

Trender og utfordringer i arbeidslivet fremover: Hvordan kan staten møte disse?

Statens arbeidsgiverkonferanse

Sjeføkonom Øystein Dørum, NHO
Radisson Blu, Gardermoen, 3. september 2019



Overblikk

1. Næringslivets perspektivmelding og «megatrendene»
2. Fremtidens arbeidsmarked
3. Treffer staten som arbeidsgiver...
4. ...og politikkmyndighet

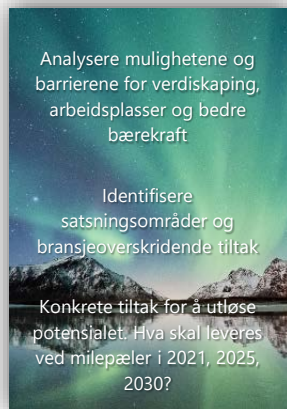
NHO 18-22: Fra melding til politikk

Bygge felles
virkelighetsforståelse



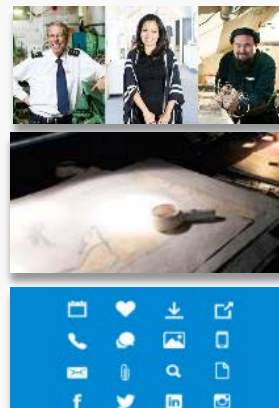
Næringslivets
perspektivmelding

Identifisere de viktigste
politiske prioriteringene



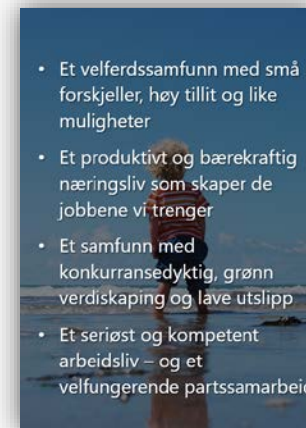
Veikart for
Fremtidens næringsliv

Sikre gjennomføring
og gjennomslag



Flere virkemidler, flere
alliansepartnere, jobbe
langsiktig

NHOs visjon for
Norge 2050



- Et velferdssamfunn med små forskjeller, høy tillit og like muligheter
- Et produktivt og bærekraftig næringsliv som skaper de jobbene vi trenger
- Et samfunn med konkurransedyktig, grønn verdiskaping og lave utslipp
- Et seriøst og kompetent arbeidsliv – og et velfungerende partssamarbeid

2018

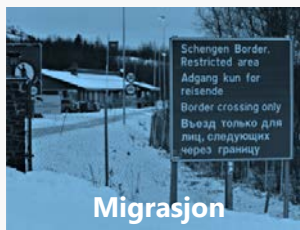
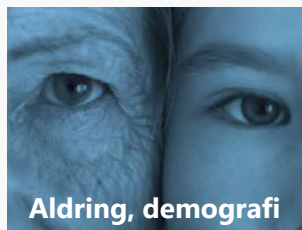


