette, på den andre siden, kan ha sammenheng med at kommunene ofte selv i sin sentrale organisasjon ivaretar de funksjonene som opplæringskontorene ellers har, og at de opplæringskontorene som finnes i kommunal sektor ofte er flerfaglige. Det kan også forklares med at tradisjonene for opplæringskontor i helse og sosial ikke er like lange som i en del av de andre næringene.

Når det gjelder de andre samarbeidsspørsmålene, kan vi legge merke til at på spørsmålet om det å dele på opplæringen bidro til at de tar inn lærlinger, er det spesielt de små bedriftene under fem ansatte som svarer bekreftende på dette. 57 prosent svarer at dette er svært viktig eller viktig for at de tar inn lærlinger, mot et snitt på 37 prosent.

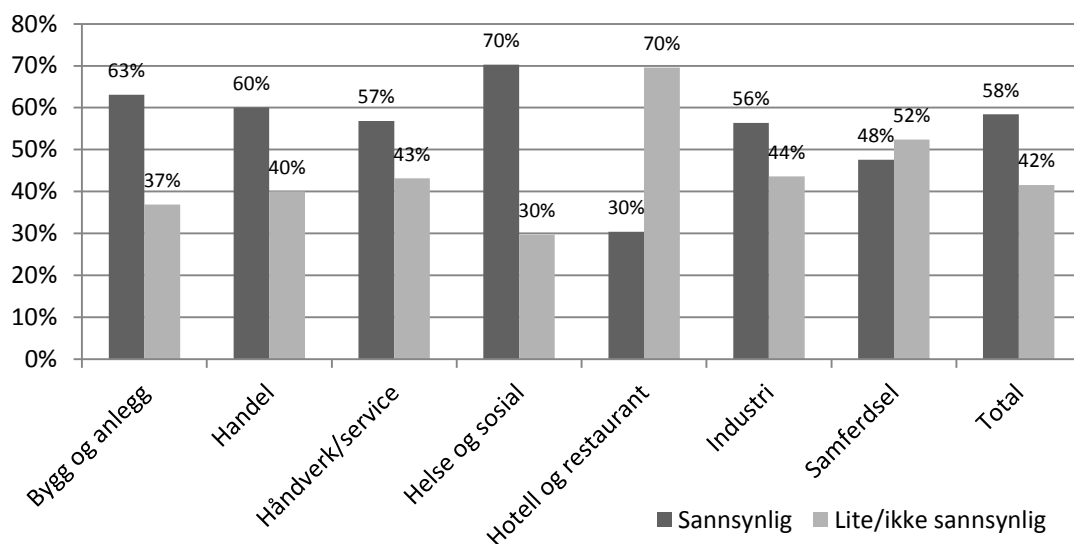
I undersøkelsen ble det også inkludert noen spørsmål som direkte forsøkte å kartlegge mulige endringer som ville gi virksomhetene insentiver for å øke inntaket av lærlinger, disse gikk dels på samarbeidsforhold, og dels på økonomiske insentiver:

ser likevel ut til å være såpass dårlig at vi ikke kan bruke den her. Av de 14 som i spørsmålet at de ikke var med i opplæringskontor, var det 8 som sto oppført som medlem i VIGO. Fordelingen på spørsmålet mellom de som sto oppført som medlemmer i VIGO og de som ikke sto oppført varierte heller ikke mye



Figur 4.16 Sannsynlighet for at følgende ville gjort at din bedrift tok inn flere lærlinger.

Over halvparten av virksomhetene svarer bekreftende på at økt lærlingtilskudd ville økt sannsynligheten for å ta inn flere lærlinger – men vi ser også at for 2 av 5 av bedrifter er det lite eller ikke sannsynlig at økt lærlingtilskudd ville spille en rolle. De andre punktene, slik som færre formelle krav, bedre tilbud om instruktørutdanning, mulighet til å dele ansvar og mer støtte og råd oppleves ikke som avgjørende for de fleste bedriftene. La oss derfor konsentrere oss om potensialet som ligger i økt lærlingtilskudd litt mer:

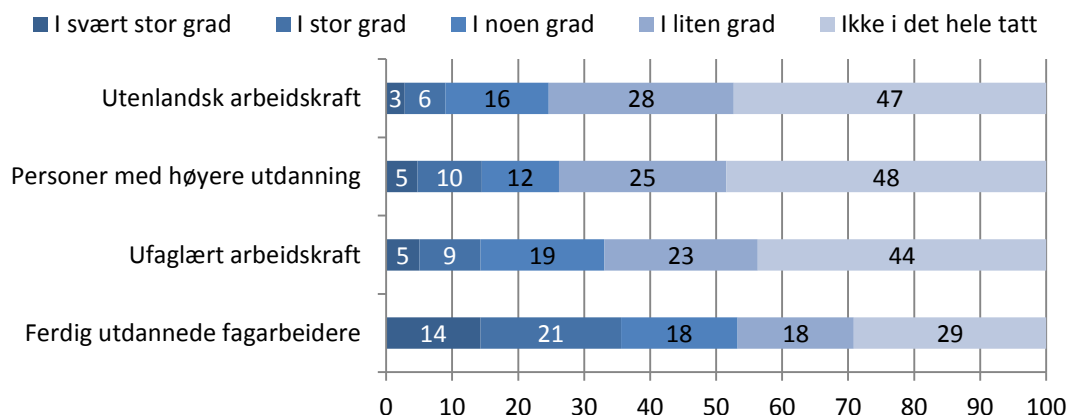


Figur 4.17 Sannsynlighet for at følgende ville gjort at din bedrift tok inn flere lærlinger, økt lærlingtilskudd – etter næring.

De fleste næringene svarer omtrent likt på spørsmålet om økt lærlingtilskudd ville gjort at de tok inn flere lærlinger, men helse- og sosialnæringene ser ut til å legge ekstra stor vekt på lærlingtilskuddet, mens hotell- og restaurantnæringen ser ut til å legge mindre vekt på dette. Jevnt over svarer opp mot 60 prosent av bedriftene at økt lærlingtilskudd ville svært sannsynlig eller sannsynlig gjort at de tok inn flere lærlinger. Dette gjelder også i de tradisjonelle lærlingvirksomhetene i bygg og anlegg og industri.

4.6 Rekruttering og framtiden

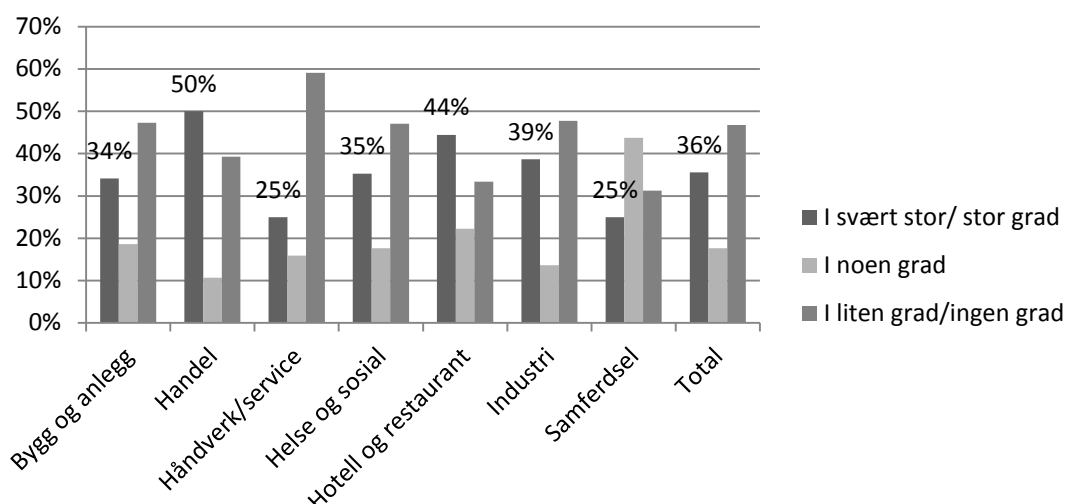
Inntak av lærlinger vil i de fleste bedrifter konkurrere med inntak av andre typer arbeidskraft. Hvis en bedrift har god tilgang på ferdig utdannede fagarbeidere, kan man se for seg at det gjør det mindre interessant å ta kostnaden ved å utdanne fagarbeideren selv. Dette bildet er veldig ulikt i ulike bransjer og innen ulike typer virksomheter, men vi vil likevel se på ulike konkurrenter for lærlinginntaket med tanke på rekruttering av arbeidskraft generelt først.



Figur 4.18 I hvilken grad konkurrerer lærlinger med følgende typer arbeidskraft når din virksomhet skal rekruttere nye medarbeidere.

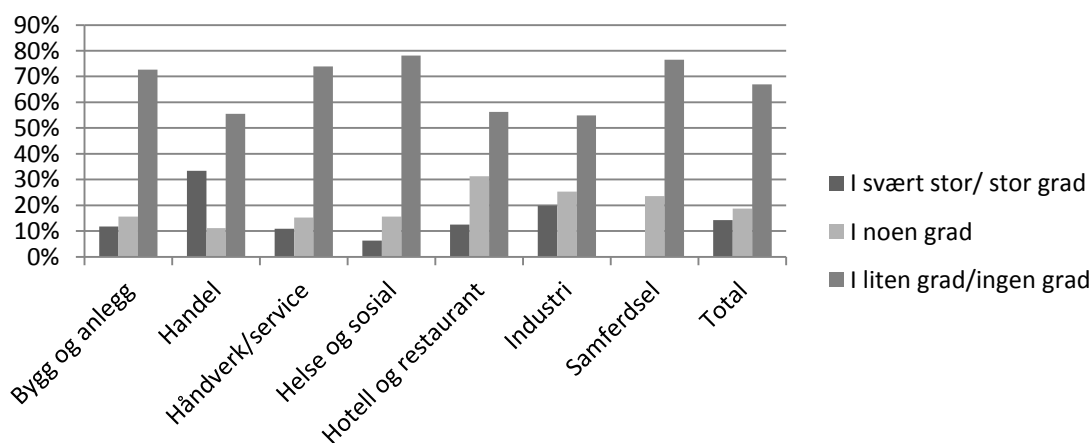
Det er relativt få bedrifter som mener at de andre kategoriene konkurrerer med lærlinginntaket.²² Ferdige utdannede fagarbeidere er likevel det som i størst grad gjør seg gjeldende som konkurrenter. Man kan argumentere for at dette er en type konkurranse som ikke over tid vil underminere lærlingens status i yrkeslivet – noen må jo stå for opplæringen, men viser likevel at bedrifter tar slike hensyn når de vurderer å ta inn nye lærlinger. Spesielt vil dette gjøre seg gjeldende i konjunkturedganger, hvor tilgangen på ferdig utdannede fagarbeidere vil være god. Som vi pekte på tidligere, er dette spørsmål som vil variere mellom bransje og type virksomhet. Vi vil derfor se nærmere på hvordan de ulike bransjene svarte på spørsmålene.

²² Spørsmålet vi stilte kan muligens tolkes på ulike måter. Vi var ute etter hva som konkurrerer mot å ta inn lærlinger, men spørsmålet kan også ha blitt tolket som i hvilken grad ferdige lærlinger konkurrerer med andre når de skal ansatte lærlinger etter læretiden. Begge tolkningene er relevante for det vi søker kunnskap om i denne undersøkelsen..



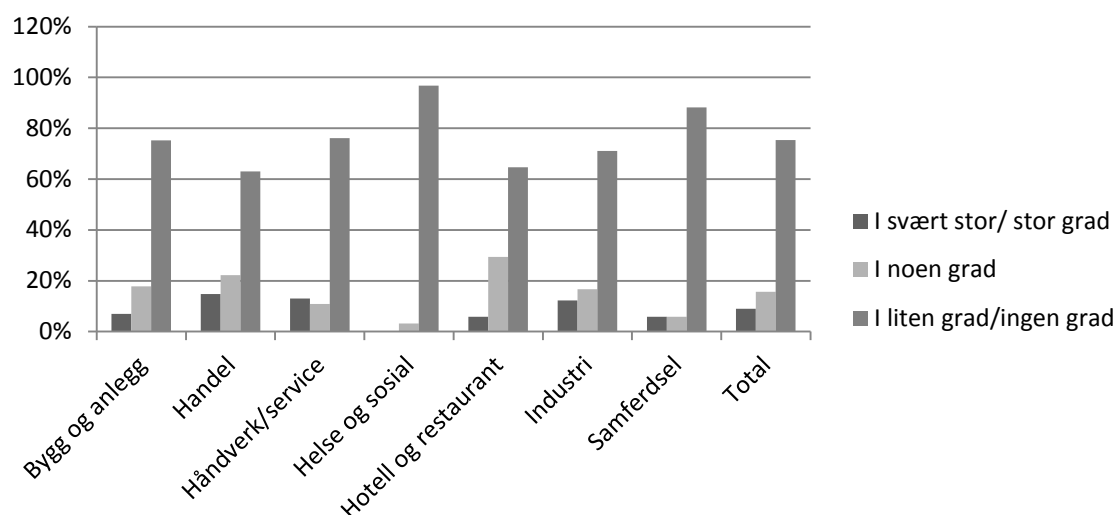
Figur 4.19 I hvilken grad konkurrerer lærlinger med ferdigutdannede fagarbeidere når din virksomhet skal rekruttere nye medarbeidere.

De fleste opplever at ferdig utdannede fagarbeidere konkurrerer med lærlinginntaket, men handelsnæringen og hotell og restaurant ser ut til oppleve dette i noe større grad enn de andre næringene. Som vi straks skal komme tilbake til, så har handelsnæringen hatt et lavt innslag av fagarbeidere (Bore m.fl. 2012), hvorfor næringen slår ut så høyt her er derfor noe vanskelig å tolke. Det kan være at bedriftene tenker på arbeidskraft med erfaring og internopplæring innenfor handelsnæringen.



