



Finansdepartementet

Norge mot 2025

Partenes presentasjoner

Oslo, 25. september 2020



Finansdepartementet

LO

Den norske modellen som endringskraft

Julie Lødrup, 1. sekretær i LO



Den norske modellen

- Har gitt oss et godt utgangspunkt for å håndtere kriser.
- Tiltakene må bygge opp under den norske modellen for å stryke samfunnets grunnmur.
- Den er nøkkelen til omstilling både i krisetid og i ordinære tider.

Kompetanse er nøkkelen

- Å øke sysselsettingen er kjernen i å komme oss ut av krisen
- Til det trengs sterke arbeidsmarkedstiltak, spesielt kompetanseheving
- Bred kompetanse i samfunnet skaper omstillingsstyrke

Kompetanse, ikke lavlønn

- Koordinert lønnsdannelse og en sammenpresset lønnsstruktur skaper et relativt høyt lønnsgulv.
- Det høye lønnsgulvet er ikke baksiden av den norske modellen, men en svært viktig komponent fordi den krever satsing på kompetanse.

Kompetanse, ikke lavlønn 2

- Ser vi tendenser til lav sysselsetting i den nederste delen av arbeidsmarkedet er ikke løsningen å senke lønnsgulvet.
- Det vil svekke incentivene til å satse på kompetanse på arbeidsplassene.
- I stedet må vi styrke satsingen på kompetanse fra samfunnet som helhet.
- Vi holde en balanse mellom arbeidstakernes kvalifikasjoner og arbeidsplassenes kompetansekrav

- Sats på sysselsetting
- Organisasjonsgrad og tariffdekning
- Ulikhet må bekjempes langt sterkere enn i dag



Finansdepartementet

YS (egen presentasjon)



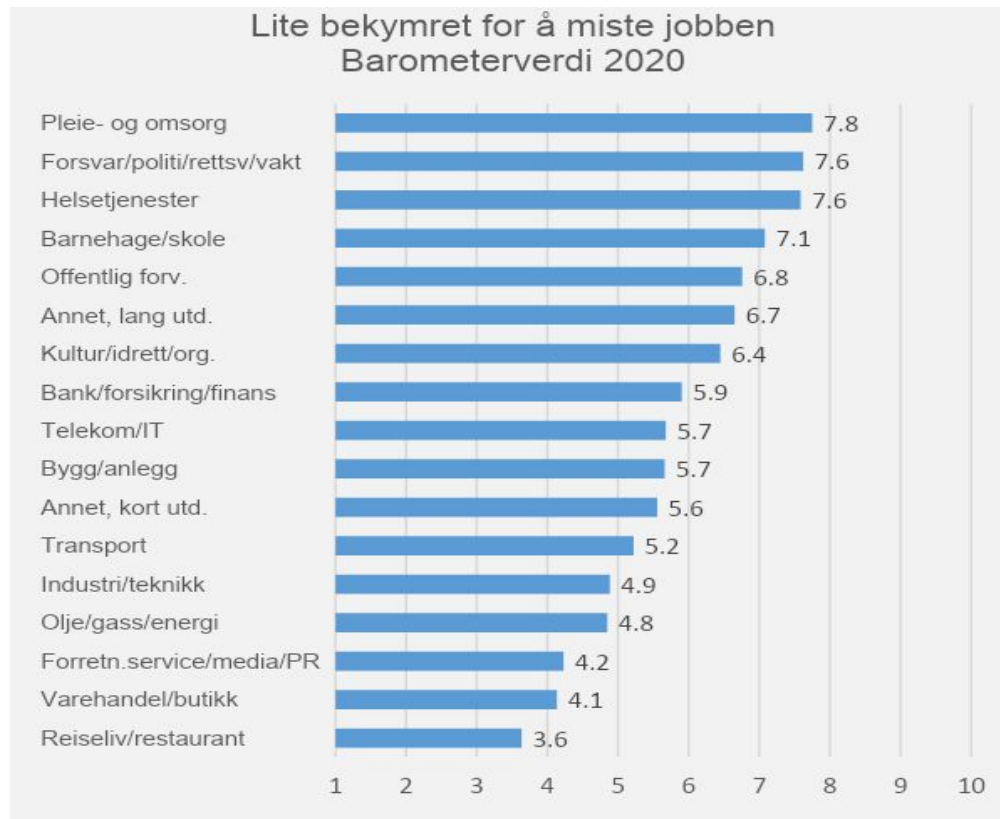
ARBEIDSLIVSBAROMETER

Basert
på:

- En årlig undersøkelse blant 3000 arbeidstakere
- Tidsrekker fra 2009
- Forskning
- Nasjonal statistikk
- Internasjonale databaser og undersøkelser – OECD, Eurostat, European Social Survey, ISSP
- Avveininger og skjønn