2022



2050

Identifisere og beskrive drivere, vurdere virkninger



Fremtidens mobilitet

Fremtidens arbeidsliv

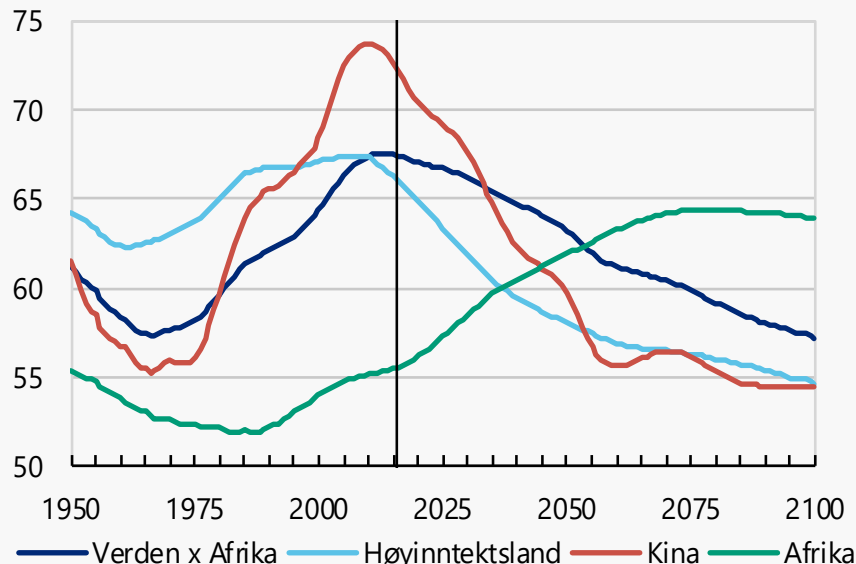
Fremtidens offentlige sektor

Fremtidens næringsliv

Demografi: Fra med- til motvind

~70m/år (0,9%). Med unntak av Afrika øker «eldrebyrden» over hele verden

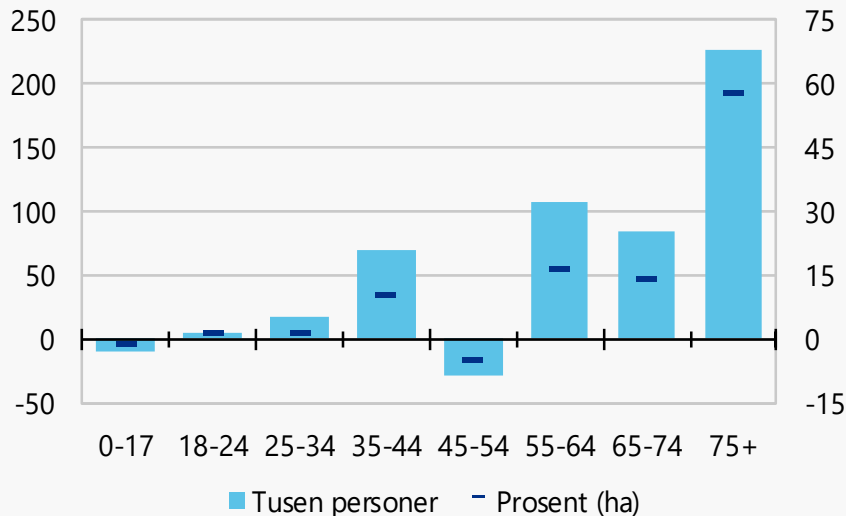
Befolkning 15-64 år/alle, prosent



Kilde: FNs befolkningsfremskrivninger, middelalternativet/NHO

Befolkning i ulike aldersgrupper

Akkumulert endring 2018-2030



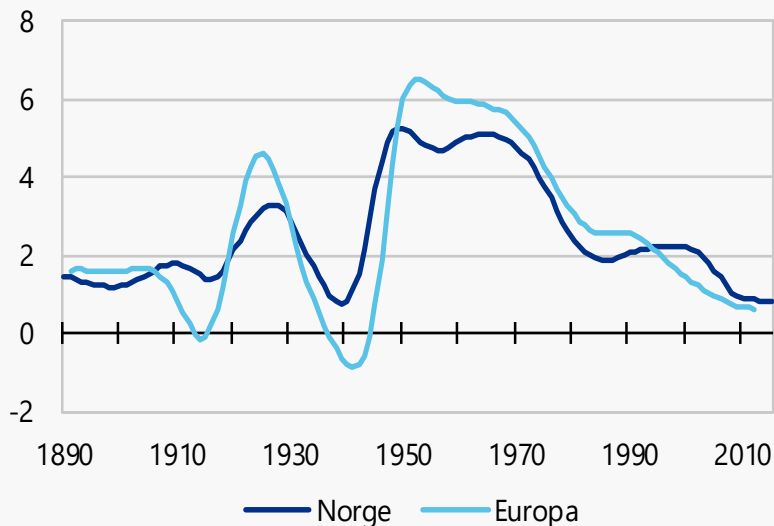
Kilde: Statistisk sentralbyrå/NHO

Teknologi/digitalisering. Venn eller fiende?

Komplementær el alternativ? Økt produktivitet og lønn el «utstøting»? Hver 3.?

Timeverksproduktivitet

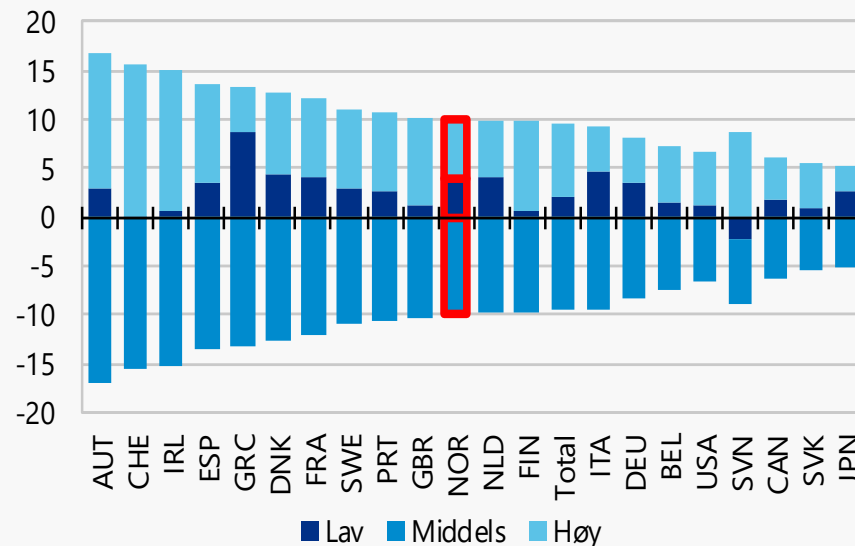
Årlig endring i prosent Glattet



Kilde: Finansdepartementet, PM17/NHO

Syssetting etter kompetansenivå

Andeler. Endring fra 1995 til 2015 i prosentpoeng



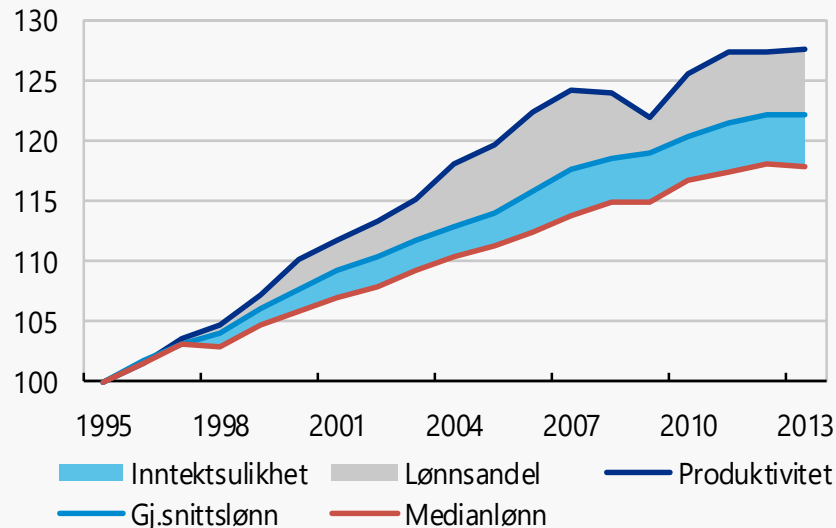
Kilde: OECD Employment Outlook, 2017/NHO

Ulikhet, sviktende tillit og polarisering

Tillit har øk. verdi. Polarisering gir kortsiktighet og uforutsigbarhet

OECD: Frikobling produktivitet og lønn

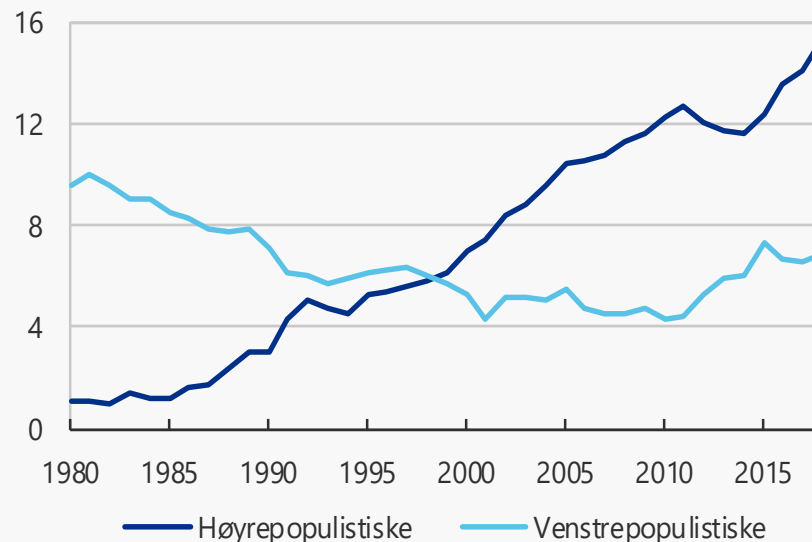
1995=100



Kilde: OECD Ec. Outlook, juni 2017/NHO

Oppslutning om populistiske partier

Inntil 33 land. Siste parlamentsvalg. Uveid snitt. Pst.