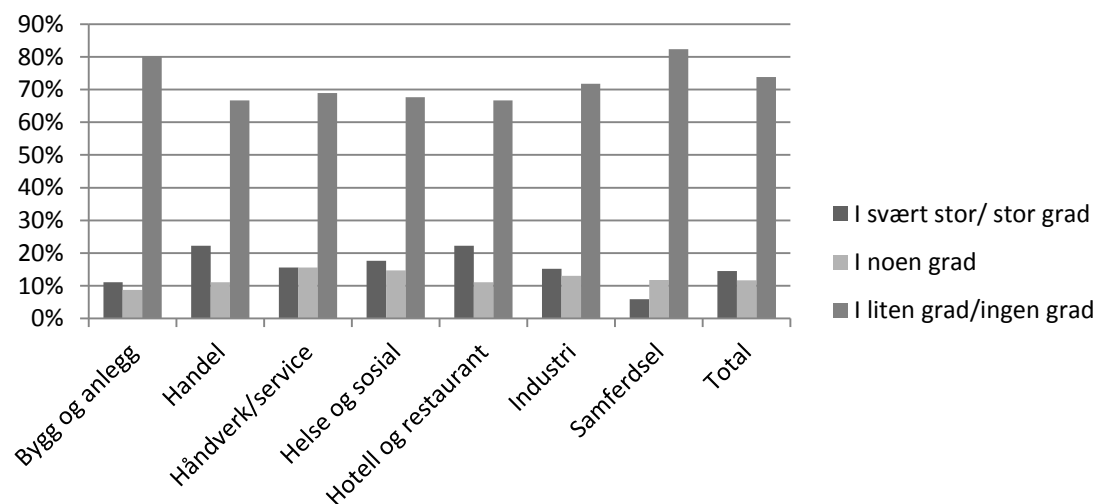
Figur 4.20 I hvilken grad konkurrerer lærlinger med ufaglærte når din virksomhet skal rekruttere nye medarbeidere.

Ufaglærte brukes i liten grad i bygg og anlegg, og her ser vi også at de i liten grad konkurrerer med det å ta inn lærlinger. I helse og sosial har det vært tradisjon for å rekruttere ufaglærte (Høst 2004; Høst 2010). Likevel opplever ikke bransjen at disse konkurrerer med det å ta inn lærlinger, det opplever de derimot i handelsnæringene, noe som har sammenheng med den høye andelen av ufaglærte i denne bransjen (Bore m.fl. 2012).



Figur 4.21 I hvilken grad konkurrerer lærlinger med utenlandsk arbeidskraft når din virksomhet skal rekruttere nye medarbeidere.

Når det gjelder utenlandsk arbeidskraft kan vi merke oss at helse- og sosialnæringene ikke opplever at utenlandsk arbeidskraft er en konkurrent, selv om vi vet at veksten i antallet ansatte i denne næringen i stor grad er drevet av dette (Aamodt m.fl. 2011; Aamodt og Tjerbo 2012), det samme vet vi er tilfelle i industrien og handel, men disse svarer i noe større grad bekreftende på spørsmålet.



Figur 4.22 I hvilken grad konkurrerer lærlinger med personer med høyere utdanning når din virksomhet skal rekruttere nye medarbeidere?

Personer med høyere utdanning oppleves, som utenlandsk arbeidskraft, i liten grad å være en konkurrent for lærlinginntaket i de ulike næringene. Det ser likevel ut til å være av noe lavere betydning i samferdselnæringen, men forskjellene er små.

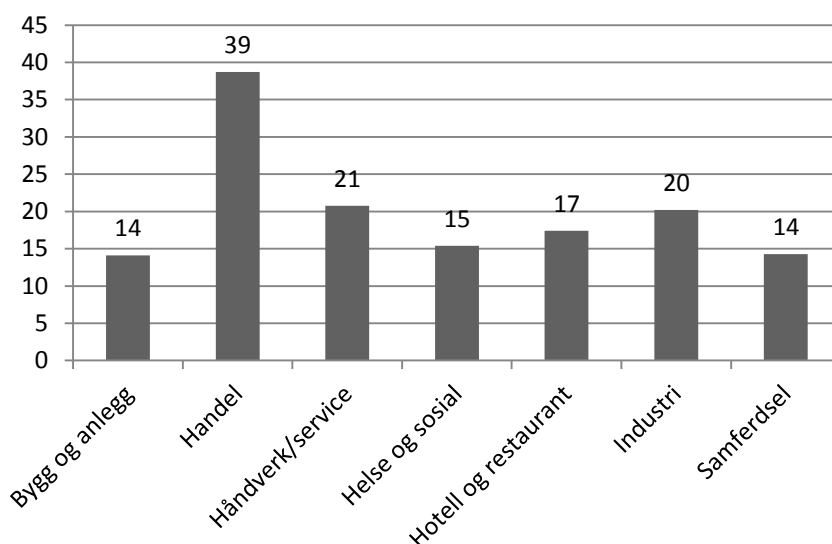
Vi skal til slutt i dette kapitlet se nærmere på hvordan bedriftene opplever den framtidige rolle til lærlinger og fagarbeidere i sin bedrift og næring. Det beste målet på dette er hvor mange

lærlinger bedriftene vil ta inn i nærmeste framtid. I undersøkelsen stilte vi et spørsmål om hvor mange lærlinger de har hatt de siste to år, og et spørsmål som gikk på hvor mange de ser for seg å ta inn de neste to år.

Tabell 4.3 Hvor mange lærlinger har din bedrift hatt de siste to år/planlegger din bedrift å ta inn i løpet av de neste to år?

	Gjennomsnitt	Median
Siste to år	4,59	2.00
Neste to år	3,68	2.00

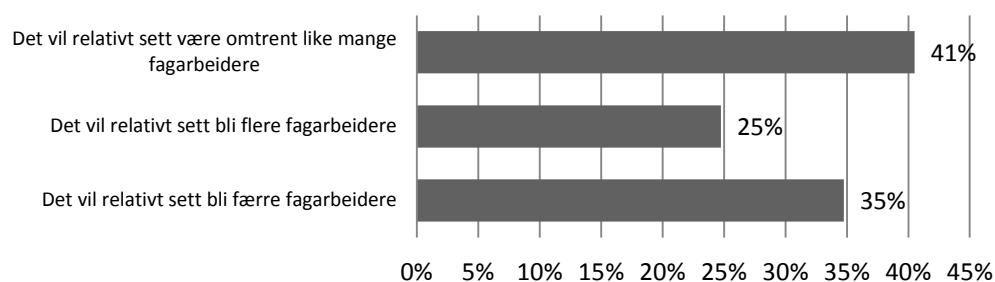
Tabellen viser at bedriftene planlegger å ta inn færre lærlinger de neste to årene enn de har hatt de siste to årene. Det som kanskje er mest interessant, er de som oppgir at de ikke vil ta inn lærlinger de neste to årene. 19 prosent av lærebedriftene antar at de neste to årene ikke vil ta inn noen lærlinger. Av disse har vi følgende fordeling på bransjer (relativt til fordelingen totalt):



Figur 4.23 Planlegger å ta inn ingen lærlinger de neste to år, relativt til alle bedrifter i utvalget

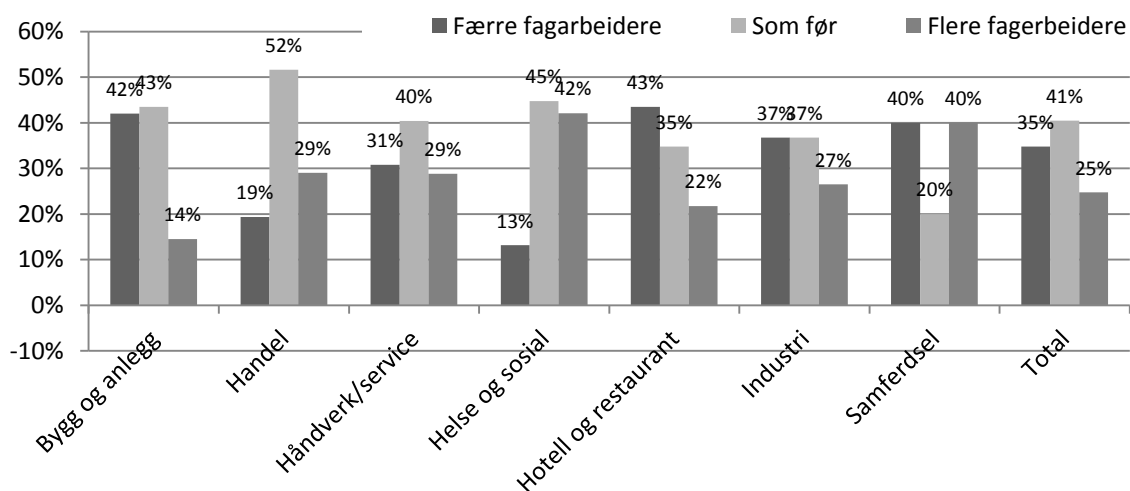
40 prosent av bedriftene innen handel, oppgir at de ikke planlegger å ta inn lærlinger de neste to årene. Siden dette er en bransje med liten lærlingtradisjon og der relativt få bedrifter har lærlinger, kan dette forklares ut fra at det kan tenkes at antallet bedrifter som har lærlinger varierer mer i handelsnæringen. Det må med andre ord ikke nødvendigvis forstås som at man kommer til å ta inn færre lærlinger i *næringen* de neste to årene.

En ting er hva bedriftene planlegger de neste to årene, noe annet er hva bedriftene tror skjer med fagarbeiderens status i deres næring i årene som kommer. Vi ga våre respondenter mulighet til å svare på et spørsmål som gikk på den framtidige rolle til fagarbeideren i sin næring.



Figur 4.24 Hvordan tror du rollen til fagarbeidere blir i din bransje de neste ti år?

Det er stor spredning i svarene, men tendensen er negativ. To av fem bedrifter tror at nivået vil være som nå, en av fire tror at det vil bli flere, mens en tredel tror at det blir færre. Figur 4.25 viser fordelingen på næringer.



Figur 4.25 Hvordan tror du rollen til fagarbeidere (videregående nivå) blir i din bransje de neste ti år? etter bransjer

Ingen bransjer har overvekt av bedrifter som ser ut til å mene at rollen til fagarbeideren i sin bransje blir *større* i tiden som kommer. I bygg- og anlegg, som er den aller største lærlingebransjen, er det over 40 prosent av bedriftene som mener at det vil bli *færre* fagarbeidere i tida som kommer. I industrien, den andre store næringen, svarer nesten 40 prosent det samme. Dette er selvsagt hva bedriftsrespondentene mener, men bør tolkes som et resultat av en trend de føler de ser i sin bransje. I bygg- og anlegg og i industrien, de to store fagopplæringsnæringene, heller altså svarene i retning av at det vil bli færre fagarbeidere. Det samme gjelder hotell- og restaurant. I helse og sosial heller svarene derimot i motsatt retning. Her er det mange som tror på en økning i antallet fagarbeidere, og få som tror på en nedgang. I de øvrige næringene er det noenlunde balanse mellom økning og reduksjon, med en liten helling i positiv retning for handelen. I samferdsel er synspunktene polariserte, men her er antallet svar ganske lavt, så det kan skyldes tilfeldigheter.

5 Bedrifter uten lærlinger

Dette kapitlet skal se nærmere på hva som kjennetegner bedrifter uten lærlinger, hva som gjør at bedrifter i næringer hvor lærlinger er vanlig, ikke selv har lærlinger, og på hvilke tiltak som kan gjøre at de vil ta inn lærlinger i framtiden.

5.1.1 Flere småbedrifter

Som tidligere beskrevet befinner de 400 bedriftene uten lærlinger seg i de samme bransjene som de 400 lærebedriftene som er intervjuet. De 400 bedriftene uten lærlinger fordeler seg slik på de ulike næringene:

Tabell 5.1 Antall bedrifter i hver næring.

	Antall	Andel av alle
Bygg og anlegg	70	17,5
Handel	93	23,3
Håndverk/service	20	5,0
Helse og sosial	95	23,8
Hotell og restaurant	32	8,0
Industri	70	17,5
Samferdsel	20	5,0
Total	400	100

Fordelingen av bedrifter ser ut til å speile populasjonen av bedrifter i disse bransjene på en rimelig god måte, slik vi også så i metodekapitlet.

Hvis vi ser litt nærmere på bedriftenes størrelser ser vi at bedriftene uten lærlinger i større grad enn lærebedriftene i utvalget, er små. Nesten halvparten har under ti ansatte, og hele 17 prosent har under fem ansatte. Samtidig er ikke antall ansatte i bedriftene statisk, men i konstant endring. Hele 15 av de 68 bedriftene i kategorien 4 eller færre ansatte som svarte

på undersøkelsen rapporterte selv at de hadde under 3 ansatte, selv om de etter bedriftsregisteret var registrert med 3 eller flere ansatte.

Tabell 5.2 Bedrifter etter størrelse, i antall og andel av alle.

	Antall	Andel
1 til 5	68	17
5 til 10	117	29
10 til 30	161	40
30 til 50	31	8
50 til 100	9	2
100 og over	13	3
	399	100

I den andre enden av skalaen finner vi at en veldig liten andel av bedriftene har over 50 ansatte. Dette reflekterer i stor grad den norske bedriftsstrukturen, som er svært dominert av småbedrifter. Forklaringene på hvorfor bedriftene uten lærlinger er mindre enn lærebedriftene, kan være flere. En kan være at de aller minste bedriftene, dvs. de med færre ansatte enn fem, i større grad enn andre kvier seg for å ta inn lærlinger ut fra det arbeidet det medfører. Det er også sårbart når det bare er en eller to personer som har det daglige ansvaret for en lærling. Samtidig ser vi at en del bedrifter med bare én eller to ansatte faktisk har lærlinger i dag.

Det er i bygg og anlegg samt i hotell og restaurant at bedrifter med under 10 ansatte i mindre grad enn større bedrifter tar inn lærlinger.