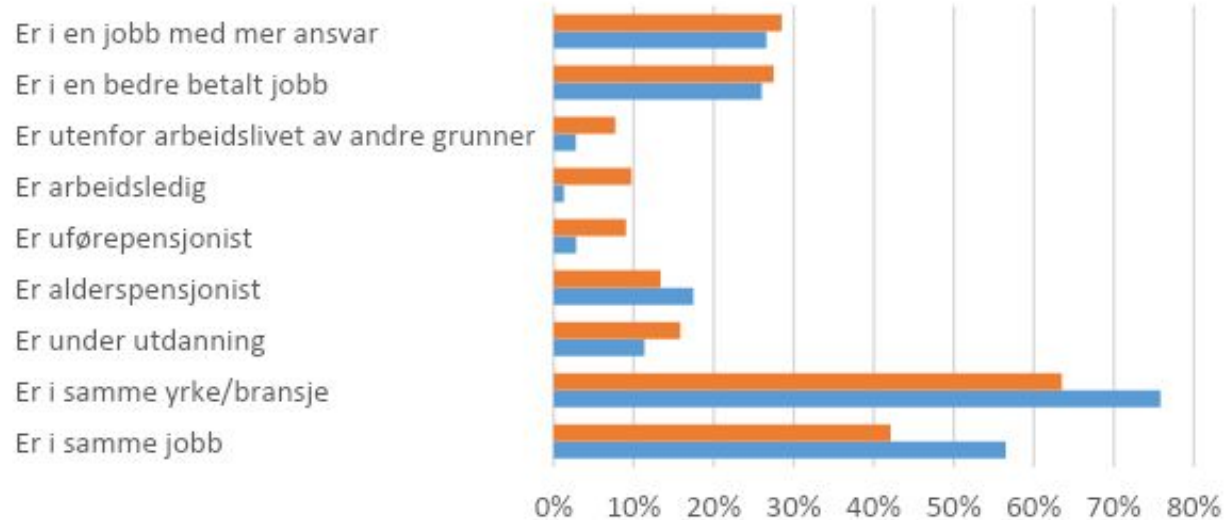


Bekymret for å miste jobben, bransje



Sannsynlig situasjon om 5 år...

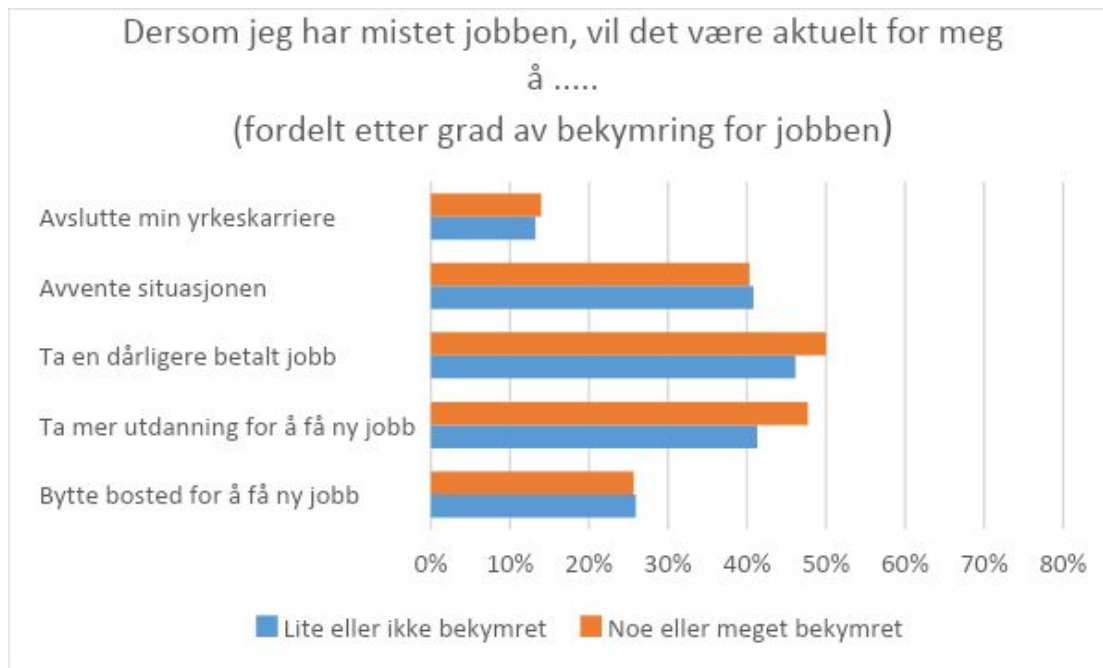
Andel som tror det er sannsynlig at de om 5 år ..
(fordelt etter grad av bekymring for jobben)