Kilde: TIMBRO / populismindex.com / NHO

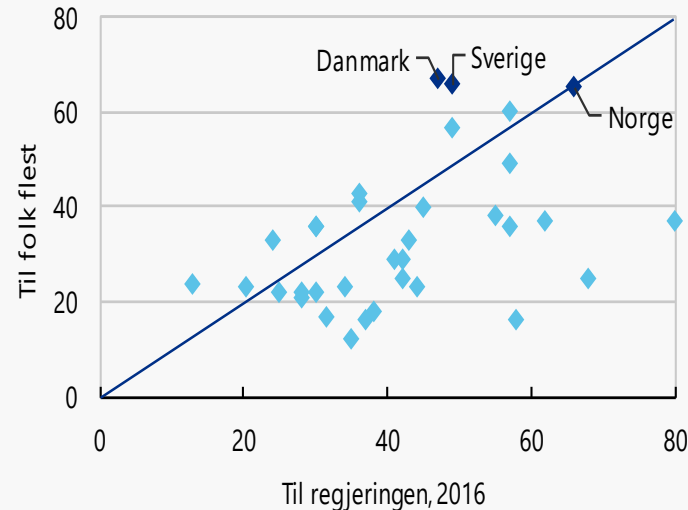
Tillit = økonomisk kapital = olje i maskineriet

Letter samvirke/forhandlinger/omstillinger/reformer



41 land: Tillit til myndigheter og folk flest

Prosent



Kilde: Gallup World Poll/OECD, Government At A Glance, 2017/World Value Survey/NHO

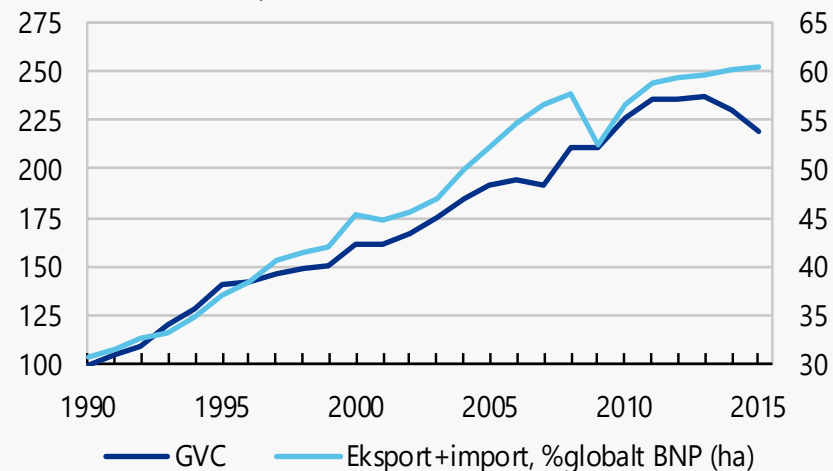
Statens arbeidsgiverkonferanse, 3.9.19, side 8

De-globalisering? Eller globalisering i nye former?

Brexit. «Handelskrig» og handelsstagnasjon. Trussel for små, åpne økonomier

Globale verdikjeder (GVC)

Strukturell indikator*, 1990=100

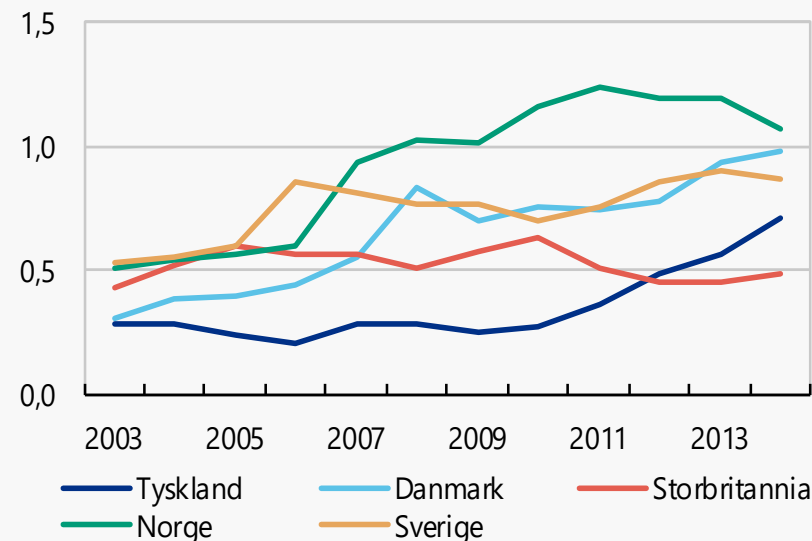


*) Forholdet mellom import av innsatsvarer og innenlandsk sluttetterspørsel justert for råvarepriser og sykliske faktorer

Kilde: OECD Ec. Outlook, juni 2017/NHO

Bruttoinnvandring

Prosent av befolkning



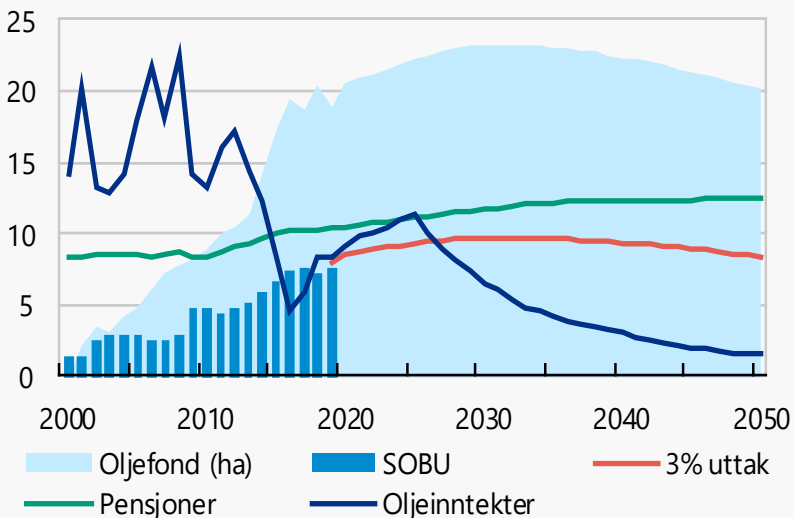
Kilde: Finansdepartementet, PM17/NHO

Norge: Aldring + oljealder på hell => Budsjettskvis

PM17 -5"/år. Kutt/skatt/mer/smartere/flaks/slakt. Lavere deltaking: Nok jobber

Budsjettindikatorer

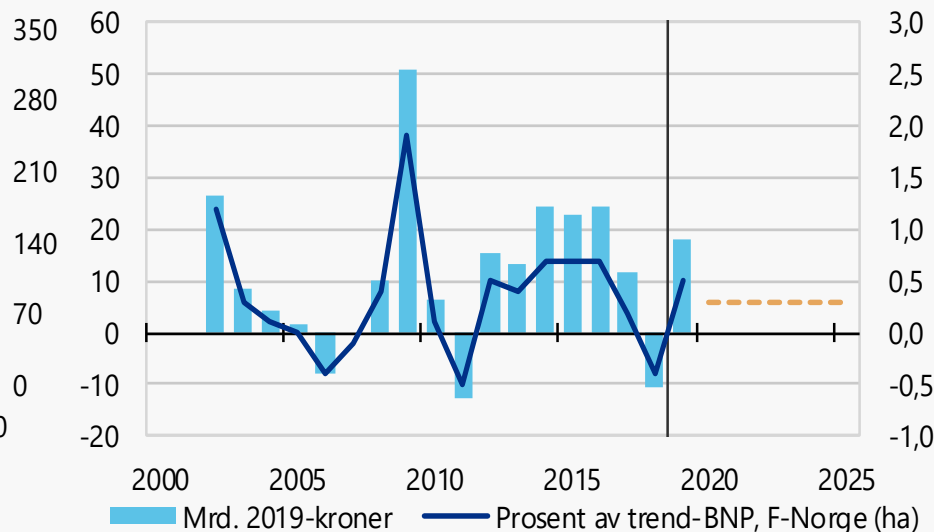
Prosent av trend-BNP for Fastlands-Norge