Tabell 5.3 Fordeling av bedrifter uten lærlinger etter størrelse i hver næring. Prosent.

Næring	bedrifter etter størrelse, fordeling i prosent						Total
	1-4	5-9	10-29	30-49	50-99	over 100	
Bygg og anlegg	21	34	30	13	0	1	100
Handel	14	34	30	19	1	1	100
Håndverk/service	30	40	25	5	0	0	100
Helse og sosial	3	19	43	23	3	8	100
Hotell og rest.	25	28	28	9	6	3	100
Industri	26	31	20	17	3	3	100
Samferdsel	25	20	30	15	5	5	100
Total	17	29	31	17	2	4	100

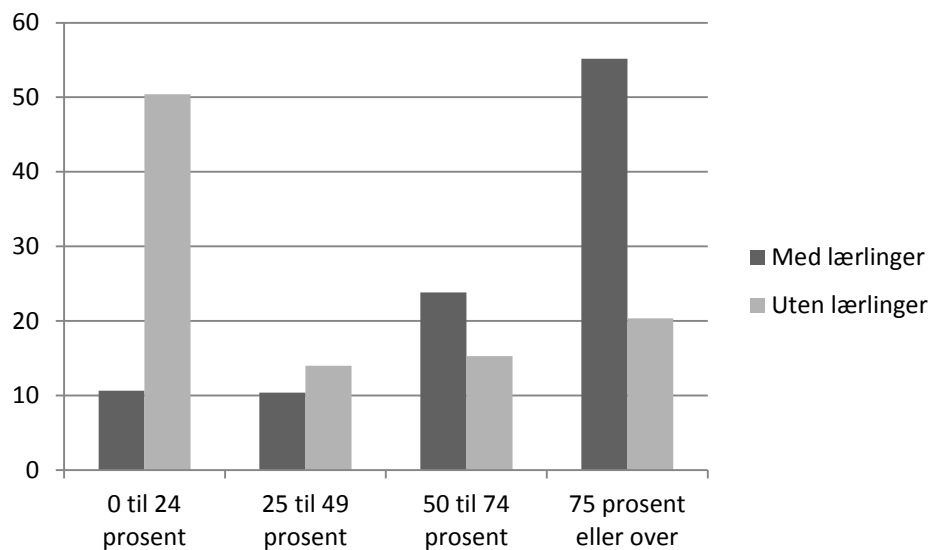
Bedriftene er plukket ut etter de samme næringskodene som lærebedriftene, og de befinner seg dermed innenfor bransjer hvor de finnes en del bedrifter som har lærlinger. Vi er derfor ute etter forklaringer på at bedriftene uten lærlinger har valgt å ikke være lærebedrifter. Det første vi undersøker er om disse bedriftene benytter faglært arbeidskraft i det hele tatt.

Tabell 5.4 Andel av bedriftene som har ansatte med fagutdanning på videregående nivå. Prosent.

	Næring							Total
	Bygg/ anlegg	Handel	Håndverk/ service	Helse og sosial	Hotell og rest.	Industri	Sam- ferdsel	
Ja	76	46	90	76	75	74	70	69
Nei	24	51	10	21	22	26	30	29
Ikke sikker	0	3	0	3	3	0	0	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

7 av 10 bedrifter uten lærlinger oppgir at de benytter faglært arbeidskraft (tabell 24). Det er imidlertid stor grad av variasjon bransjevis. Innenfor håndverk/service, som utgjøres hovedsakelig av frisørbedrifter, har så mye som 90 prosent faglært arbeidskraft. Deretter følger bygg og anlegg, helse og sosial, hotell og restaurant og industri. I alle disse bransjene svarer om lag 75 prosent at de benytter faglært arbeidskraft. For helse og sosial trekkes nok prosenten vesentlig opp av hjelpepleiere, med fullført yrkesutdanning i skole. Noe færre svarer ja i samferdsel, 70 prosent. I denne sektoren er det både land- og sjøtransport. Mens landtransport nok har få med fagbrev, og sjåfører med sertifikat klasse 2 nok utgjør tyngden, er det trolig flere med fagbrev i de maritime næringene som rekrutterer godt gjennom blant annet motormann- og matrosfagene. Handel skiller seg ut i den andre enden med 46 prosent av bedriftene som har ansatte med yrkesutdanning. Dette er likevel overraskende høye tall for handel, hvor vi vet fagbrevet ikke står så sterkt. Vi vil anta at mange av bedriftene her viser til ansatte med svært ulike typer yrkesfaglig utdanning. Salgsfaget har ikke et omfang som kan gi grunnlag for en så høy andel faglærte i bransjen.

I tillegg til å vite om de benytter faglært arbeidskraft, er det interessant å vite hvor stor andel denne utgjør. Dette vil også fortelle oss noe om bemanningsstrukturen til bedriftene.

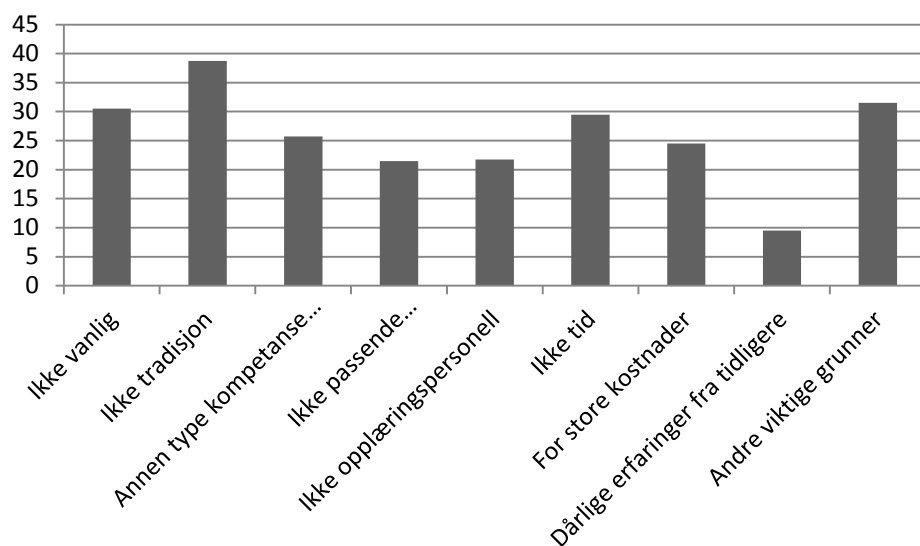


Figur 5.1 Fordeling av andel fagarbeidere/arbeidere med utdanning på tilsvarende nivåbedrifter med og uten lærlinger. Kvartiler.

For bedriftene uten lærlinger som benytter faglærte, oppgir bedriftene i gjennomsnitt en fagarbeiderandel på 53 prosent. Den er klart lavere enn for lærebedriftene hvor den er 79, men samtidig bemerkelsesverdig høy med tanke på at de ikke tar inn lærlinger. Igjen er det viktig å understreke at fagarbeiderbegrepet som her benyttes er svært vidt, og innbefatter mange med annen utdanning på tilsvarende nivå.

5.2 Hvorfor tar de ikke inn lærlinger?

70 prosent av bedriftene uten lærlinger oppgir at de benytter seg av faglært arbeidskraft. Hva kan være årsakene til at de ikke tar inn lærlinger som er det naturlige rekrutteringsgrunnlaget for fagarbeidere? Bedriftene fikk seg forelagt en rekke svaralternativer, samt en mulighet til å angi andre forklaringer enn disse.



Figur 5.2 Grunner til ikke å ta inn lærlinger

5.2.1 Har relevant arbeid til lærlingene

Noen av de mest nærliggende forklaringene, som at bedriftene mener annen kompetanse er mer relevant, får relativt liten støtte i undersøkelsen. Det samme gjelder at de ikke skulle ha egnet arbeid å sette lærlingene til, for eksempel en type produksjon hvor det ikke er plass til lærlinger eller hvor utstyret er for komplisert eller kostbart. Slike forklaringer får hver bare støtte fra rundt hver fjerde bedrift. Dersom vi ser på hvor mange bedrifter som avviser begge disse forklaringene, er vi imidlertid nede på 50 prosent. Det betyr at halvparten av bedriftene uten lærlinger mener fagarbeiderkompetanse er relevant, og at de har arbeid å sette lærlingene til. Manglende lærlinginntak må dermed skyldes andre forhold enn kvalifikasjonsstruktur, arbeidskraftbehov og produksjon i bedriftene.

5.2.2 Manglende tradisjon viktigst

Vi presenterte bedriftene for de mest tenkelige andre begrunnelser for ikke å ta inn lærlinger. Den hyppigst nevnte begrunnelsen var at bedriften ikke har tradisjon for det, fire av ti oppgir dette. Dette er svært interessant. Det betyr at det for disse bedriftene i mindre grad er det at lærlinger ikke passer inn, og i større grad det at de gjør som de alltid har gjort når det gjelder rekruttering. Hyppigst gis tradisjonsbegrunnelsen i industri og i hotell og restaurant. Minst hyppig gis denne forklaringen i helse og sosial. Det siste kan tolkes som at man her anser andre begrunnelser som viktigere. Det er jo ingen lang tradisjon for lærlinger i denne sektoren.

Tabell 5.5 Årsaker til å ikke ta inn lærlinger: ikke tradisjon for det i bedriften

		Enig
Næring	Bygg og anlegg	37
	Handel	43
	Håndverksservice	40
	Helse og sosial	29
	Hotell og rest.	44
	Industri	46
	Samferdsel	35
Total		39

Ser vi på fordelingen av bedrifter etter størrelse, er tradisjon viktigere som argument desto mindre bedriftene er.

Tabell 5.6 Det er ikke tradisjon for lærlinger i bedriften – etter størrelse

	Ja	Nei	Totalt
1 til 5	49	51	100
5 til 10	43	57	100
10 til 30	35	65	100
30 til 50	35	65	100
50 til 100	11	89	100
100 og over	23	77	100
Totalt	39	61	100

5.2.3 Ikke vanlig

Etter tradisjon er det begrunnelsen at det ikke er vanlig for denne typen bedrift å ha lærlinger, som er hyppigst nevnt. Dette ligner tradisjonsbegrunnelsen, men begrunnelsen er mindre bedriftsintern. Det er altså næringen eller bransjen som er spesiell, ikke bedriften. At det ikke er vanlig kan igjen vise til ulike forhold, for eksempel at det ikke eksisterer noe tilbud om lærlinger.

De eneste som skiller seg ut her er bedriftene i handel. Her er det like mange som svarer at det ikke er vanlig i den type bedrift de er/bransje og som svarer at det ikke er tradisjon. Mens det i handel er 40 prosent som svarer at det ikke er tradisjon å ta inn lærlinger, er det bare 25 prosent som sier at lærlinger ikke passer i forhold til arbeidet. Her er det tydeligvis et klart rom for å endre tradisjonen.

5.2.4 Ikke tid

Omtrent 30 prosent svarte at bedriften ikke har tid å avsette til lærlinger. Vi ser at dette er en begrunnelse som er særlig viktig for de minste bedriftene, mindre for de større. Blant de med under fem ansatte er dette en viktig begrunnelse for mer enn fire av ti bedrifter.

Tabell 5.7 Bedriften kan ikke sette av tid til opplæring av lærlinger, prosent relativt til bedriftsstørrelse

	Ja	Nei	
1 til 4	40	60	100
5 til 9	29	71	100
10 til 29	26	74	100
30 til 49	28	72	100
50 til 100	22	78	100
over 100	29	71	100
Totalt	30	71	100

Ser vi på bransjene, er det i håndverk/service at flest oppgir at de ikke har tid til å avsette på opplæring av lærlinger. I denne kategorien er det flest frisørbedrifter, og man må anta at nettopp det å få til en kombinasjon av å klippe kunder med det å instruere lærlinger er en utfordring. Mange frisørsalonger har løst dette gjennom at de har klippetrening i regi av opplæringskontor eller opplæringsringer (Høst 2000).

Bare rundt en fjerdedel sluttet seg til begrunnelser som at det innebærer for høye kostnader, eller at bedriften ikke har folk til å ta seg av opplæring. Som vi skal se nedenfor betyr ikke dette nødvendigvis at ressurser ikke har betydning, enda færre, bare 10 prosent, oppgir at de ikke tok inn lærlinger fordi de hadde dårlige erfaringer. I dette spørsmålet er det få variasjoner etter størrelse.

5.2.5 Andre årsaker

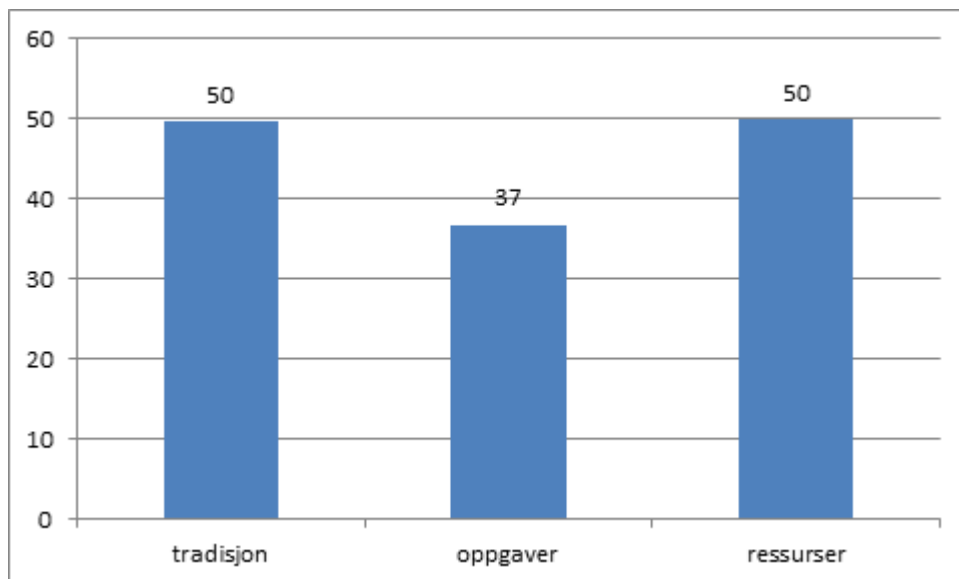
Så mye som hver tredje bedrift oppga at det var andre viktige årsaker til at de ikke tok inn lærlinger enn de svaralternativene dekket, og mange konkretiserte også disse i sitt svar. Mange av de spesifiserte årsakene støtter på ulike måter opp under hovedsvaralternativene over. En betydelig gruppe oppga for eksempel at de av ulike årsaker ikke hadde ressurser til å lære opp. Noen sa at de ikke hadde behov for lærlinger, og det var også en gruppe bedrifter som oppga at det var lite relevant med lærlinger i deres bedrift. Blant arbeidsgiverne som ikke tok inn lærlinger i helse og sosialfagene, var det flere som oppga at dette var noe kommunen sentralt bestemte og dermed lå utenfor deres myndighet. For øvrig var det noen bedrifter som sa at de planla å ta inn lærlinger.

