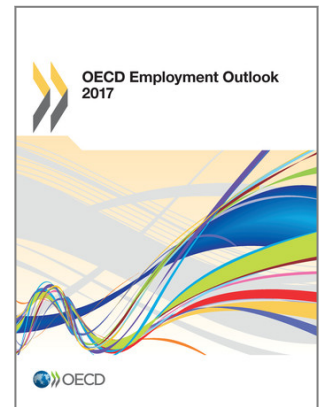


# OECD *Multilingual Summaries* OECD Employment Outlook 2017

Summary in Norwegian



Read the full book on: [10.1787/empl\\_outlook-2017-en](http://10.1787/empl_outlook-2017-en)

---

## Utsikter for arbeidsmarkedet i OECD – 2017

*Sammendrag på norsk*

### Sysselsettingspolitikken må ta hensyn til bekymringene som ligger til grunn for det populistiske tilbakeslaget mot globaliseringen

Mens et voksende flertall av OECD-landene endelig har klart å dempe den enorme jobb mangelen i kjølvannet av finanskrisen i 2008–09, uttrykker folk i en rekke land økende misnøye med sentral økonomisk politikk, blant annet arbeidet for internasjonal handel og internasjonale investeringer. Det populistiske tilbakeslaget mot globaliseringen utfordrer de politiske rådene fra internasjonale organisasjoner som OECD, som lenge har understreket fordelene med global integrasjon. I lys av den økende skepsisen til tradisjonelle politiske oppfatninger er det viktig å revurdere den økonomiske politikken, herunder hva beslutningstakere på arbeidsmarkedsområdet har gjort riktig, hva de har gjort feil, og hvor en ny tilnærming er nødvendig. Selv om en endelig vurdering ennå ikke er tilgjengelig, er det allerede klart at mange av bekymringene som ligger til grunn for tilbakeslaget mot globalisering og handel, er reelle, og at de fremhever områder der sysselsettings-, kompetanse- og sosialpolitikk må styrkes og tilpasses et endret økonomisk klima.

### Arbeidsmarkedsresultater må forstås bredt

Valg av arbeidsmarkedspolitikk bør vurderes i lys av de mange måtene sysselsetting påvirker livskvalitet på. Arbeidsmarkedsresultater har ofte blitt vurdert primært i lys av sysselsetting og arbeidsledighet, fordi dette er viktige indikatorer som lett kan måles. Andre arbeidsmarkedsresultater er imidlertid også viktige og kan også måles. Disse inkluderer jobb kvalitet (lønn, sikkerhet, arbeidsmiljø) og inkludering på arbeidsmarkedet (inntektslikhet, likestilling, jobbmuligheter for potensielt utsatte grupper). Denne utgaven av rapporten om arbeidsmarkedssituasjonen i OECD inneholder en ny kvantitativ sammenligning av arbeidsmarkedsresultater som omfatter antall jobber, jobb kvalitet og inkludering i arbeidsmarkedet, og som gir en rik oversikt over styrker og svakheter i de ulike nasjonale arbeidsmarkedene. Den viser at OECD-landene i løpet av det siste tiåret lyktes bedre med å integrere kvinner og potensielt utsatte grupper på arbeidsmarkedet og forbedre kvaliteten på arbeidsmiljøet, mens ledigheten og inntektskvaliteten var mer eller mindre stabil, samtidig som arbeidssikkerheten og lavinntektsrisikoen forverret seg. Gjennomgangen viser også at det er en gruppe land som skårer bra på de fleste eller alle indikatorene, noe som indikerer at det ikke finnes vanskelige avveininger som hindrer land i å lykkes på alle områder.