Kilde: Finansdepartementet, RNB19/NHO

Strukturelt, oljekorrigert underskudd

Endring fra året før ved 3 prosent uttak



Kilde: Finansdepartementet, RNB19/NHO

Megatrendene og fremtidens arbeidsmarked



To overordnede drivere bak sysselsettingen

- **Nærings sammensetningen**

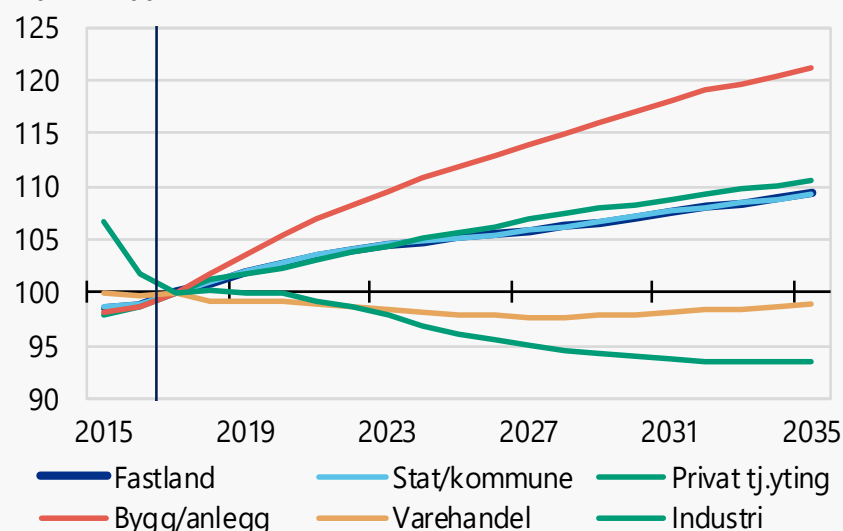
- Lavere oljeproduksjon og –investeringer
- Aldring: Offentlig/privat forbruk
- Budsjettmessig handlingsrom
- Teknologi/innovasjoner
- Konjunktur

- **Kompetansebehovet**

- Samspill utdanning
- Teknologi/automatisering/produktivitet

Sysselsetting fordelt på næring

2017 = 100



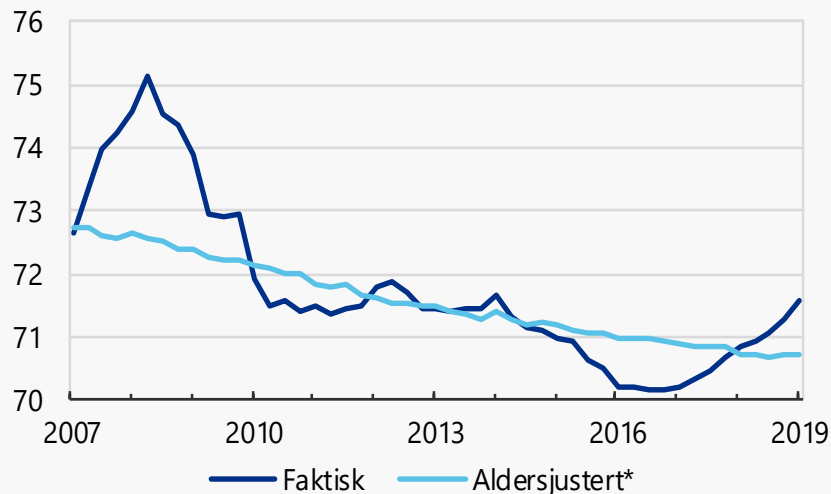
Kilde: Statistisk sentralbyrå. Rapport 36/2018 / NHO

Tvisynet: Mange nok folk? Eller nok jobber?