Den vanligste begrunnelsen som ligger klart utenfor de standardiserte svaralternativene, var at bedriften ikke hadde fått tilbud om lærlinger. Dette antyder en gruppe bedrifter som ligger veldig tett opp til å ta inn lærlinger, dersom de får tilbud om dette i fag som er relevante i bedriften.

5.2.6 Mangler tradisjoner og ressurser

Dersom vi grupperer svarene på hvorfor bedriftene ikke tar inn lærlinger i henholdsvis tradisjon (ikke tradisjon eller ikke vanlig), oppgaver (ikke relevant arbeid til fagarbeidere, ikke oppgaver som egner seg i opplæring av lærlinger) og ressurser (mangler tid, instruktører eller økonomi), ser vi at tradisjon og ressurser er de viktigste årsakene bedriftene oppgir.

Dette er i større grad påvirkelige størrelser enn for eksempel mangel på relevant arbeid og oppgaver, eller ressurser.



Figur 5.2 Årsaker til ikke å ha lærlinger, gruppert etter tema

5.3 Hvordan rekrutterer de bedriftene som ikke har lærlinger?

Hvordan rekrutterer så bedriftene som ikke bruker lærlinger? Bedriftene fikk her presentert ulike alternative måter å skaffe seg relevant arbeidskraft på, og ble bedt om å bekrefte eller avkrefte om dette var noe de oppfattet konkurrerte med lærlingordningen som rekrutteringsform.

Det alternativet som fikk klart flest svar, var det å ansette ferdig utdannede fagarbeidere. I størst grad gjøres dette innen transport, hvor 58 prosent av bedriftene oppgir at de gjør dette i stor eller svært stor grad. Minst vanlig var det å ansette ferdig faglærte som et alternativ innen helse og sosial, hvor bare 16 prosent oppgir at de gjør dette i stor eller svært stor grad. Dette kan kanskje forklares ved at det årlig utdannes bare rundt 1000 helsefagarbeidere gjennom lærlingordningen, og mønsteret er at virksomhetene ansetter ufaglærte som tar fagbrev som praksiskandidater etter å ha arbeidet i fem år (Høst m.fl. 2009, Aamodt m.fl.2011). Det er heller ikke vanlig blant bedrifter i industrien uten lærlinger å ansette utdannede fagarbeidere, bare 21 prosent gjør dette i stor eller svært stor grad. Det bekrefter inntrykket av at det ikke er så enkelt for industrien å skaffe seg fagfolk uten å lære dem opp selv. Samtidig kan det også avspeile at deler av industrien verken tar lærlinger eller baserer seg på faglært arbeidskraft. Dette gjelder for eksempel den store næringsmiddelindustrien. I varehandelen er det ikke vanlig med fagutdannede, og dermed heller ikke vanlig at man rekrutterer ferdigutdannede. Innenfor tradisjonelle lærlingbransjer er det i hotell og restaurant det er flest bedrifter som ansetter fagarbeidere utdannet i andre bedrifter, 44 prosent oppgir dette i stor eller svært stor grad. Også i bygg er dette ganske vanlig.

Tabell 5.8 I hvilken grad bedriftene uten lærlinger mener lærlinger konkurrerer med å ansette allerede ferdig utdannede fagarbeidere

	I svært stor/ stor grad	I noen grad	I liten grad/ ingen grad	Totalt
Bygg og anlegg	37	26	37	100
Handel	25	23	52	100
Håndverk/service	13	33	53	100
Helse og sosial	20	11	69	100
Hotell og restaurant	44	8	48	100
Industri	27	14	59	100
Samferdsel	58	11	32	100
Totalt	29	18	53	100

Skiller så bedriftene uten lærlinger seg vesentlig fra bedrifter med lærlinger på dette punktet?

Tabell 5.9 I hvilken grad lærebedriftene mener lærlinger konkurrer med allerede ferdig utdannede fagarbeidere

	I svært stor/ stor grad	I noen grad	I liten grad/ ingen grad	Totalt
Bygg og anlegg	34	19	47	100
Handel	50	11	39	100
Håndverk/service	25	16	59	100
Helse og sosial	35	18	47	100
Hotell og restaurant	44	22	33	100
Industri	39	14	48	100
Samferdsel	25	44	31	100
Totalt	36	18	47	100

Vi ser at det ikke er noen vesentlig forskjeller i graden bedrifter uten lærlinger oppgir å rekruttere fagarbeidere enn det er i lærebedrifter. Dette ser altså ikke ut til å være et typisk gratis-passasjertrekk ved de bedriftene som ikke tar lærlinger. Ser vi på bransjene er det vanligst for lærebedrifter innen handel å rekruttere ferdig utdannede. Her legger nok bedriftene en veldig vid fortolkning til grunn av hva ferdige fagutdannede er. I hotell og restaurant, både i lærebedrifter og i ikke-lærebedrifter er det vanlig å rekruttere ferdig utlærte fagarbeidere. Dette kan ses i sammenheng med et annet trekk, nemlig at det i denne bransjen ikke er vanlig at lærlingen fortsetter i arbeid etter endt læretid. Det samme gjelder i helse og sosial. Her ser vi altså bransjer som bryter klart med rekrutteringstradisjonen når det gjelder lærlinger, og i større grad tar inn lærlinger bare for opplæringsperioden

Klart færre bedrifter oppgir at det å ansette ufaglærte konkurrerer med det å ansette lærlinger. Samtidig vet vi, med kjennskap til rekrutteringsmønstrene i ulike bransjer at ansettelse av ufaglærte er det vanligste alternativet til bedrifter som ikke får kvalifiserte. Det er interessant, og kan tolkes som at bedriftene heller ønsker ferdigutdannede fagarbeidere enn ufaglærte. Ulikhetene mellom bransjer er her litt annerledes. Samferdsel ligger på topp, noe som antyder at ufaglært arbeid her etterspørres i større grad enn andre steder. Det samme gjelder, i litt mindre grad i hotell og restaurant og handel.

Tabell 5.10 Ufaglærte som konkurrenter til lærlinger

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Vet ikke/ikke relevant	Total
Bygg og anlegg	4	16	24	13	29	14	100
Handel	11	11	17	11	27	24	100
Håndverk/service	10	5	20	0	40	25	100
Helse og sosial	9	7	13	16	41	14	100
Hotell og restaurant	6	19	16	25	9	25	100
Industri	7	10	11	11	39	21	100
Samferdsel	5	30	15	15	30	5	100
Total	8	12	16	13	32	19	100

Importen av utenlandsk arbeidskraft har økt betydelig de siste årene. Av økningen i sysselsettingen fra 2010 til 2011 utgjorde innvandrere 70 prosent²³. I hvilken grad oppgir bedrifter uten lærlinger at utenlandsk arbeidskraft er et alternativ til lærlinger? Tabell 29 viser at bedriftene i enda mindre grad oppfatter utenlandsk arbeidskraft som en konkurrent til lærlinger enn det ufaglærte gjør. Mest interessant oppfattes utenlandsk arbeidskraft å være innenfor bransjer som bygg og anlegg, hotell og restaurant og samferdsel, noe som stemmer godt med det generelle inntrykket av arbeidsmarkedet. Det er likevel verd å merke seg at halvparten av bedriftene svarer at utenlandsk arbeidskraft i liten grad eller ikke i det hele tatt konkurrerer med lærlinginntak. Det kan tolkes slik at utenlandsk arbeidskraft for de fleste bedrifter fremdeles er noe en tyr til når en ikke får tak i folk på andre måter. Samtidig er det

²³ SSB sysselsettingsregisteret 2011

et ikke ubetydelig mindretall, en av tre bedrifter som mener utenlandsk arbeidskraft konkurrerer med lærlinger.

Tabell 5.11 Utenlandsk arbeidskraft som konkurrent til lærlinger

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Vet ikke/ ikke relevant	Total
Bygg og anlegg	9	11	13	14	34	19	100
Handel	4	11	15	13	32	25	100
Håndverk/service	0	10	15	5	25	45	100
Helse og sosial	4	4	16	16	45	15	100
Hotell og restaurant	9	13	6	19	25	28	100
Industri	4	4	11	14	43	23	100
Samferdsel	0	25	20	5	45	5	100
Total	5	9	14	14	37	21	100

Virksomheter i to sektorer skiller seg ut når det gjelder å se på høyere utdannet arbeidskraft som et alternativ, nemlig helse og sosial og samferdsel. For pleie- og omsorgsarbeid er det ikke overraskende at mange vurderer høyskoleutdannede som et alternativ til fagarbeidere. Her konkurrerer helsefagarbeiderne med sykepleiere, For samferdselssektoren kan det være den merkantile delen av sektoren man tenker på.

Tabell 5.12 Konkurransen med høyere utdanning

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Vet ikke/ ikke relevant	Totalt
Bygg og anlegg	4	9	11	19	36	21	100
Handel	3	9	15	12	39	23	100
Håndverk/service	0	5	15	10	40	30	100
Helse og sosial	21	8	6	7	41	16	100
Hotell og restaurant	0	6	9	19	41	25	100
Industri	6	4	13	13	40	24	100
Samferdsel	15	15	10	10	45	5	100
Total	8	8	11	13	40	21	100

5.4 Hva kan få bedriftene til å ta inn lærlinger?

Hva skal så til for at bedriftene som i dag ikke tar inn lærlinger blir lærebedrifter? Her fikk respondentene seks ulike alternative forslag å forholde seg til.

Tabell 5.13 I hvilken grad er det sannsynlig at følgende tiltak vil få bedriften til å ta inn lærlinger?

	Svært eller ganske sannsynlig	Mindre, eller ikke sannsynlig	Vet ikke	Totalt
Økt lærlingtilskudd	50	38	12	100
Mer informasjon om lærlingordningen	41	52	7	100
Mulighet til å dele ansvar	45	46	10	100
Mer støtte og råd	48	44	8	100
Færre formelle krav	33	57	10	100
Bedre tilbud om instruktøropplæring	40	51	9	100

Av disse alternativene var det økt lærlingtilskudd flest mente ville gjøre det svært eller ganske sannsynlig at de ville ta inn lærlinger. Også mer støtte og råd i arbeidet med lærlingen scorer imidlertid høyt sammen med muligheter for å dele ansvar for opplæringen. Deretter følger mer informasjon og instruktøropplæring, mens det å lempe på de formelle kravene er minst viktig for bedriftene.

5.5 Mange har vurdert å ta inn lærlinger

Har så bedriftene uten lærlinger vurdert spørsmålet om å ta inn lærlinger? Her svarer 44 prosent av bedriftene at det har de. Det er en oppsiktsvekkende høy andel som har vurdert lærlinginntak. Selv om vi må anta at de som har tatt seg tid til å svare på undersøkelsen er noe mer positive til lærlingordningen enn gjennomsnittet av bedrifter, er dette interessant.

Det var flest bedrifter i helse og sosial som hadde vurdert å ta inn lærlinger, hele 56 prosent. Det tyder på at lærlingordningen er nokså godt kjent i denne sektoren, og at andre forhold, som manglende tilbud på eller interesse for lærlinger, mangel på stillinger eller ordninger internt i sektoren er grunnen til at man ikke har lærlinger. Også i bygg og anlegg og industri ligger det et potensial for økning av lærlingtallet i det at så mange bedrifter har vurdert å ta inn lærlinger. I bygg og anlegg utgjør det hele 51 prosent av bedriftene i en fra før stor lærebedriftsnæring.

Færrest bedrifter som hadde vurdert lærlinginntak var det innen handel, hvor bare 33 prosent oppga at de hadde gjort dette. En kan tolke dette som at det å ta inn lærlinger er ganske fjernt for de fleste bedrifter i denne bransjen, noe som kan være summen av mange årsaksforhold.

Tabell 5.14 Har din bedrift så langt du vet, vurdert å ta inn lærlinger tidligere?

	Ja	Nei	Ikke sikker	Total
Bygg og anlegg	51	47	1	100
Handel	33	61	5	100
Håndverk/service	45	50	5	100
Helse og sosial	56	40	4	100
Hotell og restaurant	31	66	3	100
Industri	40	59	1	100
Samferdsel	40	60	0	100
Total	44	53	3	100

Bedriftene ble spurt om de planlegger å ta inn lærlinger de neste to årene. En slik formulering er uforpliktende og bør tolkes like mye som en interesse for å ta inn lærlinger, som faktisk konkrete planer. Hver tredje bedrift svarer da at de planlegger å ta inn lærlinger. Av de som vurderte å ta inn lærlinger svarte drøyt halvparten (54 prosent) at de vurderte å ta inn en eller to lærlinger, 8 prosent vurderte å ta inn flere lærlinger enn to og 38 prosent var usikre på antallet. Også her var det forskjeller mellom næringene.