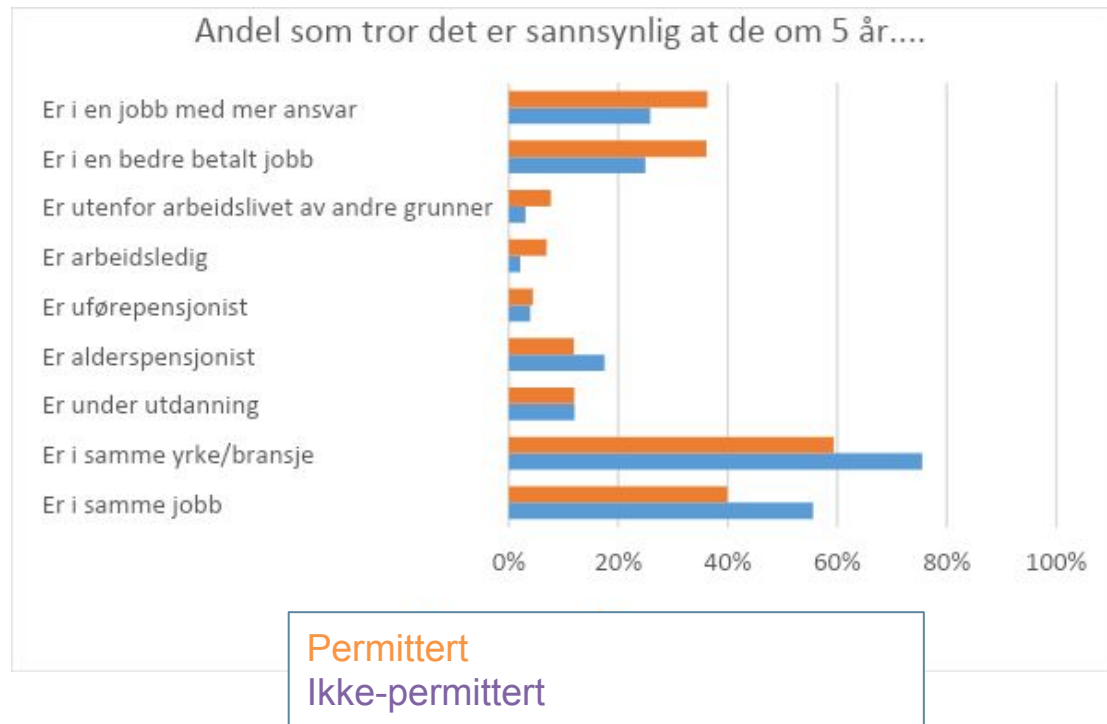
Noe eller meget bekymret
Lite eller ikke bekymret



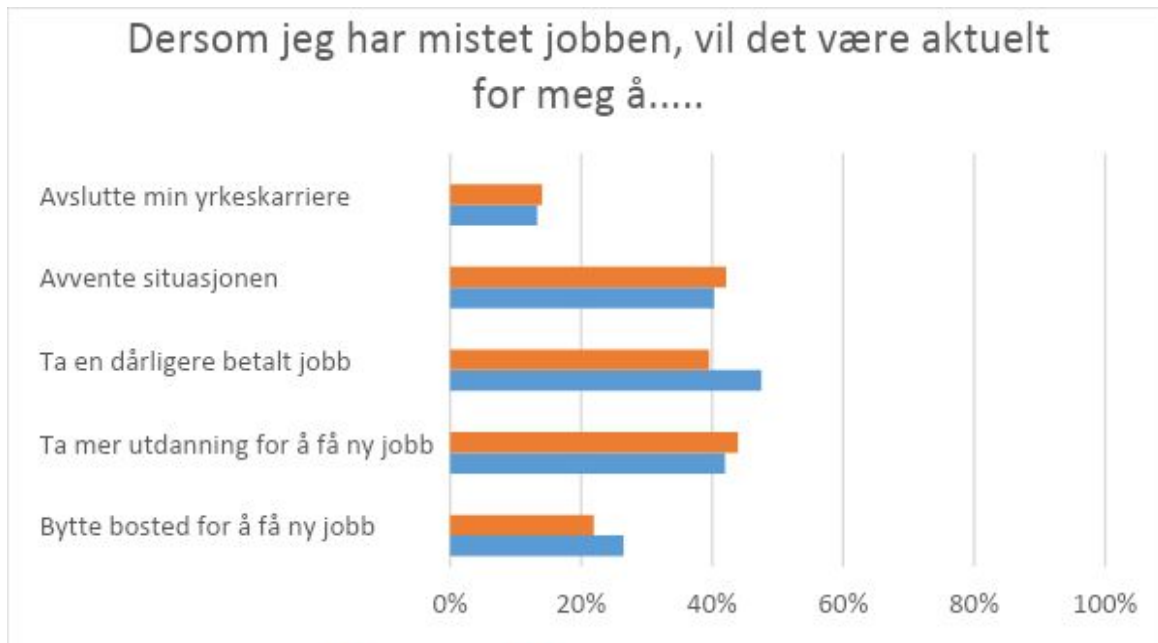
Hvis jeg mister jobben....



Permitterte - om 5 år så er jeg....



Mobilitet



Permittert
Ikke-permittert





Finansdepartementet

Unio (se eget notat)