Flere i jobb er vinn-vinn: Skatteinntekter+trygdeutgifter+inntekt+inkludering

Sysselsatte 15-74 år

Prosent av befolkning

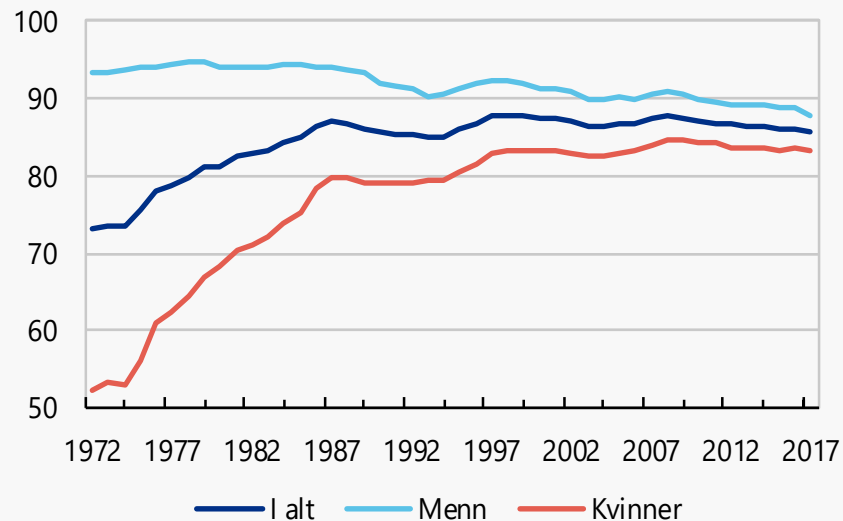


*) Sysselsettingsandel i femårs kohorter på 2013-nivå

Kilde: Norges Bank, PPR 2019-2/NHO

Norge: Arbeidsstyrke 25-54 år

Prosent av befolkningen

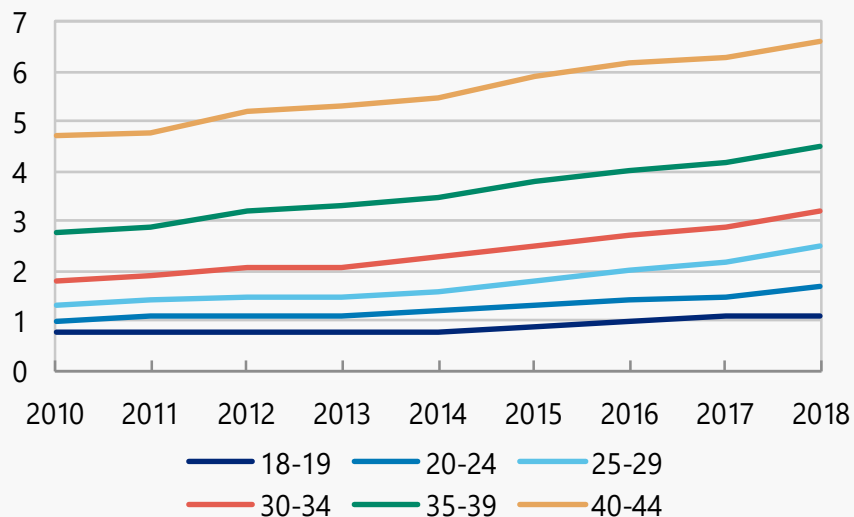


Kilde: SSB/NHO

Vi *har* inkluderingsutfordringer

Norge: Mottakere av uføretrygd

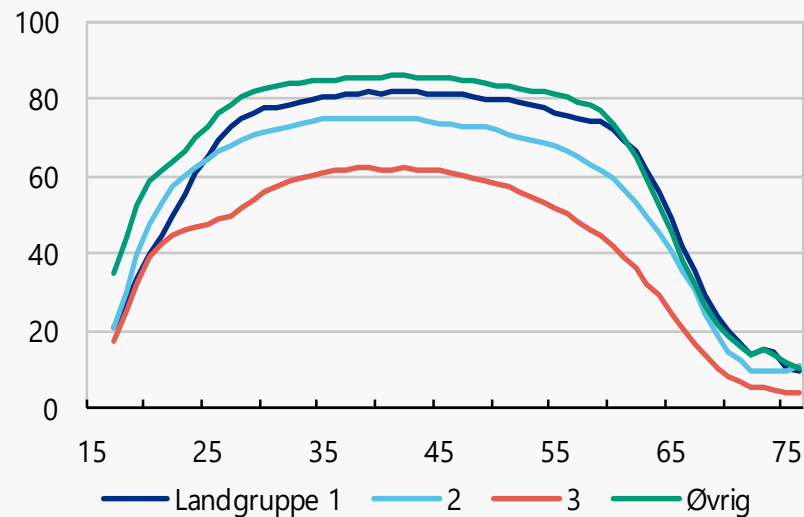
I prosent av befolkningen. Etter alder. Pr. mars hvert år.



Kilde: NAV/NHO

Sysselsettingsrater etter alder, 2015

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



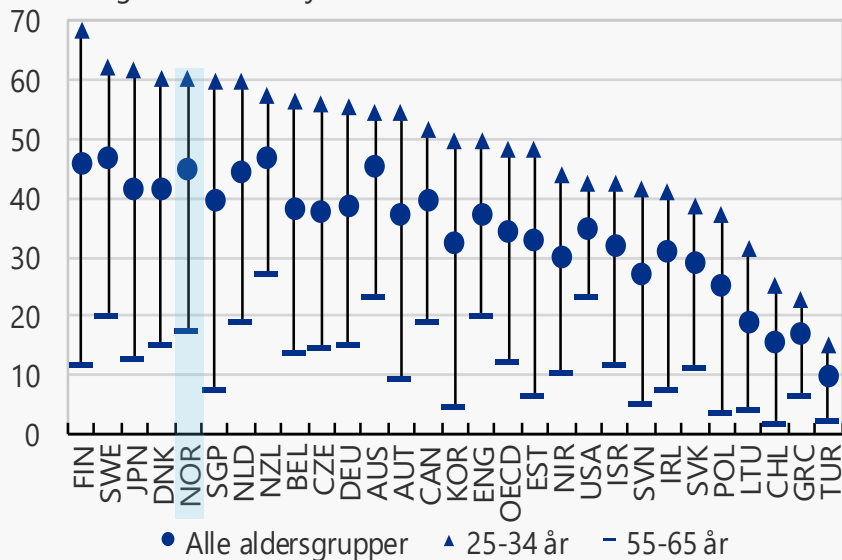
Kilde: Finansdepartementet, PM17/NHO

Og kompetanseutfordringer: Hvor var'e det butta?

AI/EQ. Ung/gammel. Kvinne/mann. Ute/hjemme. Nok (produktive) jobber?

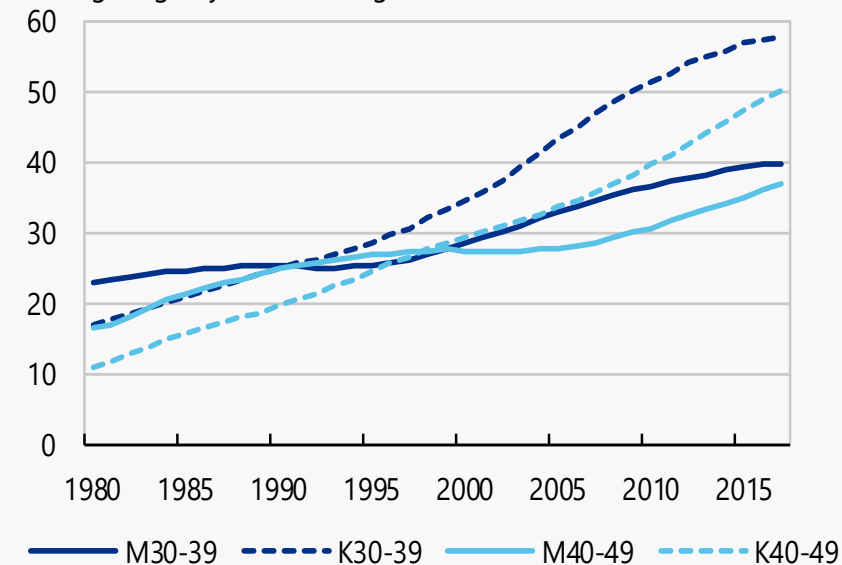
Digital kompetanse på nivå 2/3

Teknologirikt arbeidsmiljø. Prosentandeler



Andel med høyere utdanning

Kort og lang høyere utdanning. Prosent



Kilde: PIAAC/OECD Employment Outlook, 2017/NHO

Kilde: Statistisk sentralbyrå/NHO

Statens respons: Som arbeidsgiver...

