



Perspektivmeldingen 2020

Seminar:

# Morgendagens arbeidsliv

Seminar:

# Morgendagens arbeidsliv

## Åpning

*Siv Jensen, finansminister*

**Hvorfor spiller det noen rolle om mange jobber eller ikke?**

*Helle Stensbak, samfunnsøkonom*

**Hva hindrer arbeidsdeltakelse hos syke og uføre?**

*Steinar Holden, leder av Sysselsettingsutvalget*

**Hvordan se folks muligheter i stedet for begrensninger?**

*Håkon Lund, Helsedirektoratet og Thorgeir Hernes, NAV*

**Pøbelprosjektet forteller:**

**Hva skal til for å lykkes med å hjelpe pøblene?**

*Hilde G. Skramsett, Pøbelprosjektet*

**Erfaringer fra en arbeidsgiver for pøbler**

*Tore Engseth Helgerud, Helgerud Gård*

10:10–10:30 – Pause

**Hvordan treffer aldring, digitalisering, globalisering, og fremover også klima norsk arbeidsliv?**

*Kristin Alsos, Fafo*

**Hvilken kompetanse trengs for fremtidens arbeidsmarked?**

*Simen Markussen, seniorforsker ved Frischsenteret*

**Hvilke utfordringer er viktig å merke seg i omstillingene vi står overfor?**

*Roger Bjørnstad, LO og Øystein Dørum, NHO*

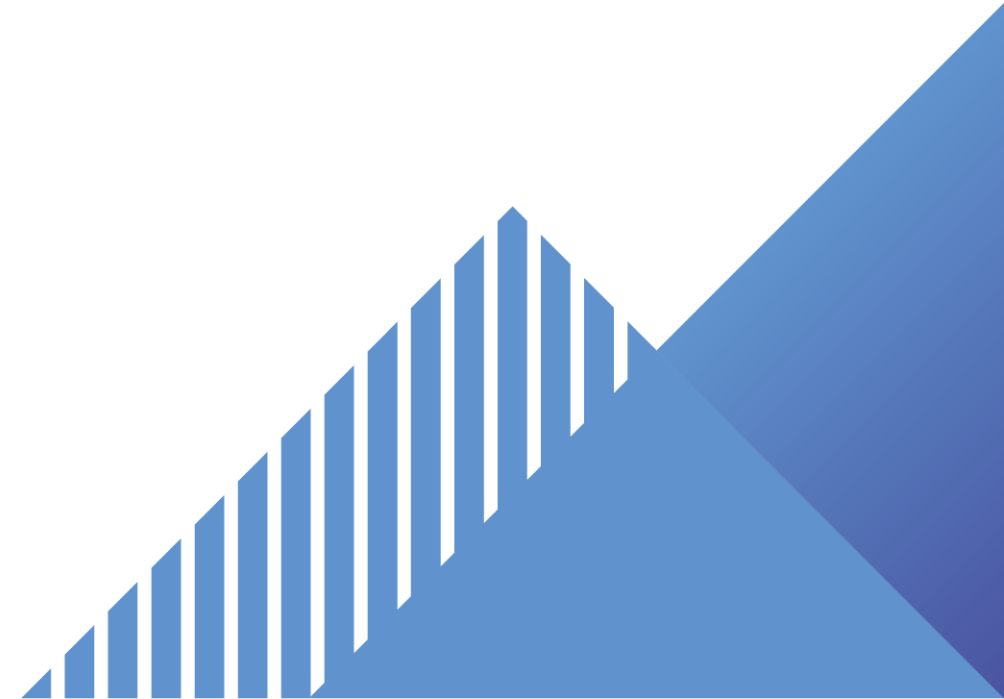
Spørsmål fra salen

# Hva hindrer arbeidsdeltakelse hos syke og uføre?

Hvordan er svarene fra sysselsettingsutvalgets ekspertgruppe relevante for morgendagens arbeidsliv?

*Steinar Holden*

*Professor i samfunnsøkonomi ved  
Universitetet i Oslo  
og leder av Sysselsettingsutvalget*



# Hva er det som hindrer arbeidsdeltakelse hos syke og uføre?

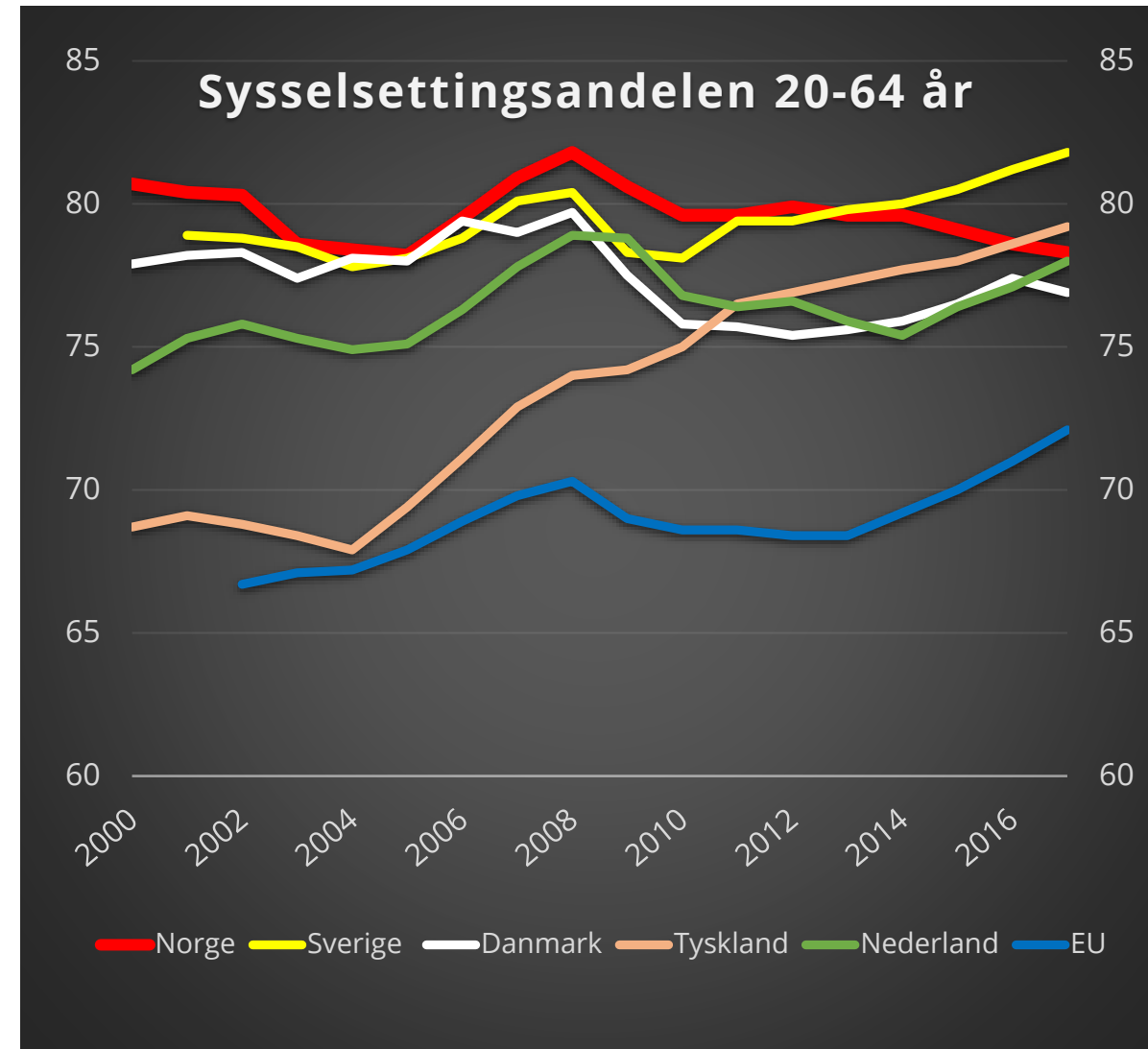
Steinar Holden

Leder av sysselsettingsutvalgets  
ekspertgruppe

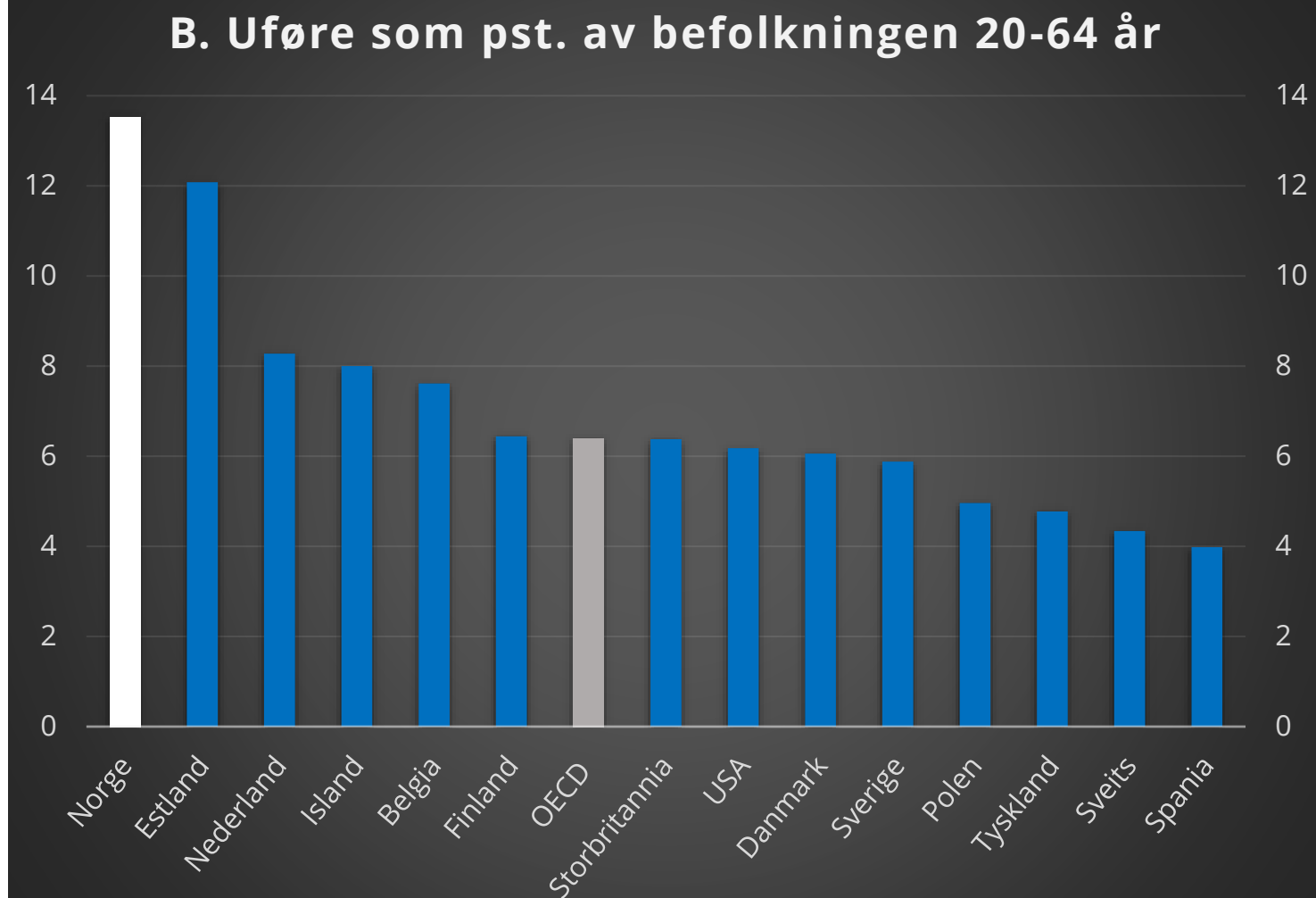
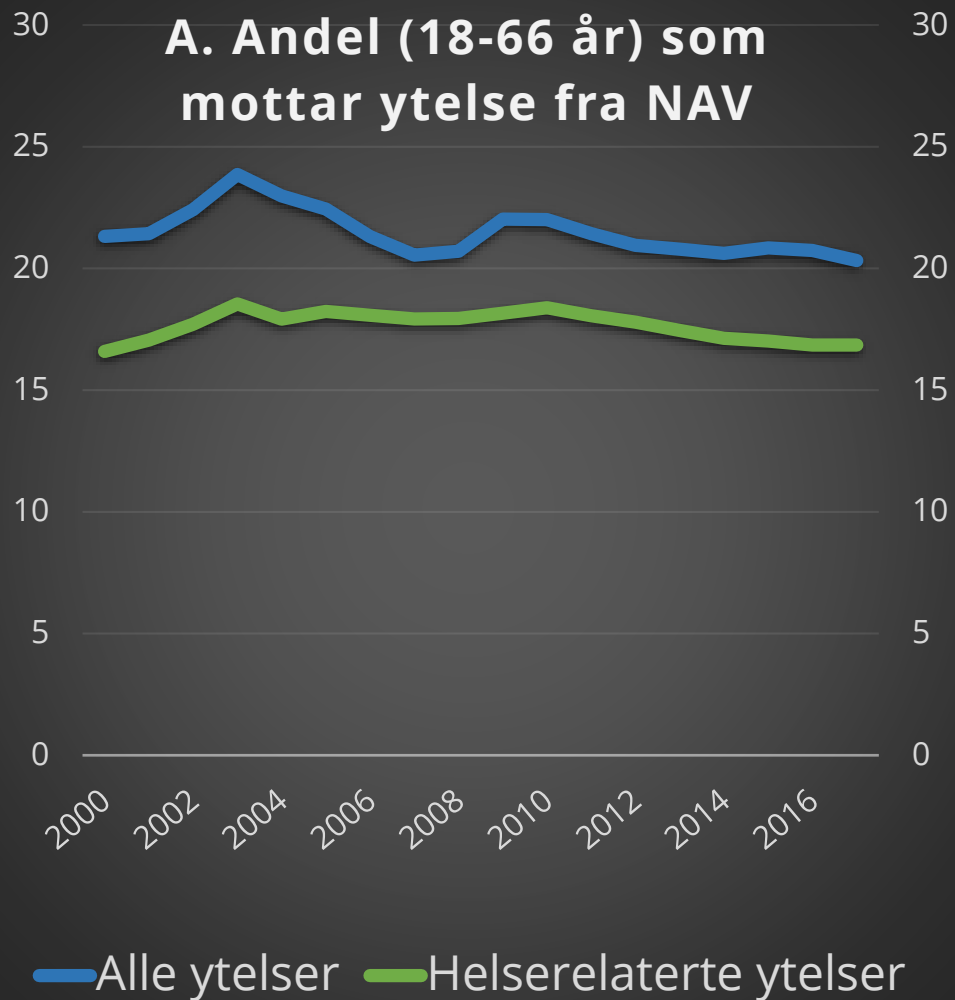
Seminar for neste perspektivmelding,  
23. okt 2019

# Fall i sysselsettingsandelen

- Høyt sysselsettingsnivå i Norge
- To prosentpoeng lavere i 2018 enn i 2000
- Svakere utvikling enn i mange andre land



# Ytelsler: Høyt og stabilt nivå

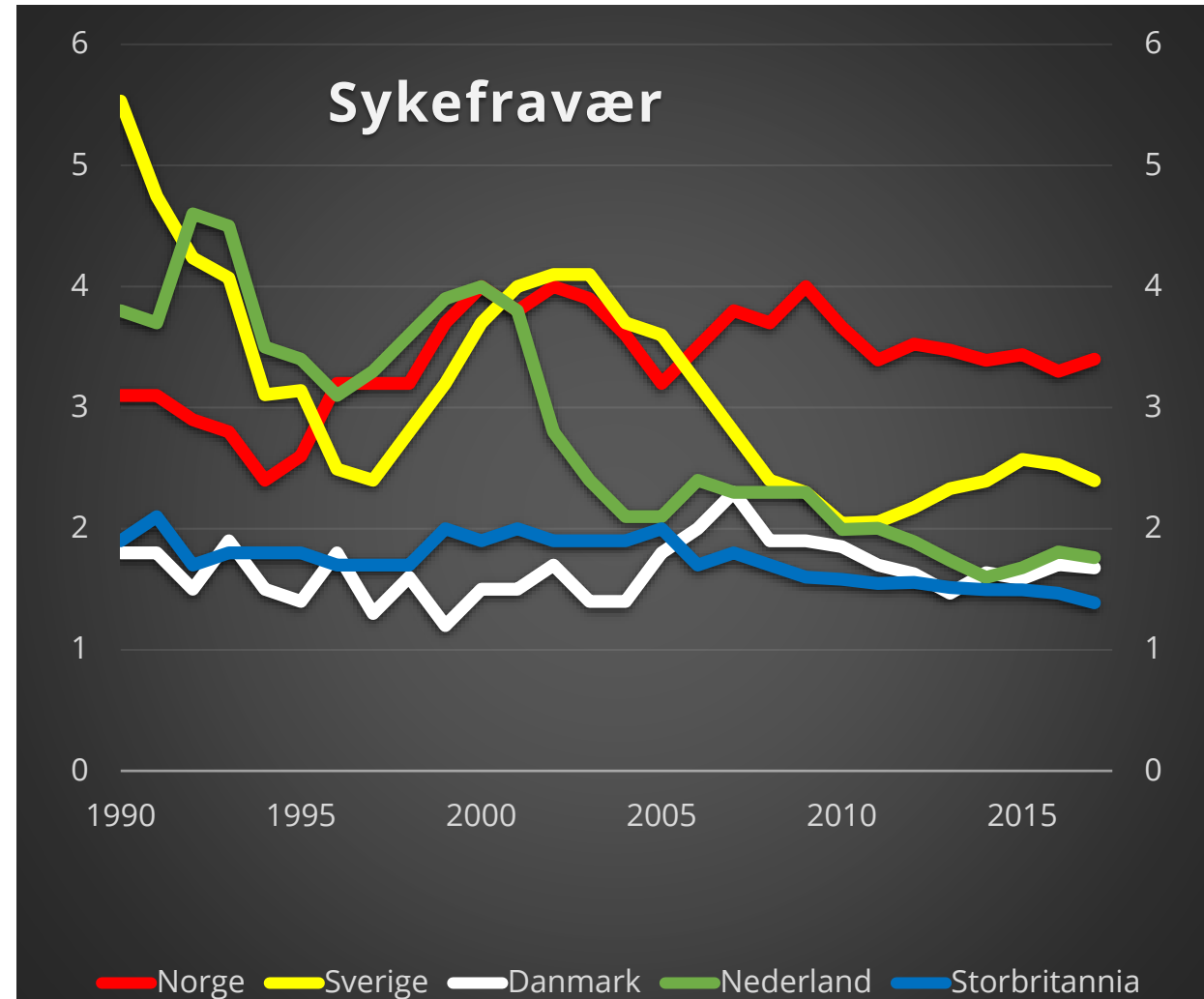


# Ulike barrierer kan forhindre jobb

- Helseproblemer og/eller mangelfull kompetanse
- Manglende etterspørsel – arbeidsgiver vurderer som ulønnsom eller risikofylt
- Ikke tilstrekkelig motivasjon til å overkomme terskler, ta sjanser og ikke gi opp

# Sykepengeordningen

- Lange sykefravær kan være starten på veien ut av arbeidslivet
- Andre land som Sverige og Nederland har lykket i få ned sykefraværet





# Svake insentiver i dagens ordning

## **Arbeidstaker**

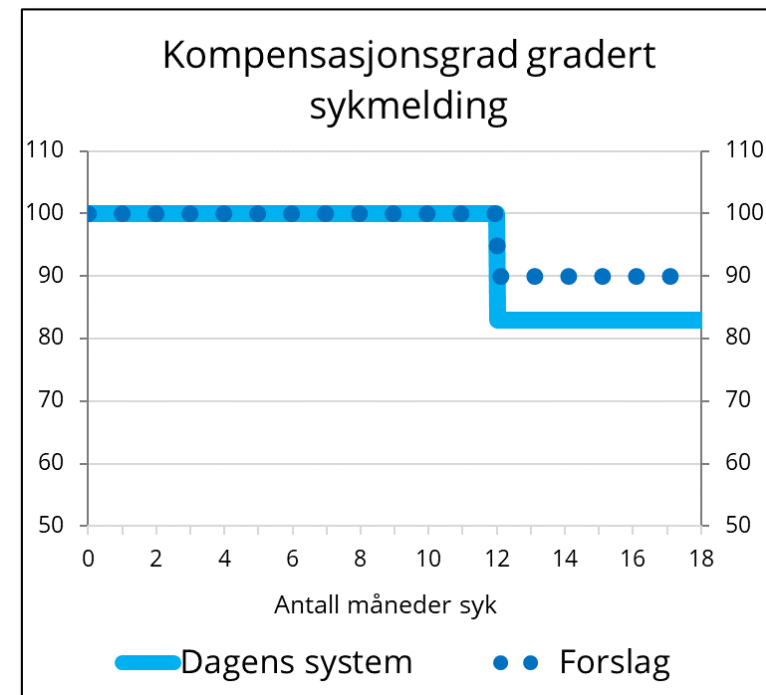
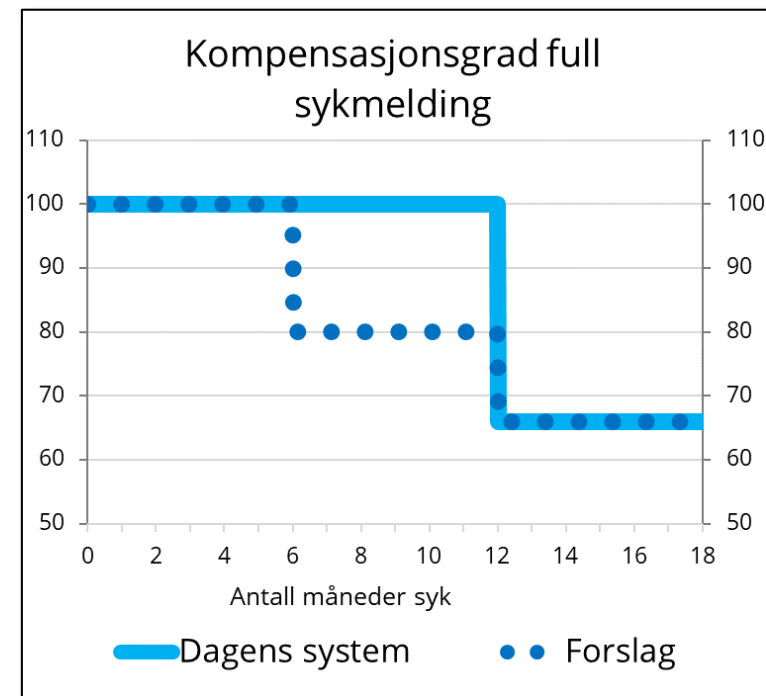
- Full lønn i 12 måneder
- Ikke direkte øk. gevinst ved å gjenoppta arbeidet, helt el delvis

