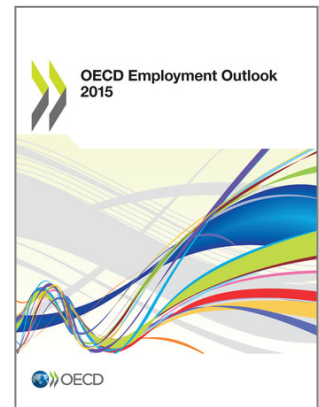


OECD *Multilingual Summaries* OECD Employment Outlook 2015

Summary in Norwegian



Read the full book on: 10.1787/empl_outlook-2015-en

Utsikter for arbeidsmarkedet i OECD – 2015

Sammendrag på norsk

Arbeidsmarkedsforholdene blir stadig bedre, men restitusjonen er langt fra komplett

Arbeidsmarkedsforholdene i OECD-landene er i generell fremgang, men restitusjonen fra den siste økonomiske krisen er fortsatt svært ujevnt fordelt mellom ulike land. Sysselsettingen vokser fortsatt for sakte i OECD-området til å lukke jobbgapet etter krisen med det første. Arbeidsmarkedet har beveget seg i retning av mer deltidsarbeid og bort fra produksjon og byggevirksomhet, noe som kan gjøre det vanskeligere for enkelte arbeidsledige å finne heltidsjobb. Følgelig vil arbeidsledigheten forbli høy også ved av utgangen 2016. Den gjennomsnittlige arbeidsledigheten i OECD-landene var 7,1 prosent i 4. kvartal 2014, fortsatt 1,6 prosentpoeng over nivået før krisen. Den langsomme nedgangen i arbeidsledigheten anslås å fortsette i resten av 2015 og utover i 2016, ned til 6,6 prosent i siste kvartal i 2016, mens den forblir 20 prosent i Hellas og Spania. Antallet langtidsledige er også fortsatt uakseptabelt høyt, og det er en fare for at mange i denne gruppen faller helt ut av arbeidsmarkedet, som bidrar til å gjøre det vanskeligere å redusere arbeidsledigheten. Ungdomsledigheten er fortsatt godt over nivåene fra før krisen i mange land, og det samme er andelen unge mennesker som verken jobber eller studerer (såkalte NEETs – "unge på kanten"). Svak reallønnsvekst gir også fortsatt grunn til bekymring, særlig i euroområdet.

Minstelønner må koordineres tett med skattepolitikk slik at man støtter opp om inntektene til lavtlønnede arbeidere

En lovfestet minstelønn ble nylig introdusert i Tyskland. Antallet OECD-land med en eller annen form for nasjonal minstelønn er nå 26 av 34. Minstelønn kan bidra til å støtte opp om inntektene til lavtlønnede arbeidere, men dette avhenger av to viktige faktorer. For det første bør de ikke settes for høyt. Da kan antallet jobber reduseres, noe som gir samlet tap av inntekter for lavtlønnede arbeidere. For det andre må de samordnes med skattepolitikk for å sikre at økninger i minstelønnen gir seg utslag i større disponibel inntekt, samtidig som arbeidsgivernes lønnskostnader begrenses.

Lønnsforskjellene er lavere i land som er flinkest til å møte den økende etterspørselen etter kompetanse

Ulikheten har vært økende i et stort flertall av OECD-landene, og tiltak for å stoppe eller reversere denne økningen står høyt på den politiske dagsordenen. Nye data om arbeidsstyrkens IKT-ferdigheter fra Survey of Adult Skills (PIAAC) trekker frem slik kompetanse som forklaring på de varierende lønnsforskjellene mellom ulike land. Lønnsforskjeller er igjen en sentral faktor for husholdningenes inntektsulikhet. Samlet sett har investeringer i kompetanse noe å si for lønnsforskjeller – spesielt der det er stor etterspørsel etter bestemt kompetanse. Land med skjevare fordeling av kompetanse har også høyere

lønnforskjeller. Å ta i bruk kompetanse på riktig måte kan bidra til å redusere ulikhet ved å styrke sammenhengen mellom arbeidernes kompetanse, produktivitet og lønn.