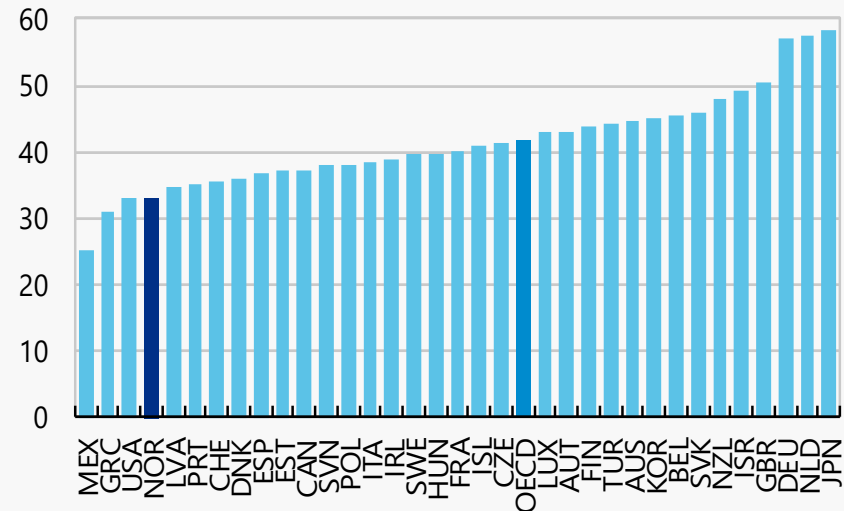


Fremtidens offentlige sektor: Ikke større, smartere

- 'Haikjeften': Mindre handlingsrom
- Allerede én av tre i offentlig sektor
- Mer ut av ressursene: Innovasjon
- Endret arbeidsdeling off./privat?
- Brukerfinansiering: Private valg
- Innkjøp: Resultater, ikke 'produkt'
- Aldring treffer flere land: Eksport!

Kjøp av varer og tjenester

Prosent av offentlige produksjonskostnader



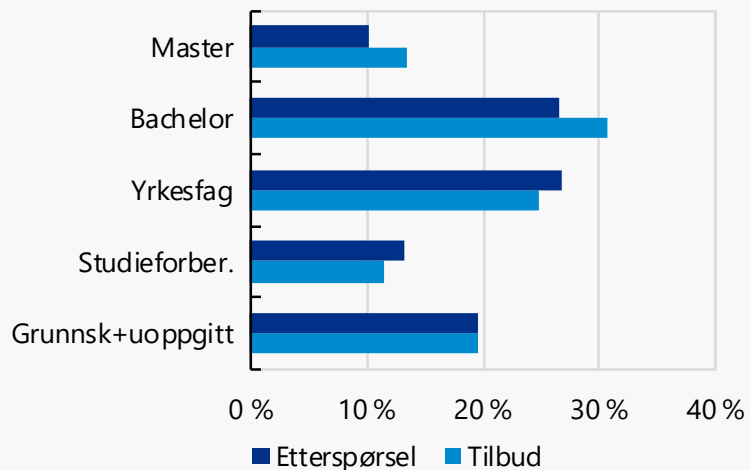
Kilde: OECD, Government At A Glance, 2017/NHO

Overskudd på kompetanse? Tjener staten

Ubalanser kan modereres: Politikk/lønn/utdanningsvalg/teknologi

Tilbud og etterspørsel i 2030

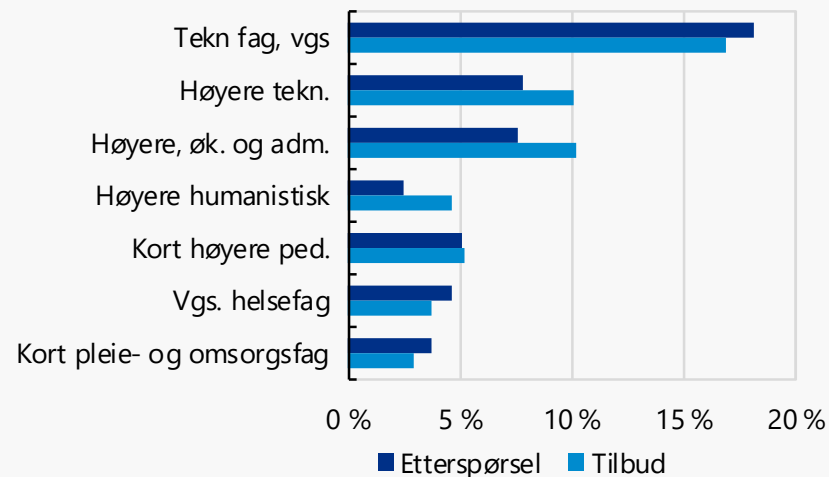
Andel av alle



Kilde: SSB Rapport 36/2018/NHO

Tilbud og etterspørsel i 2030

Andel av alle



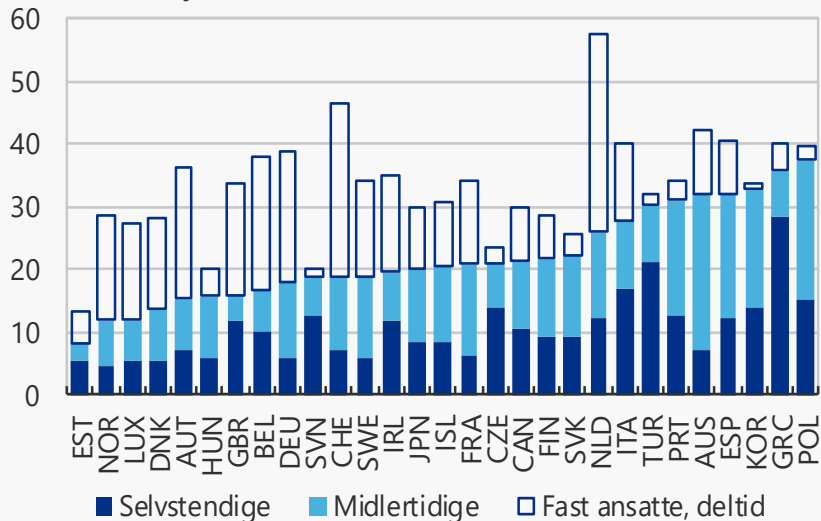
Kilde: SSB Rapport 36/2018/NHO

Løsere tilknytning til arbeidslivet?