## **Arbeidsgiver**

- Arbeidsgiv.per. 16 dager, deretter Folketrygden opp til 6 G
- Betaler først og fremst for korttidsfravær, som arbeidsgiver i liten grad kan påvirke; for svakt insentiv til arbeid mot langtidsfravær

# Ny sykepengeordning

- Varighet avhengig av gradering
  - 12 fulltidsmåned. Maks 18 mnd.
- 100 pst. kompensasjon første 6 fulltidsmåned, deretter 80 pst.
- Kortere arbeidsgiverper. (fra 16 til 7 dager)
- Arbeidsgiver dekker
  - 10 pst opp til 50 pst av fulle sykepenger
  - 25 pst for høyere sykmelding (anslag)
  - Kostnadsnøytral modell



# Uføretrygd

- Arbeid er i mange tilfeller helsebringende ved vanlige årsaker til uføretrygd
- Kun  $\frac{1}{4}$  av nye mottakere får gradert uføretrygd
- Av de med gradert uføretrygd uten arbeidsforhold, får kun 20 pst. jobb innen 3 år
- For lite vekt på etterspørselssiden i arbeidsmarkedet

# En arbeidsorientert uføretrygd

- Helsejustert lønn, arbeidsgiver betaler en timelønn som bygger på ordinær lønn, justert for reduksjonen i produktivitet
- Uføretrygden som kompensasjon for redusert timelønn, evt også for redusert arbeidstid
  - Ved 50 pst produktivitet per time:
    - 50 pst lønn
    - 50 pst trygd (33 pst av tidl. lønn)=> 83 pst av tidl. timelønn
- Viktige likheter med den danske flexjob-ordningen
- Gradvis innføring for noen grupper (bl.a. unge født etter 1990)

# Oppsummering

- Sykepenger – bedre insentiver og bedre oppfølging
- Arbeidsorientert uføretrygd – helsejustert lønn gir bedre jobbmuligheter

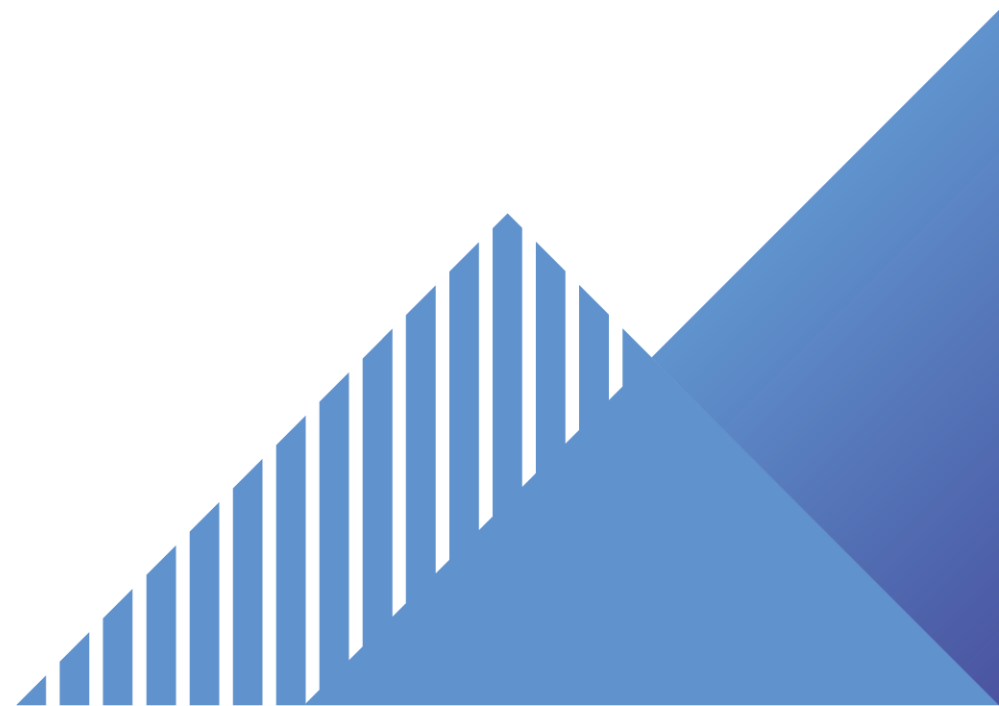
# Hvordan se folks muligheter i stedet for begrensninger i arbeidslivet?

*Håkon Lund*

*Helsedirektoratet*

*Thorgeir Hernes*

*Arbeids- og velferdsdirektoratet*



# Arbeid og helse

---

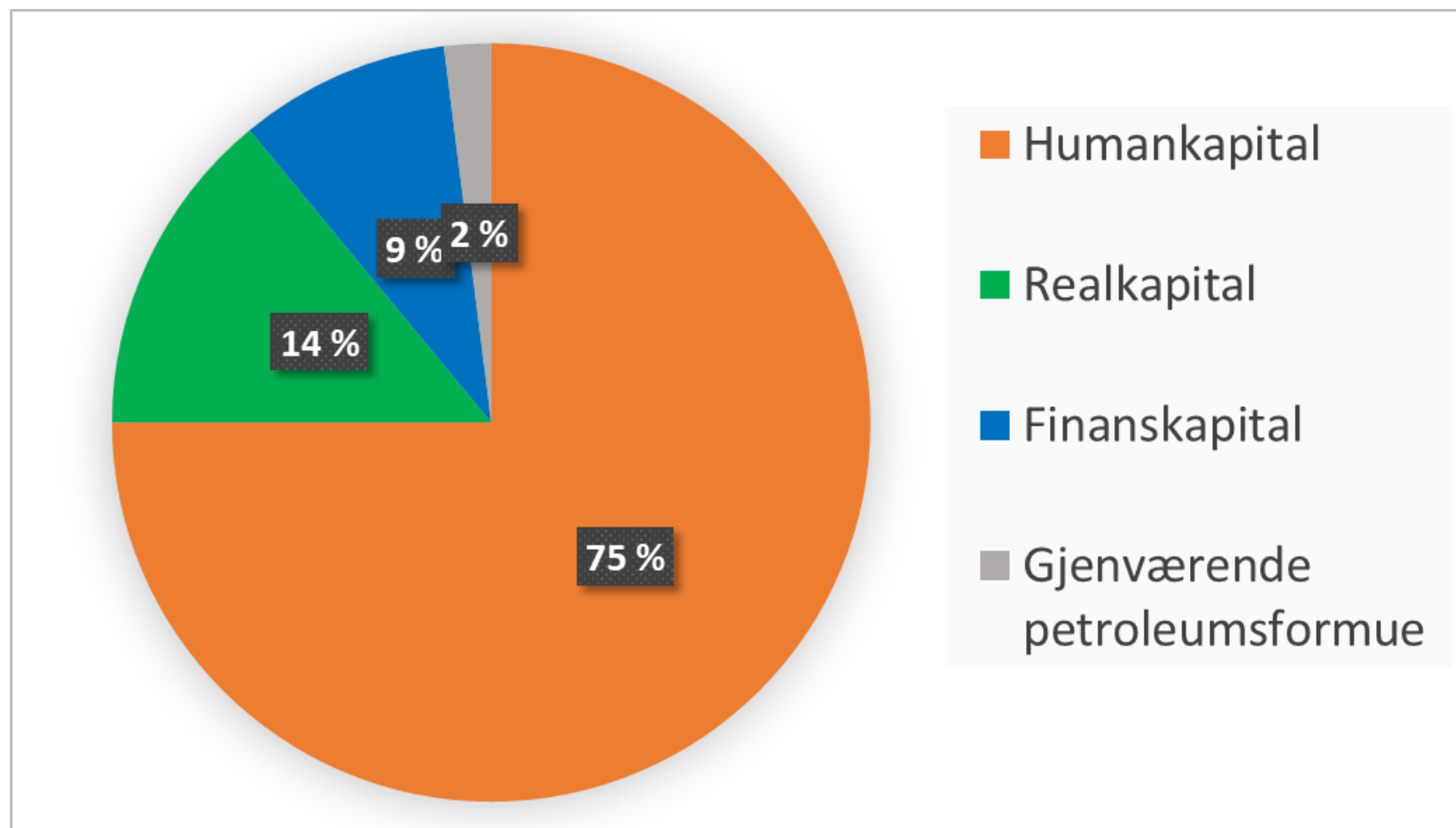
Nytt perspektiv på gjenstridige problemer

23 oktober 2019  
Thorgeir Hernes, Arbeids- og velferdsdirektoratet  
og Håkon Lund, Helsedirektoratet



# Nasjonalformuen

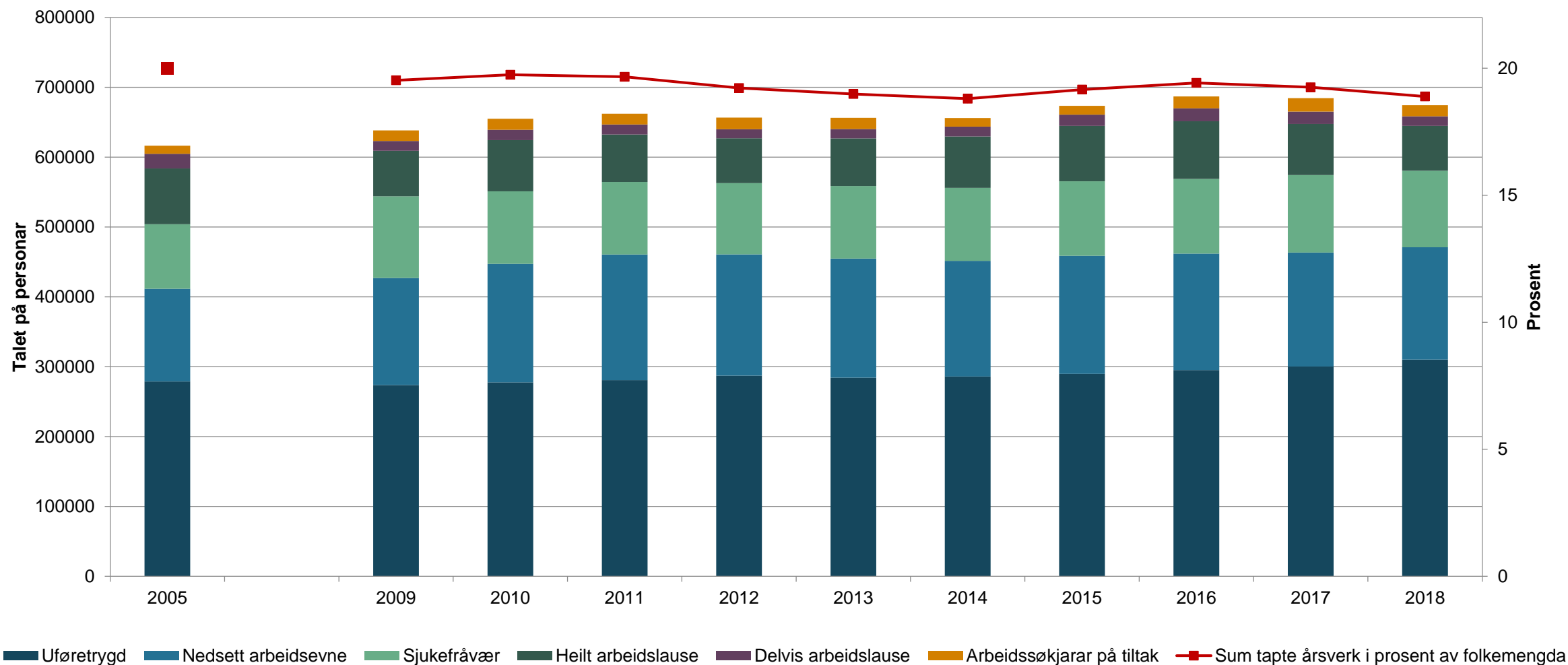
Nåverdi av fremtidig arbeidsinnsats er hele 75% av vår nasjonalformue



Kilde Finansdepartementet 2019



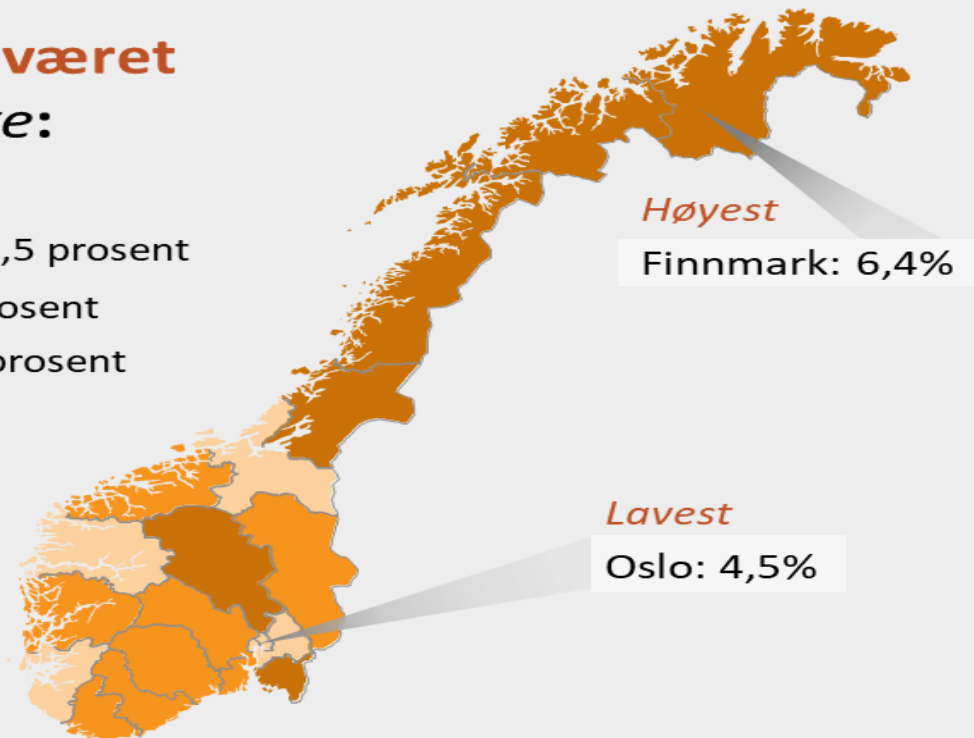
# Tapte årsverk 16-67 år etter kategorier og sum tapte årsverk i prosent av folkemengden



# Legemeldt sykefravær 4. kvartal 2017

## Sykefraværet per fylke:

- Under 5,5 prosent
- 5,5-6 prosent
- Over 6 prosent



Legemeldt sykefravær totalt siste 10 år i prosent



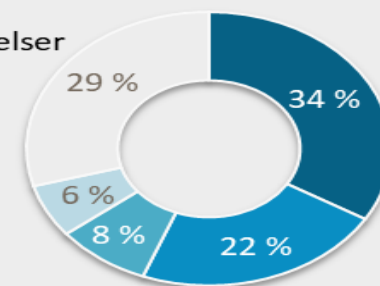
### Fakta om statistikken:

Grafene viser registrert legemeldt sykefravær i 4. kvartal 2017. Diagnoseoversikten viser tapte dagsverk i prosent, fordelt på hovedgrupper av diagnoser. Tall fra NAV. Statistikken finnes på [www.nav.no/kunnskap](http://www.nav.no/kunnskap).

## Årsaker til sykefravær

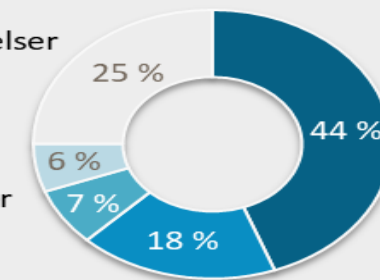
### Kvinner

- Muskel/skjelettlidelser
- Psykiske lidelser
- Svangerskap
- Luftveier
- Annet



### Menn

- Muskel/skjelettlidelser
- Psykiske lidelser
- Luftveier
- Fordøyelsesorganer
- Annet



Kvinner har nesten dobbelt så høyt sykefravær som menn.



## Fakta om aktuelle målgrupper – psykisk helse

- I alt 42,5 prosent av AAP-mottakere er per august 2019 registrert med psykiske helseplager/lidelser. Dette utgjør 49 600 personer.
- Blant AAP-mottakere under 30 år er hele 70 prosent (17 300 personer) registrert med psykiske lidelser.
- Når det gjelder det legemeldte sykefraværet utgjør gruppen med P-diagnoser 22,4 prosent.

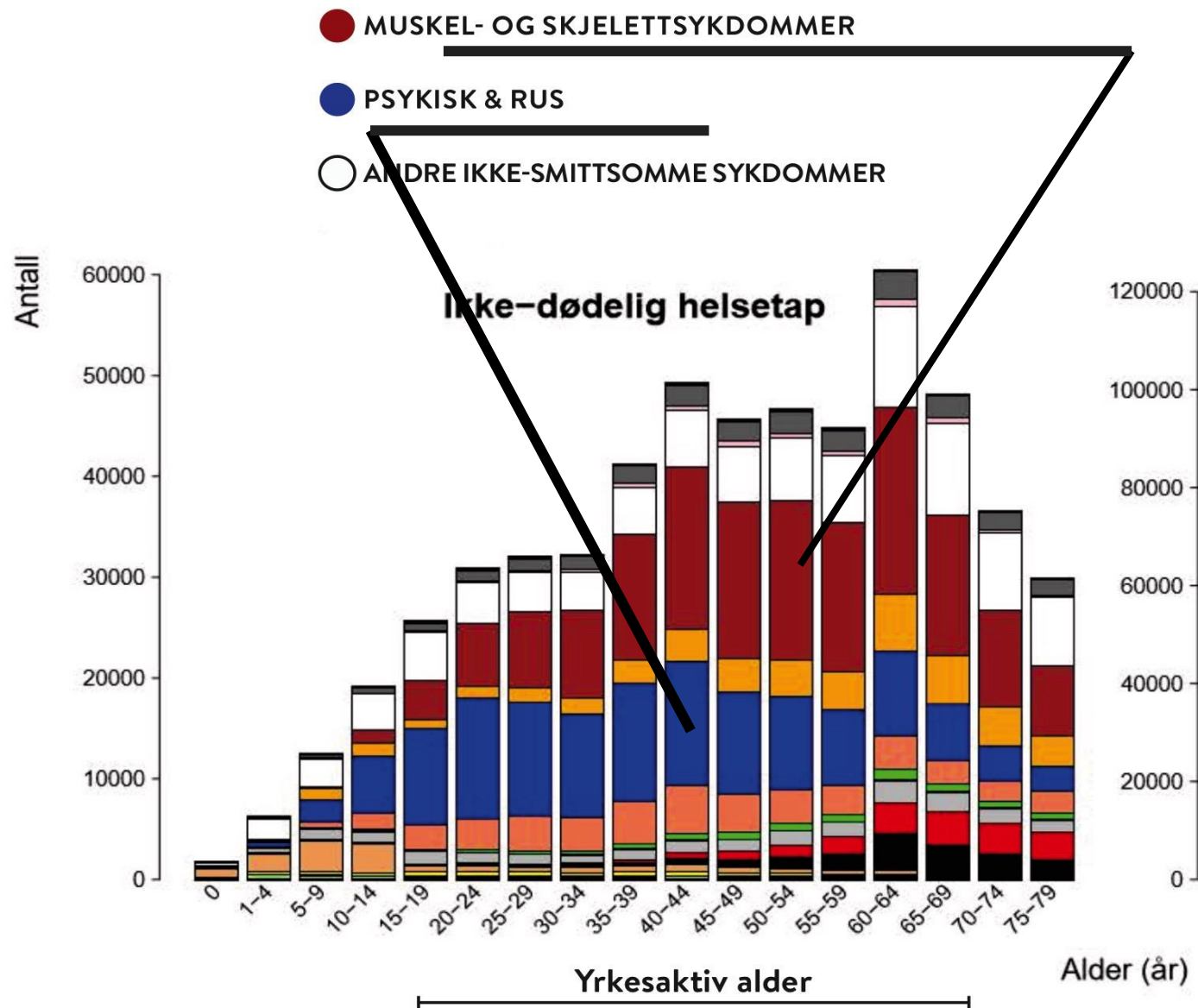
# Premisser som ofte preger debatten

<b>Kan og vil</b>	<b>Vil ikke , men kan</b>
<b>Kan ikke, men vil</b>	<b>Vil ikke, kan ikke</b>

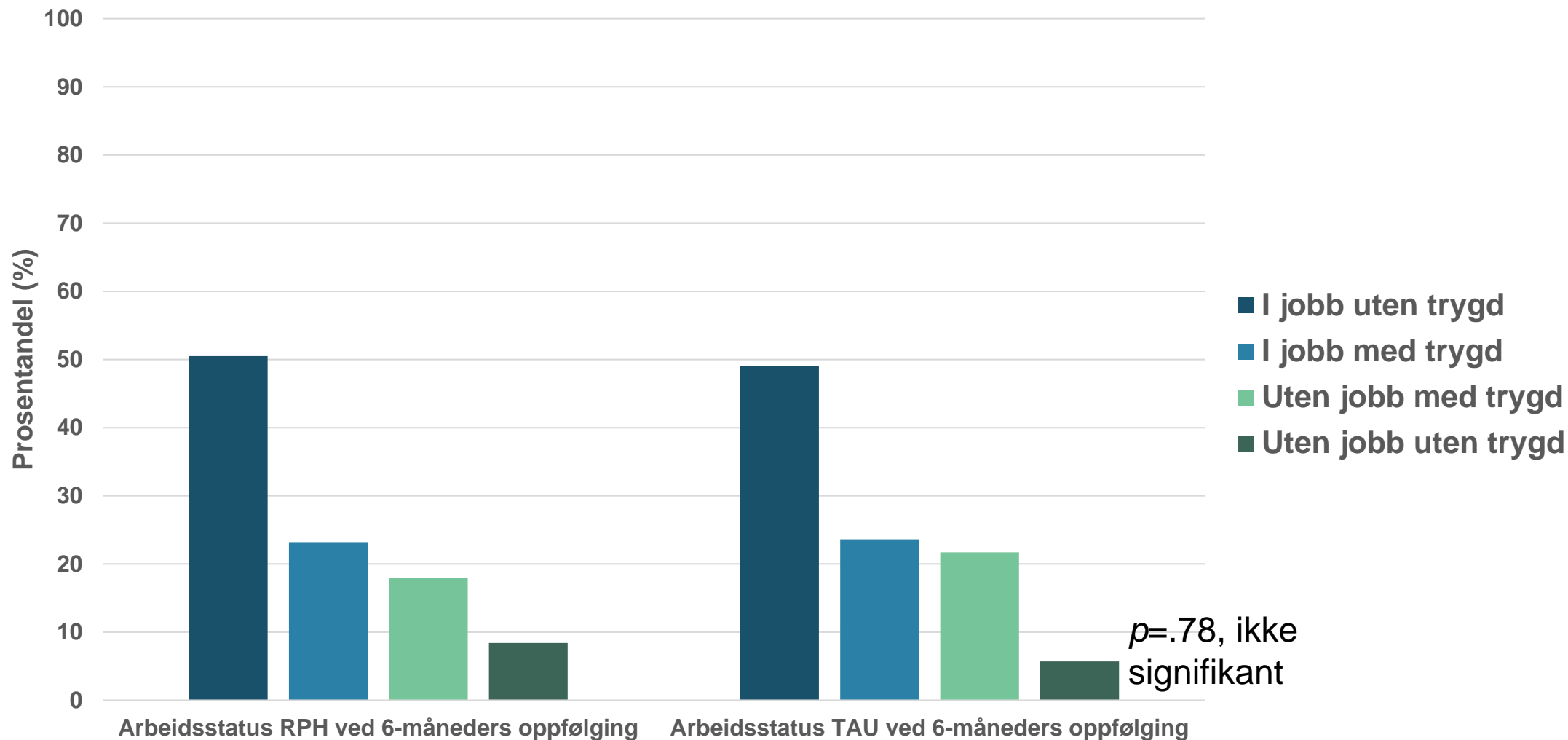
# Størst helsetap på grunn av muskel-skjelett- og psykiske lidelser

Muskel- og skjelettsykdommer og psykiske lidelser, var årsaken til henholdsvis 25,9 og 20,2 prosent av helsetapet i 2015.