Finansdepartementet

Akademikerne

Arbeidsmarkedet for akademikere – status og tiltak

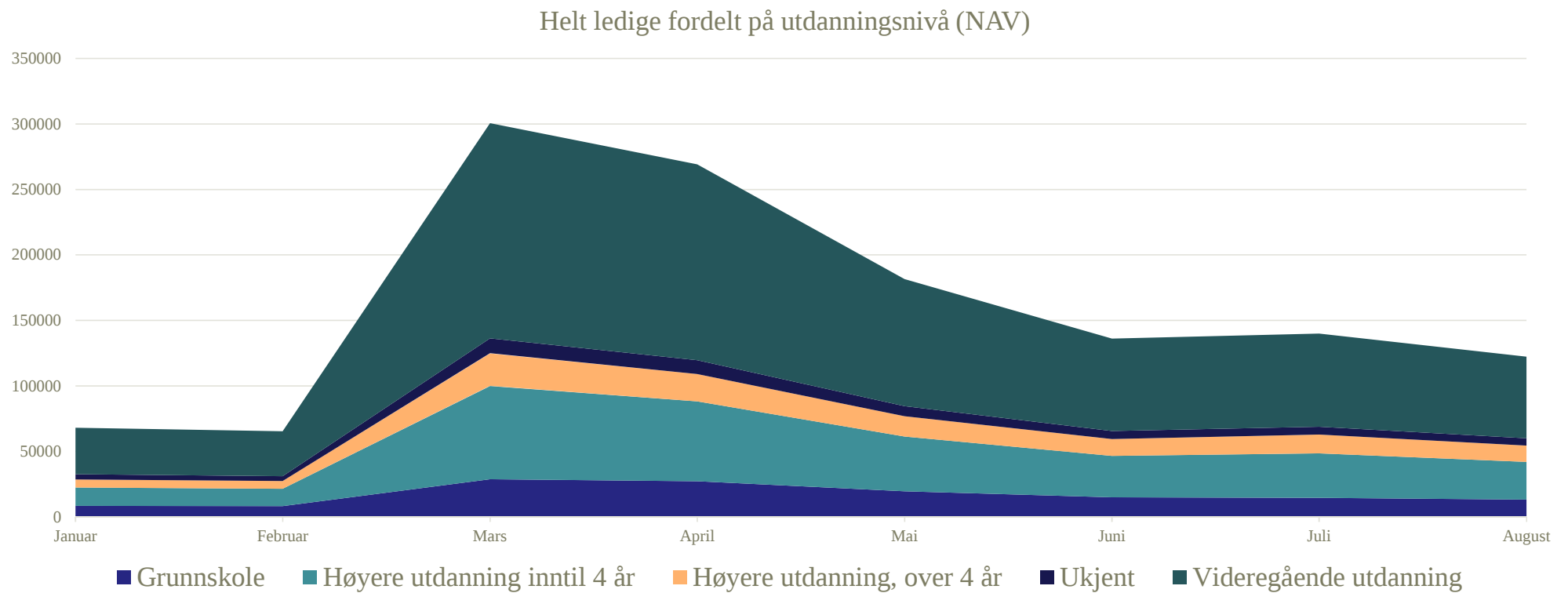
Hanne Jordell
Fagsjef Samfunnsøkonomi

25. september 2020



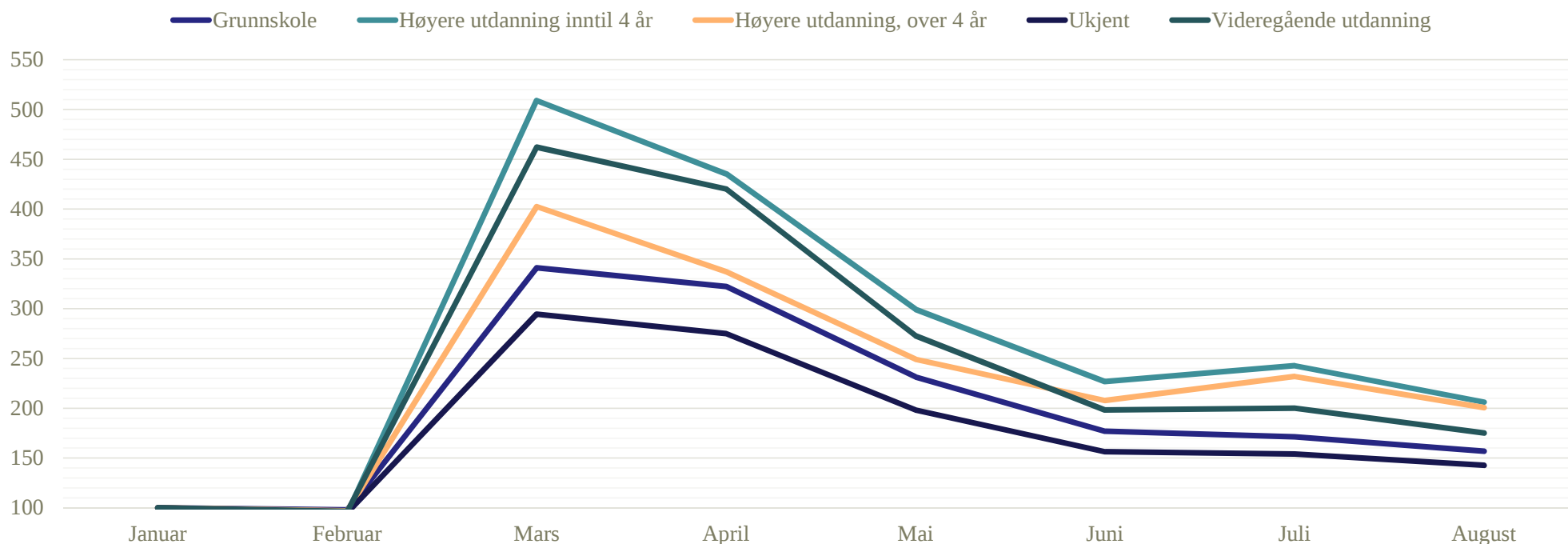
akademikerne

Det har gått relativt bra med akademikere...



...men er bekymret for at ledigheten stabiliseres på høyt nivå

Helt ledige fortelt på utdanningsnivå - indekstert



Akademikerne er opptatt av:



Sikre aktivitet og
mobilitet

Sikre
kompetanseheving

Vår framtidige
arbeidskraft

Sikre aktivitet og mobilitet

- Skeptiske til
permitteringslengden
 - 52 uker gir risiko for innlåsing
- Lønnstilskudd er bra
 - Men innretningen er vi usikker på
- Større mulighet for å etablere
bedrift under dagpengeregimet
 - Øke perioden fra 12 til 24 måneder



Sikre kompetanseheving

- UH-sektoren må forbedre tilbudet til utdanning som kan kombineres med jobb
 - Utviklingsmidler gjenstår
- Mulig å ta videreutdanning på dagpenger
 - Midlertidig fram til sommeren 2021 – bør bli permanent
- Økt aldersgrense for å få lån i Lånekassen
 - Behov for enda mer fleksibilitet



Må ikke glemme vår framtidige arbeidskraft

- Øke antall studieplasser
 - Midlertidig ordning må gjøres permanent
- Kvalitet i utdanningen
 - Digital pedagogikk?