Tja. Hos oss går utviklingen motsatt vei. Offentlig drar opp: 40% deltid i helse

Ikke-standard jobber (NSW)

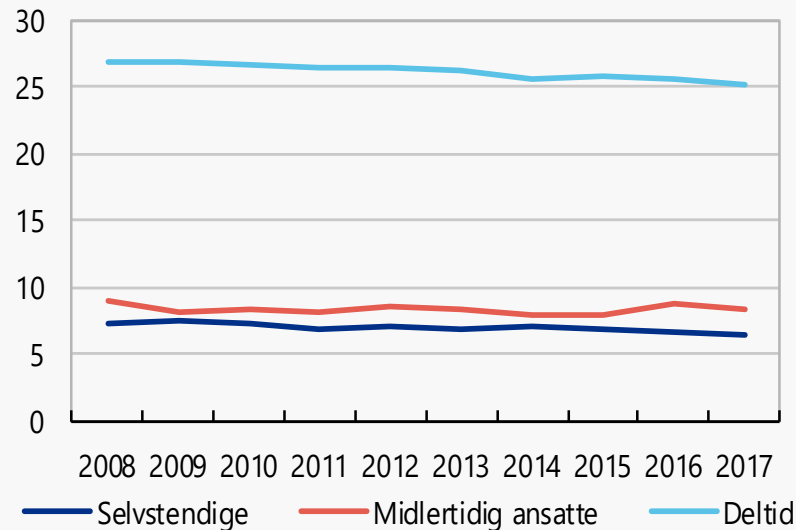
Prosent av alle jobber, 2013



Kilde: OECD, *In it together*/NHO

Sysselsatte i Norge

Etter tilknytningsform. Prosent av alle sysselsatte



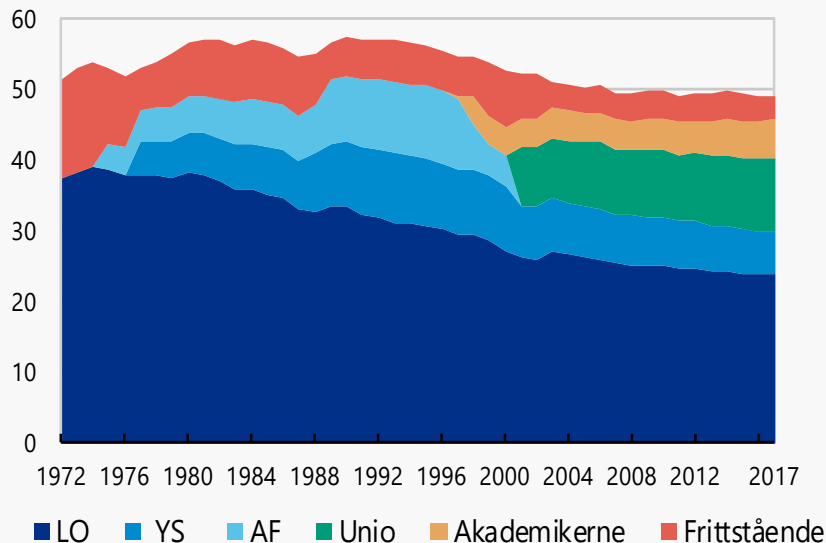
Kilde: Statistisk sentralbyrå/NHO

Lønnsdannelsesmodell under press?

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

Andel organiserte arbeidstakere

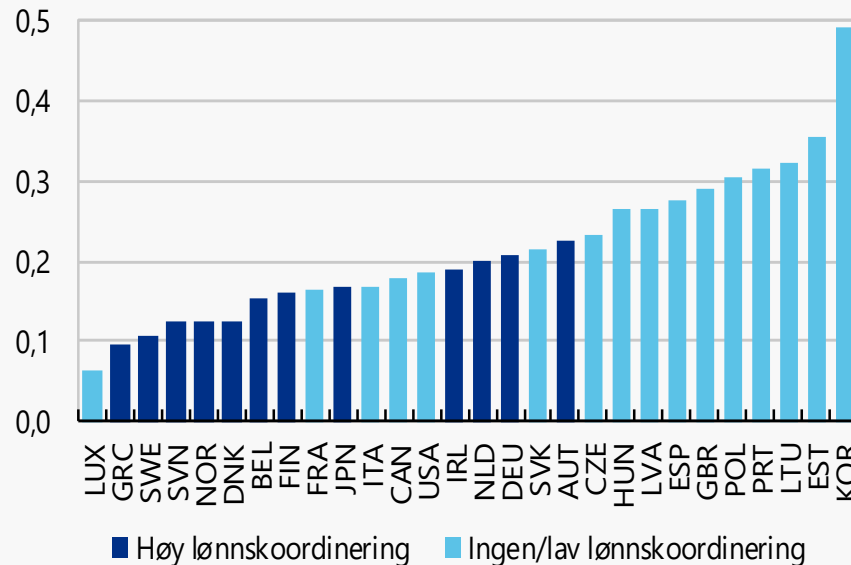
Yrkesaktive medlemmer



Kilde: TBU/NHO

Estimert lønnselastisitet

Mhp produktivetsforskjeller mellom sektorer



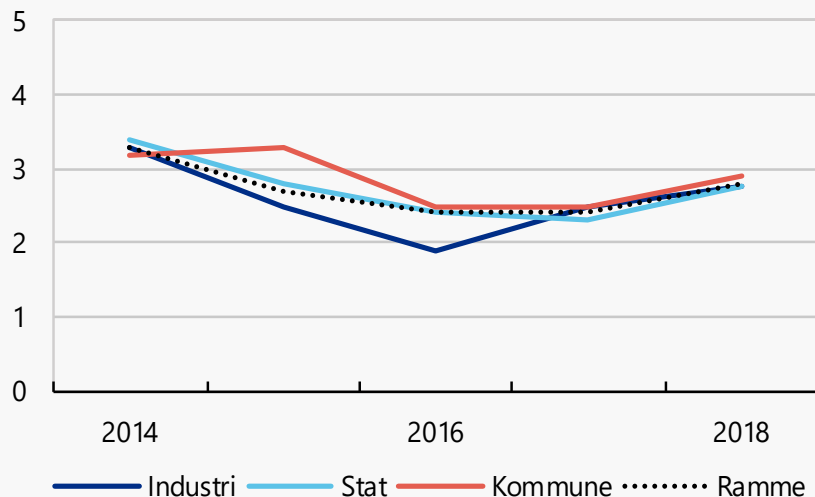
Kilde: OECD Employment Outlook, 2018/NHO