Kilde: Sykdomsbyrde i Norge 2015, Folkehelseinstituttet



# Rask psykisk helsehjelp: bedret helse, men tyder ikke på mer arbeidsdeltakelse 6 måneder etter



# Arbeid → helse

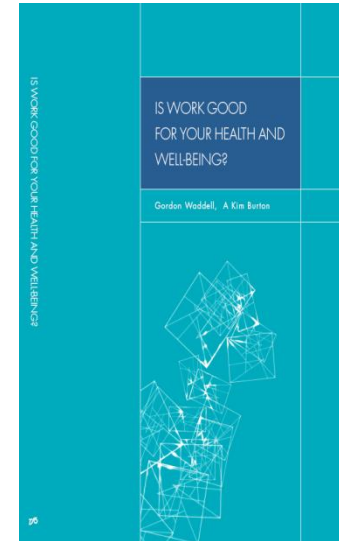
## Work Is Generally Good For You (DWP)

Being out of work is associated with poorer physical and mental health

Work

1. Can reverse the adverse health effects of unemployment
2. Is generally good for physical and mental health and well-being
3. Can be therapeutic

**The beneficial effects of work outweigh the risks and are greater than the harmful effects of prolonged sickness absence**



“Is Work Good for Your Health and Well-being?”

Waddell and Burton  
2006

# Kunnskapssenteret for helsetjenesten

## - systematisk litteratursøk august 2015:

«Majoriteten av studiene ser ut til å finne klare positive sammenhenger mellom det å være/komme i arbeid og helse, særlig psykisk helse.»



# Et bedre kunnskapsgrunnlag

Downloaded from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ohm.12189> on October 24, 2015 - Published by group.bny.com

Review

## Health effects of employment: a systematic review of prospective studies

Maaïke van der Noordt,<sup>1</sup> Helma IJzelenberg,<sup>2</sup> Mariëel Droomers,<sup>3</sup> Karin

► Additional material is published online only. To view please visit the journal online (<http://dx.doi.org/10.1111/ohm.12189>).

<sup>1</sup>National Institute for Public Health and the Environment, Centre for Health and Society, Bilthoven, The Netherlands; <sup>2</sup>Department of Health Sciences, Faculty of Earth and Life Sciences, The EMGO Institute for Health and Care Research, VU University, Amsterdam, The Netherlands; <sup>3</sup>Department of Public Health, Academic Medical Centre, University of Amsterdam, Amsterdam, The Netherlands; <sup>4</sup>Prevention and Health Services, National Institute for Public Health and the Environment, Centre for Health and Society, Bilthoven, The Netherlands; <sup>5</sup>Department of Public and Occupational Health, The EMGO Institute for Health and Care Research, VU University Medical Center, Amsterdam, The Netherlands

**ABSTRACT**  
**Objectives** The purpose of this review was to systematically summarise the literature on the health effects of employment.  
**Methods** A search for prospective studies investigating the effect of employment on health was executed in several electronic databases, and references of selected publications were checked. Subsequently, the methodological quality of each study was assessed by predefined criteria. To draw conclusions about the health effect of employment, a best evidence synthesis was used, and if possible, data were pooled.  
**Results** 33 prospective studies were included, of which 23 were of high quality. Strong evidence was found for a protective effect of employment on depression and favourable mental health. Pooled effect sizes showed 0.33 to 0.63 and psychological distress (OR=0.79; 95% CI 0.72 to 0.86). Insufficient evidence was found for general health, physical health and mortality due to lack of studies or inconsistent findings.  
**Conclusions** This systematic review indicates that employment is beneficial for health, particularly for depression and general mental health. There is a need for more research on the effects of employment on specific physical health effects and mortality to fill the knowledge gaps.

**Correspondence to**

## Helseeffekter av arbeid

Notat fra Kunnskapscenteret  
Systematisk litteratursøk med sortering  
August 2015

kunnskapscenteret



## IS WORK GOOD FOR HEALTH AND WELLBEING?

### Improving health and work: changing lives

The Government's Response to Dame Carol Black's Review of the health of Britain's working-age population

# 2 dokumenter fra 2 direktører

- Rydde i ansvar og roller
- Styrke kunnskapsgrunnlaget
- Feller arbeidsformer og tiltak
- Styrke kompetansen



Helsedirektoratet

## Arbeid og helse – et tettere samvirke

*Strategi for Helsedirektoratets og Arbeids- og velferdsdirektoratets felles innsats for arbeid og helse*

*Vedlegg:  
Rapporten Arbeid og Helse  
– virkemidler for et tettere samarbeid mellom sektorene*

01.03.2016

Publikasjonsnummer - Helsedirektoratet IS-2535

Helsedirektoratet



## Tilstand og utfordringer på arbeid-helseområdet

Rapport fra Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet til Arbeids- og sosialdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet

Rapport  
IS-2811



# En årlig milliard brukt på to store arbeid/helse-satsninger:

- Handlingsplaner for arbeid og psykisk helse
- Raskere tilbake

Nylig terminert som spesielle satsninger

Vi har utkrystallisert og foredlet 3 tjenestesamvirkekonsepter

- HelseArbeid
- Tiltak for vanlige psykiske problemer/rusproblemer
- Tiltak for moderate/alvorlige psykiske problemer/rusproblemer

# Om barrierer for tverrsektorielt arbeid

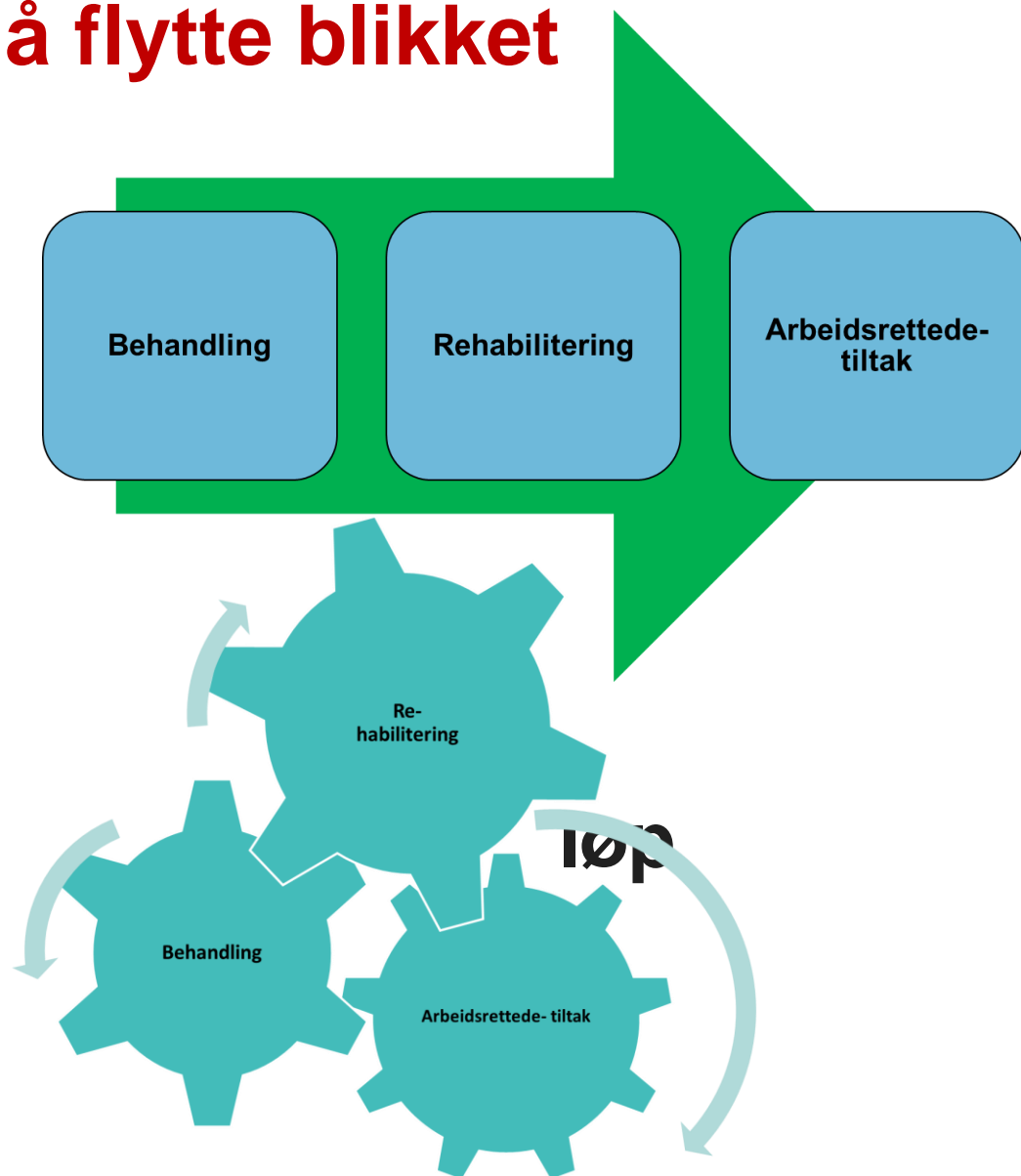
## Generelle:

- Lite mediesexy
- Ofte omstendelig
- Krever ofte mange innsatser på mange fronter
- Ut av komfortsonen

## Arbeid/helse-området:

- Kulturelle barrierer – fagkulturer, verdier, normer, vaner
- Unngå det vanskelige
- Strukturelle barrierer (sektorvise mål, prioriteringsprinsipper, finansieringsystemer mv.)

# Vi må flytte blikket



**Sekvensielle løp**



**Parallele løp**



**Samabeid/koordinerte**



**Samvirke**

# Helsedirektoratet og NAV til departementene 2019

- samt OECD:

- «målet om å redusere helserelatert fravær fra arbeidslivet, er ... så langt i liten grad konkretisert i felles prioriteringer på tvers av helse- og arbeidsmarkedspolitikken.»
- «helse- og arbeidsministrene i Storbritannia i 2016 sammen utarbeidet **et dokument til parlamentet** der man lanserte en lang rekke initiativer for å styrke dette området. Dette er senere fulgt opp i **en konkretisert strategi med en tiårsplan** med mål å få 1 million flere uføre/mennesker med langvarige helseproblemer i arbeid. Direktoratene ser et behov for tydelige, felles styringssignaler, og for å utvikle **en slik politisk forankret strategi på tvers av sektorene** også her hjemme.»
- «manglende felles prioriteringer på tvers av helsetjenestene og NAV i Norge representerer en barriere for tilbakevending til arbeid.» (OECD)





Department  
for Work &  
Pensions



Department  
of Health

# Improving Lives

The Future of Work, Health and Disability

 **GOV.UK**

Search



[Departments](#) [Worldwide](#) [How government works](#) [Get involved](#)  
[Consultations](#) [Statistics](#) [News and communications](#)

[Home](#)

## Work and Health Unit

The Work and Health Unit works to improve the health and employment outcomes for disabled people and those with health conditions.

The Work and Health Unit is a cross-government unit, jointly sponsored by the Department for Work and Pensions and the Department of Health and Social Care. It works across government and the wider public sector to develop solutions that benefit disabled people and those who support them.

# Holden- utvalget

- «I samarbeid mellom HOD og ASD bør det utvikles felles mål og strategier på tvers av politikkområdene»... (for å)...» bidra til at det blir enklere å implementere tiltak med integrerte helse- og arbeidsmål ved at de prioriteres både i helsesektoren og NAV» (Holden-utvalget)







[helsedirektoratet.no](https://www.helsedirektoratet.no)

Seminar:

# Morgendagens arbeidsliv

## Åpning

*Siv Jensen, finansminister*

**Hvorfor spiller det noen rolle om mange jobber eller ikke?**

*Helle Stensbak, samfunnsøkonom*

**Hva hindrer arbeidsdeltakelse hos syke og uføre?**

*Steinar Holden, leder av Sysselsettingsutvalget*

**Hvordan se folks muligheter i stedet for begrensninger?**

*Håkon Lund, Helsedirektoratet og Thorgeir Hernes, NAV*

**Pøbelprosjektet forteller:**

**Hva skal til for å lykkes med å hjelpe pøblene?**

*Hilde G. Skramsett, Pøbelprosjektet*

**Erfaringer fra en arbeidsgiver for pøbler**

*Tore Engseth Helgerud, Helgerud Gård*

10:10–10:30 – Pause

**Hvordan treffer aldring, digitalisering, globalisering, og fremover også klima norsk arbeidsliv?**

*Kristin Alsos, Fafo*

**Hvilken kompetanse trengs for fremtidens arbeidsmarked?**

*Simen Markussen, seniorforsker ved Frischsenteret*

**Hvilke utfordringer er viktig å merke seg i omstillingene vi står overfor?**

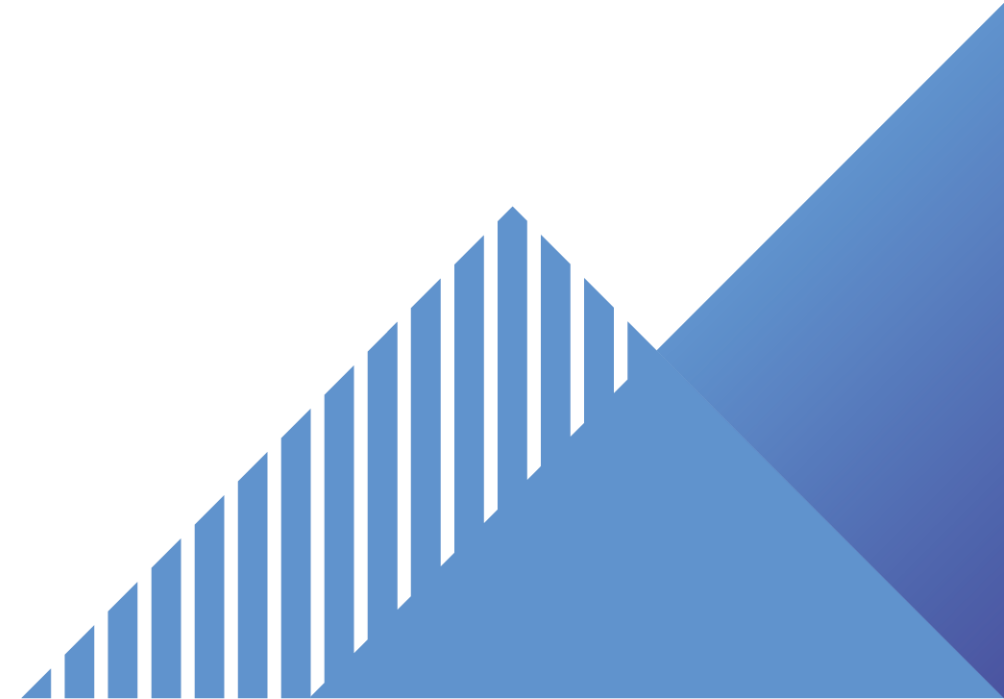
*Roger Bjørnstad, LO og Øystein Dørum, NHO*

Spørsmål fra salen

Hvordan treffer aldring, digitalisering, globalisering, og fremover også klima norsk arbeidsliv?

*Kristin Alsos*

*Forsker i FAFO*



# Morgendagens arbeidsliv

---

**Er vi godt nok rustet til å møte det?**



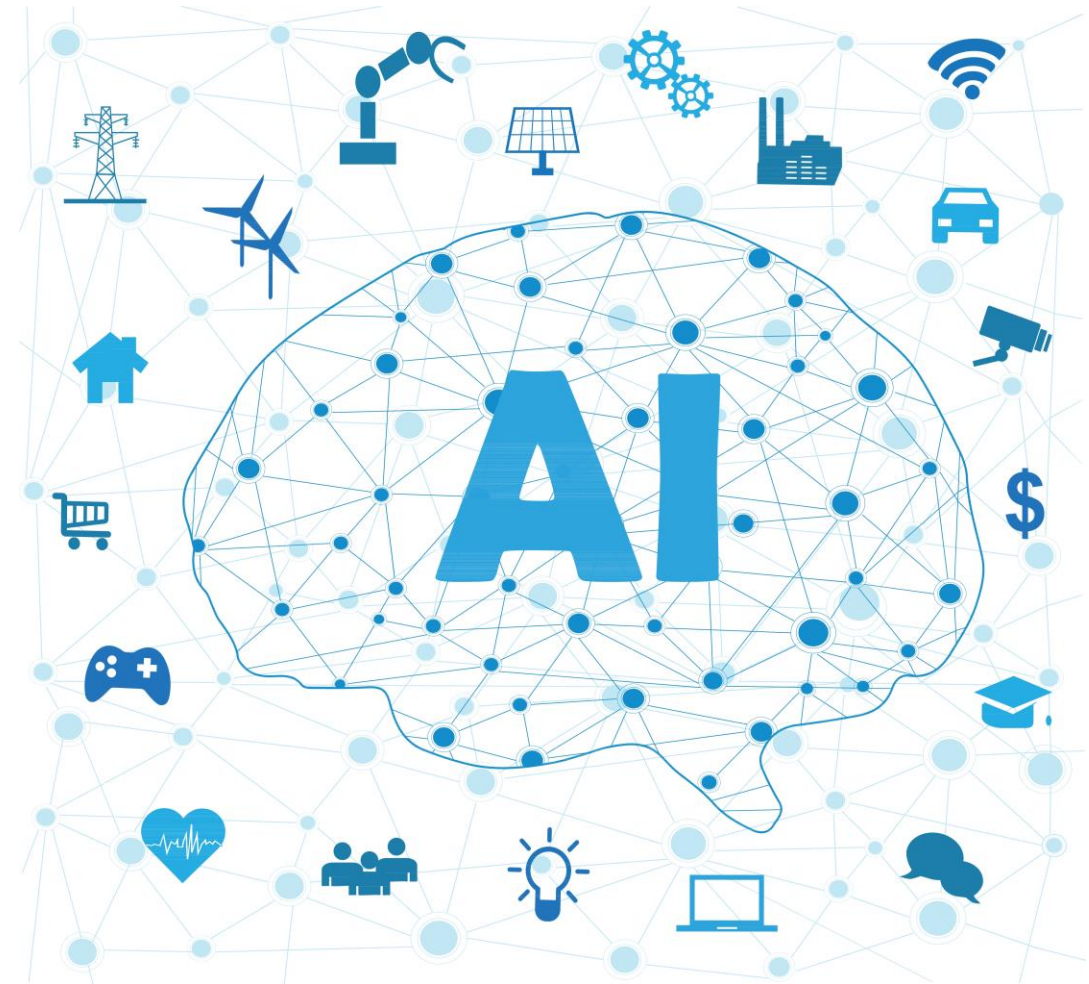
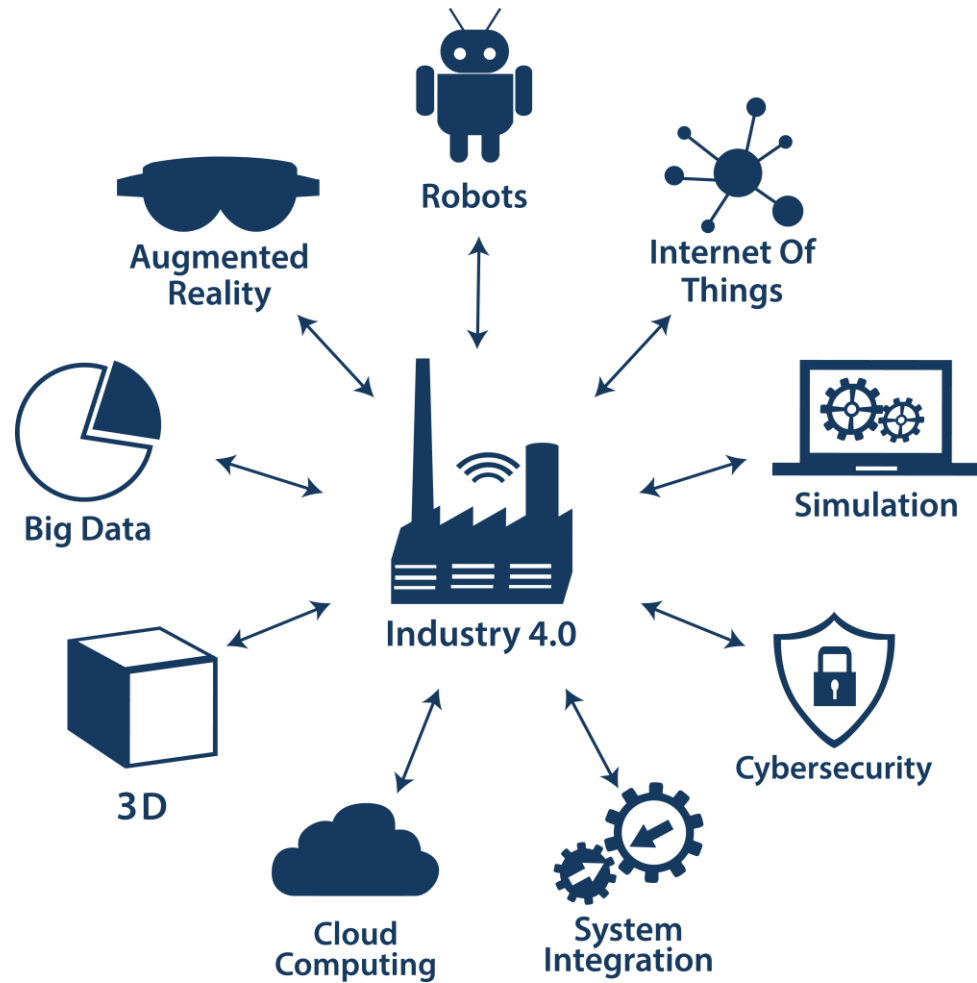
Teknologi

Demografi

Klima

Globalisering?