Finansdepartementet

Norges Bondelag (egen presentasjon)



Norge mot 2025 – landbrukets rolle framover

25.9.2020

Sigrid Hjørnegård, generalsekretær i Norges Bondelag



Historisk vedtak i Stortinget 31.3.2020

*«Komiteen viser til at
verdikjedene innen
matforsyning er
samfunnskritisk
virksomhet.»*

Innst. 216 s – 2019-2020



Grensehandelen begrenser markedet

- 2019: over 16 milliarder kroner gikk over grensa til Sverige
- Dette kan bidra til økt verdiskaping og flere arbeidsplasser hele veien fra åker og fjøs til butikk
- Det mentale importvernet, bedre merking



Matsikkerhet blir viktigere framover

- Den løpende produksjonen er viktigere enn beredskapslager
- Et aktivt landbruk i hele landet gir økt verdiskaping og bedre matsikkerhet
- Økt norskandel både i mat og husdyrfør vil redusere avhengighet av import
- Hele verdikjeden må styrkes
- Markedsregulering reduserer risikoen



Potensial for økt verdiskaping

- Satsing på frukt og grønt
- Matkorn
- Proteinvekster
- Småskala, matspesialiteter
- Gårdsturisme, den ekte Norgesferien
- Inn på tunet
- Utmark, jakt og fiske



Behov for store investeringer

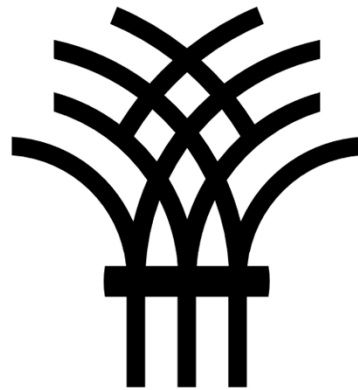
- Krav om løsdrift i 2034
- 4300 fjøs må bygges om for å tilfredsstille kravene. 70% av fjøsene i Vestland må bygges om.
- NHH-oppgave 2020:
«Økt investeringstilskudd avgjørende for et aktivt distriktsjordbruk etter 2034»
- Vil bidra til aktivitet i øvrig næringsliv, særlig bygg og anlegg



Grønt teknologiskifte – Norge kan ta en rolle

- Vi har ledende teknologibedrifter: Yara, Kverneland, Orkel
- Mange spennende under etablering: N2 Applied, Soil Steam, Saga Robotics, Adigo, Nofence, Foods of Norway
- Forutsetning for å nå målene i landbrukets klimaplan
- Verdens fremste tekno-bønder gir kort vei fra lab til jorde







Finansdepartementet

Benstrekk



Finansdepartementet

NHO

Arbeidsmarkedsrettede tiltak under korona – en vurdering

2025-utvalget

Sjeføkonom Øystein Dørum
Oslo, 25. september 2020



Skal si noe om følgende

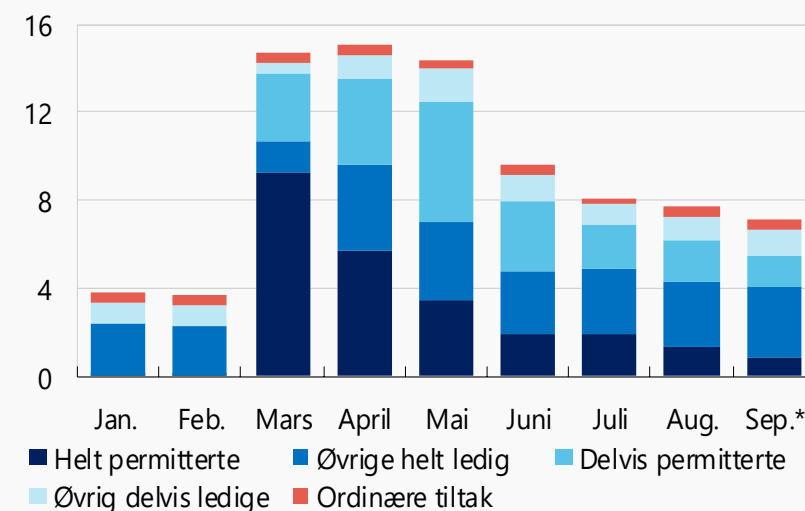
1. Situasjonen i arbeidsmarkedet
2. NHOs langsiktige ambisjoner (Veikartet)
3. Permitteringsordningen
4. Lønnsstøtteordningen
5. Øvrige tiltak for å motvirke langvarig ledighet
6. Kompetansetiltak under korona

Arbeidsmarkedet: Forsterkede bekymringer

- Pre-korona: Lav ledighet, (relativt) høy andel i jobb, kompetent arbeidsstyrke.
- Men: Lavere deltakelse 25-54, høyt frafall VGS, flere unge uføre, NEETs
- Koronakrisen: Heis opp, trappen ned. Flere ledige, høy ledighet lenge, de med kort utdanning, lav inntekt, kort erfaring/unge, utenfra, og omstilling – nye grupper/kompetansebehov.

