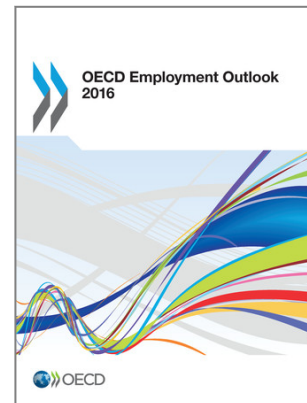


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2016

Summary in Norwegian



Read the full book on: 10.1787/empl_outlook-2016-en

Utsikter for arbeidsmarkedet i OECD – 2016

Sammendrag på norsk

Arbeidsmarkedet er endelig på bedringens vei etter finanskrisen, men myndighetene må løse problemene med dårlig jobbkvalitet og ulike muligheter i arbeidsmarkedet

Arbeidsmarkedsforholdene blir stadig bedre i OECD-landene, og andelen av befolkningen i yrkesaktiv alder i arbeid anslås å vende tilbake til nivået før krisen i 2017, nesten ti år etter utbruddet av den globale finanskrisen. Oppgangen er imidlertid ujevn fordelt, og arbeidsledigheten er fortsatt altfor høy i et betydelig antall europeiske OECD-land. Selv i land der slakket i arbeidsmarkedet har forsvunnet, gir kvaliteten på jobbene og store ulikheter i arbeidsmarkedet grunn til bekymring. Mange av arbeiderne som mistet jobbene sine i løpet av den store resesjonen, er nå tilbake i arbeid, men lønnsveksten er fortsatt dempet, og jobbstress er vanlig. Mange av arbeiderne som mistet jobben i industri og anlegg under den store resesjonen, oppdager at deres kompetanse og erfaring ikke kvalifiserer dem for bedre betalte nye jobber som skapes i tjenestesektoren.

Ufaglært ungdom som er utenfor både arbeidsmarkedet og utdanningssystemet, risikerer å bli permanent hengende etter i arbeidsmarkedet

Til tross for den generelle forbedringen i arbeidsmarkedet, risikerer sårbare grupper, som ufaglært ungdom som verken er i arbeid eller under utdanning eller opplæring, å bli hengende etter. I 2015 var 15 prosent av 15–29-åringene i OECD-området i denne kategorien, opp moderat fra like før den globale krisen i 2007. I gjennomsnitt har 38 prosent av alle i denne kategorien i OECD-området ikke fullført videregående opplæring og har mindre sannsynlighet for å være aktivt arbeidssøkende enn mer utdannede personer i samme kategori (33 prosent versus 45 prosent). Nesten en tredjedel av ufaglærte personer i denne kategorien bor i en husholdning uten minst én voksen i arbeid, noe som indikerer at mange i denne gruppen både har lave inntekter i dag i tillegg til begrensede arbeidsmarkedsmuligheter. Mange medlemmer av denne sårbare gruppen vil trolig kreve målrettet bistand for å kunne forbedre sine langsiktige karrieremuligheter.

Hvordan ferdigheter brukes på jobb, påvirker produktivitet, lønn og trivsel, og arbeidsgivere og myndigheter bør gjøre mer for å sørge for bedre utnyttelse av ferdigheter

I hvilken grad arbeiderne bruker sine informasjonsbehandlingsferdigheter på jobben, er en viktig bestemmende faktor for produktivitet, lønn og jobbtilfredshet. En ny analyse av ferdighetsutnyttelse – som trekker på data fra flere enn 25 OECD-land som deltar i undersøkelsen av voksnes ferdigheter – dokumenterer betydningen av ferdighetsutnyttelse og identifiserer en rekke faktorer som kan forbedre den. Spesielt prestasjonsfremmende praksiser som teamarbeid, jobbrotasjon, bonuser og fleksibel arbeidstid er forbundet med en betydelig bedre utnyttelse av kompetanse på arbeidsplassen. Globalisering og offshoring påvirker også ferdighetsutnyttelsen, men betydningen kan være både positiv og negativ, avhengig av hvordan et lands bedrifter plasserer seg i de globale verdikjedene. Enkelte arbeidsmarkedsinstitusjoner, for eksempel kollektive forhandlinger og minstelønnsordninger, forbedrer også ferdighetsutnyttelse i de fleste tilfeller. Politikkalternativer for bedre ferdighetsutnyttelse identifiseres og illustreres med eksempler på effektive praksiser fra spesifikke land.

Strukturelle reformer kan resultere i kortsiktige sysselsettingstap, men myndighetene kan iverksette tiltak for å redusere eller unngå disse kostnadene

Det er bred enighet blant økonomer om at strukturelle reformer i produkt- og arbeidsmarkedene har positive langsiktige effekter samlet sett, fordi de øker den generelle effektiviteten. Slike strukturelle reformer kan imidlertid også medføre tilpasningskostnader i arbeidsmarkedet på kort sikt. En ny analyse av data på industrinivå viser at reformer som senker inngangsbarrierer og kostnadene ved oppsigelse, fører til ikke-ubetydelige forbigående sysselsettingstap, et resultat som bekreftes av utfyllende bevis fra case-studier av tre nylig gjennomførte reformer knyttet til arbeidstakerbeskyttelse. Disse kortsiktige kostnadene viser seg imidlertid å være mindre eller til og med ikke-eksisterende når slike reformer gjennomføres under en høykonjunktur. Politikkalternativer som kan bidra til å dempe kortsiktige sysselsettingskostnader, identifiseres også, for eksempel å kombinere reformer med liberalisering av reglene for ansettelser og oppsigelser med reformer knyttet til kollektive forhandlinger eller ytelser ved arbeidsledighet.

Reduksjon av kjønnsforskjeller i fremvoksende økonomier er fortsatt en viktig utfordring

Til tross for en enestående fremgang i løpet av det siste århundret finnes det stadig kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet over hele verden, og spesielt i fremvoksende økonomier. Selv om andelen jobber som innehas av kvinner, har økt, har kvinnelige arbeidere stadig dårligere jobber enn menn. Et oppdatert bilde av kjønnsforskjeller tegnes for 16 fremvoksende økonomier som sammen står for over halvparten av verdens befolkning. Nyere trender på en rekke arbeidsmarkedsområder beskrives, og de viktigste driverne identifiseres. Spesielt analyseres lønnsforskjellene som vedvarer over hele verden, nøye og deles inn i forskjellige komponenter. Basert på omfattende bevis identifiseres et omfattende sett av politiske virkemidler for reduksjon av kjønnsforskjeller.

© 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 (2016), *OECD Employment Outlook 2016*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2016-en