# Teknologi



# Hvor mange jobber forsvinner?

---



47 %

i løpet av 10- 20 år.

Frey & Osborne (2013)

Foto: Colourbox

# Hvor mange jobber forsvinner?

---



47 %

Frey & Osborne (2013)



33 %

Pajarinen et al. (2015)



37 %

Pajarinen et al. (2015)



53 %

SFF (2014)



# Hvor mange jobber forsvinner?

---



10 %

OECD, Arntz mfl. (2016)



7 %

OECD, Arntz mfl. (2016)



7 %

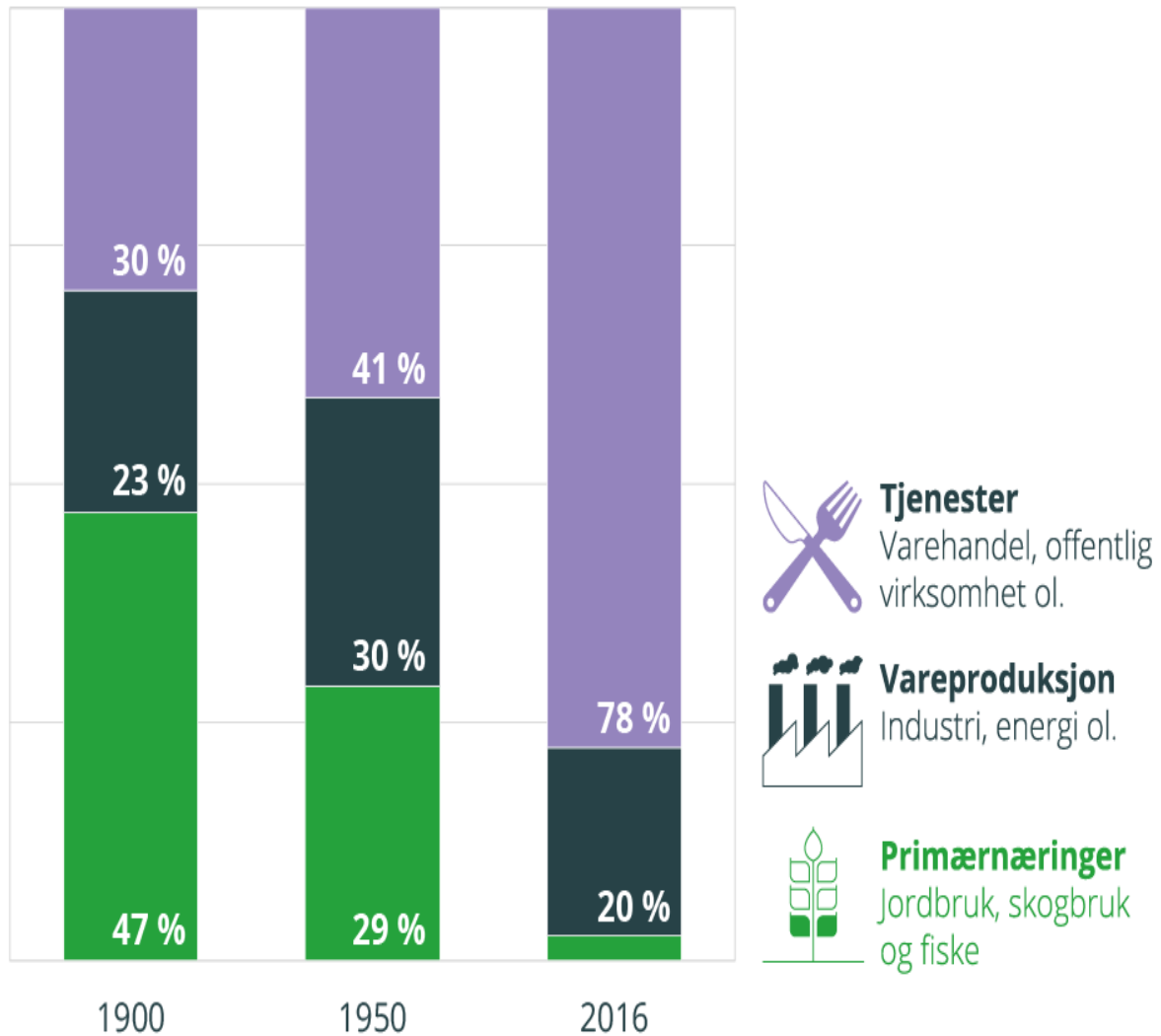
OECD, Arntz mfl. (2016)

Foto: Colourbox

# Flere eller færre jobber?

---

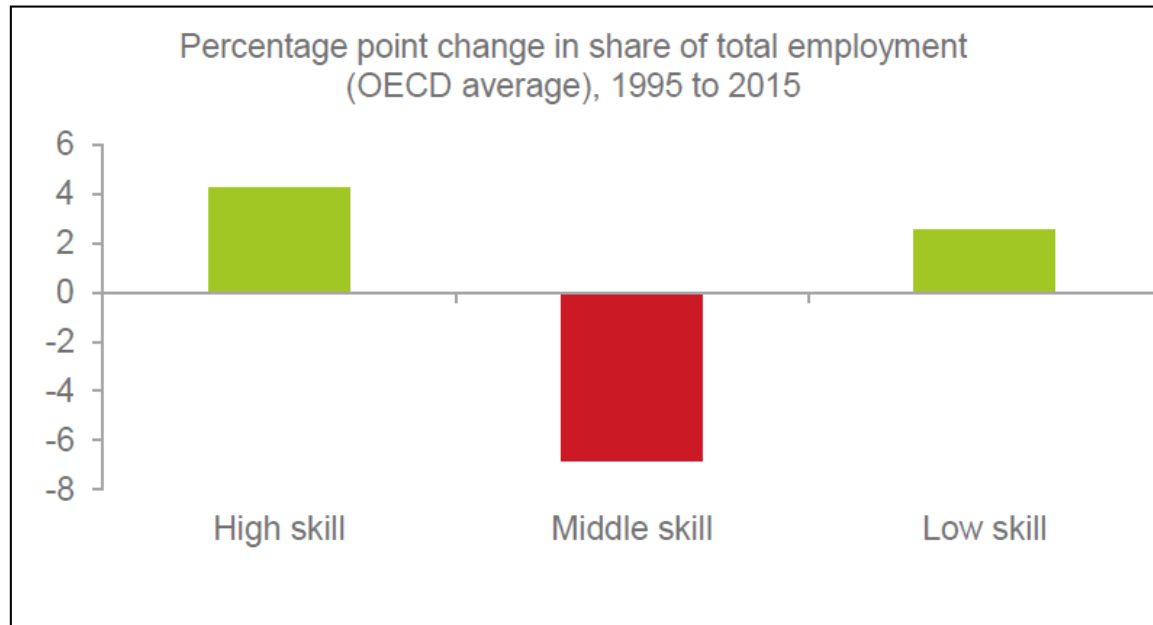
- Det trengs arbeidskraft for å produsere den nye teknologien.
- Ny teknologi leder til økt produktivitet og økt etterspørsel.
- Hvis ny teknologi ikke erstatter, men komplementerer arbeidstakerne, vil det kunne øke lønninger og etterspørsel i andre markeder.



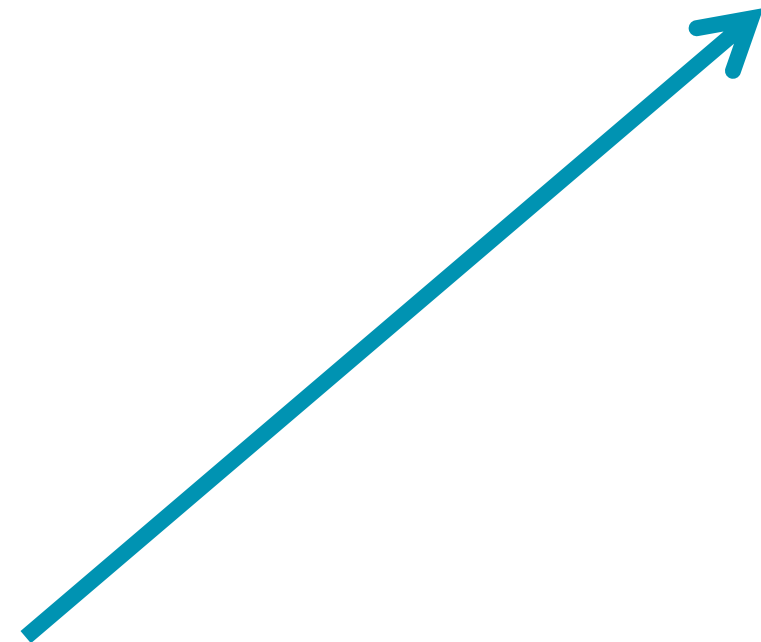
- Norsk næringsliv kjennetegnes av høy omstillingstakt.
- Øker tempoet?
- Eller er vi dårligere rustet til å få til gode omstillinger?

# Vil strukturen i arbeidsmarkedet endres?

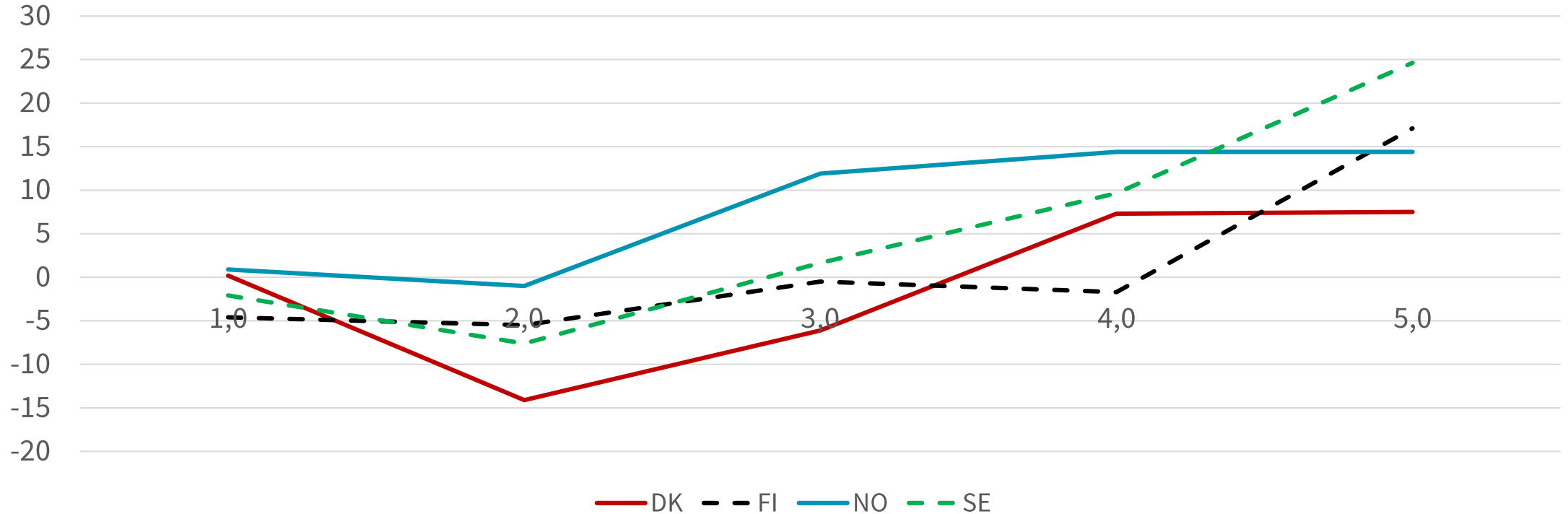
## Polarisering



## Oppgradering

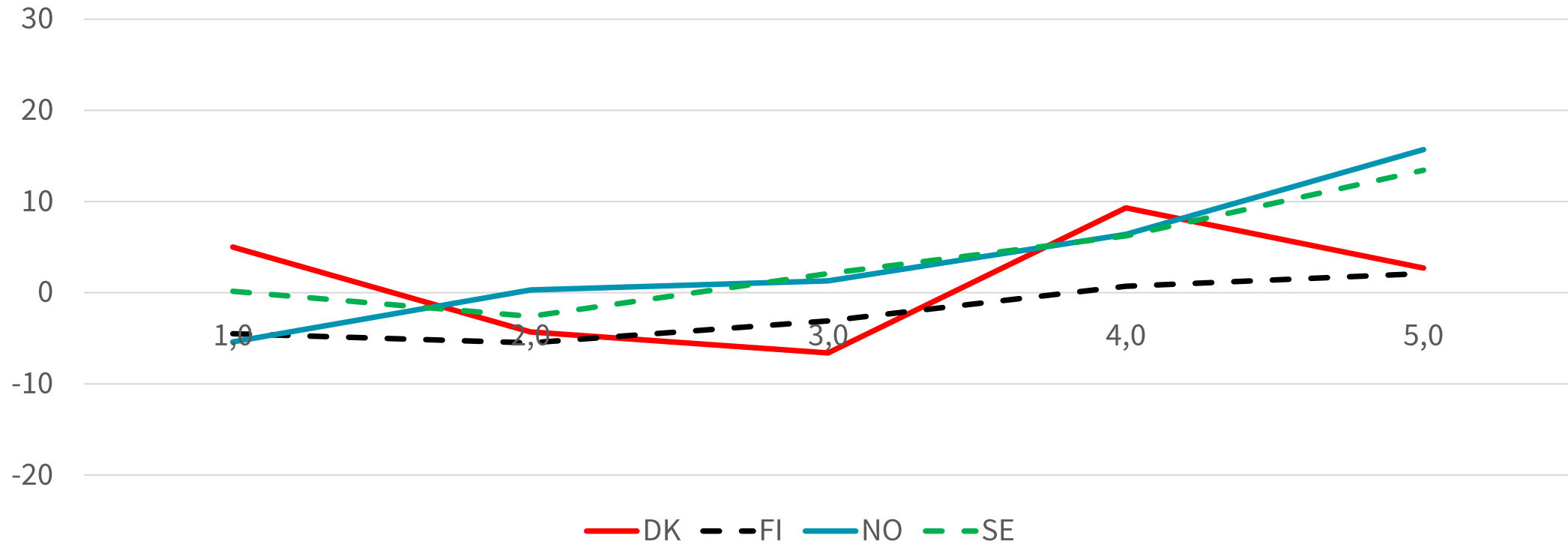


# Polarisering eller oppgradering 2000-2010



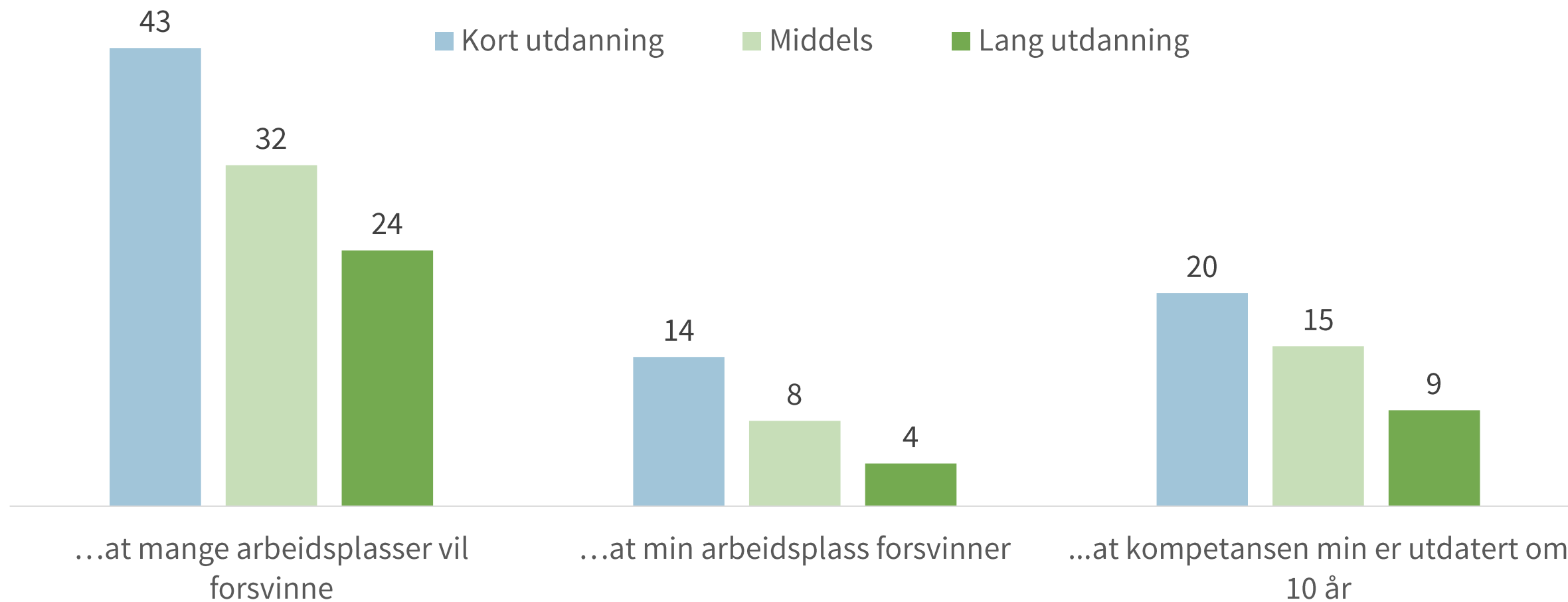
Prosentvis endring, kvintiler etter sysselsetting og lønn, 2000-2010 (i FI 2002-10). LFS, 16-64 år.

# Polarisering eller oppgradering 2011-2015



Prosentvis endring, kvintiler etter sysselsetting og lønn, 2011-2015 (i FI 2012-16). LFS, 16-64 år.