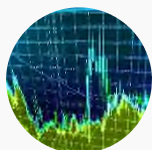
Arbeidssøkere per dato

Prosent av arbeidsstyrken



Kilde: NAV/NHO * Anslag

Veikartet: 10 ambisjoner for Norge i 2030



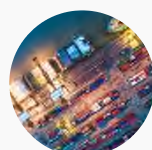
1. Høyere verdiskaping: BNP/innbygger fra 570 000 til 650 000 kroner.



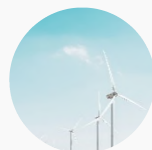
2. Økt yrkesdeltaking: Sysselsettingsandel 20-70 år fra 73,1 til 77,5 prosent.



3. Større privat sektor: Andel private timeverk fra 70 til 72 prosent.



4. Utenriksøkonomi i balanse: Drifts-balanse eks. statens oljeinntekter fra -117 mrd. i 2019 til null.



5. Reduserte klimagassutslipp: CO2-utslipp redusert med 50 prosent fra 1990-nivå, i samarbeid med EU.



6. Øke innovasjons- og omstillingsevnen: Fra 17 prosent over EU-gjennomsnittet på European Innovation Scoreboard til 20 prosent over.



7. Tette kompetansegapet: Andelen NHO-bedrifter med et udekket kompetansebehov fra 6 til 3 av 10.



8. Konkurransedyktig skattetrykk: Skattenivået for fastlandsøkonomien < 40 prosent av verdiskapingen.



9. Høy tillit: Tillit i samfunnet minst på dagens nivå.



10. Høyere organisasjonsgrad: Gjennomsnittlig organisasjonsandel for arbeidstakere og arbeidsgivere fra 60 til 63 prosent.

Endringer i permitteringsregelverket



- Muliggjorde rask reduksjon i lønnskostnader uten oppsigelser.
- Klare tilbakemeldinger fra medlemmene: Utvidelsen til 52 uker vesentlig for å unngå oppsigelser, beholde kompetanse
- Men: Langvarig permittering gir «innlåsing», hindrer omstilling.
- Utformingen av kompensasjonsordningen kan forsterke dette.
- Derfor:
 - Må være en midlertidig og generell ordning
 - Midlertidige endringer må etter hvert reverseres
 - Noen tilbake til normalen, andre i omstilling => Lete etter (andre) treffsikre virkemidler
 - Kompetanseheving/omskolering
 - Senke terskelen for inntak andre steder

Endringer i dagpenge- og permitteringsreglene

	Opprinnelig	Fra 20/3	Fra 20/4	Fra 1/9	Fra 1/11	Fra 1/1/21
Kompensasjon lønn og dagpenger	62,4 prosent opp til 6G	80 pst til 3G og 62,4 pst 3G-6G (ut året). Ventedager fjernet				62,4 prosent opp til 6G Ventedager nye tilfeller
Lønnskompensasjon og lønnsplikt	15 dager lønnsplikt	20 dagers lønnskomp.; 2 fra AG og 18 fra stat (til 6G) tom 31/8		10 dager (AG I)		5 dager etter 30 uker (AG II)
Varighet	26 uker	26 uker, men ut juni måned for de som er nær maksgrense			52 uker innenfor 18 mnd	
Dagpenger under permittering	Kun unntaksvis		Lov å kombinere. Juli 2021 (forslag)			

Senke terskelen (I): Lønnsstøtte

- Formål: Stimulere aktivitet, få folk raskere tilbake, dempe presset på NAV og motvirke passivitet og negative virkninger av langvarig ledighet.
- Modell:
 - Bred, administrativt enkel ordning basert på omsetningsfall år/år
 - Varighet 2 måneder (jul/aug), senere forlenget ut året
 - Søknadsperiode ikke avsluttet: For tidlig å måle effekter
- Flere fallgruber:
 - Dødvektstap => Mer spissede ordninger. Terskel knyttet til omsetningstap.
 - Substitusjon: Subsidierte erstatter andre
 - Fortrengning/konkurransesvridning, potensielt også useriøse => Omfatte også øvrige bedrifter
 - Innlåsingeffekter => Ditto + kompetansebygging

Senke terskelen (II): Andre tiltak

- Økt bruk av arbeidsrettede tiltak, som lønnstilskudd for enkelte grupper (SU I)
- Mer reell prøvetid for å redusere ansettelsesrisiko (SU I)
 - Fast ansettelse hovedregel, men viktig med tiltak som kan redusere ansettelsesrisiko
- Tettere oppfølging og mer tilrettelegging for utsatte grupper (SU I)
- Få bedriftene til å rekruttere lokalt
 - Gode kontaktpunkter med NAV for formidling og rekruttering
 - Intensjonsavtaler mellom bransjer og NAV – også viktig inkluderingsarena
 - Bedriftenes kompetansebehov bør styre dimensjonering av utdanning, herunder fagutdanning og lærlinge plasser

Kompetanse: Omstillingsevne og konkurransekraft

- Utdanning/kompetansetiltak både krise- og omstillingstiltak
- Krisetiltak har styrket tilbudssiden
 - 100m til syv bransjeprogrammer: Partene definerer behov. Relevant, og treffer de kriserammede bransjene. Må være fleksible/skalérbare (behov/volum)
 - 250m til BIO: Relevant, ettertraktet, men for lite og uforutsigbart
 - 50m til nettbaserte utdanningstilbud: God søkning.
 - 345m til krisemidler og økt lærlingtilskudd: Må brukes der behovet og addisjonaliteten er størst. Mindre alvorlig enn det så ut som. Inntak 1.9 om lag som i fjor, men noen bransjer sliter.
- ...og tilrettelagt for etterspørsel: Mulig å kombinere dagpenger og utdanning
- Utfordring: Godt samvirke tilbuds- og etterspørselsside. Partssamarbeid viktig.