Tabell 5.15 Planlegger din bedrift de neste to årene å ta inn lærlinger, i så fall hvor mange? I prosent etter næring

Næring	Ingen	1 eller 2	3 eller flere	Ja, men usikker på hvor mange	Totalt
Bygg og anlegg	66	24	4	6	100
Handel	73	14	0	13	100
Håndverk/service	60	35	0	5	100
Helse og sosial	59	13	5	23	100
Hotell og restaurant	72	19	0	9	100
Industri	67	19	3	11	100
Samferdsel	75	20	5	0	100
Totalt	67	18	3	13	100

Selv om det er bransjemessige forskjeller, er det ikke klare forskjeller. Handelsnæringen, sammen med samferdsel, ser i litt mindre grad ut til å ønske å ta inn lærlinger de neste to årene, mens helse og sosial er litt mer åpne. Det at så mange av helse- og sosial er usikre på antallet lærlinger, kan tyde på at planene er lite konkrete.

Tabell 5.16 Planlegger din bedrift de neste to årene å ta inn lærlinger, i så fall hvor mange? I prosent etter antall ansatte

Antall ansatte	Ingen	1 eller 2	3 eller flere	Ja, men usikker på hvor mange	Totalt
1 til 5	81	16	0	3	100
5 til 10	68	15	2	15	100
10 til 30	63	22	2	13	100
30 til 50	61	19	6	13	100
50 til 100	56	11	11	22	100
100 og over	62	8	15	15	100
Totalt	67	18	3	12	100

Vi ser at de minste bedriftene er de som i minst grad planlegger å ta inn lærlinger, men at de små/mellomstore bedriftene, mellom 5 og 30 ansatte, er mest positive.

Vi velger å ikke legge for sterk vekt på antallet de kan tenke seg inn, og tolker også planene om å ta inn lærlinger forsiktig, som et uttrykk for at de *kan tenke seg* å ta inn lærlinger. Med utgangspunkt i det vi her har definert som lærebedriftsnæringer, og med en grense nedad på to ansatte, får vi da følgende tall for nye bedrifter som kan tenke seg å ta inn lærlinger, fordelt på bransje.

Tabell 5.17 Antall bedrifter uten lærlinger som kan tenke seg å ta inn lærlinger, fordelt på bransje

	Antall mer enn to ansatte	Prosent ønsker å ta inn lærlinger	Estimert antall nye lærebedrifter
Bygg og anlegg	21947	34	7525
Handel	14296	27	3843
Håndverk/service	3324	40	1330
Helse og sosial	12078	41	4958
Hotell og restaurant	6006	28	1689
Industri	17687	33	5811
Samferdsel	4570	25	1143
Total	79908		26299

Totaltallet på 26 000 må anses å være et høyt antall bedrifter, tatt i betraktning at det i dag er i underkant av 13 000 lærebedrifter totalt innenfor den bedriftspopulasjonen vi opererer med.

Her er lærebedrifter forstått som de bedrifter som har lærlinger. Men dette er en gruppe som hele tiden endrer seg. Noen har lærlinger noen år og kan deretter ha et opphold av ulike årsaker. Det finnes derfor til en hver tid en del passive, men godkjente lærebedrifter, og vi må anta at disse stort sett befinner seg innenfor gruppen vi har anslått til 26 000. Mange av de potensielt nye lærebedriftene er også små og vil hver for seg ikke kunne ta inn mange lærlinger. Forsiktig tolket så tyder dette på at det i hvert fall er et potensial i dag for å doble antall lærebedrifter.

5.6 Noen sammenlikninger basert på geografi og fag

Dersom vi sammenligner populasjonen av lærebedrifter med populasjonen av bedrifter i de samme næringene med flere enn to ansatte, og fordeler disse på landsdeler, får vi fram interessante tall.

Tabell 5.18 Sammenlikning mellom lærebedrifter og bedrifter uten lærlinger etter landsdel. Prosent.

	Lærebedrifter	Ikke lærebedrifter
Oslo og Akershus	15 %	24 %
Øvrige Østland	28 %	26 %
Sørlandet	7 %	6 %
Vestlandet	29 %	25 %
Trøndelag	10 %	9 %
Nord-Norge	11 %	10 %
	100 %	100 %

Det viser seg at det i våre næringer er en langt lavere andel av lærebedriftene som ligger i Oslo og Akershus enn bedriftspopulasjonen her skulle tilsi. Tilsvarende ser vi at det ser ut til at det er en større andel av lærebedriftene som ligger på Vestlandet. Utover dette ser det ut til at fordelingen av bedrifter med og uten lærlinger er relativt lik.

Tabell 5.19 Sammenlikning mellom bedrifter med og uten lærlinger etter kommunesentralitet. Prosent.

	Lærebedrifter	Ikke lærebedrifter
Minst sentrale kommuner	12 %	12 %
Mindre sentrale kommuner	8 %	7 %
Noe sentrale kommuner	19 %	17 %
Sentrale kommuner	61 %	65 %
	100 %	100 %

Vi ser noen av de samme tendensene når det gjelder sentralitet. De mest sentrale kommunene har en viss «underrepresentasjon» av lærebedrifter, men forskjellene når det kommer til sentralitet er likevel ikke store. Det vil være et interessant tema for videre forskning å se nærmere på hvorfor det er slik. Historisk sett kommer lærlingordningen fra

byene. Etter hvert har den spredt seg til bygdene, og nå kan det se ut til at den er sterkest her.

En tilsvarende sammenlikning på næringer viser at det er en klar overrepresentasjon av bygg- og anleggssfirmaer blant de bedriftene som har lærlinger. Hele 45 prosent av alle bedrifter som er med i VIGO er innen bygg- og anlegg, mens andelen er bare 24 prosent om vi ser på de som ikke er lærebedrifter. På samme måte ser vi at det er en underrepresentasjon i spesielt helse og sosial og handel. Dette kan si noe om potensialet for nye lærlinger. Det er mye å gå på i de nye næringene, men det er fremdeles mange bedrifter i de innarbeidede lærlingbransjene som ikke har lærlinger.

Tabell 5.20 Sammenlikning lærebedrifter og ikke lærebedrifter i *populasjonen* etter bransje. Prosent.

Grovinndeling av bransje	Lærebedrifter	Ikke lærebedrifter
Bygg og anlegg	45 %	24 %
Handel	6 %	20 %
Håndverk/service	9 %	3 %
Helse og sosial	7 %	18 %
Hotell og restaurant	5 %	8 %
Industri	25 %	21 %
Samferdsel	4 %	6 %
Total	100 %	100 %

6 Oppsummering og vurderinger

6.1.1 *To typer bedrifter?*

Utgangspunktet for undersøkelsen og også dens design er et mer eller mindre implisitt premiss, nemlig at det finnes en type bedrifter som egner seg som lærebedrifter, ut fra forhold som langsiktig perspektiv på opplæring, og ikke minst en arbeidsorganisasjon og kvalifikasjonsstruktur basert på fagarbeid. Så finnes det en type bedrifter som mangler disse kjennetegnene, og som dermed ikke egner seg som lærebedrifter, i hvert fall ikke i samme grad. Dataene våre avkrefter i stor grad at dette er tilfellet, og forteller at det ikke er noe klart skille mellom lærebedrifter og ikke-lærebedrifter.

6.1.2 *Bedriftene uten lærlinger ligner lærebedriftene*

Et hovedfunn så langt er altså at bedriftene uten lærlinger i de utvalgte bransjene er relativt like de bedriftene som har lærlinger. De benytter i stor grad faglærte eller folk med utdanning på tilsvarende nivå og anser denne kategorien som mest relevant i sine bedrifter. De oppgir ikke å ha vesentlige hindre knyttet til produksjonens karakter som gjør det vanskelig å ta inn lærlinger. Litt spissformulert kan en si at det viktigste som ser ut til å skille disse bedriftene fra lærebedriftene, er at de ikke har lærlinger.

Den vanligste begrunnelsen for ikke å ta inn lærlinger er at bedriften ikke har tradisjon for det, noe som bidrar ytterligere til bildet av at bedriftene med og uten lærlinger egentlig ikke er så ulike. Når bedriftene sier de ikke har tradisjon for å ta inn lærlinger, betyr det at de har lagt seg til andre måter å rekruttere på.

Det er først og fremst ferdig utdannede på faglært eller tilsvarende nivå som oppfattes av et flertall av ikke-lærebedriftene som alternativ til å ta inn lærlinger, men en betydelig andel oppgir også ufaglærte, utenlandsk arbeidskraft og høyere utdannede. Samtidig som disse svarene også angir hvordan disse bedriftene i dag skaffer seg arbeidskraft, antyder de også at lærlinger kan være et svært relevant alternativ for mange av disse bedriftene når de skal rekruttere.

Også for lærebedriftene utgjør ferdig utdannede fagarbeidere den gruppen som i størst grad konkurrerer med opptak av nye lærlinger i dag. Deretter kommer ufaglærte, høyt utdannede og til sist utenlandsk arbeidskraft. Mønstrene mellom bedrifter med og uten lærlinger er her til forveksling like.

6.1.3 Ulikheter mellom næringer og distrikter

Bedriftene i alle næringene som var med i vår undersøkelse mente lærlinger konkurrerte med ferdig utdannede fagarbeidere. Det var stort sett bedrifter i handelsnæringen og i industrien som mente at lærlinger konkurrerte med ufaglært arbeidskraft, noe som stemmer godt med tidligere forskning. Det var spesielt i helse og sosial man mente lærlingene konkurrerte med høyt utdannede, noe som også finner støtte i tidligere forskning og ikke er spesielt overraskende. Ingen næringer fremhevet seg spesielt ved å si seg enig i at utenlandsk arbeidskraft er et viktig alternativ til lærlinger, selv om vi vet at mange bedrifter i disse bransjene i dag tar i bruk utenlandsk arbeidskraft i betydelig omfang.

Vi ser at bedriftene i de undersøkte næringene i Oslo og Akershus i mindre grad er lærebedrifter enn bedrifter på Vestlandet, og at tilsvarende ulikheter finnes mellom bedrifter i sentrale og i mindre sentrale strøk.

6.1.4 Mange vurderer å ta inn lærlinger

Drøyt en tredjedel av bedriftene uten lærlinger har allerede vurdert å ta inn lærlinger. Av andre svar disse bedriftene gir kan man se at disse også er klart nærmere lærlingordningen på mange vis: de har en høyere andel faglærte, og det er flere som svarer at det er vanlig med lærlinger i deres type bedrift. Dette er trolig lærlingordningens nærmeste omland, og det kan synes ganske stort, en tredjedel av bedriftene i bransjer med lærlingordning. Man bør imidlertid her være noe varsom og ta høyde for at den andelen som har svart på undersøkelsen nok er noe mer positiv til lærlingordningen enn den øvrige bedriftspopulasjonen. Likevel er det her snakk om et betydelig potensial for økning i omfanget av lærebedrifter.

En sammenligning med Danmark kan kaste et visst lys over problematikken. I dag er det der rundt 100 000 bedrifter som er med å betale inn i ordningen for lærlingunderstøttelse. En tredjedel tar inn lærlinger og får dermed utbetalt støtte fra den samme ordningen. Det utgjør rundt 30 000 lærebedrifter, noe som er anslagsvis dobbelt så mange som i Norge. Danmark har samtidig om lag dobbelt så mange løpende lærekontrakter som Norge (Høst 2011). Antall bedrifter som er med i fondsordningen i Danmark er neppe så ulikt det antallet bedrifter som vil være relevante for lærlingordningen i Norge. Når en tredjedel av bedriftene innenfor sentrale lærlingområder i Norge har vurdert lærlingordningen og halvparten av disse igjen kan tenke seg å ta inn lærlinger, peker det i retning av at Norge har like mange bedrifter som potensielt bør kunne være lærebedrifter som Danmark.

6.1.5 Rekruttering fortsatt hovedmotivet, men bransjemessige ulikheter

95 prosent av lærebedriftene sier seg enig i at lærlingordningen er en god måte å rekruttere nye ansatte på. Dette støtter opp under tidligere forskning som har vist at fremdeles er lærlingordningen primært en rekrutteringsordning, og at læreplassene derfor svinger med konjunktorene (Høst, Michelsen og Gitlesen 2008). Det til tross for at utdanningsmyndighetene sammen med partene i arbeidslivet etter Reform 94 ønsket å endre læretiden til primært å være en opplæringsordning, hvor bedriftene ikke hadde noe ansvar for læringene etter endt opplæring. Funnet styrkes ytterligere ved at flertallet av bedriftene fortsatt som hovedregel ansetter lærlingene etter endt læretid.

Her varierer det imidlertid fra å være en sterk norm i noen bransjer, hvor 9 av 10 bedrifter i bygg og anlegg som regel ansetter lærlingene etter endt opplæring, til å være en heller svak

norm i andre hvor henholdsvis 13 og 17 prosent av bedriftene som regel ansetter sine lærlinger i helse og sosial og i hotell og restaurant.

På samme måte synliggjøres rekrutteringsbehovets styrende funksjon når lærebedriftene oppgir at sysselsettingssituasjonen er den viktigste begrensningen i forhold til å øke lærlinginntaket. Mange av bedriftene anførte på samme måte som forklaring på at de ikke hadde lærlinger, at de ikke hadde behov for eller produksjon til å ta inn lærlinger. Noen av bedriftene oppgir også at de ikke har økonomi til å ta inn lærlinger. Det kan også avspeile at de ikke har produksjon eller ordrer som gjør det mulig. Det kan også bety at en del bedrifter har en oppfatning av at det er en ekstrakostnad å ta inn lærlinger. Det skal det ideelt sett ikke være, i hvert fall om man vurderer opplæringsinvesteringen over et litt lengre perspektiv. Manglende tilgang på lærlinger av tilstrekkelig kvalitet er den nest viktigste begrensende faktoren i følge bedriftene som har lærlinger. I dette kan det både ligge at det ikke er nok søkere, og at det er tilbud, men at læreplass-søkerne er for svake sammenlignet med alternativ rekruttering. En del av bedriftene uten lærlinger oppga at de ikke har fått tilbud om lærlinger, noe som både kan skyldes at det i mange fag faktisk ikke er søkere, eller rett og slett at bedriftene mangler informasjon om søkere. Lærebedriftene er ellers noe delt i synet på om lærlingene har en god nok faglig kvalitet. Om lag halvparten oppgir at de er helt eller delvis enig i at lærlingene har god nok faglig kvalitet, mens 30 prosent oppgir at de er helt eller delvis uenig i dette.

