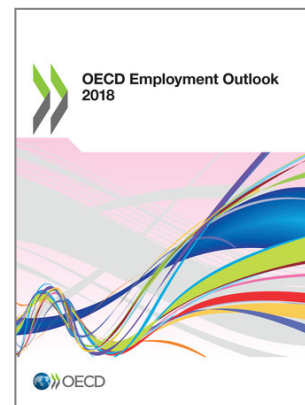


OECD *Multilingual Summaries* OECD Employment Outlook 2018

Summary in Swedish



Read the full book on: [10.1787/empl_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en)

OECD:s sysselsättningsöversikt 2018

Sammanfattning på svenska

Fortsatt låg lönetillväxt trots minskad arbetslöshet

Effekterna av den globala finanskrisen gör sig fortfarande påmind på områden som arbetets kvalitet och inkludering. Samtidigt är sysselsättningen historiskt hög i de flesta OECD-länder och den genomsnittliga arbetslösheten är tillbaka på samma nivå som före krisen. Trots detta är den nominella lönetillväxten för jämförbara arbetslöshetsnivåer fortfarande betydligt lägre än den var före krisen, och den nedåtgående trenden i Philipskurvan – förhållandet mellan arbetslöshet och lönetillväxt – har fortsatt under återhämtningen. De låga inflationsförväntningarna och den minskade produktiviteten, som följde med den stora lågkonjunkturen och som ännu inte har återhämtat sig helt, har båda bidragit till denna trend. Låglönearbeten har också varit en viktig faktor. I synnerhet har deltidssysselsättningen kraftigt halkat efter heltidsarbetande, vilket är en följd av att den ofrivilliga deltidssysselsättningen har ökat i många länder. Dessutom har arbetstagare som nyligen har varit arbetslösa jämförelsevis låga löner, vilket i kombination med den fortsatta höga arbetslösheten i vissa länder har gjort att antalet låglönade arbetstagare har ökat. Detta har i sin tur dämpat den genomsnittliga lönetillväxten.

Minskande arbetsandelar beror delvis på stjärnföretagens framväxt

Under de senaste tjugo åren har medianreallönetillväxten i de flesta OECD-länder inte hållit jämna steg med arbetsproduktivitetsstillväxten. Detta beror till viss del på att den andel av förädlingsvärdet som tillfaller arbetstagarna – dvs. arbetsandelen – har minskat. Den tekniska utvecklingen i sektorer som tillverkar maskinell och elektronisk utrustning och de globala värdekedjornas utbredning har gjort att arbetsandelen inom företagen har minskat och att företag med lägre arbetsandelar har ökat sin andel av förädlingsvärdet. Dessutom tenderar den tekniska utvecklingen att ha en särskilt stor dämpande effekt på arbetsandelen i länder och branscher med en hög andel lågkvalificerade och rutinbetonade arbeten. I länder med minskande arbetsandelar har vi sett både hur arbetsandelen har minskat i den tekniska framkanten och hur företag i denna framkant (stjärnföretag), med låga arbetsandelar, har vunnit marknadsandelar. Den minskande arbetsandelen i den tekniska framkanten återspeglar en intensivare "kreativ förstörelseprocess" som drivits fram av tekniskt dynamiska nya aktörer med lägre arbetsandelar snarare än konkurrenshämmande krafter. Detta visar att det bästa sättet att hjälpa arbetstagarna att göra det mesta av de tekniska framstegen är att höja deras kompetens. Det är därför viktigt att länderna utvecklar bra utbildningssystem för alla och samtidigt utvecklar system för att förutse efterfrågan på kompetens.

Det kollektiva förhandlingssystemet har stor betydelse för arbetsmarknadsutvecklingen

I OECD-området regleras en av tre arbetstagares löne- och arbetsvillkor av kollektivavtal. Länder med kollektiva förhandlingssystem där löner samordnas mellan sektorer har ofta lägre löneskillnader och högre

sysselsättning, även i grupper som har svårare att hävda sig på arbetsmarknaden. Samordningen av löner bidrar till ökad solidaritet mellan arbetstagare i olika sektorer. Den gör också att de kollektiva förhandlingarna leder till högre sysselsättning genom att hänsyn tas till makroekonomiska förhållanden. I centraliserade system kan lägre löneskillnader och högre sysselsättning dock komma till priset av en lägre produktivitetstillväxt. I flera länder visar erfarenheten att det kan vara viktigt att ge arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter på företaget tillräckligt med utrymme att justera eller anpassa sektorsavtalen med hänsyn till företagsspecifika förhållanden ("organiserad decentralisering"). På det hela taget bidrar samordning och organiserad decentralisering med breda arbetsmarknadsparter till en bättre arbetsmarknadsutveckling, präglad av både inkludering och flexibilitet. Den sociala dialogen på arbetsplatsen är också förenad med en bättre arbetsmiljö.