Finansdepartementet

Virke

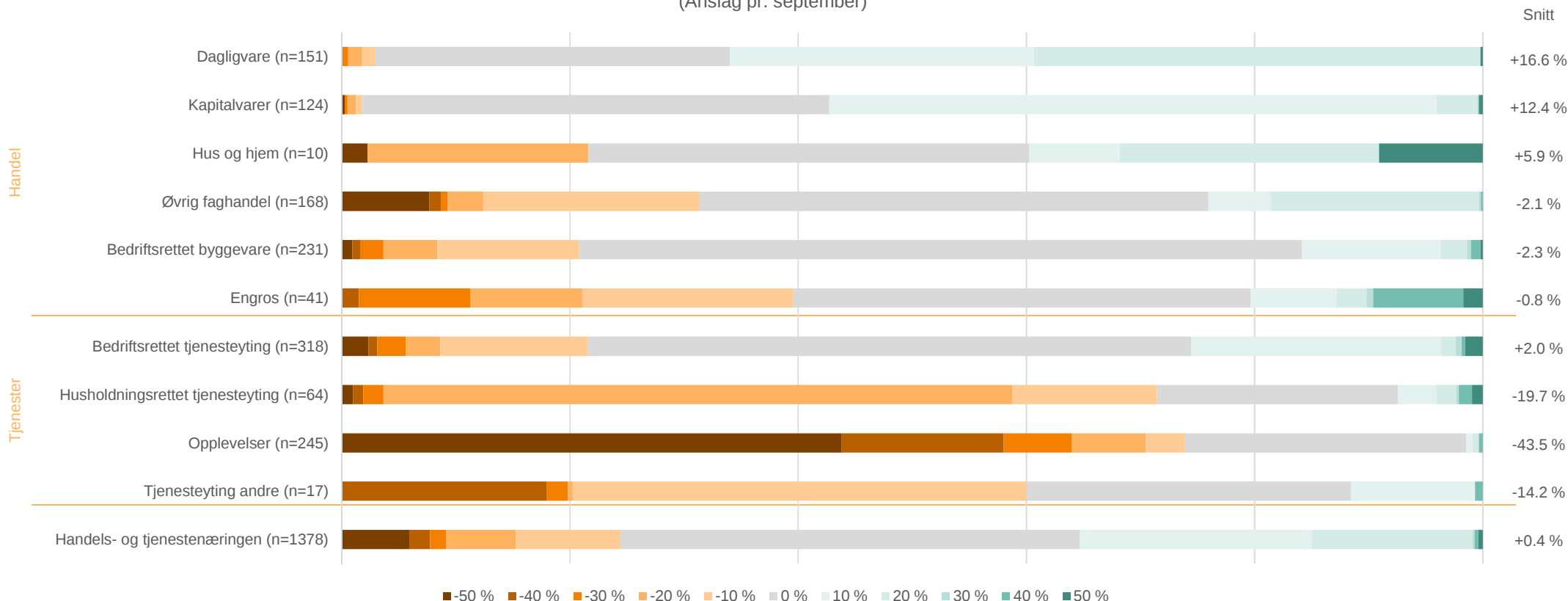
Arbeidsmarkedseffekter av koronapandemien