At lærlinginntak i stor grad handler om rekruttering av arbeidskraft, har både et langsiktig aspekt og et mer umiddelbart. 76 prosent av lærebedriftene sier seg helt eller delvis enig i påstanden om at lærlingene gjør nytte for seg i læretiden. Minst støtte til denne påstanden var det blant bedriftene innen bygg og anlegg og i industrien. Holder man det sammen med at det er disse bransjene, sammen med hotell og restaurant, som uttrykker sterkest misnøye med den faglige kvaliteten på lærlingene, kan det tolkes som at disse bransjene uttrykker en viss misnøye til utviklingen i fagopplæringen. Andre bransjer har en kortere historie i ordningen og har ikke samme mulighet for denne typen sammenligninger. Disse bransjene, som helse og sosial, handel og samferdsel, er de som i høyest grad ser nytten av lærlingene i selve læretiden.

Det betyr ikke at bedriftene bare tenker egeninteresse. Det er også en stor oppslutning om at lærlingordningen er viktig av hensyn til fagenes videreføring, og at bedriftene også har et opplæringsansvar i samfunnet. Men det er neppe dette som i utgangspunktet driver lærlinginntaket.

6.1.6 Institusjonell støtte viktig for at bedriftene tar inn lærlinger

Institusjonell støtte er viktig for at bedrifter skal ta inn lærlinger. Drøyt 70 prosent av lærebedriftene i undersøkelsen var i følge VIGO medlem av et opplæringskontor, og 74 prosent av de som var med i ett opplæringskontor sa at medlemskap er svært viktig eller viktig for at de tar inn lærlinger. Noe færre mener støtten de får fra fylkeskommunen er svært viktig eller viktig for at de skal kunne ta inn lærlinger. Dette bekrefter en utviklingstrend vi har sett siden 1990-tallet; at opplæringskontorene får en stadig viktigere rolle som støttespiller for bedrifter og lærlinger i det daglige, mens fylkeskommunene får en noe mer tilbaketrukket rolle og i større grad arbeider overfor bedriftene via opplæringskontorene.

Bedriftene er mer delt i synet på om det å ta inn lærlinger er gunstig økonomisk. Over halvparten av virksomhetene svarer bekreftende på at heving av lærlingtilskuddet ville økt sannsynligheten for å ta inn flere lærlinger. Men vi ser også at for 2 av 5 av bedrifter er det

lite eller ikke sannsynlig at økt lærlingtilskudd ville føre til at de tar inn flere lærlinger. Videre mente en av tre bedrifter at bedre instruktørutdanning ville øke sannsynligheten for at de tok inn flere lærlinger, mens bare hver fjerde lærebedrift mente færre formelle krav ville kunne øke lærlinginntaket.

6.1.7 Hva skal til for å øke lærlinginntaket?

Hva skal så til for å utnytte dette potensialet, dvs. få nye bedrifter til å ta inn lærlinger, og for å få de eksisterende lærebedriftene til å ta inn flere? Lærlingordningens vedvarende konjunkturavhengighet tyder ikke på at bedriftene i særlig grad tar inn et overproportjonalt antall lærlinger i forhold til hva de trenger av faglært arbeidskraft. Unntaket ser ut til å være helse og sosial samt hotell og restaurant, men uten at dette monner så mye kvantitativt. Med utgangspunkt i de data vi her har samlet inn, vil derfor kjernepunktet være å øke lærlingenes attraktivitet i forhold til konkurrerende arbeidskraftkategorier, som ferdig utdannede, ufaglærte, høyere utdannede og utenlandsk arbeidskraft.

I den grad ferdigutdannede fagarbeidere generelt er et alternativ til å ansette lærlinger i en bedrift, betyr dette at man lar andre ta opplæringskostnadene, og blir en slags gratispassasjer i systemet. Det er blant annet dette man har villet motvirke i Danmark ved å pålegge bedriftene å betale inn til en fondsordning som de siden kan trekke på når de tar inn lærlinger. Det er imidlertid ikke mulig ut fra undersøkelsen å slå fast at det såkalte gratispassasjerproblemet er veldig omfattende i Norge. Selv om bedriftene uten lærlinger i stor grad benytter faglærte, er andelen lavere enn i lærebedriftene. Det er også færre av bedriftene uten lærlinger som ser ferdig faglærte som en konkurrent til lærlinger enn det er i lærebedriftene. Dette kan avspeile at faglærte har en noen svakere posisjon i bedriftene uten lærlinger, noe som styrkes av at bedriftene uten lærlinger oftere ser ufaglærte som et alternativ enn det lærebedriftene gjør. Det kan imidlertid også avspeile at de har vent seg til å rekruttere ufaglærte for så å lære dem opp selv. For å øke lærlingenes attraktivitet vil således det å styrke fagarbeidernes og fagarbeidets posisjon på bekostning av ufaglært arbeid framstå som det viktigste. Det betyr imidlertid også at det er nødvendig å heve statusen på fagarbeidet slik at det blir attraktivt å søke læreplass i områder og bedrifter som i dag i hovedsak ansetter lærlinger. Gitt det sammenpressede lønnsnivået i Norge, er det lite trolig at lønnsbetingelser er en viktig årsak til at bedriftene har vent seg til å ansette ufaglærte.

Av tiltak som kan bidra til at lærebedriftene kan tenkes å ta inn flere lærlinger enn i dag, nevnes økonomiske tilskudd hyppigst. På samme måte er økte tilskudd det bedriftene uten lærlinger oftest oppgir som det skal til for at de skal ta inn lærlinger. Det er ikke overraskende at bedriftene mener økte tilskudd må til, og vi vil ikke på generelt grunnlag avvise at dette kan være berettiget. Men svaret fra bedriftene modifiseres samtidig ved at de fleste lærebedriftene også svarer at økonomi ikke er et stort problem i forhold til å ta inn lærlinger.

Bedriftenes størrelse er også en faktor som virker inn. Norge er et land dominert av små og veldig små bedrifter. Det gjør at også de fleste lærebedrifter er små, noen veldig små – et forhold vi faktisk undervurderte når vi satte en grense på over to ansatte i vårt utvalg av bedrifter uten lærlinger. Samtidig ser vi at det er en lavere andel lærebedrifter blant de aller minste bedriftene, noe som kan settes i sammenheng med at disse opplever seg mer sårbare i forhold til å inngå en forpliktende lærekontrakt. Dette støttes av at bedriftene for å kunne ta inn lærlinger oppgir kritiske betingelser som tid, råd og oppfølging, samt det å kunne dele ansvaret for opplæringen med andre bedrifter.

6.1.8 Bekymringsfulle trekk

Etter en 30 år lang oppgangstrend, er det lett å ta for gitt at antall lærekontrakter vil fortsette oppover, eller i hvert fall ikke gå ned. Den sterke sysselsettingssituasjonen tilsier også at antallet kontrakter vil øke. Det er derfor noe bekymringsfullt at lærebedriftene i vårt utvalg planlegger å ta inn noe færre lærlinger de neste årene. Siden vi vet at det er en viss variasjon i hvilke bedrifter som er lærebedrifter, og det også er bedrifter som sier de kan tenke seg å starte opp som lærebedrifter, trenger likevel ikke dette være et uttrykk for at det faktisk blir færre lære plasser i årene som kommer. Noe som kan være mer bekymringsfullt er at bedriftene er noe pessimistiske i synet på fagarbeidernes rolle i sin bransje de neste ti årene. 35 prosent av bedriftene tror på en nedgang, 25 prosent tror på en økning, mens 41 tror det blir omtrent like mange fagarbeidere i sin bransje de neste årene. I de store lærlingområdene som bygg og anlegg og industri, ser bildet mer negativt ut enn for snittet. I bygg og anlegg tror 42 prosent på en nedgang, mens i industrien tror 37 prosent på en nedgang. Dersom disse bransjene, som står for størstedelen av lære plassene i dag, i årene som kommer vil ta inn færre lærlinger, skal det en kraftig økning til i andre bransjer bare for å kompensere dette. Fordi tallene også kan koples til en viss misnøye med kvaliteten på lærlingene i de samme bransjene, og det er her arbeidskraftimporten er stor, er det all grunn til å ta dem på alvor. Dette er også en påminnelse om hvor kritisk avhengig man er av samarbeid med arbeidslivspartene for å sikre både en god kvalitet og kvantitet på fagopplæringen.

6.1.9 Rom for økning i antallet lærekontrakter, men nedgang heller ikke usannsynlig

Oppsummert mener vi undersøkelsen gir grunnlag for å anta at det er rom for en økning i antallet lærebedrifter i Norge. Grunnlaget for en slik vurdering ligger i at bedriftene i typiske lærlingbransjer som i dag ikke tar inn lærlinger, skiller seg lite fra de som tar inn lærlinger. De er i stor grad positive til lærlingordningen, og hver tredje er også positive til å ta inn lærlinger.

Det er ikke manglende relevans som gjør at disse bedriftene ikke tar inn lærlinger, men at mange av dem ikke har tradisjoner for å rekruttere lærlinger, at de i noen grad synes de mangler ressurser, og at de i større grad ser ufaglærte som et alternativ. Dette kan i like stor grad være et resultat at det ikke har vært attraktivt å være lærling i denne typen bedrifter, og at tilbudet av søkere således ikke har vært særlig stort. Styrking av fagarbeidet og fagarbeiderkategorien sin plass i arbeidsdelingen og status er slik sett trolig det viktigste for å få til økt lærlinginntak. Men dette er samtidig noe man ikke bare kan vedta, men som forutsetter at mange aktører trekker sammen og lykkes. Potensialet rent kvantitativt er størst i de bransjene hvor fagopplæringen står svakest, det vil si i handel, samferdsel og helse og sosial. Samtidig står lærlingordningen her svakt, og bedriftene uten lærlinger i disse næringene er de minst positive til lærlingordningen. Her er det altså mange store utfordringer. Helse og sosial skiller seg litt ut fra den siste kategorien ved at man er positive, men hvor lærlingordningen samtidig har et så lite omfang i forhold til behovet for fagarbeidere at ordningen ikke blir særlig synlig. Enda viktigere er det at det mangler heltids, eller tilnærmet heltids fagarbeiderjobber i sektoren, og at fagene er langt mindre attraktive enn høyskoleyrkene blant ungdom.

Det er i de tradisjonelle lærlingbransjene at bedrifter uten lærlinger er mest positive til lærlingordningen. For disse bransjene, særlig bygg og anlegg og industri, står den generelt

positive vurderingen av lærlingordningen i seg selv, både blant bedrifter med og uten lærlinger, i kontrast til en kritisk vurdering av utviklingen i kvaliteten til lærlingene, og et litt pessimistisk syn på eget framtidig lærlinginntak. Om det er rom for økning, kan det derfor ikke tas for gitt at det skjer, eller at det vil bli en fortsatt økende trend.

6.1.10 Behov for mer bransjespesifikke analyser og undersøkelser

Vi har forsøkt å avgrense undersøkelsen til den delen av arbeidslivet hvor lærlingordningen er særlig relevant. Selv om det gjør at vi har måttet utelate deler av lærebedriftspopulasjonen, tror vi denne avgrensningen har vært riktig, og at vi har truffet rimelig bra. Det gis ulike svar avhengig av hvordan bransjen er integrert i lærlingordningen. Enkelte bransjers og sektors særpreget gir klare avtrykk i svarmønstrene, som når mange i helse og sosial svarer at man er godt kjent med lærlingordningen, men at andre forhold bidrar til at man ikke tar inn lærlinger. Dette kan knyttes til at lærlinginntaket er løsrevet fra rekrutteringen og ofte lagt til kommunenivået. Innen handel er lærlingordningen minst kjent og minst påaktet, noe som også preger bedriftenes svar på mange spørsmål. Vi ser at det særlig er i hotell og restaurant og i helse og sosial at man i mindre grad tar inn lærlinger med tanke på videre ansettelse, men først og fremst for et toårig læreforhold. I helse og sosial er dette også knyttet til at institusjonene i liten grad har en stillingsstruktur som gjør at de kan tilby lærlingene jobb etterpå, mens det i hotell og restaurant indikerer at man benytter lærlinger litt som midlertidig arbeidskraft. Innen de tradisjonelle områdene for fagopplæring i bygg og anlegg og industri, er fremtidig rekruttering et mer framtrædende motiv. En hovedutfordring vil fortsatt være at fagene og lærlingordningen har ulik plassering og styrke i ulike deler av arbeidslivet. Mulige økninger i antall lærebedrifter vil således måtte vurderes i lys av de ulike bransjenes særegenheter.

Funn og analyser må anses å være foreløpige. Her er det nødvendig både å gå dypere ned i det eksisterende datamaterialet, og å innhente utfyllende data. Mange av bedriftene har gitt svar som åpner for ulike tolkninger. Spørsmålene til bedriftene er relativt generelle og fanger ikke opp alle bransjemessige særegenheter som kan være svært avgjørende. Selv om vår inndeling i næringer gir et bilde av ulikhetene som i stor grad støttet opp om en tredeling av arbeidsmarkedet for lærlinger i henholdsvis bygg og anlegg og industri, helse/sosial og samferdsel, og varehandel, er denne inndelingen veldig grov. Det er store variasjoner særlig innad i industrien, men også i de andre kategoriene. Hotell og restaurant er en svært heterogen næring, som ikke så lett lar seg plassere. Vi har heller ikke hatt kapasitet til å analysere geografiske variasjoner, men vet at den såkalte mismatchen mellom tilbud og etterspørsel etter lærlinger både er knyttet til fag og geografi.