# De som er bekymret for..



Teknologi

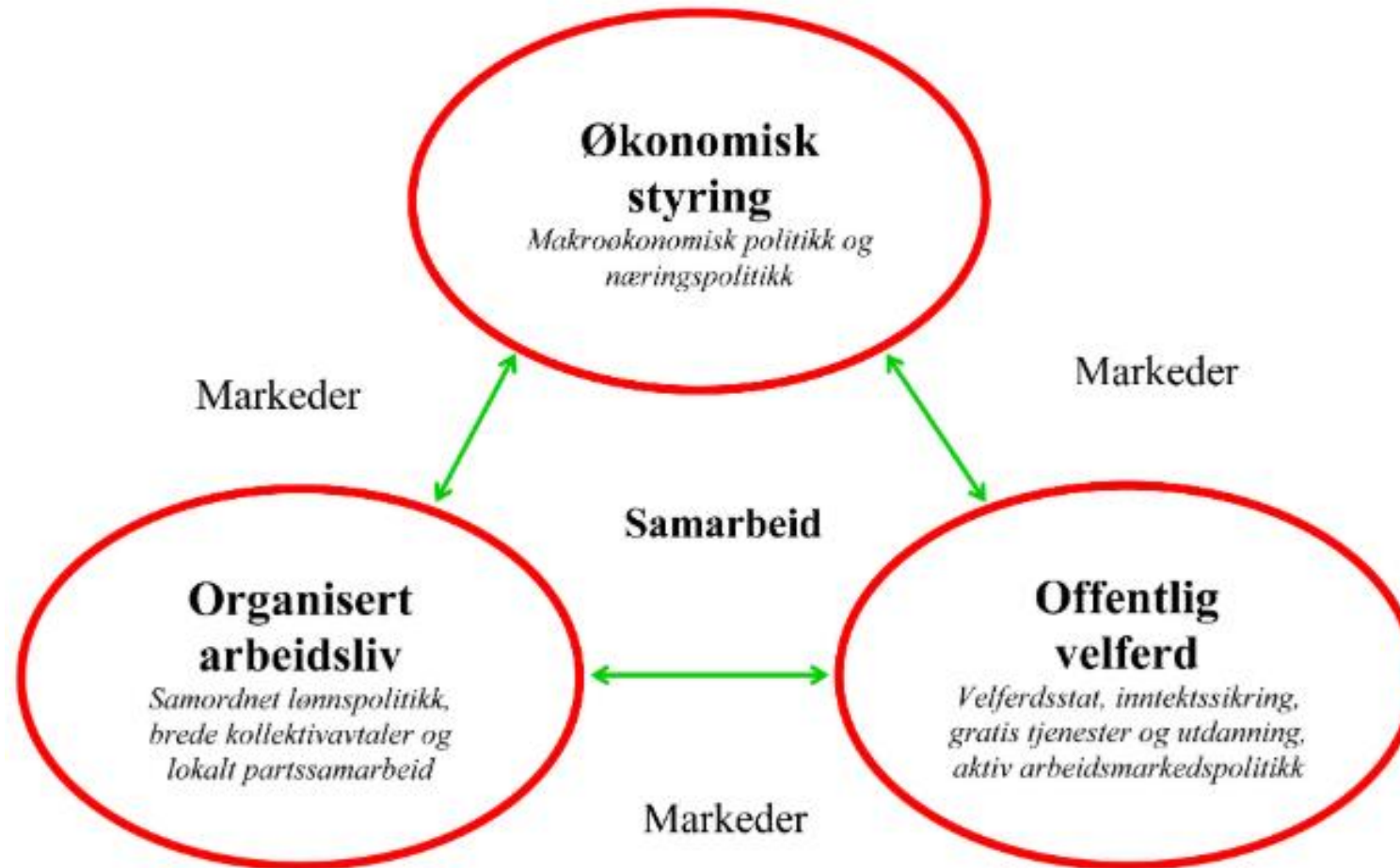
Demografi

Klima

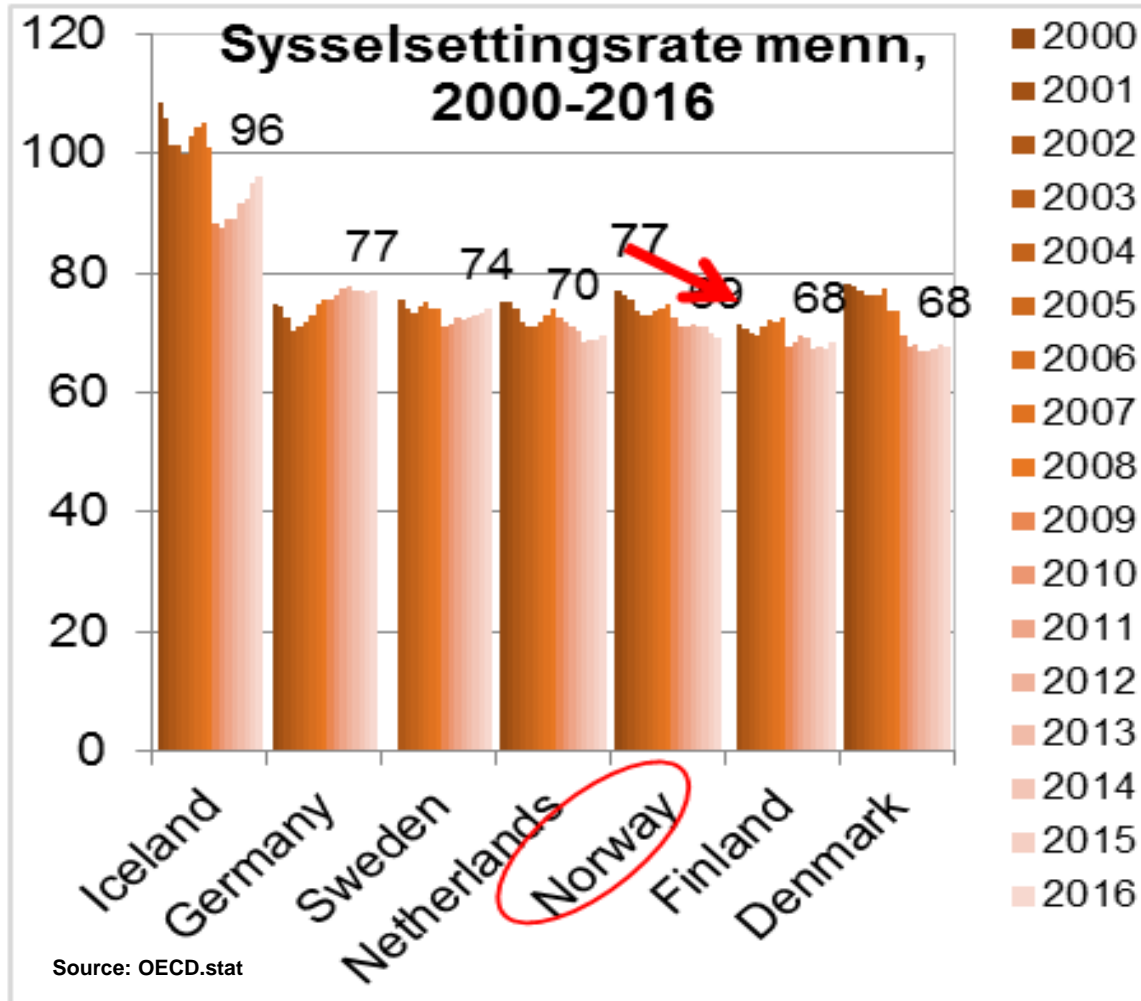
Globalisering?



# De 3 grunnpilarene for den nordiske modellen

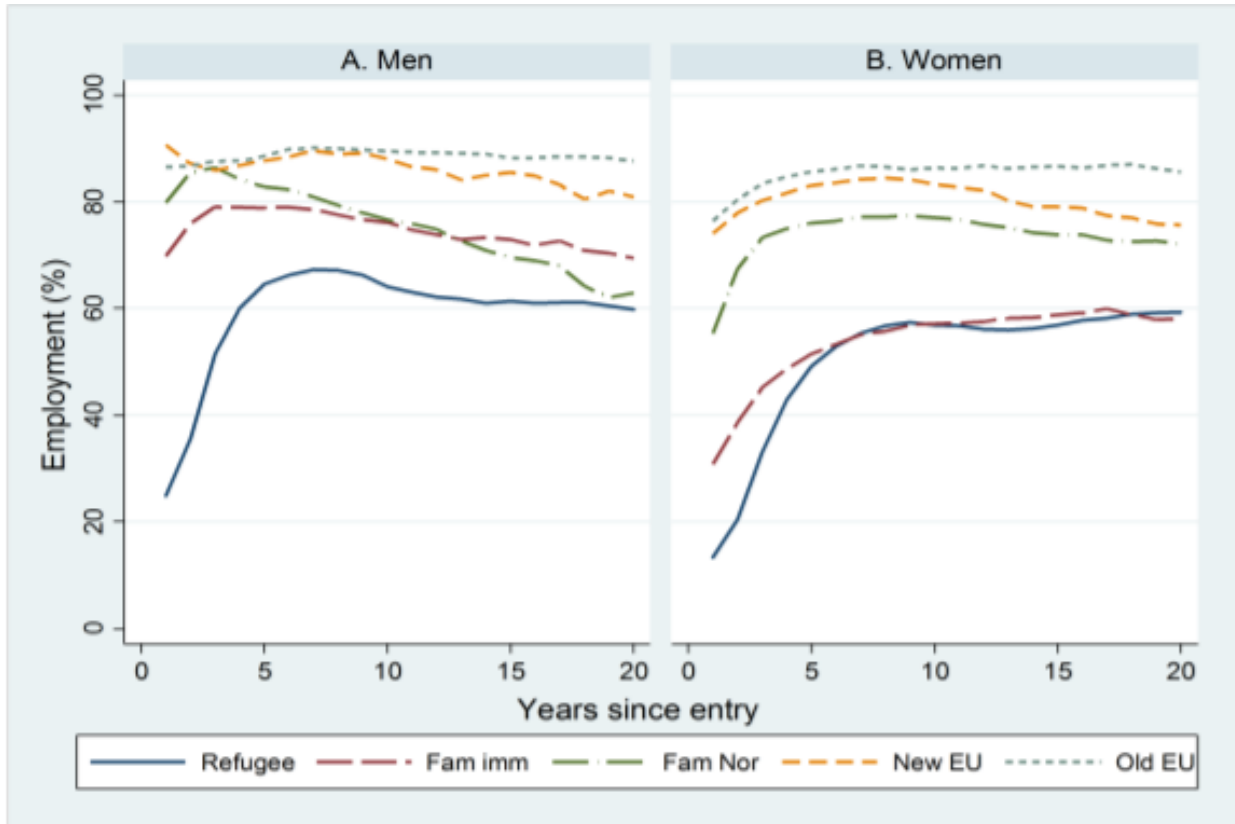


# Noen uløste problemer



➤ Syssettingen stagnerer, særlig blant menn.

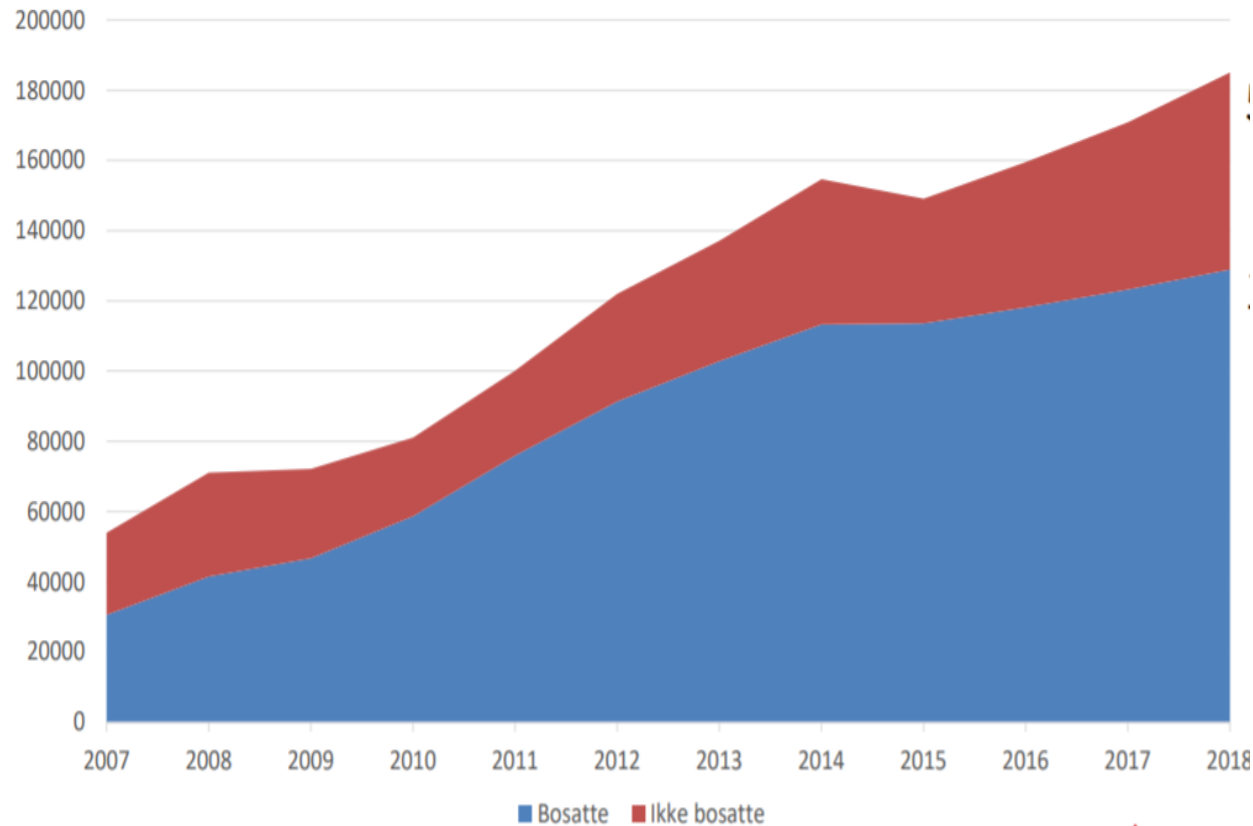
# Noen uløste problemer



- Sysselsettingen stagnerer, særlig blant menn.
- Integreringsproblemer: lav sysselsettingsgrad blant enkelte grupper

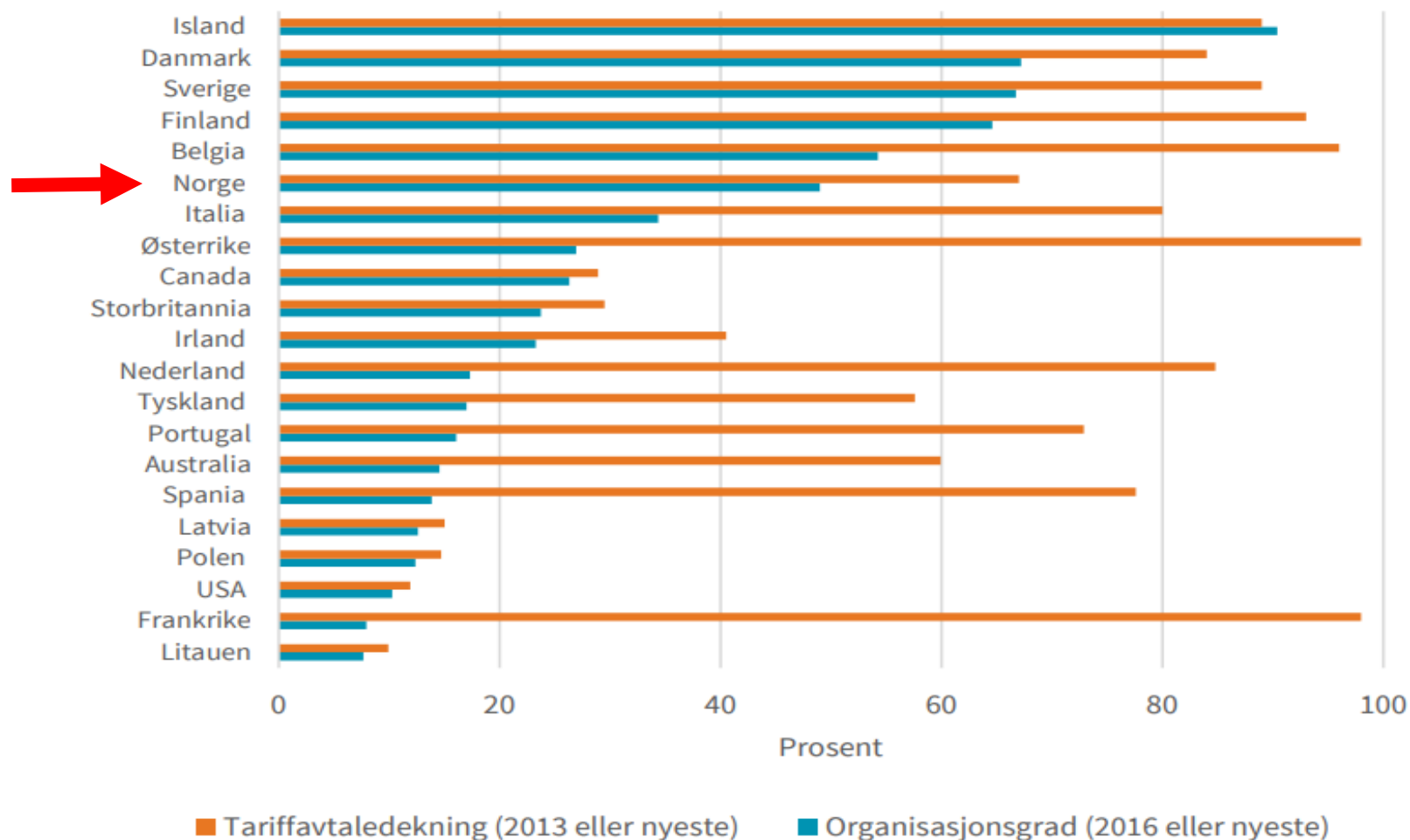
# Noen uløste problemer

Arbeidsinnvandrere fra EU11 (2007-2018)



- Sysselsettingen stagnerer, særlig blant menn.
- Integreringsproblemer: lav sysselsettingsgrad blant enkelte grupper.
- Lavlønnskonkurransen, særlig knyttet til arbeidsinnvandring

# Noen uløste problemer



Norge er fremdeles blant de europeiske landene med høyest **organisasjonsgrad**.

Men langt dårligere når det gjelder **avtaledekning**.

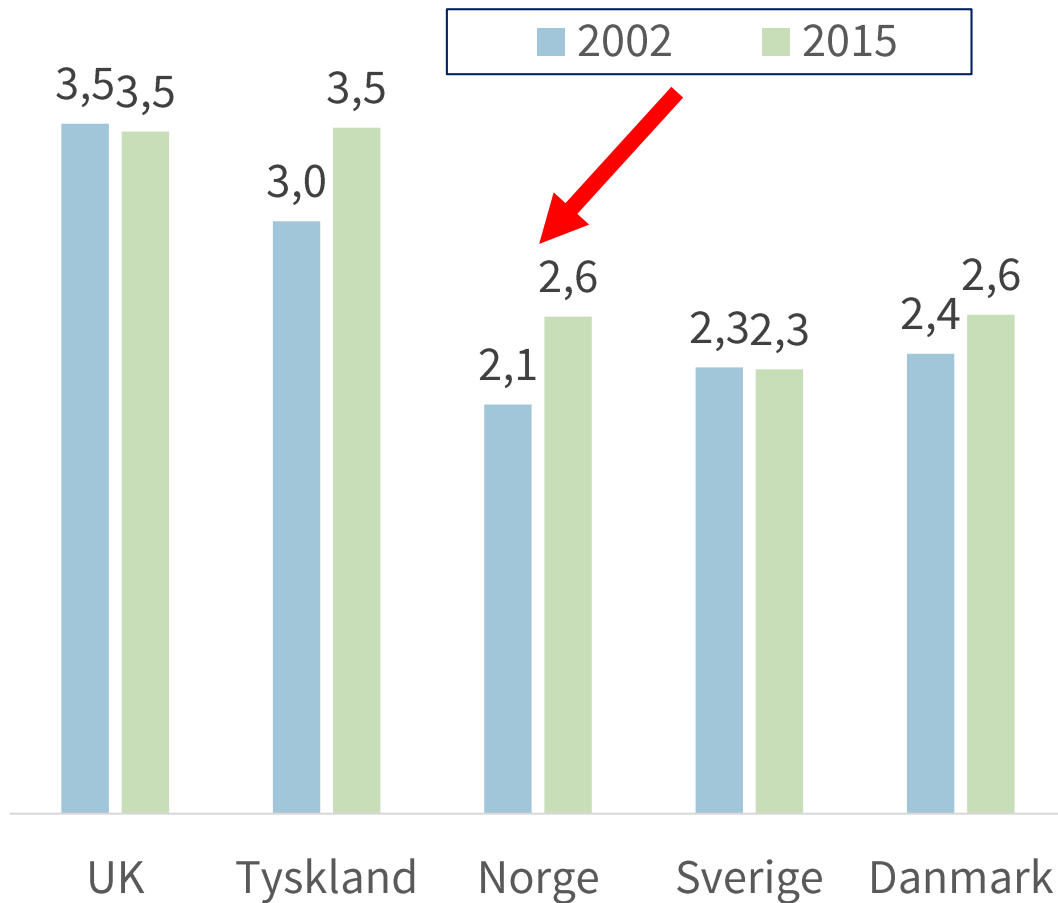
# Noen uløste problemer

## Avtaledekning i privat sektor



- Sysselsettingen stagnerer, særlig blant menn.
- Integreringsproblemer: lav sysselsetningsgrad blant enkelte grupper.
- Lavlønnskonkurransen, særlig knyttet til arbeidsinnvandring.
- Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning går ned.

# Noen uløste problemer



- Sysselsettingen stagnerer, særlig blant menn.
- Integreringsproblemer: lav sysselsetningsgrad blant enkelte grupper.
- Lavlønnskonkurransen, særlig knyttet til arbeidsinnvandring.
- Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning går ned.
- **Økt ulikhet**

**“But none of this is  
inevitable”**

**Joseph Stiglitz  
Nobelprisvinner**

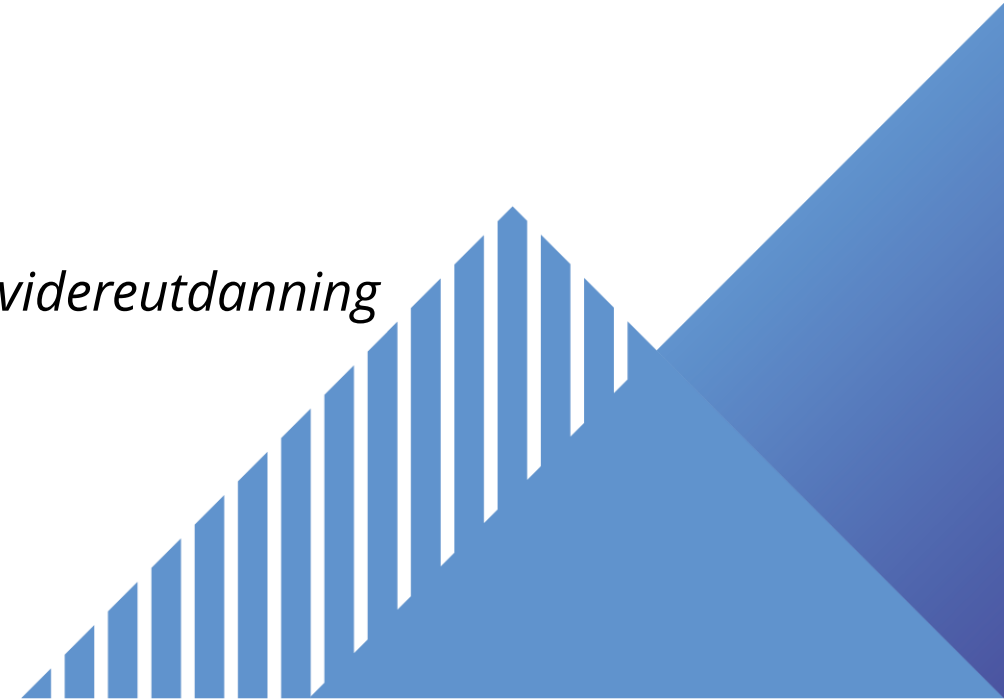




# Hvilken kompetanse trengs for fremtidens arbeidsmarked?

*Simen Markussen*

*Seniorforsker ved Frischsenteret  
og leder av Ekspertutvalg om etter- og videreutdanning*





# HVILKEN KOMPETANSE TRENGS FOR FREMTIDENS ARBEIDSMARKED?

Simen Markussen - Frischsenteret for  
Samfunnsøkonomisk Forskning



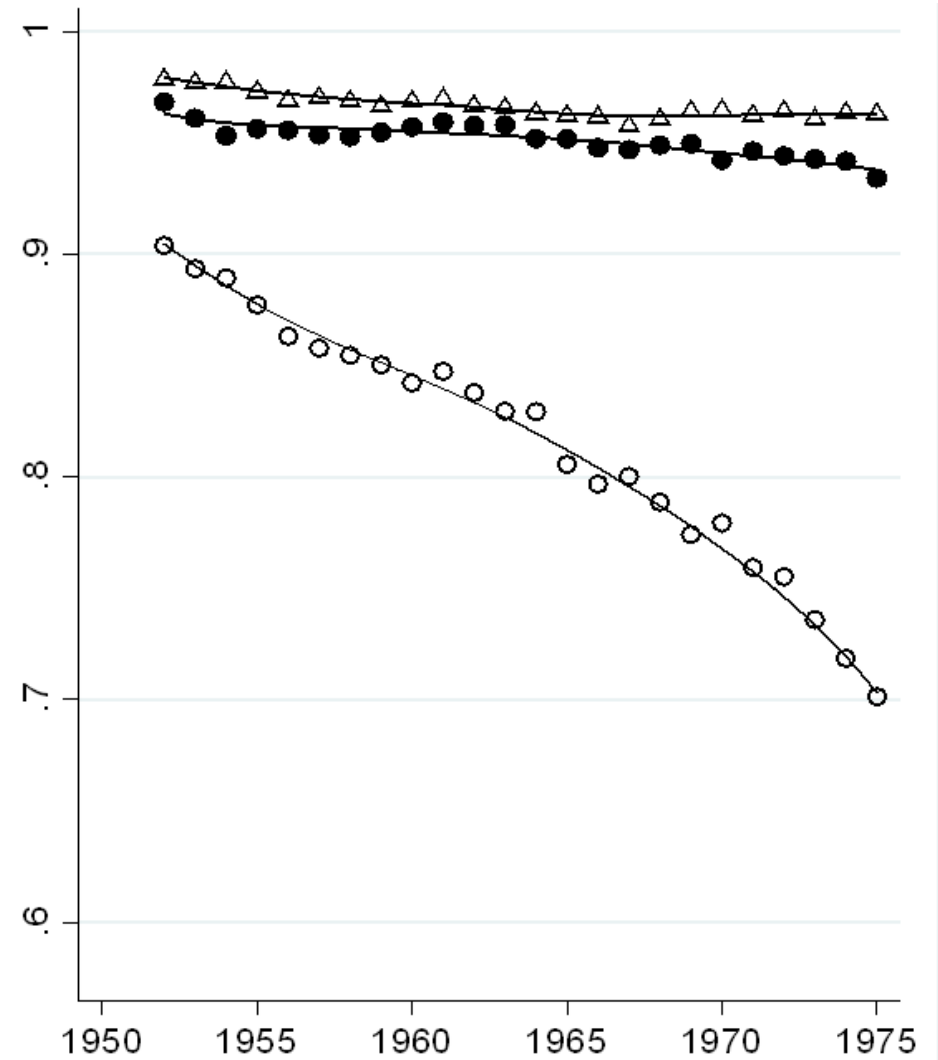
# KOMPETANSE, KOMPETANSE, KOMPETANSE

Utdanning viktigere enn før

- Inngangsbillett
- Avkastning

Livslang læring trolig viktigere enn før

- Teknologi
- Langt liv, lange karrierer





# FRAMTIDA ER USIKKER OG MÅ BEHANDLES DERETTER

Mange eksempler på skråsikkerhet om hvor verden skal – som viste seg å være feil.