Arbetsmarknadsprogram hjälper arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist

Den kreativa förstörelseprocess som driver fram ekonomisk tillväxt och en högre levnadsstandard får många arbetstagare varje år att förlora sina arbeten till följd av ekonomiska förändringar. Många av dessa arbetstagare drabbas av stora inkomstbortfall och andra svårigheter. Utgångspunkten för att förbättra de uppsagda arbetstagarnas utsikter att hitta ett nytt arbete och öka deras inkomstrygghet är att fortsätta att utveckla effektiva nationella aktiveringsstrategier för att undanröja de hinder som den här gruppen ställs inför och lyfta fram deras särskilda fördelar när de söker ett nytt arbete. En av de viktigaste skillnaderna mellan arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist och andra arbetssökande är att det för de förstnämnda finns större möjligheter att vidta proaktiva åtgärder redan under uppsägningstiden innan personen blir av med sitt arbete. En annan är att arbetsgivarna kan göra stora insatser för att öka rörligheten för de arbetstagare som de säger upp, helst i nära samarbete med fackföreningar och arbetsmarknadsmyndigheter. En viktig fråga när det gäller inkomststöd är hur, om alls, arbetstagare som återanställs till en betydligt lägre lön ska kompenseras för sin minskade lön. Villkoren för att få tillgång till arbetslöshetsförmåner under hela arbetslöshetsperioden har också stor betydelse.

De flesta arbetssökande får ingen arbetslöshetsersättning

I diskussioner om hur arbetslöshetsersättningen påverkar arbetsmarknaden antas ofta att arbetssökande har tillgång till sådana transfereringar. Tillgången till arbetslöshetsersättning är en viktig ingrediens i en inkluderande arbetsmarknadspolitik som skyddar arbetstagare snarare än arbeten. I genomsnitt mottar mindre än en av tre arbetssökande i OECD-länderna arbetslöshetsersättning och den långsiktiga minskningen av antalet arbetstagare som är berättigade till arbetslöshetsersättning har i många länder fortsatt efter den finansiella och ekonomiska krisen. Orsakerna till att allt färre arbetstagare är berättigade till arbetslöshetsersättning ger en fingervisning om huruvida detta skulle kunna vara ett område för politiska åtgärder, och vilka åtgärder som skulle kunna vidtas för att se till att tillgången till ersättning hålls på önskad nivå. Sedan krisen inleddes har gruppen arbetssökande förändrats, t.ex. p.g.a. migrationsflöden eller stora förändringar i andelen långtidsarbetslösa, vilket har haft stor betydelse för andelen förmånsberättigade arbetstagare. En del av orsakerna till den senaste tidens ökade klyftor när det gäller rätten till arbetslöshetsersättning är dock politiska reformer för att strama åt arbetslöshetsersättningen, antingen för att minska de offentliga utgifterna eller för att ge arbetslösa större incitament att söka arbete.

Varför ökar löneskillnaderna mellan kvinnor och män under hela yrkeslivet?

Även om skillnaderna i genomsnittlig årsinkomst mellan män och kvinnor har minskat betydligt tjänade kvinnor år 2015 ändå i genomsnitt 39 % mindre per år än män. Jämförbara uppskattningar av löneskillnaderna mellan kvinnor och män under hela livet visar att löneskillnaderna i huvudsak uppstår under första hälften av karriären. Kvinnor byter jobb färre gånger i början av sitt yrkesliv, vilket i kombination med barnafödande och barnuppfostran påverkar kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Detta påverkar kvinnors karriärer under lång tid framöver och påverkar därför hur löneskillnaderna mellan kvinnor och män utvecklar sig under yrkeslivet. Deltidsarbetandets betydelse är inte lika entydigt, eftersom det å ena sidan kan förhindra att kvinnor försvinner helt ifrån arbetsmarknaden, men å andra sidan även kan vara en kvinnofälla. Kunskapen om vilka faktorer som mest påverkar löneskillnaderna mellan kvinnor och män – skillnader i sysselsättningsgrad, arbetstid och timlön – utgör ett värdefullt underlag för politiska åtgärder. Familjepolitiken, åtgärder för att uppmuntra till beteendeförändringar bland både män och

kvinnor, och åtgärder för att åstadkomma förändringar på arbetsmarknaden, som t.ex. gör att både mammor och pappor väljer deltidsarbete och flexibla arbetstider, kan spela en viktig roll för att hjälpa kvinnor att ta sig igenom de avgörande barnåren i karriären, hålla kontakten med arbetsmarknaden och ha samma karriärmöjligheter som män.

© OECD

Denna sammanfattning är inte en officiell OECD-översättning.

Reproduktion av denna sammanfattning är tillåten, om OECD:s upphovsrätt och publikationens titel på originalspråket nämns.

Flerspråkliga sammanfattningar är översatta utdrag ur OECD-publikationer, som ursprungligen publicerats på engelska och franska.



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

© OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en