Undersøkelsen er avgrenset til bedriftenes etterspørsel etter lærlinger. Forholdet mellom tilbud og etterspørsel er imidlertid svært komplekst. Det kan i ett og samme fag være både etterspørsel etter lærlinger og søkere som ikke får læreplass. Tilbudet av lærlinger, både antallet lærlinger og deres kvalitet, må antas å påvirke etterspørselen, altså tilbudet av læreplasser. En videre systematisering av både kvantitative og kvalitative data om bedriftenes etterspørsel etter og inntak av lærlinger, ut fra forhold som bransje, geografi og størrelse vil være et viktig inntak til forståelsen av lærlingordningen som del av utdanningssystemet, og dermed også for utviklingen av et nasjonalt system for å vurdere kvaliteten på fag- og yrkesopplæringen.

Vedlegg

Vedlegg 1: Næringer med i vårt utvalg

NACE	Næringsnavn	Bedrifter i VIGO	Bedrift-andel	Grov-næring	Lærlinger	Andel Lærl.
16.100	Saging, høvling og impregnering av tre	22	0,2	Bygg og anlegg	29	0,1
16.231	Produksjon av monteringsferdige hus	27	0,2	Bygg og anlegg	50	0,2
16.232	Produksjon av bygningsartikler	67	0,5	Bygg og anlegg	113	0,4
23.610	Produksjon av betongprodukter for bygge- og anlegg	27	0,2	Bygg og anlegg	44	0,2
35.130	Distribusjon av elektrisitet	66	0,5	Bygg og anlegg	181	0,7
41.200	Oppføring av bygninger	1748	14,0	Bygg og anlegg	3309	12,0
42.110	Bygging av veier og motorveier	56	0,4	Bygg og anlegg	77	0,3
42.210	Bygging av vann- og kloakkanlegg	33	0,3	Bygg og anlegg	42	0,2
42.220	Bygging av anlegg for elektrisitet og telekom.	20	0,2	Bygg og anlegg	119	0,4
43.120	Grunnarbeid	394	3,2	Bygg og anlegg	608	2,2
43.210	Elektrisk installasjonsarbeid	1148	9,2	Bygg og anlegg	3320	12,0
43.220	VVS-arbeid	655	5,2	Bygg og anlegg	1290	4,7
43.320	Snekkerarbeid	164	1,3	Bygg og anlegg	222	0,8
43.341	Malerarbeid	114	0,9	Bygg og anlegg	169	0,6
43.911	Blikkenslagerarbeid	88	0,7	Bygg og anlegg	150	0,5
43.919	Takarbeid ellers	23	0,2	Bygg og anlegg	38	0,1
43.990	Annen spesialisert bygge- og anleggsvirksomhet	259	2,1	Bygg og anlegg	369	1,3
46.740	Engroshandel med jernvarer, rørleggerart. og oppvarmingsut.	27	0,2	Bygg og anlegg	37	0,1
81.300	Beplantning av hager og parkanlegg	80	0,6	Bygg og anlegg	128	0,5
47.111	Butikkhandel med bredt vareutvalg med hovedvekt på nærings- og nytelsesmidler	214	1,7	Handel	265	1,0
47.112	Kioskhandel med bredt vareutvalg med hovedvekt på nærings- og nytelsesmidler	20	0,2	Handel	27	0,1
47.190	Butikkhandel med bredt vareutvalg ellers	20	0,2	Handel	28	0,1

47.300	Detaljhandel med drivstoff til motorvogner	45	0,4	Handel	56	0,2
47.410	Butikkhandel med datamaskiner og utstyr til datamaskiner	23	0,2	Handel	29	0,1
47.521	Butikkhandel med bredt utvalg av jernvarer, fargevarer og andre byggevarer	49	0,4	Handel	61	0,2
47.540	Butikkhandel med elekt. husholdningsapp.	61	0,5	Handel	89	0,3
47.591	Butikkhandel med møbler	54	0,4	Handel	101	0,4
47.641	Butikkhandel med sportsutstyr	41	0,3	Handel	46	0,2
47.710	Butikkhandel med klær	43	0,3	Handel	47	0,2
84.110	Generell offentlig administrasjon	1139	9,1	Helse og sosial	4562	16,5
85.201	Ordinær grunnskoleundervisning	26	0,2	Helse og sosial	128	0,5
86.101	Alminnelige somatiske sykehus	86	0,7	Helse og sosial	561	2,0
86.907	Ambulansetjenester	34	0,3	Helse og sosial	83	0,3
87.102	Somatiske sykehjem	77	0,6	Helse og sosial	215	0,8
88.911	Barnehager	246	2,0	Helse og sosial	373	1,3
55.101	Drift av hoteller, pensjonater og moteller med restaurant	341	2,7	Hotell og restaurant	677	2,4
56.101	Drift av restauranter og kafeer	258	2,1	Hotell og restaurant	490	1,8
56.210	Cateringvirksomhet	21	0,2	Hotell og restaurant	27	0,1
47.761	Butikkhandel med blomster og planter	116	0,9	Håndverk/service	155	0,6
96.020	Frisering og annen skjønnhetspleie	907	7,3	Håndverk/service	1730	6,3
06.100	Utvinning av råolje	42	0,3	Industri	303	1,1
08.120	Utvinning fra grus- og sandtak, [...]	26	0,2	Industri	37	0,1
09.101	Boretjenester tilknyttet utvinning av råolje og naturgass	37	0,3	Industri	218	0,8
09.109	Andre tjenester tilknyttet utvinning av råolje og naturgass	36	0,3	Industri	255	0,9
10.110	Bearbeiding og konservering av kjøtt	40	0,3	Industri	62	0,2
10.130	Produksjon av kjøtt- og fjørfevarer	22	0,2	Industri	27	0,1
10.510	Produksjon av meierivarer	42	0,3	Industri	63	0,2
10.710	Produksjon av brød og ferske konditorvarer	105	0,8	Industri	147	0,5
10.910	Produksjon av fôrvarer til	29	0,2	Industri	50	0,2

	husdyrhold					
18.120	Trykking ellers	27	0,2	Industri	31	0,1
20.130	Produksjon av andre uorganiske kjemikalier	40	0,3	Industri	141	0,5
23.990	Produksjon av ikke-metallholdige mineralprodukter ikke nevnt annet sted	28	0,2	Industri	6	0,0
24.421	Produksjon av primæraluminium	30	0,2	Industri	159	0,6
25.110	Produksjon av metallkonstruksjoner og deler	96	0,8	Industri	153	0,6
25.610	Overflatebehandling av metaller	20	0,2	Industri	35	0,1
25.620	Bearbeiding av metaller	126	1,0	Industri	236	0,9
25.990	Produksjon av metallvarer ikke nevnt annet sted	42	0,3	Industri	87	0,3
27.120	Produksjon av elektriske fordelings- og kontrolltavler og paneler	39	0,3	Industri	85	0,3
28.130	Produksjon av pumper og kompressorer ellers	25	0,2	Industri	81	0,3
28.221	Produksjon av løfte- og håndteringsutstyr til skip og båter	21	0,2	Industri	52	0,2
28.229	Produksjon av løfte- og håndteringsutstyr ellers	20	0,2	Industri	33	0,1
28.290	Produksjon av maskiner og utstyr til generell bruk, ikke nevnt annet sted	27	0,2	Industri	37	0,1
28.300	Produksjon av jordbruks- og skogbruksmaskiner	37	0,3	Industri	62	0,2
28.920	Produksjon av maskiner og utstyr til bergverksdrift og bygge- og anlegg [...]	26	0,2	Industri	54	0,2
28.990	Produksjon av spesialmaskiner ikke nevnt annet sted	21	0,2	Industri	31	0,1
29.320	Produksjon av andre deler og annet utstyr til motorvogner	28	0,2	Industri	58	0,2
30.111	Bygging av skip og skrog over 100 br.tonn	56	0,4	Industri	139	0,5
30.113	Bygging av olje-plattformer og moduler	62	0,5	Industri	327	1,2
30.115	Innrednings- og installasjonsarbeid utført på skip over 100 br.tonn	28	0,2	Industri	89	0,3
30.116	Innrednings- og installasjonsarbeid på oljeplattformer og moduler	24	0,2	Industri	62	0,2

31.090	Produksjon av møbler ellers	40	0,3	Industri	55	0,2
33.110	Reparasjon av bearbeidede metallprodukter	23	0,2	Industri	34	0,1
33.120	Reparasjon av maskiner	124	1,0	Industri	241	0,9
33.150	Reparasjon og vedlikehold av skip og båter	71	0,6	Industri	105	0,4
33.200	Installasjon av industri-maskiner og -utstyr	25	0,2	Industri	54	0,2
35.111	Produksjon av elektrisitet fra vannkraft	104	0,8	Industri	199	0,7
45.112	Detaljhandel med biler og lette motorvogner, unntatt motorsykler	358	2,9	Industri	529	1,9
45.200	Vedlikehold og reparasjon av motorvogner, unntatt motorsykler	849	6,8	Industri	1312	4,7
45.310	Agentur- og engroshandel med deler og utstyr til motorvogner, unntatt motorsykler	27	0,2	Industri	50	0,2
45.320	Detaljhandel med deler og utstyr til motorvogner, unntatt motorsykler	71	0,6	Industri	98	0,4
46.510	Engroshandel med datamaskiner, tilleggsutstyr til datamaskiner samt programvare	45	0,4	Industri	66	0,2
46.610	Engroshandel med maskiner og utstyr til jordbruk og skogbruk	72	0,6	Industri	108	0,4
46.630	Engroshandel med maskiner og utstyr til bergverksdrift, olje- og gassutvinning og bygge- og anleggsvirksomhet	34	0,3	Industri	58	0,2
46.694	Engroshandel med maskiner og utstyr til handel, transport og tjenesteyting ellers	24	0,2	Industri	38	0,1
61.100	Kabelbasert telekommunikasjon	20	0,2	Industri	44	0,2
62.010	Programmeringstjenester	31	0,2	Industri	48	0,2
62.020	Konsulentvirksomhet tilknyttet informasjonsteknologi	47	0,4	Industri	75	0,3
62.030	Forvaltning og drift av IT-systemer	26	0,2	Industri	54	0,2
49.410	Godstransport på vei	277	2,2	Samferdsel	379	1,4
50.102	Innenlandske kystruter	36	0,3	Samferdsel	287	1,0

	med passasjerer					
50.201	Utenriks sjøfart med gods	30	0,2	Samferdsel	99	0,4
50.202	Innenriks sjøfart med gods	44	0,4	Samferdsel	111	0,4
50.204	Forsyning og andre sjøtransporttjenester for offshore	52	0,4	Samferdsel	400	1,4
53.100	Landsdekkende posttj.	22	0,2	Samferdsel	48	0,2

Vedlegg 2: Næringer som ble utelatt

I VIGO er det per lærling registrert minst en bedrift og en medlemsbedrift. I de tilfeller der det var registrert både bedrift og medlemsbedrift ble medlemsbedrift valgt, siden «bedrift» kan være et opplæringskontor.

Som nevnt i rapporten ble det tatt utgangspunkt i tre utvalgsriterier. Det ene var at det var minst 20 lærebedrifter innenfor den femsifrede NACE koden, den andre er var at næringskoden naturlig hører inn under en hovednæring i det vi kan kalle næringslivet og den tredje gikk på antall ansatte.²⁴ Eksempler på koder vi tok vekk etter det siste kriteriet var for eksempel 94.110/120/200/991 (Arbeidsgiver/ -takerorganisasjoner) og 85.599/609 (Annet undervisning). Vi tok disse ut av vårt utvalg siden bedriftene som var registrert innenfor disse kodene dominerende var opplæringskontor. Opplæringskontorer er ikke uinteressant i denne sammenheng, men vi var ute etter selve bedriftene lærlingene jobbet i, og ikke eventuelle opplæringskontor. Alle lærlinger skal i prinsippet være ansatt i en bedrift, likevel var det mange eksempler der det ikke var knyttet en bedrift, men kun ett opplæringskontor til lærlinger i VIGO. Vi tok også vekk 41.109 (Utvikling og salg av egen fast eiendom ellers), selv om det var mange tømrere innenfor denne næringen, var det samtidig en næring preget av bedrifter som ikke var naturlig hadde lærlinger (utleiefirma, eiendomsselskaper mm).

Vi tok også ut 85.320/310 (Videregående opplæring). Selv om en del videregående skoler er flinke til å ta inn lærlinger innenfor for eksempel kontorlaget og IKT-servicelaget, ser vi likevel fra vår oversikt at det er en rekke fag der lærlingen er registrert ansatt i en videregående skole der en ikke kan anta at eleven faktisk er lærling på skolen, men at det er et resultat av ulike tilpasninger som skoler har gjort for å få sine elever ut i arbeid. Siden vi her har som mål å nå arbeidslivet, velger vi å ta bort denne næringen. Vi valgte også å ta ut 88.993/ 88.994 (Attføringsbedrifter). I tillegg ble primærnæringene utelatt av utvalget (næringskode 01.XXX).

²⁴ en videre gjennomgang av er beskrevet i vedlegget

Vedlegg 3: Frafallstabell for de 100 bedrifter som ikke ble brukt i undersøkelsen

I tillegg ble det som nevnt intervjuet 100 virksomheter i bransjer som ikke skulle intervjues. For dokumentasjonens skyld gjengir vi også frafallet for disse intervjuene.

Årsak	Antall
Ubesvart i intervjuperioden	177
Feil telefonnummer	46
Ikke lærling	9
Nekt	54
Antall intervju	100
Sum	386

Vedlegg 4: Spørreskjema for virksomheter med lærlinger

Gjennomført 3. - 25. SEPTEMBER 2012

INTRO:

God dag, mitt navn er....., og jeg ringer fra Respons Analyse i forbindelse med en undersøkelse på vegne av NIFU og Fafo. Jeg vil i den forbindelse snakke med daglig leder eller HR-ansvarlig i virksomheten.