Aktiveringstiltak for mer inkluderende arbeidsmarkeder

Å sikre at alle mennesker har bedre muligheter til å delta aktivt i arbeidslivet er viktig med tanke på at befolkningen blir stadig eldre samt behovet for å helbrede de økonomiske og sosiale arrene etter den globale økonomiske og finansielle krisen. Effektive aktiveringstiltak kan bidra til å utnytte produktivitetspotensialet i de ulike landenes befolkninger og bidra til økonomisk vekst, sosial utjevning og bærekraftige velferdssystemer. Dette innebærer å opprettholde jobbsøkernes motivasjon til aktiv jobbsøking og samtidig bedre deres kompetanse og styrke mulighetene de har til å finne og beholde passende jobber. Gjennomføringen av disse tre elementene – motivasjon, kompetanse og muligheter – må forvaltes av effektive arbeidsmarkedsinstitusjoner og -tiltak, som er hjørnesteinene i enhver vellykket aktiveringsstrategi.

Økt livskvalitet gjennom arbeid: lønnsmobilitet, arbeidsmarkedsrisiko og langsiktig ulikhet

Hvordan lønnforskjeller på ett tidspunkt gir seg utslag i langsiktig ulikhet i arbeidsinntekter, avhenger av graden av lønnsmobilitet – definert som det å bevege seg opp eller ned på lønnsstigen og inn og ut av arbeid. Simuleringsteknikker brukes for å analysere arbeidstakernes karrierer i 24 OECD-land basert på undersøkelser av mange respondenter over en kort tidsperiode. I gjennomsnitt viser tre fjerdedeler av ulikhet i et gitt år seg å være av permanent karakter, mens resten jevner seg ut gjennom livsløpet som følge av mobilitet. Mobilitet ser ikke ut til å være høyere i land med større ulikhet. Kronisk arbeidsledighet, svake kognitive ferdigheter, atypiske arbeidsordninger og bedrifter med lav produktivitet er sentrale faktorer for langsiktige lave lønninger. Arbeidsledighetstrygd spiller en viktig rolle i å sikre arbeidernes karrierer ved å redusere inntektsrisiko ved eventuell arbeidsledighet. Minstelønn reduserer risikoen for ekstremt lav lønn, men dens innflytelse når det gjelder å redusere lønnforskjeller, reduseres på lang sikt på grunn av den utjevningseffekten av mobilitet og potensielle negative sysselsettingseffekter.

Styrking av jobbkvalitet i fremvoksende økonomier

Lav jobbkvalitet er et viktig politisk tema i fremvoksende økonomier. Selv om jobbkvalitet ikke er lett å måle på grunn av begrenset datatilgjengelighet, analyseres den i sentrale fremvoksende økonomier langs tre dimensjoner i tråd med OECDs rammeverk for jobbkvalitet: lønnskvalitet (en kombinasjon av gjennomsnittlig lønn og ulikhet); arbeidsmarkedssikkerhet (omfatter både risikoen for arbeidsledighet og risiko for ekstremt lav lønn); og kvaliteten på arbeidsmiljøet (målt som jobbelastning eller svært lang arbeidstid). Fremvoksende økonomier gjør det dårligere enn OECD-land på alle de tre dimensjonene. Ungdommer og arbeidere med lav kompetanse og/eller i uformell sektor har vanligvis jobbene med lavest kvalitet. Fra et policyperspektiv viser erfaringene fra OECD-landene som gjør det best, at høy jobbkvalitet kan kombineres med høy sysselsetting. Tiltak for å bedre jobbkvaliteten bør derfor ikke ses på som negativt for jobbskaping. Hvilken arbeidsmarkeds- og sosialpolitikk som er best egnet til å fremme jobbkvalitet i fremvoksende økonomier, identifiseres.

© OECD

Denne oppsummeringen er ingen offisiell OECD-oversettelse.

Denne oppsummeringen kan reproduseres hvis OECDs copyright og originalens tittel angis.

Flerspråklige oppsummeringer er oversatte utdrag av OECD-publikasjoner opprinnelig utgitt på engelsk og fransk.

Disse er gratis tilgjengelige på OECDs Online Bookshop www.oecd.org/bookshop

For ytterligere informasjon, ta kontakt med OECD Rights and Translation unit, Public Affairs and Communications Directorate, rights@oecd.org eller per faks: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Besøk vårt nettsted www.oecd.org/rights



[Read the complete English version on OECD iLibrary!](#)

© OECD (2015), *OECD Employment Outlook 2015*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2015-en