Svært relevant for offentlig sektor

Frontfaget setter rammen, basert på lønnsevne. Andre følger. Troverdige anslag

Årslønnsvekst forhandlingsområdene

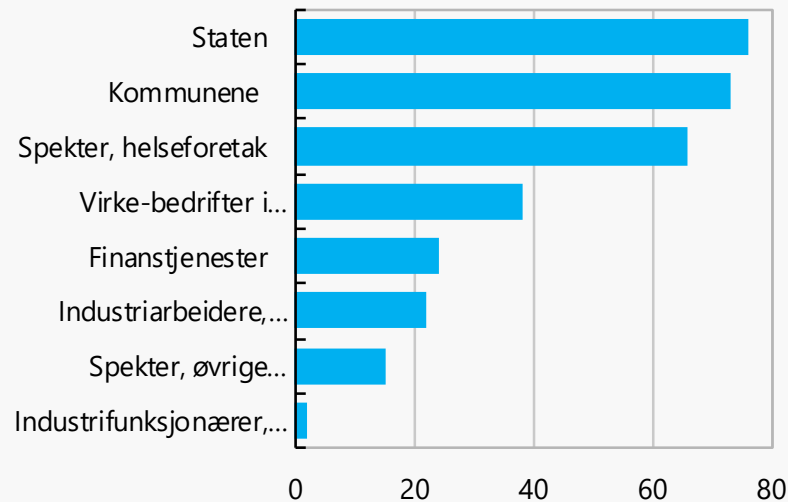
Prosent



Kilde: TBU feb. 2019/NHO

Sentralt bidrag til lønnsvekst, 2009-2018

Prosent. Årlig gjennomsnitt



Kilde: TBU mars 2019/NHO

...og politikkmyndighet



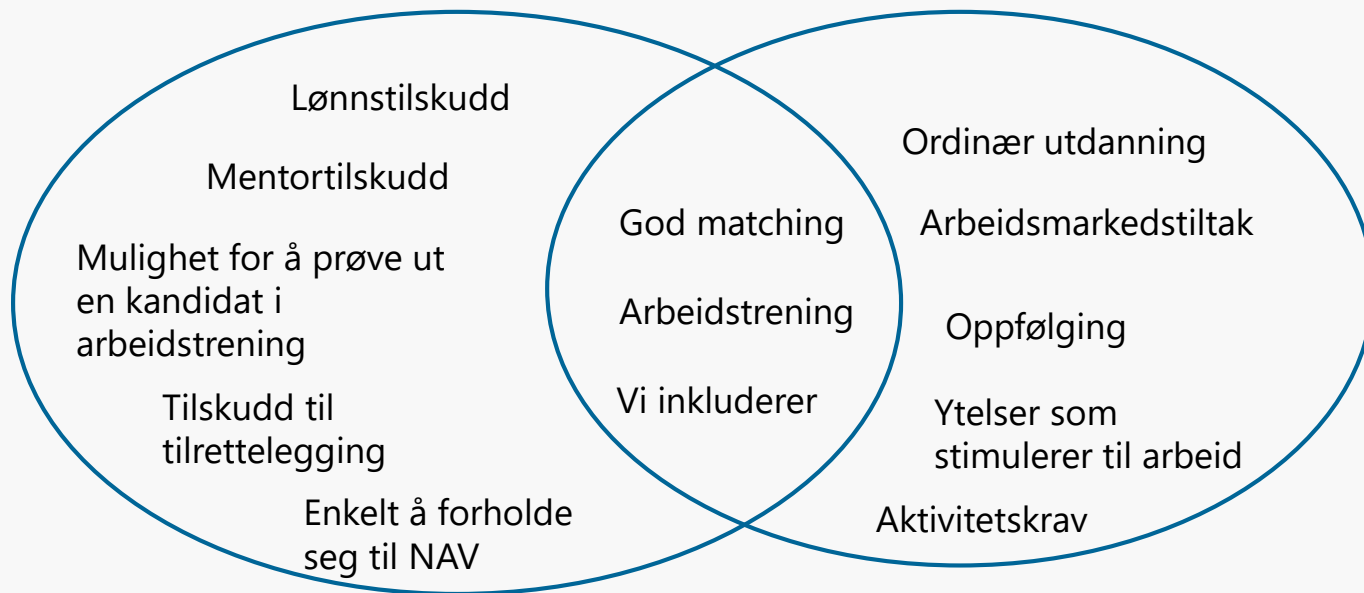
Flere parallelle prosesser for å få flere i jobb



En helhetlig politikk for inkludering

**Tiltak for å redusere risiko hos arbeidsgiver
(tiltak for å stimulere etterspørselen)**

**Tiltak rettet mot den enkelte (tiltak for å
stimulere tilbudet av kvalifiserte kandidater)**

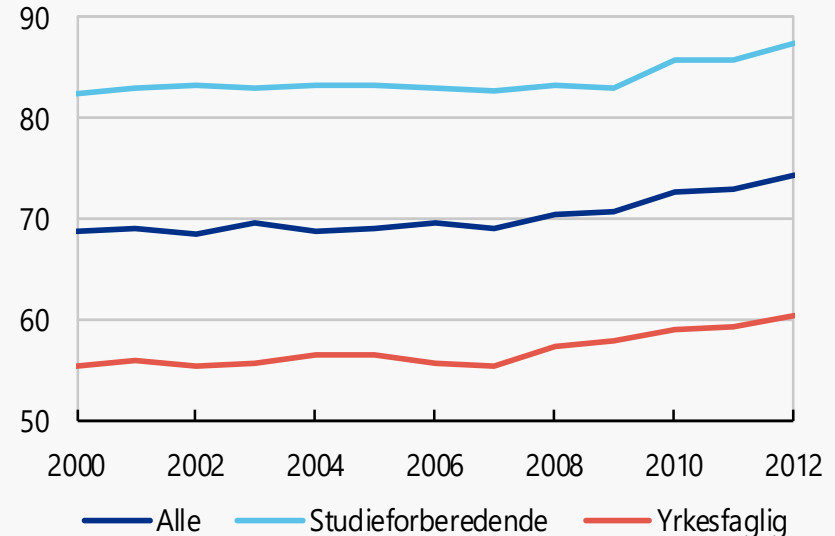


«No-brainer»: Få alle gjennom, og videre

- Bedre gjennomføring, men 40% på yrkesfag er uten eksamen etter fem år, 25% etter syv.
- Samtidig: 6 av 10 bedrifter/bransjer mangler fagkompetanse. Et paradoks.
- Fremtidens NEETs, og senere uføre. Mye tyngre å hanke inn senere.
- Flersidig utfordring: Kompetanse, helse, jobbmatching. Tverrsektorielt.

Gjennomføring VGS etter fem år

2000-12 kullene



Kilde: Statistisk sentralbyrå/Lied-utvalget/NHO

NHO: Kompetanse må være jobbrelevant

- Høy omstillingstakt: Utdanningen må spille på lag med arbeidslivet
- Næringslivet viktig for kompetansebygging: Middels på PISA, i tet på PIAAC
- Mer yrkesrettet grunnutdanning
- Riktig dimensjonering av læreplasser: 15-åringens valg eller arbeidslivets behov?
- Studiepoenggivende praksis
- EVU, i tett dialog med næringslivet



Oppsummert

- «Megatrendene» utfordrer statsfinanser, bærekraft, inkludering
- Fremtidens arbeidsmarked: Raskere, lettere, mer globalt, polarisert?
- Lavere organisasjonsandel utfordrer lønnsdannelsen, også statens
- Flere i jobb er nøkkelen til å lykkes. Inkludering. Kompetanse. Tverrsektoriell tilnærming.



Takk for meg!