NÅR RETT PERSON

Vi gjennomfører i disse dager en bedriftsundersøkelse om rekruttering, rekrutteringsbehov og lærlinger. Undersøkelsen gjøres på vegne av NIFU og Fafo, og hensikten er å få vite hvordan bedrifter i en del utvalgte bransjer rekrutterer arbeidskraft generelt og i hvilken grad de bruker eller kan tenke seg å bruke lærlinger. Kunne du tenke deg å svare på noen spørsmål. Det tar ca 5 minutter.

MER INFO

Vi vil ikke identifisere enkeltbedrifter i vår analyse, og undersøkelsen er frivillig. Du kan når som helst trekke deg fra undersøkelsen uten begrunnelse. Fra registerdata kommer vi til å inkludere hvilken bransje din bedrift er i, antall ansatte og hvilket fylke din bedrift ligger i.

1. Har din bedrift hatt lærlinger de siste to år? I tilfelle, hvor mange lærlinger har bedriften hatt i løpet av de siste to årene?

OPPGI ANTALL

0=INGEN → GÅ TIL AVSLUTT

2. Jeg skal lese opp noen påstander om hvorfor bedrifter velger å ta inn lærlinger, og vil vite i hvilken grad du er enig eller uenig i disse når du tenker på din bedrift.

a) Å ta inn lærlinger er en god måte å rekruttere nye ansatte på

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Delvis enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Delvis uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Ikke sikker

b) Vi tar inn lærlinger, fordi vi føler et ansvar for at faget/fagene vedlikeholdes

c) Vi tar inn lærlinger fordi vi har et opplæringsansvar i samfunnet

d) Vi følger et vedtak på overordnet nivå i virksomheten om å ta inn lærlinger

3. På samme måten vil jeg at du skal svare på noen påstander om det å ha lærlinger i bedriften

a) Lærlingeordningen er en god måte å lære opp arbeidskraft på

LES OPP 1-5

- 1: Helt enig
- 2: Delvis enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Delvis uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Ikke sikker

b) Lærlingene er nyttig arbeidskraft i læretiden.

c) Å ta inn lærlinger er gunstig økonomisk.

d) Lærlingene vi tar inn i bedriften har tilfredsstillende faglig bakgrunn når de kommer til oss

4. Får lærlingene tilbud om jobb i bedriften når læretida er over?

- 1: Ja, som regel
- 2: Ja, av og til
- 3: Nei, sjelden eller aldri
- 4: Ikke sikker

5. Er det noen av de følgende forhold som hindrer bedriften i å ta inn flere lærlinger?

a) At bedriften ikke har sysselsetting til flere (enn i dag)?

I hvilken grad er dette et hinder for å ta inn flere lærlinger enn i dag?

LES OPP 1-5

- 1: I svært stor grad
- 2: I stor grad
- 3: I noen grad
- 4: I liten grad
- 5: Ikke i det hele tatt
- 6: Vet ikke/ikke relevant»

b) At det ikke er tilgang på lærlinger av tilstrekkelig kvalitet

c) At bedriften ikke har kvalifisert personell som kan instruere lærlingen

d) At bedriften ikke kan sette av tid til opplæringen av lærlingen

6. Hvor viktige er følgende samarbeidsforhold/støtte for at dere tar inn lærlinger?

a) At vi er med i et opplæringskontor

LES OPP 1-5

- 1: Svært viktig
- 2: Viktig
- 3: Noe viktig
- 4: Lite viktig
- 5: Ikke viktig
- 6: Ikke sikker
- 7: Er ikke med i opplæringskontor/bransjeorganisasjon

b) At vi er med i en bransjeorganisasjon

c) At vi får hjelp og støtte fra fylkeskommunen

d) At vi kan dele på opplæringen med andre lærebedrifter

7. Hvor sannsynlig er det at følgende ville gjort at din bedrift tok inn flere lærlinger?

a) At lærlingtilskuddet ble økt?

LES OPP 1-4

1: Svært sannsynlig

2: Ganske sannsynlig

3: Mindre sannsynlig

4: Ikke sannsynlig

5: Ikke sikker

b) At bedriften fikk mulighet til å dele ansvaret for opplæringen med andre bedrifter/opplæringskontor

c) At bedriften fikk mer praktisk støtte og råd underveis i læretiden?

d) At det ble færre formelle krav knyttet til opplæringen av lærlinger

e) Bedre tilbud om instruktøropplæring

8. I hvilken grad konkurrerer lærlinger med følgende typer arbeidskraft når din virksomhet skal rekruttere nye medarbeidere?

a) Allerede ferdigutdannede fagarbeider

LES OPP 1-4

1: I svært stor grad

2: I stor grad

3: I noen grad

4: I liten grad

5: Ikke i det hele tatt

6: Vet ikke/ikke relevant

b) Ufaglært arbeidskraft

c) Utenlandsk arbeidskraft

d) Personer med høyere utdanning

9. Planlegger din bedrift de neste to årene å ta inn lærlinger, og i så fall hvor mange?

OPPGI ANTALL

0=INGEN

10. Hvordan tror du rollen til fagarbeidere (videregående nivå) vil utvikle seg i din bransje de neste ti år?

LES OPP 1-3

1: Det vil relativt sett bli færre fagarbeidere

2: Det vil relativt sett bli flere fagarbeidere

3: Det vil relativt sett være omtrent like mange fagarbeidere som nå

4: Ikke sikker

11. Til sist et bakgrunnsspørsmål, Omtrent hvor stor andel av de ansatte i virksomheten har fagbrev, svennebrev eller annen fullført yrkesfaglig videregående utdanning?

NOTER ANDEL I PROSENT 0-100, IKKE SIKKER=99

12. Hvor mange ansatte har bedriften/virksomheten?

9999=IKKE SIKKER

13. Det var det vi hadde å spørre om. Tusen takk for hjelpen, og ha en god dag videre.

Vedlegg 5: Spørreskjema for virksomheter uten lærlinger

Gjennomført 3. - 25. SEPTEMBER 2012

INTRO:

God dag, mitt navn er....., og jeg ringer fra Respons Analyse i forbindelse med en undersøkelse på vegne av NIFU og Fafo. Jeg vil i den forbindelse snakke med daglig leder eller HR-ansvarlig i virksomheten.

NÅR RETT PERSON

Vi gjennomfører i disse dager en bedriftsundersøkelse om rekruttering, rekrutteringsbehov og lærlinger. Undersøkelsen gjøres på vegne av NIFU og Fafo, og hensikten er å få vite hvordan bedrifter i en del utvalgte bransjer rekrutterer arbeidskraft generelt og i hvilken grad de bruker eller kan tenke seg å bruke lærlinger. Kunne du tenke deg å svare på noen spørsmål. Det tar ca 5 minutter.

MER INFO

Vi vil ikke identifisere enkeltbedrifter i vår analyse, og undersøkelsen er frivillig. Du kan når som helst trekke deg fra undersøkelsen uten begrunnelse. Fra registerdata kommer vi til å inkludere hvilken bransje din bedrift er i, antall ansatte og hvilket fylke din bedrift ligger i.

1. Har din bedrift hatt lærlinger det siste året? I tilfelle, hvor mange lærlinger har bedriften hatt?

OPPGI ANTALL

1 eller mer → GÅ TIL AVSLUTT

2. Har dere ansatte med fagbrev, svennebrev eller annen fullført yrkesfaglig videregående utdanning?

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker

HVIS JA

2b. Omtrent hvor stor andel av de ansatte har slik utdanning? NOTER ANDEL I PROSENT 0-100, IKKE SIKKER=99

3. Har din bedrift så langt du vet, *vurdert* å ta inn lærlinger tidligere?

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker

4. Jeg skal nå lese opp noen mulige grunner til ikke å ha lærlinger. Kan du si om noen av disse har hatt betydning for at din virksomhet ikke har tatt inn lærlinger de siste to år?

LES OPP 1-8 FLERE SVAR MULIG

- 1: Det er ikke vanlig å ha lærlinger i vår type virksomhet
- 2: Det er ikke tradisjon for lærlinger i bedriften
- 3: Annen type kompetanse passer bedre til virksomhetens behov
- 4: Vi har ikke arbeidsoppgaver som passer for opplæring av lærlinger
- 5: Bedriften har ikke kvalifisert personell som kan instruere lærlinger
- 6: Bedriften kan ikke sette av tid til opplæring av lærlinger
- 7: Kostnadene ved å ha lærlinger er for store
- 8: Vi har dårligere erfaringer med lærlinger fra tidligere
- 9: Andre viktige grunner_____NOTER
- 10: Ikke sikker

5. I hvilken grad konkurrerer det å ta inn lærlinger med å ansette...

a) Allerede ferdigutdannede fagarbeidere

LES OPP 1-5

- 1: I svært stor grad
- 2: I stor grad
- 3: I noen grad
- 4: I liten grad
- 5: Ikke i det hele tatt
- 6: Vet ikke/ikke relevant

b) Ufaglært arbeidskraft

c) Utenlandsk arbeidskraft

d) Personer med høyere utdanning

6. Hvor sannsynlig er det at noen av de følgende tiltak ville få din bedrift til å ta inn lærlinger?

a) At lærlingtilskuddet ble økt?

LES OPP 1-4

- 1: Svært sannsynlig
- 2: Ganske sannsynlig
- 3: Mindre sannsynlig
- 4: Ikke sannsynlig
- 5: Ikke sikker

b) Mer informasjon om lærlingordningen

c) Bedriften fikk mulighet til å dele ansvaret for opplæringen med andre bedrifter/opplæringskontor eller lignende

d) At bedriften fikk praktisk støtte og råd underveis i læretiden?

e) Færre formelle krav knyttet til opplæringen av lærlinger

f) Bedre tilbud om instruktøropplæring

7. Hvordan tror du rollen til fagarbeidere (videregående nivå) vil utvikle seg i din bransje de neste ti år?

LES OPP 1-3

1: Det vil relativt sett bli færre fagarbeidere

2: Det vil relativt sett bli flere fagarbeidere

3: Det vil relativt sett være omtrent like mange fagarbeidere som nå

4: Ikke sikker

8. Planlegger din bedrift de neste to årene å ta inn lærlinger, og i så fall hvor mange?

OPPGI ANTALL

0=INGEN

99=JA, MEN USIKKER PÅ HVOR MANGE

9. Hvor mange ansatte har bedriften/virksomheten?

9999=IKKE SIKKER

10. Det var det vi hadde å spørre om. Tusen takk for hjelpen, og ha en god dag videre.

Referanser

- Aamodt, P. O., Høst, H., Arnesen, C. Å. og Terje, N. (2011). *Evaluering av Kompetanseløftet 2015 - Underveisrapport 3*, Rapport 1/2011, NIFU - Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
http://www.nifu.no/Norway/Publications/2011/NIFU%20Rapport%201-2011_endelig.pdf
- Aamodt, P. O. og Tjerbo, T. (2012). *Får vi nok personell til omsorgstjenestene? Sammendrag av evalueringen av Kompetanseløftet 2015*. Oslo, NIFU
http://www.nifu.no/Norway/Publications/2012/78028%20Hefte%20F%C3%A5r%20vi%20nok%20personell_Endelig.pdf
- Bore, L., Nyen, T., Reegård, K. og Tønder, A. H. (2012). *Internopplæring i varehandelen*, Fafo-rapport 2012:23. Oslo, Fafo
- Deichman-Sørensen, T., Olsen, O. J., Skålholt, A. og Tønder, A. H. (2012). *Om bredde og fordypning i bygg- og anleggsfagene: Utredning av mulighet for fagkonsentrasjon på Vg1 bygg- og anleggsteknikk*, Fafo-rapport 2012:36. Oslo, Fafo
<http://www.fafo.no/pub/rapp/20263/20263.pdf>
- Hagen, A. og Nyen, T. (2006). *Læreplasser i kommunesektoren - omfang og utfordringer*, Fafo-rapport 540. Oslo, Fafo
<http://www.fafo.no/pub/rapp/540/540.pdf>
- Høst, H. (2004). *Kontinuitet og endring i pleie- og omsorgsutdanningene*, Rokkan-rapport 4-2004. Bergen, Rokkansenteret
<http://www.nifu.no/Norway/Publications/2005/Rapport%2004-04%20Host.pdf>
- Høst, H., Michelsen, S. og Gitlesen, J. P. (2008). *Læreplassutviklingen mellom politikk og konjunkturer*. I: Høst, H. (red.). *Fag- og yrkesopplæringen i Norge – noen sentrale utviklingstrekk*. Oslo, NIFU STEP
[http://www.nifu.no/Norway/Publications/2008/NIFU_STEP_Rapport_20-2008\[2\].pdf](http://www.nifu.no/Norway/Publications/2008/NIFU_STEP_Rapport_20-2008[2].pdf)
- Høst, Håkon og Svein Michelsen (2010): *Ungdom, lærlingordning og overgang til arbeidsmarkedet – endringer fra 1994 til 2008*. I *Søkelys på arbeidslivet 3/2010*.
- Høst, H. (2010). *Helsefagarbeiderutdanning for voksne*, Rapport 25/2010. Oslo, NIFU STEP
<http://www.nifu.no/Norway/Publications/2010/Webrapport%2025-2010.pdf>
- Jacobsen, D. I. (2000). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand, Høyskoleforlaget
- Michelsen, S. og Høst, H. (2004). Building the new governance in Norwegian apprenticeship organisation. i: Husemann, R. og Heikkinen, A. (red.) *Governance and marketisation in vocational and continuing education*, side 123-141, Peter Lang
- Michelsen, S., Høst, H. og Gitlesen, J. P. (1998). *Fagopplæring og organisasjon mellom reform og tradisjon. En evaluering av Reform 94. Sluttrapport*, AHS – gruppe for flerfaglig arbeidslivsforskning, Universitetet i Bergen
- Strøm, Øystein (1992): *Rekruttering eller opplæring?* Stiftelsen Østfoldforskning.

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic Institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no