Etablere et system som er fleksibelt, desentralisert og markedsbasert.



# NY UTDANNINGSMODELL?

Fra dagens «lære først jobbe etterpå» til «lære litt først og mer underveis»?

Hvorfor?

- Et mer fragmentert og komplisert arbeidsliv gjør standardiserte utdanninger stadig mindre relevante

Hvorfor ikke?

- «Dannelse» som et fundament i en omskiftelig verden

Utdanningssektoren bør ha rammevilkår som gjør det mulig å velge ulike modeller.



# INDIVID ELLER BEDRIFT?

Dersom vi arbeidsgiver blir mindre viktig bør kompetansepolitikken innrettes mer mot individer enn mot bedrifter.

- Kompetansefunn vs. Individrettede ordninger

# HVA ER DET OFFENTLIGES ROLLE?

## Tilbud

- Bidra til at det finnes et godt utdanningstilbud
- ...også for livslang læring

## Kvalitetssystem for utdanning/opplæring for bedre informasjon i markedet

- For deltakere
- For arbeidsgivere som skal ansette

## Studiestøtte og lån

## Utsatte grupper





# KOMPETANSEPOLITIKK BØR OGSÅ VÆRE INKLUDERINGSPOLITIKK

Kompetansegivende tiltak bør få en større rolle for personer utenfor arbeidslivet

- Fullføring av VGO
- Ledighet
- Sykmeldte
- Utdanningstiltak

Hindre for deltakelse i jobb og utdanning bør bygges ned

- Praksisbrev
- Opptak uten studiekompetanse



# INKLUDERINGSPOLITIKK ER OGSÅ KONKURRANSEPOLITIKK

Slår vi oss til ro med at 20-25% av befolkningen mangler «inngangsbilletten» til arbeidslivet godtar vi også økt lønnspress og høye offentlige utgifter



# KOMPETANSEPOLITIKK ER SENIORPOLITIKK

Lengre horisont gjør kompetanseinvesteringer viktigere enn før, og muliggjør yrkesdeltakelse i høy alder

Kompetansepoltikk er trolig svært viktig seniorpolitikk

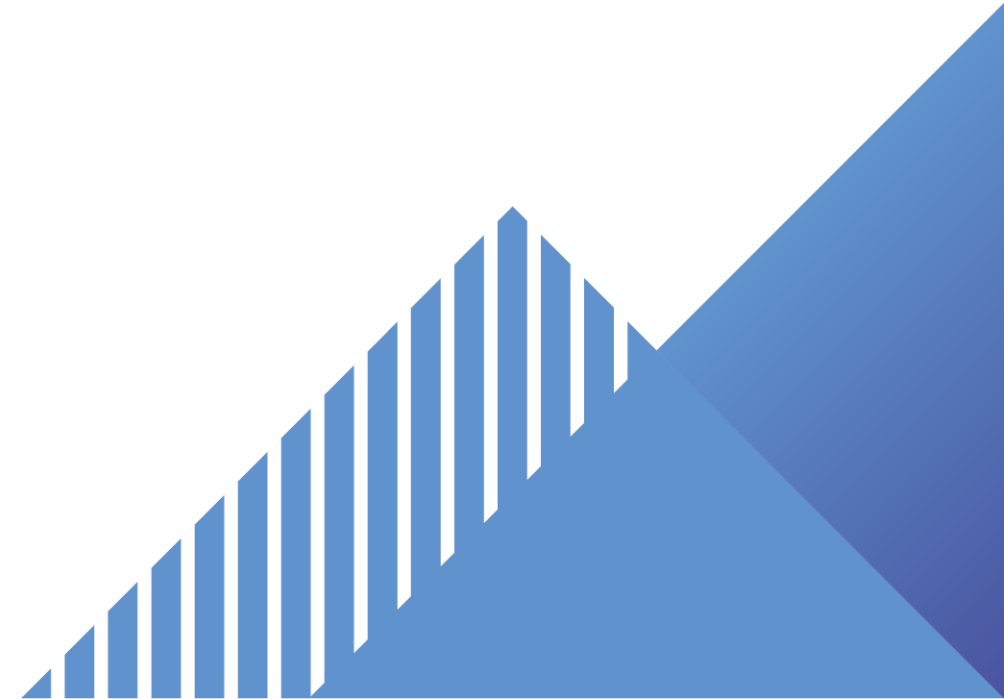
...men må ikke bli et seniorgode



Hvilke utfordringer er spesielt viktig  
å merke seg i omstillingene vi står  
overfor?

*Roger Bjørnstad*

*Sjefsøkonom i LO*



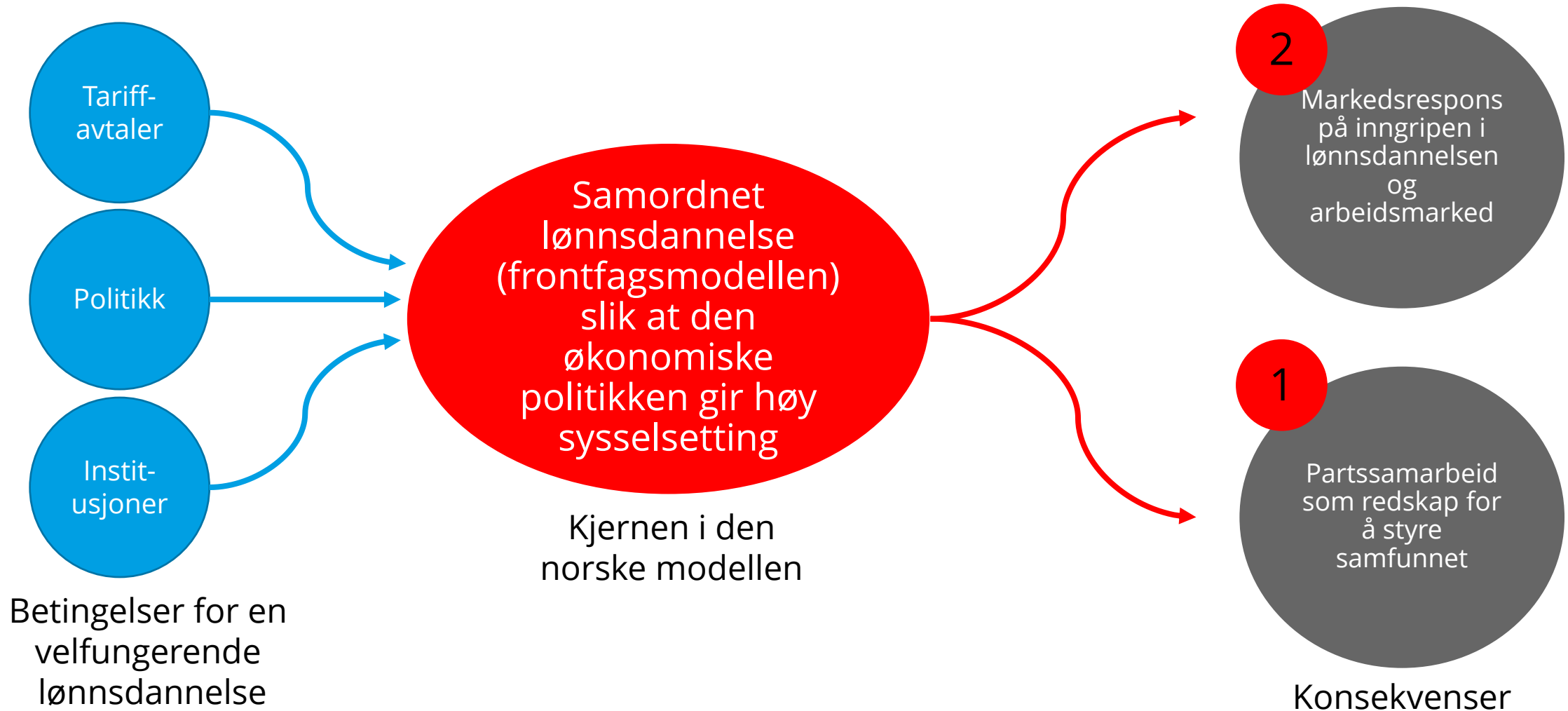


# Fordeling av produktivitet i den norske supermodellen

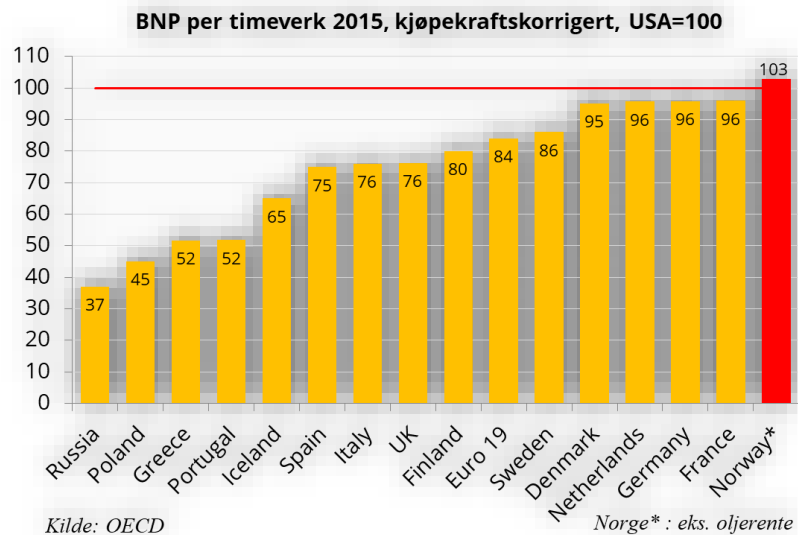
Roger Bjørnstad

Seminar i forbindelse med neste perspektivmelding, Kulturhuset 23. oktober 2019

# Den norske modellen



# Norge mest digitalisert og høyest produktivitet



**DN** Dagens Næringsliv

**Norge har overtatt plassen som verdens mest digitale land**  
Foto: Fartein Rudjord

Nyheter Teknologi

## Norge er verdens mest digitale land

Både næringslivet og offentlig sektor ligger langt fremme, viser fersk undersøkelse.

---

Kari Vartdal Riise [FØLG MEG](#)

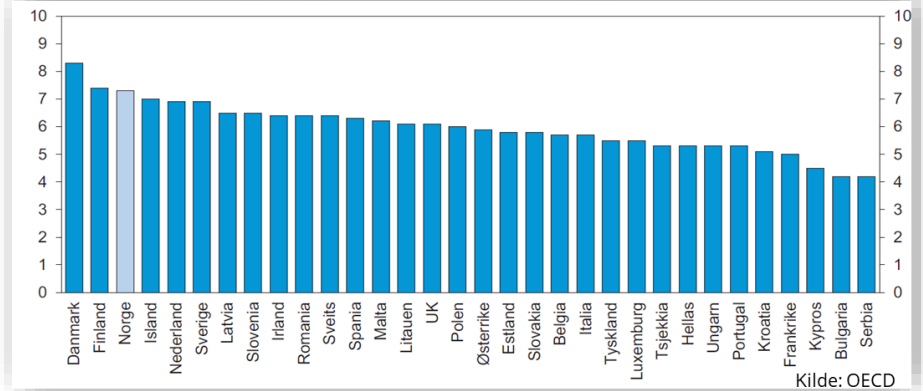
Publisert: 15.06.2017 – 13:29  
Oppdatert: 15.06.2017 – 13:29

[f](#) [t](#) [in](#) [i](#) [e](#)

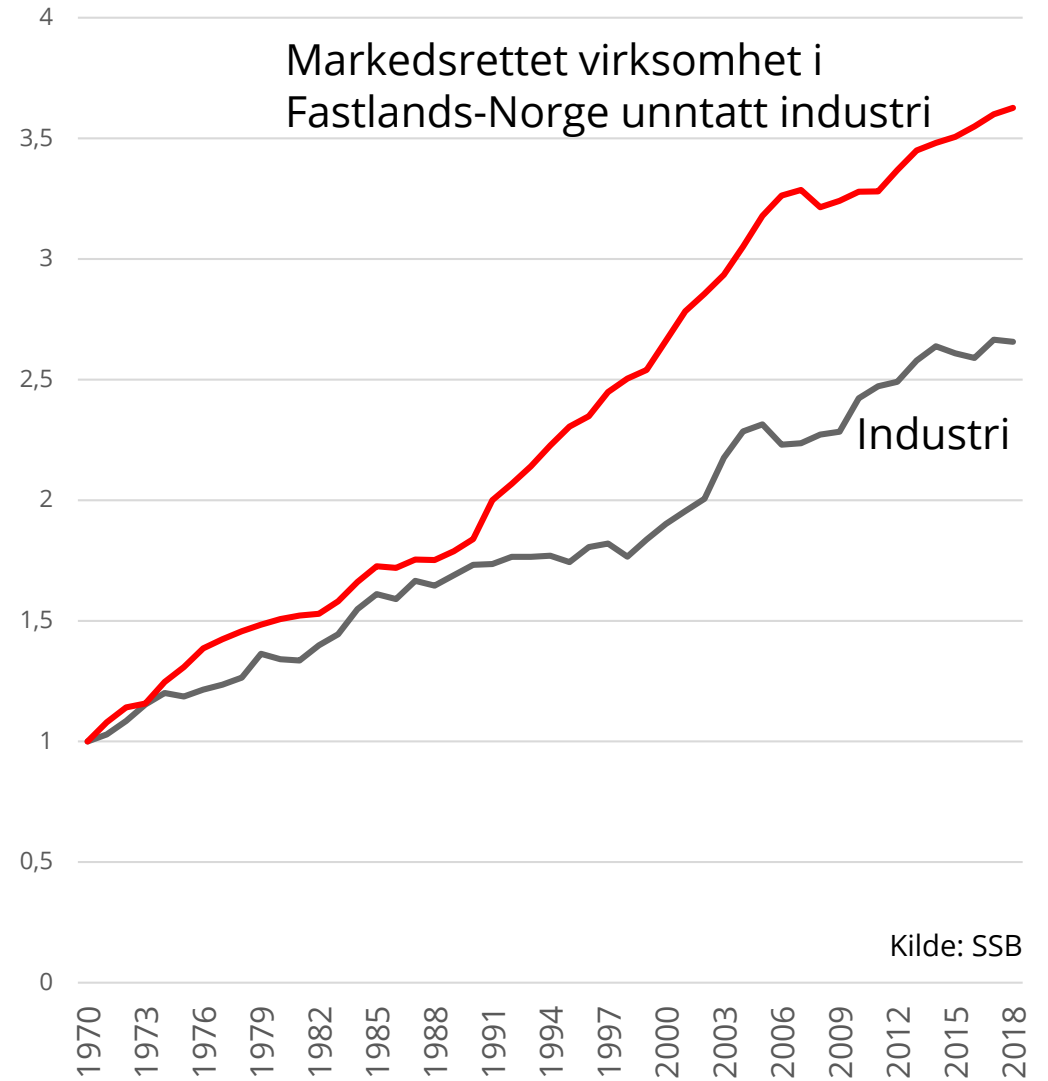
Norge har dermed vippet Finland av tronen som det mest digitale landet i verden, i følge den årlige Digibarometer-undersøkelsen.

Danmark og Sverige kommer like etter Norge og Finland, melder danske [Børsen](#), og viser til det finske nyhetsbyrået FNB.

Individuell rangering av tillit til andre. 0=ingen tillit, 10=full tillit



# Produktivitet (bruttoprodukt per timeverk). 1970=1



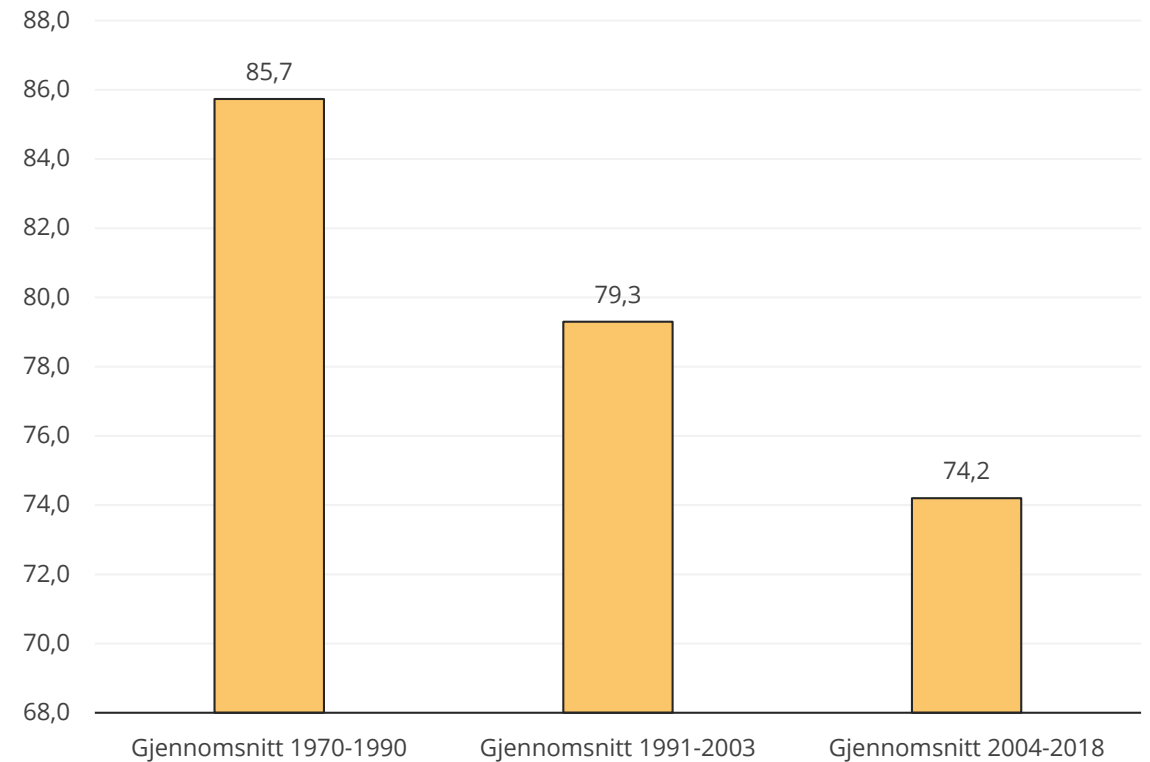


# Fallende andel til arbeidstakerne

Lønnskostandsandel inkludert selvstendiges arbeidsinntekt. Markedsrettet virksomhet  
Fastlands-Norge. 1970-2018



Lønnskostandsandel inkludert selvstendiges arbeidsinntekt. Markedsrettet virksomhet  
Fastlands-Norge. 1970-2018



# Tapt lønnsvekst

Lønnsvekst i forhold til verdiskaping fra  
gjennomsnittet i perioden 1970-1990.  
Prosentpoeng



Kilde: SSB, Nasjonalregnskapet og TBU

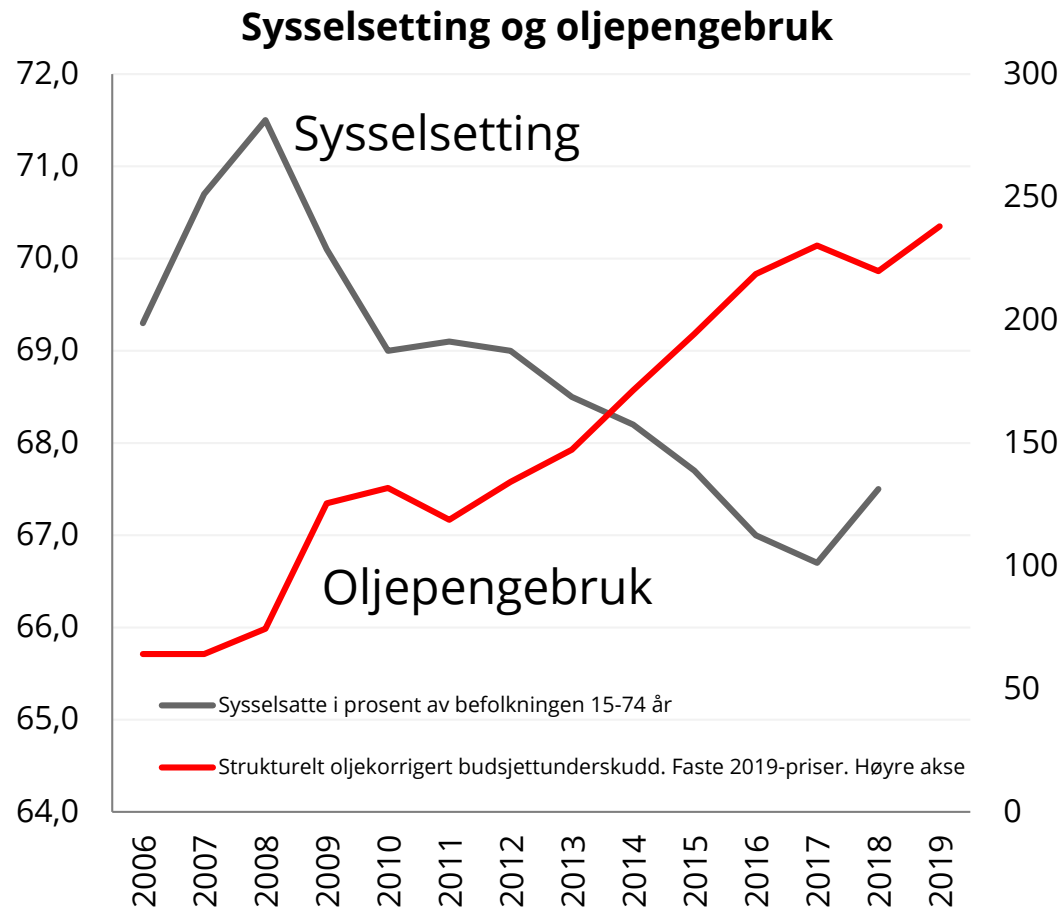
Tapt reallønnsvekst kan skyldes:

1. Manglende beskatning av grunnrente
  - Relativt godt håndtert i Norge
2. Markedsmakt og monopolprofitt
  - Bedre konkurransepolitikk
  - Bedre forbrukerpolitikk
3. Sosial dumping
  - Tiltak for å bedre det organiserte arbeidslivet
  - Tiltak mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet

# Problemet vil forsterke seg – krever mer kraftfull politikk

- Den teknologiske utviklingen skaper monopoler
  - Naturlige monopoler: Store investeringskostnader og små variable kostnader
  - Plattformer låser kundene fast til én leverandør
- Produktivitetsveksten og markedsmakten går altså hånd-i-hånd
  
- Låser også leverandører til én detaljist (innkjøpsmakt).
  - Flytter verdiskaping til sluttledet i verdikjeden
- Ytterligere problem at verdiskapingen ikke kan stedfestes
  - Flytter verdiskapingen til skatteparadiser og utenfor fagforeningers forhandlingsområder
- Forskyver maktbalansen i lønnsforhandlinger
  
- Samfunnet og arbeiderne frarøves sin del av verdiskapingen
  - Fallende etterspørsel
  - Økt ulikhet

# Fallende etterspørsel og sysselsetting



- Verdiskapingen finner ikke veien tilbake til økonomien som økt etterspørsel
- Økt ulikhet
- Skatteflukt
- Lave investeringer
- Legger for store byrder på den økonomiske politikken
  - Lave renter
  - Store budsjettunderskudd
- Ikke bærekraftig

# Økt ulikhet bør bekymre

Hva kan trues?