### Arbeidsmarkedets robusthet i kjølvannet av krisen varierte sterkt mellom OECD-landene

Finanskrisen var en betydelig stresstest for arbeidsmarkedene i OECD. Arbeidsledigheten i OECD har gått tilbake til nær nivået før krisen, men kostnadene ved slik arbeidsledighet har likevel vært svært store

og langvarige i et betydelig antall land. Fordi produksjonsveksten har vært svak i forhold til veksten i antall arbeidsplasser, forblir arbeidsproduktiviteten og lønnsveksten lav. God makroøkonomisk og arbeidsmarkedspolitik er viktige faktorer for arbeidsmarkedets robusthet. Makroøkonomisk politikk er svært effektivt for å begrense sysselsettingsnedgangen under økonomiske nedgangstider og hindre sykliske økninger i ledigheten fra å bli strukturelle. Offentlig pengebruk på en aktiv arbeidsmarkedspolitik må respondere sterkt på sykliske økninger i arbeidsledigheten for å fremme rask retur til arbeid og bevare arbeidsaktiveringsordningers integritet. En altfor streng ansettelsesbeskyttelse for vanlige arbeidstakere reduserer arbeidsmarkedets robusthet ved å fremme bruk av midlertidige kontrakter og redusere jobbskaping. Samordnede systemer for kollektive forhandlinger kan fremme robusthet ved å legge til rette for lønns- og arbeidstidsjusteringer.

## **Teknologiske endringer og globalisering forvandler arbeidsmarkeder**

Rapporten vurderer virkningen av teknologiske fremskritt og globalisering på arbeidsmarkedene i OECD de siste to tiårene, med fokus på jobbpolarisering og avindustrialisering. Begge er knyttet til alvorlige forstyrrelser i arbeidernes liv og økende ulikhet, og å avdekke deres grunnårsaker er av fundamental betydning for politikktutforming. Nesten alle OECD-landene har opplevd yrkespolarisering de siste tiårene, det vil si en nedgang i andelen sysselsetting i mellomkvalitets-/mellomlønnsjobber til fordel for en økning i andelen av både høy- og lavferdighetsjobber. Omtrent en tredjedel av økningen i polariseringen gjenspeiler et skifte i sysselsettingen vekk fra produksjon og mot tjenester, mens den største delen gjenspeiler yrkesendringer internt i næringer. Teknologi er den faktoren som er sterkest knyttet til både polarisering og industrialisering. Globaliseringens rolle er mindre klar, men det er indikasjoner på at internasjonal handel har bidratt til avindustrialisering. Kompetansepolitikk, aktiviseringstiltak og oppdaterte sosialhjelpssystemer kan spille en nøkkelrolle for å hjelpe arbeidstakere med å navigere i den pågående endringen av arbeidsmarkedet og høste fordelene av teknologiske fremskritt.

## **Kollektive forhandlinger utvikler seg nokså raskt i arbeidsmarkedene i OECD**

For å vurdere om kollektive forhandlinger opprettholder sin effekt i sammenheng med raskt skiftende arbeidsmarkeder inneholder denne rapporten en omfattende og oppdatert gjennomgang av systemer for kollektive forhandlinger i OECD-landene og en utvalgt gruppe av fremvoksende økonomier som er i gang med prosessen mot opptak i OECD. Sammenlignbare estimater av medlemskap i fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner samt omfanget av kollektive forhandlinger indikerer at kollektive forhandlinger fortsatt har en viktig rolle, selv om andelen arbeidstakere hvis ansettelsesvilkår fastsettes gjennom kollektive forhandlinger, har falt de siste tre tiårene. Det har også vært en trend mot mer desentraliserte forhandlinger, med en vekst i bedriftsinterne forhandlinger på bekostning av sektoravtaler eller nasjonale forhandlinger, ofte gjennom mekanismer som unntak og fravalgsklausuler som tillater forhandlere på lavere nivåer å avvike fra vilkår fastsatt på høyere forhandlingsnivåer. Også viktig er de ulike måtene desentraliserte forhandlinger kan koordineres på, det effektive nivået av kontrakthåndhevelse og de ulike typene arbeidstakerrepresentasjon som kan finnes i bedriftene. Den generelle kvaliteten på arbeidsmarkedsrelasjonene, som vurdert av ledende ansatte eller som indikert av den generelle tilliten til fagforeninger, varierer markert mellom OECD-landene, men er ikke funnet å være knyttet til noen bestemt forhandlingsmodell. En oppsummering av nasjonale systemer for kollektive forhandlinger illustrerer hvordan de ulike aspektene av kollektive forhandlinger i et land virker sammen i et felles hele.

© 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.**



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

© OECD (2017), *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2017-en