- Demokrati og medvirkning
- Tillit
- Samordnet lønnsdannelse
- Integrering
- Velferdsstaten
- Frihandel
- EØS



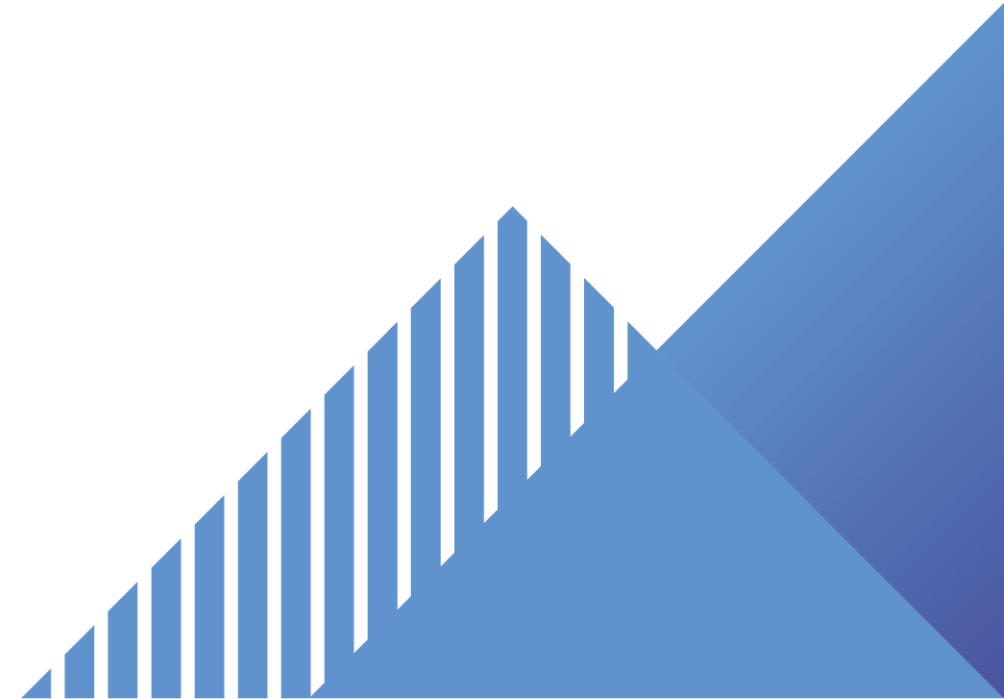
**Takk for meg!**

[Roger.Bjornstad@lo.no](mailto:Roger.Bjornstad@lo.no), tlf. 974 11 001

Hvilke utfordringer er spesielt viktig  
å merke seg i omstillingene vi står  
overfor?

*Øystein Dørum*

*Sjefsøkonom i NHO*



# Fremtidens arbeidsliv: Fem hovedutfordringer

Seminar, perspektivmeldingen

Sjeføkonom Øystein Dørum, NHO  
Kulturhuset, 23. oktober 2019



# Inngang: Fremtidens arbeidsliv oppsummert

Dette er vi ganske sikre på at vi vet:

- Aldring: Lavere vekst i yrkesbef., timetall (og produktivitet?): Smartere jobber
- Budsjettskvis pga aldring, lavere oljeinntekter, lavere vekst: Flere jobber
- Mer grense- og vektløst: Nye konkurranseflater – konkurranse – kompetanse
- Tjenester, ikke vareproduksjon, vil gi jobbveksten

Dette er vi litt mindre sikre på:

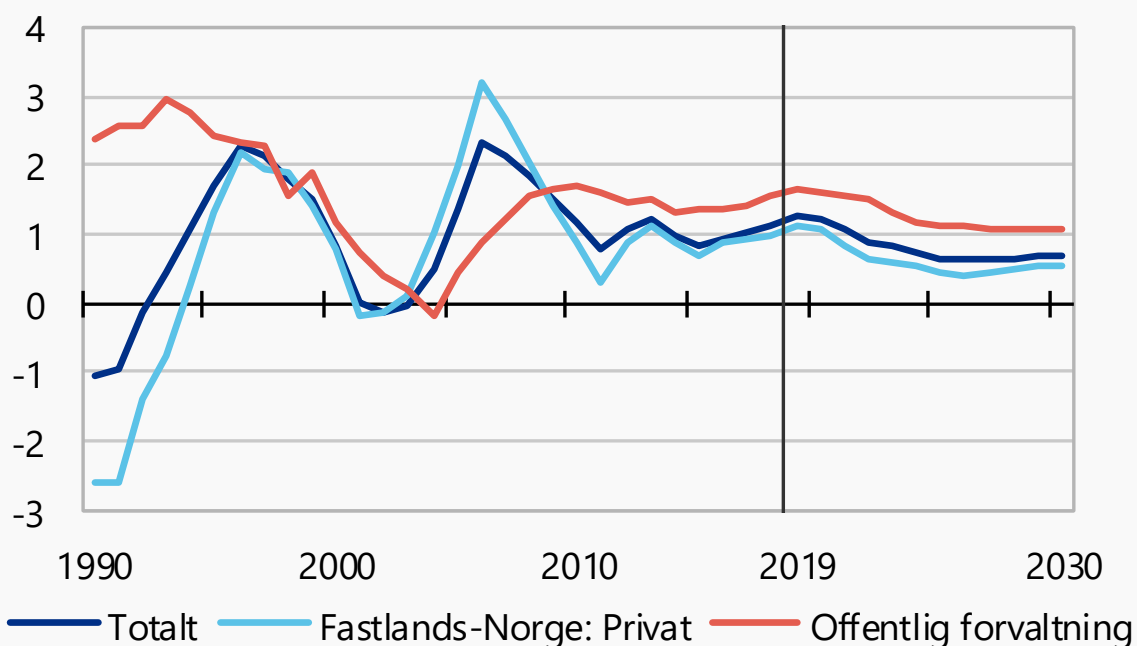
- Er teknologien komplementær eller alternativ? Fordelingsutfordringer?
- Raskere endringer enn før? Nye måter å organisere arbeid på?

# 1) Trenger flere (høyproduktive) timeverk

a) Stå lenger, b) del->heltid, c) utenfor->inn. d) Men også etterspørsel

## Norge: Sysselsetting

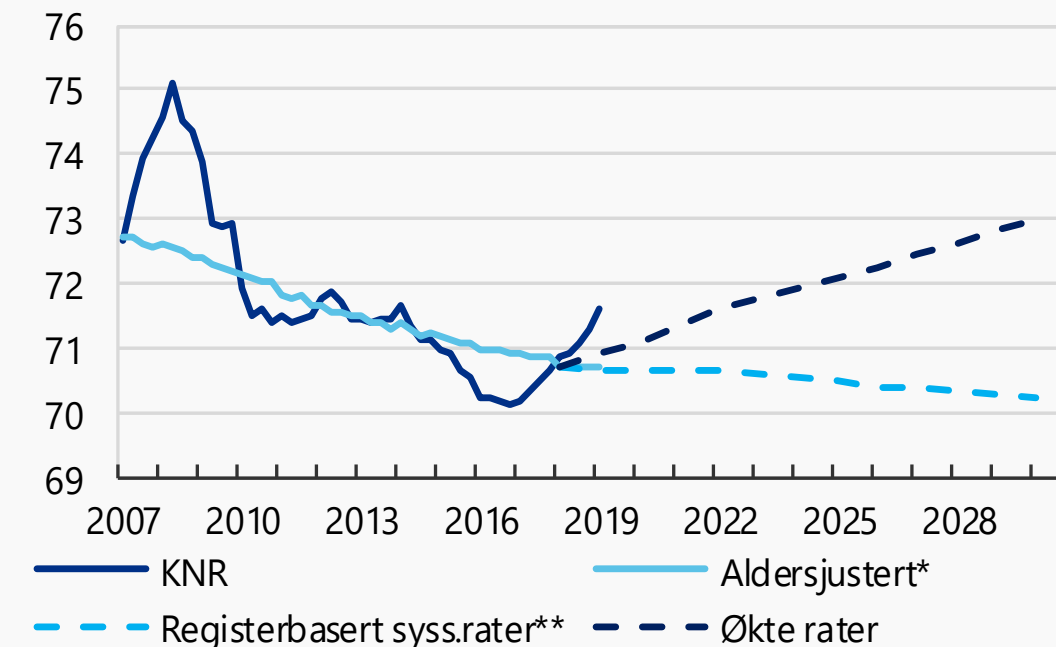
Prosentvis årlig endring. 5 års glattet serie



Kilde: Statistisk sentralbyrå / NAM / NHO

## Sysselsatte 15-74 år

Prosent av befolkning



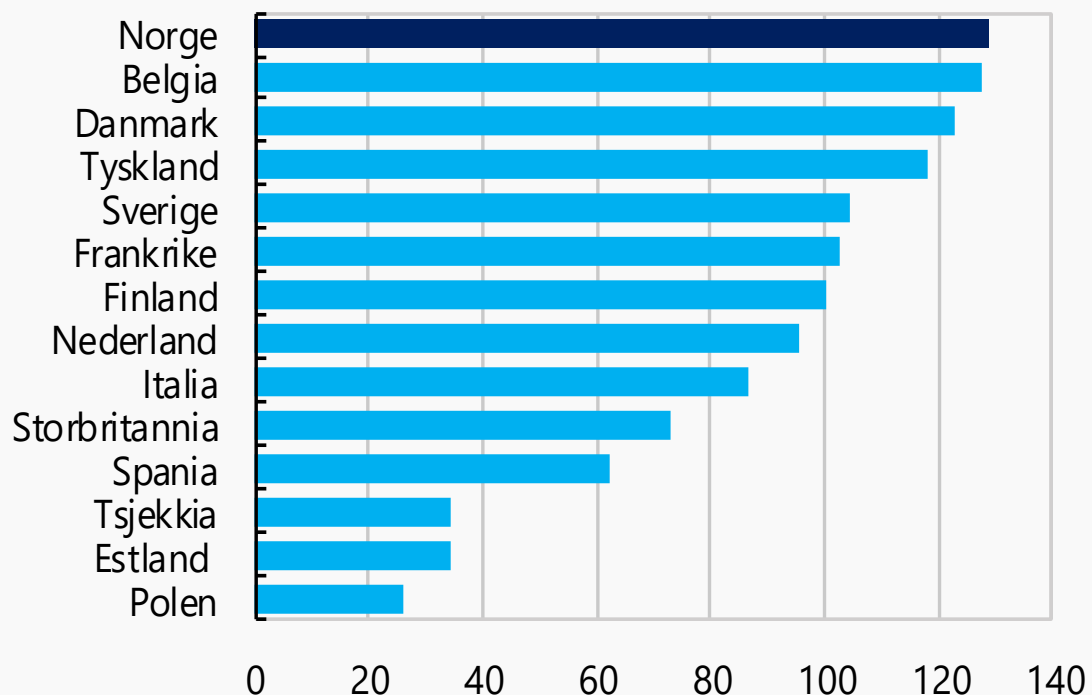
\*) Sysselsetningsandel i femårs kohorter på 2013-nivå, \*\* Sysselsettningsandel 1-årog kohort, 2018-nivå Kilde: Norges Bank, PPR 2019-2/NHO

## 2) Fleksibilitet: Dyr arbeidskraft => Eff. Utnyttelse

Må bruke a-kraften smart. Varierende produksjon. Fast ansettelse hovedregel

### Lønnskostnader per timeverk i industrien

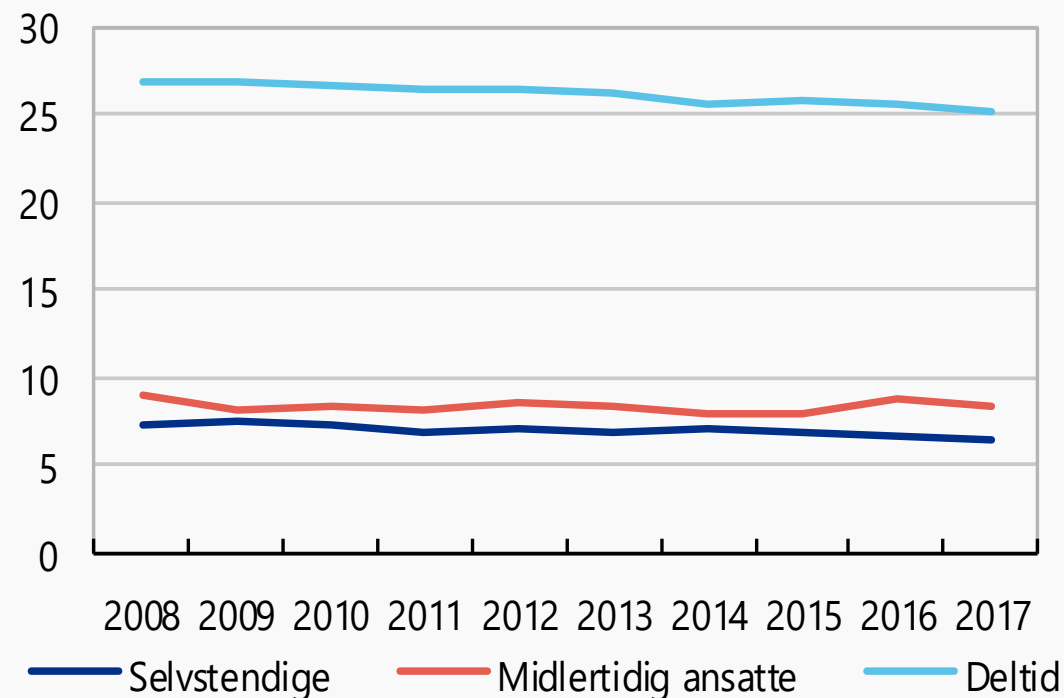
Norges handelspartnerne i EU = 100. 2018



Kilde: TBU mars 2019/NHO

### Sysselsatte i Norge

Etter tilknytningsform. Prosent av alle sysselsatte



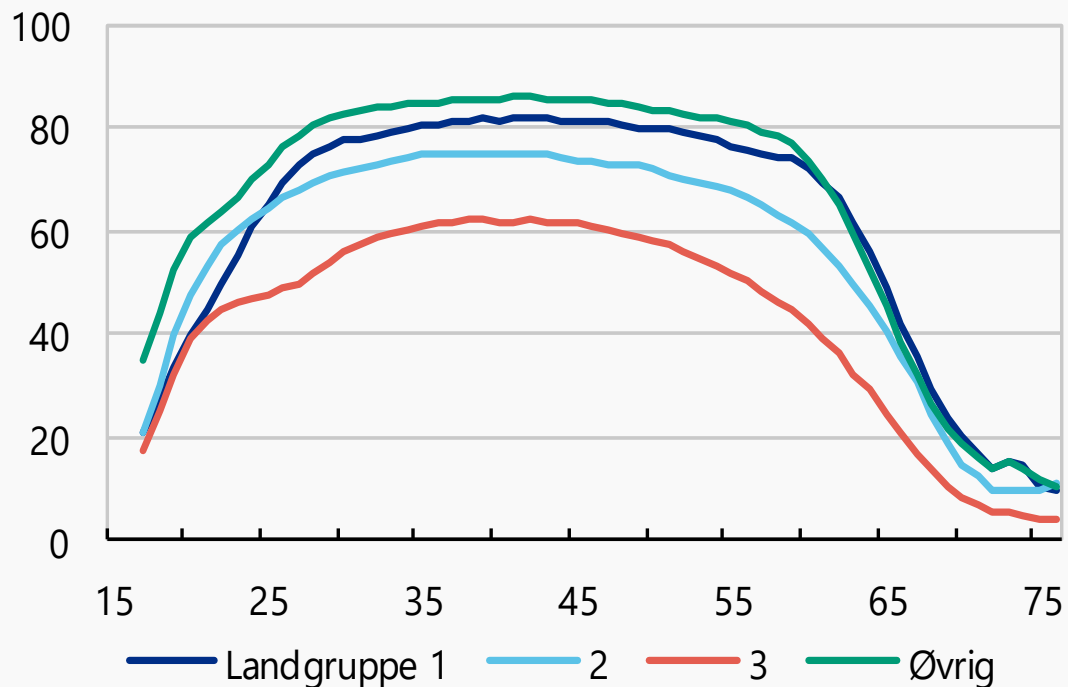
Kilde: Statistisk sentralbyrå/NHO

# 3) Inkludering

De som jobber betaler for de som ikke jobber. Flere i jobb er vinn-vinn

## Sysselelingsrater etter alder, 2015

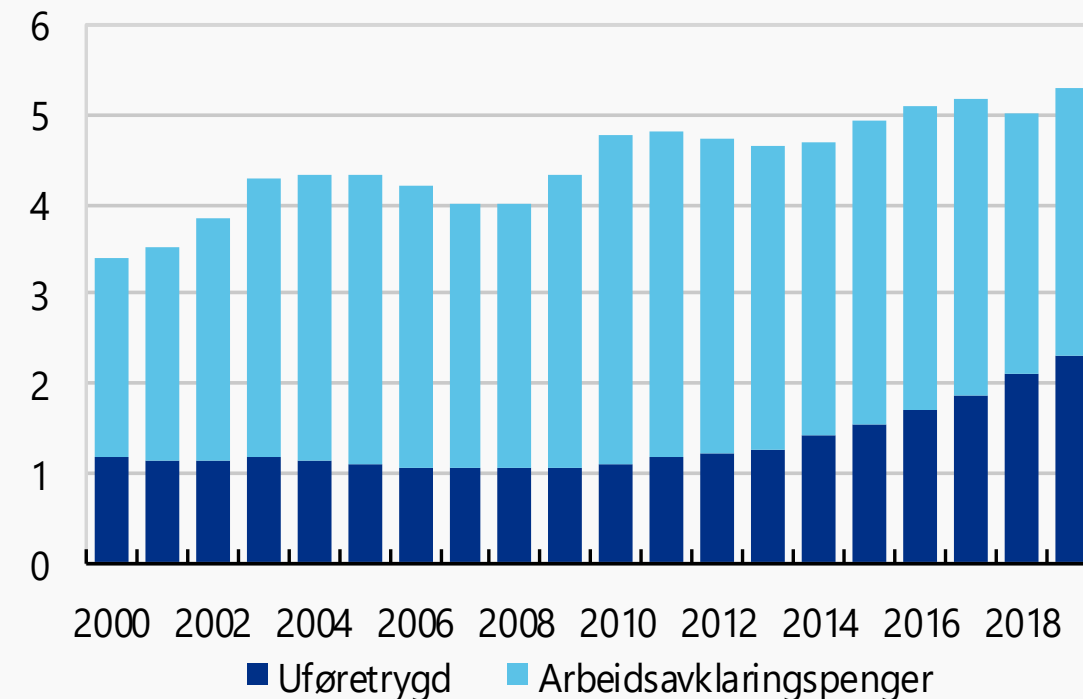
Innvandrere og øvrig befolkning. Prosent. 5-års snitt.



Kilde: Finansdepartementet, PM17/NHO

## Uføre og AAP-mottakere under 30 år

Prosent av alle i aldersgruppen



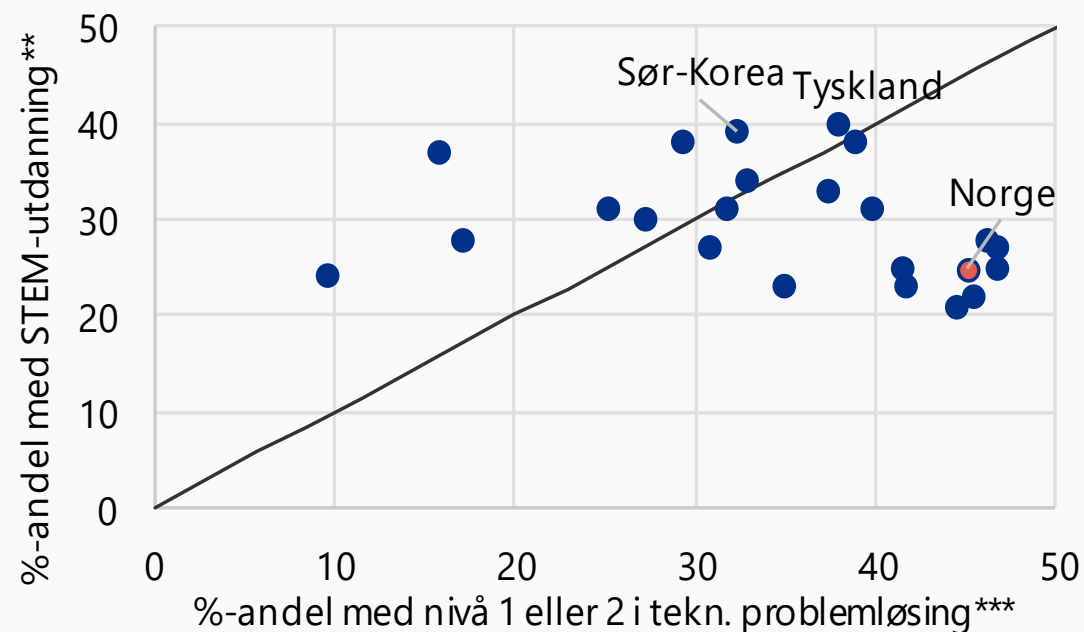
Kilde: Finansdepartementet, NB20/NHO

# 4) Riktig. Kompetanse. Alltid. Uansett.

6/10 mangler fagfolk. Hver fjerde rammes. Økende knapphet. Få alle gjennom

## STEM-utdanning\* og tekn. problemløsning

Prosentvis andel

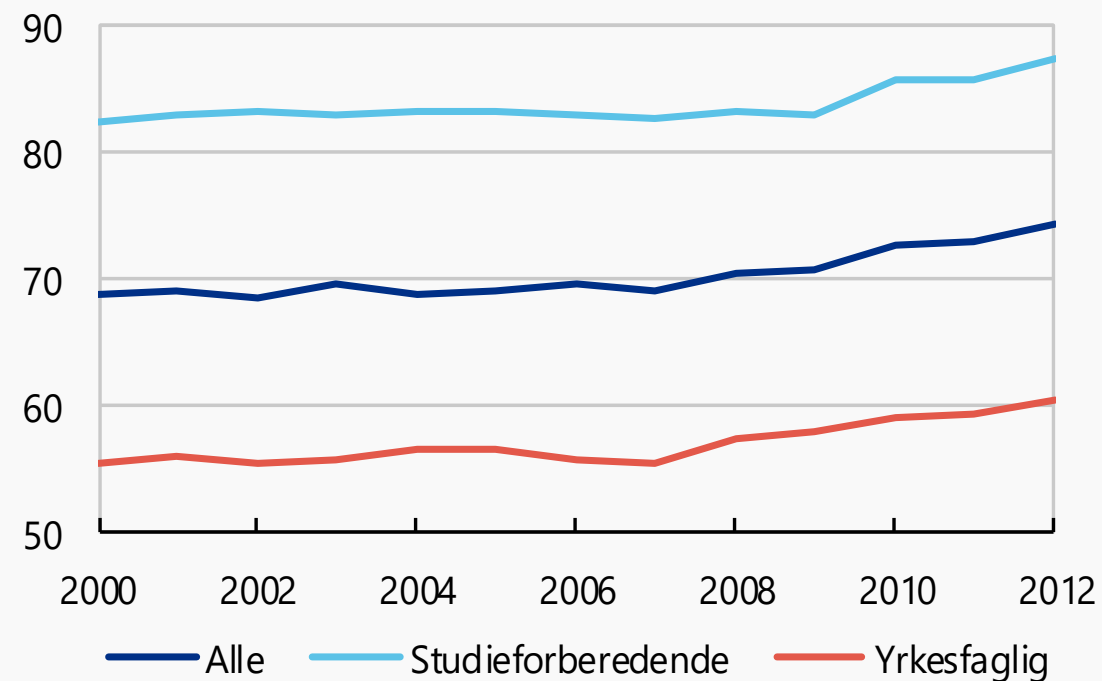


\*Science, technology, engineering and mathematics. \*\*25–64 år. \*\*\*Alle aldre.

Kilde: OECD Skills Matter 2016 & Adult Skills Survey (PIAAC) / NHO

## Gjennomføring VGS etter fem år

2000-12 kullene



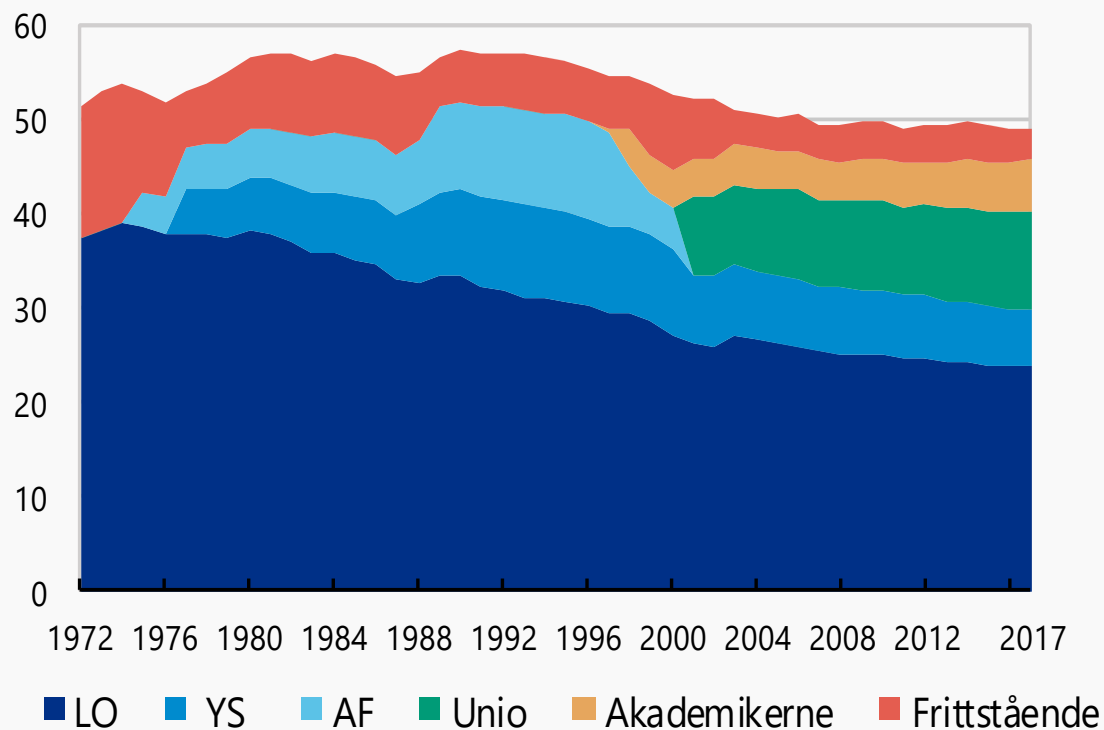
Kilde: Statistisk sentralbyrå/Lied-utvalget/NHO

# 5) Bevare den norske (lønnsdannelses)modellen

Lavere andel organiserte. God modell i makro, men krevende for innslusing

## Andel organiserte arbeidstakere

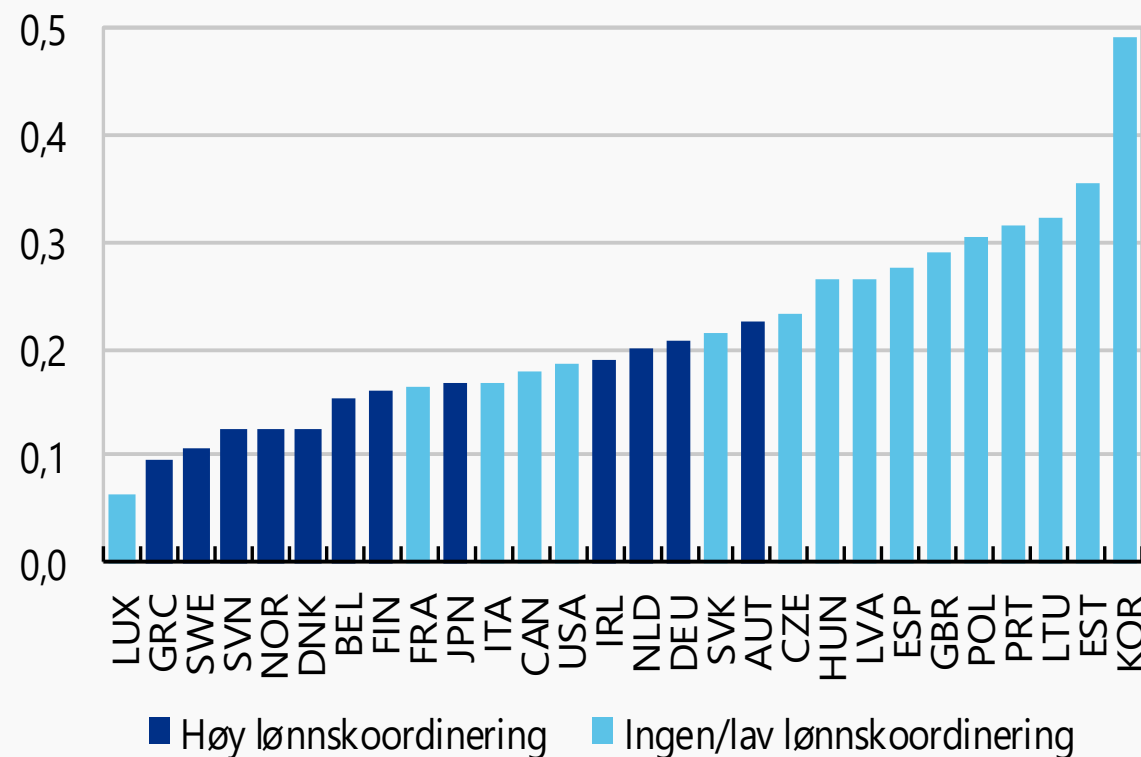
Yrkesaktive medlemmer



Kilde: TBU/NHO

## Estimert lønnselastisitet

Mhp produktivetsforskjeller mellom sektorer



Kilde: OECD Employment Outlook, 2018/NHO



Takk for meg!



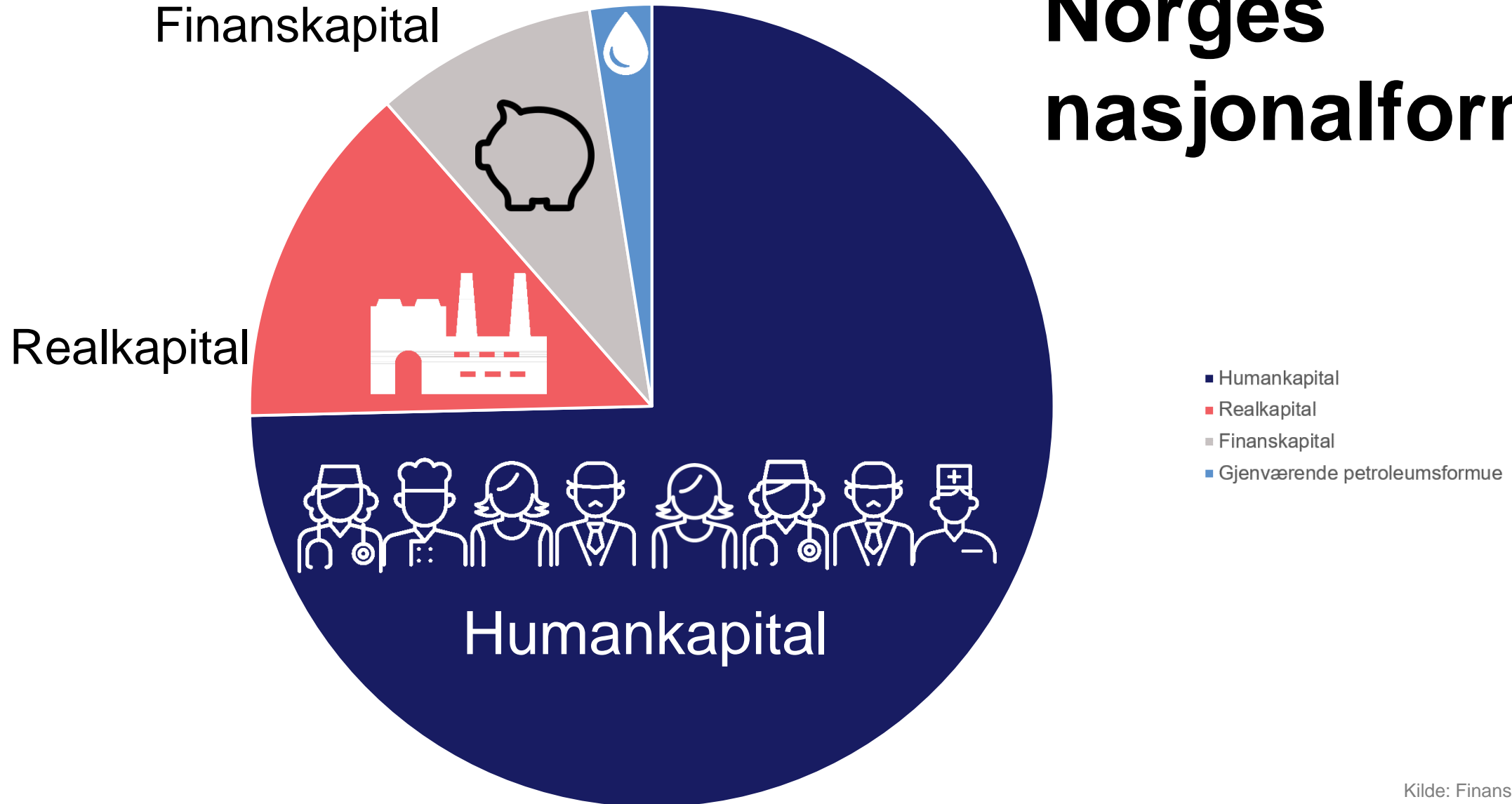
Perspektivmeldingen 2020

Seminar:

# Morgendagens arbeidsliv



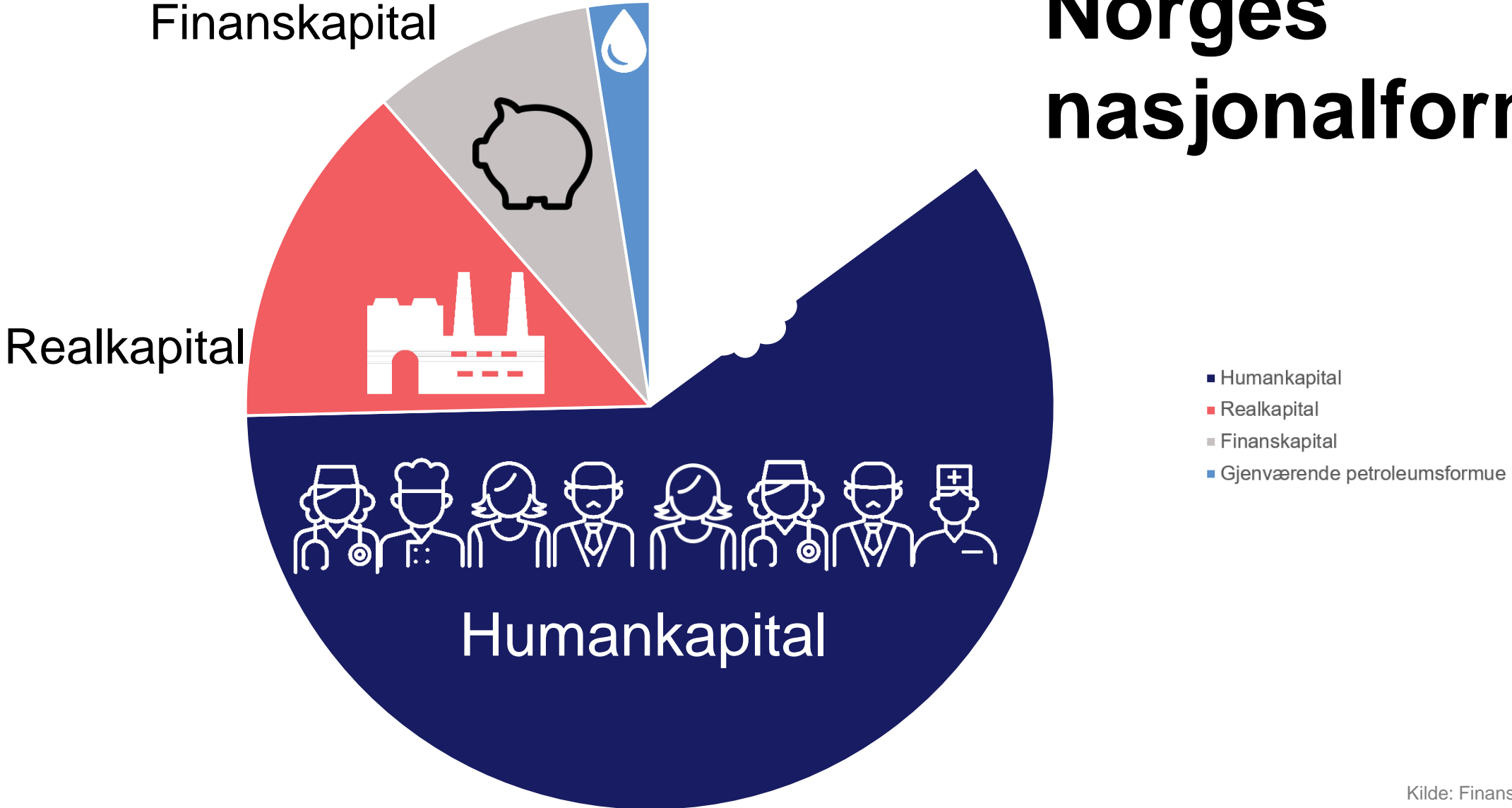
# Norges nasjonalformue



Kilde: Finansdepartementet, 2017

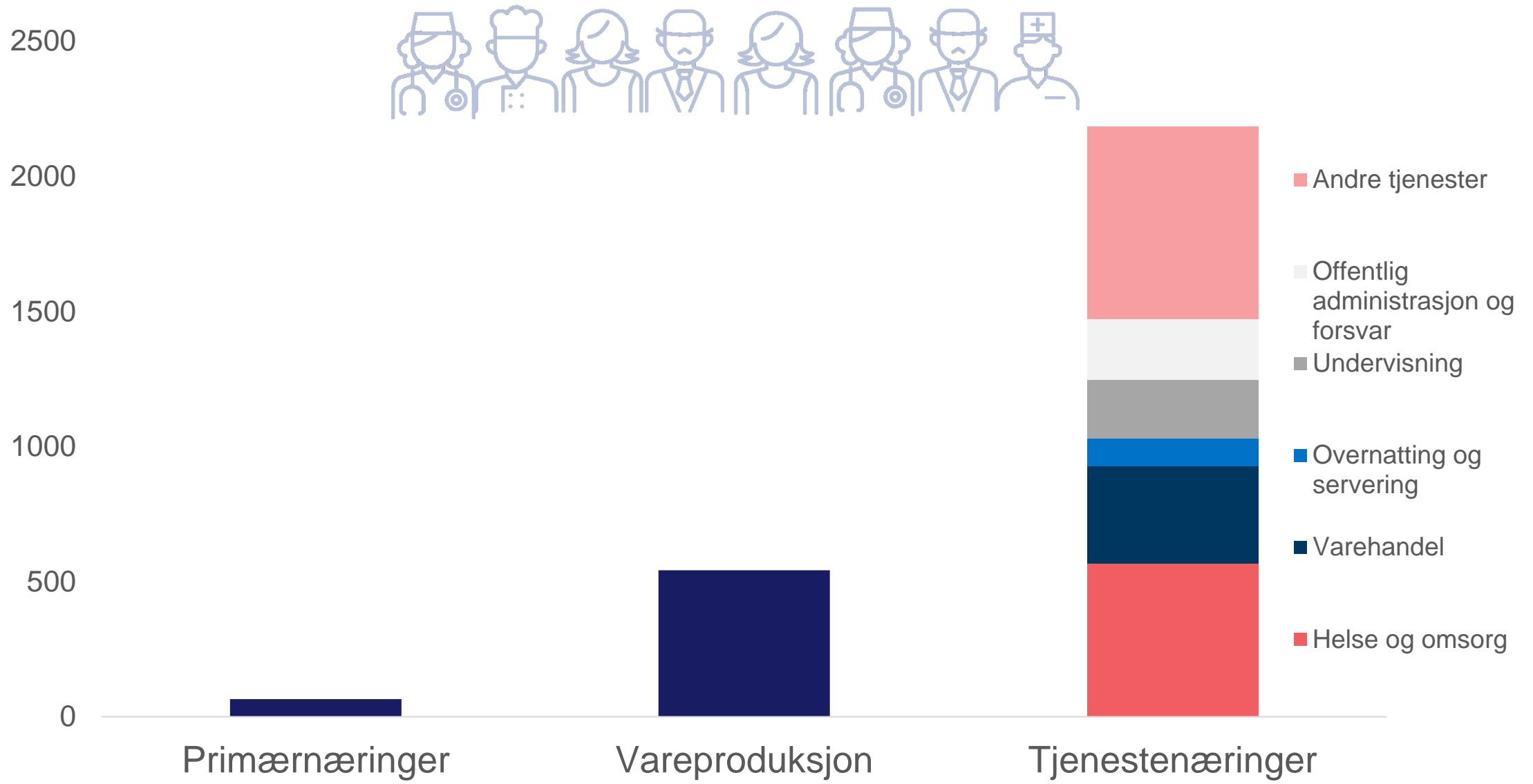


# Norges nasjonalformue



Kilde: Finansdepartementet, 2017







# Neste seminarer:

**Den digitaliserte økonomien**

Bergen, 12. desember

**En innovativ, effektiv og pålitelig offentlig sektor**

Trondheim (*dato kommer*)