Presentasjon for ekspertutvalget Norge mot 2025

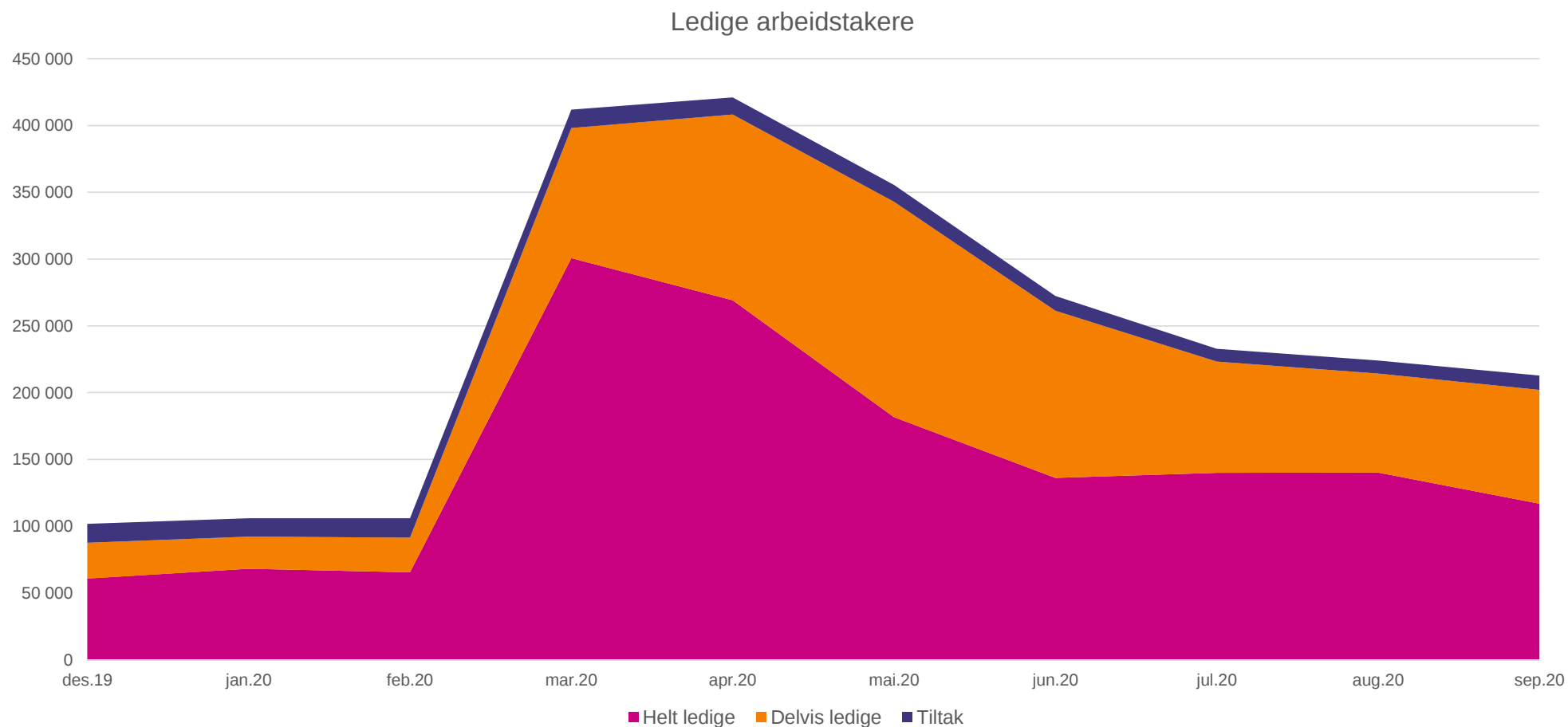
Runar Wiksnes, 25.09.20

Den ene halvdel i fryseboksen, den andre i kokende vann

Virksomhetenes anslag på salgsinntekter for 2020 sammenlignet med 2019
(Anslag pr. september)



Over 145.000.000 tapte arbeidstimer til nå i år

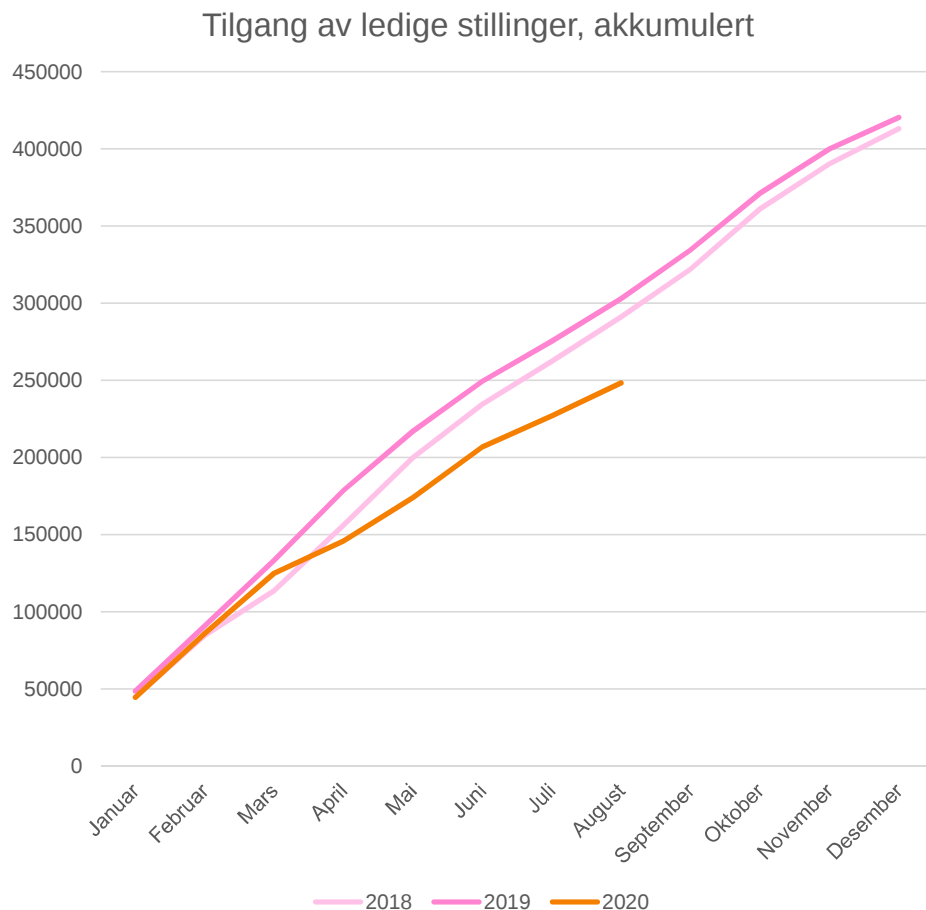


Noen viktige vekstnæringer har fått seg en kraftig trøkk

Vekst i antall årsverk, 2010-2019 og siste 12 mnd.
(heltidsekv., annualisert vekst over Fastlands-Norge)



Vi har mange oppgaver å løse, men skaper ikke nok arbeidsplasser

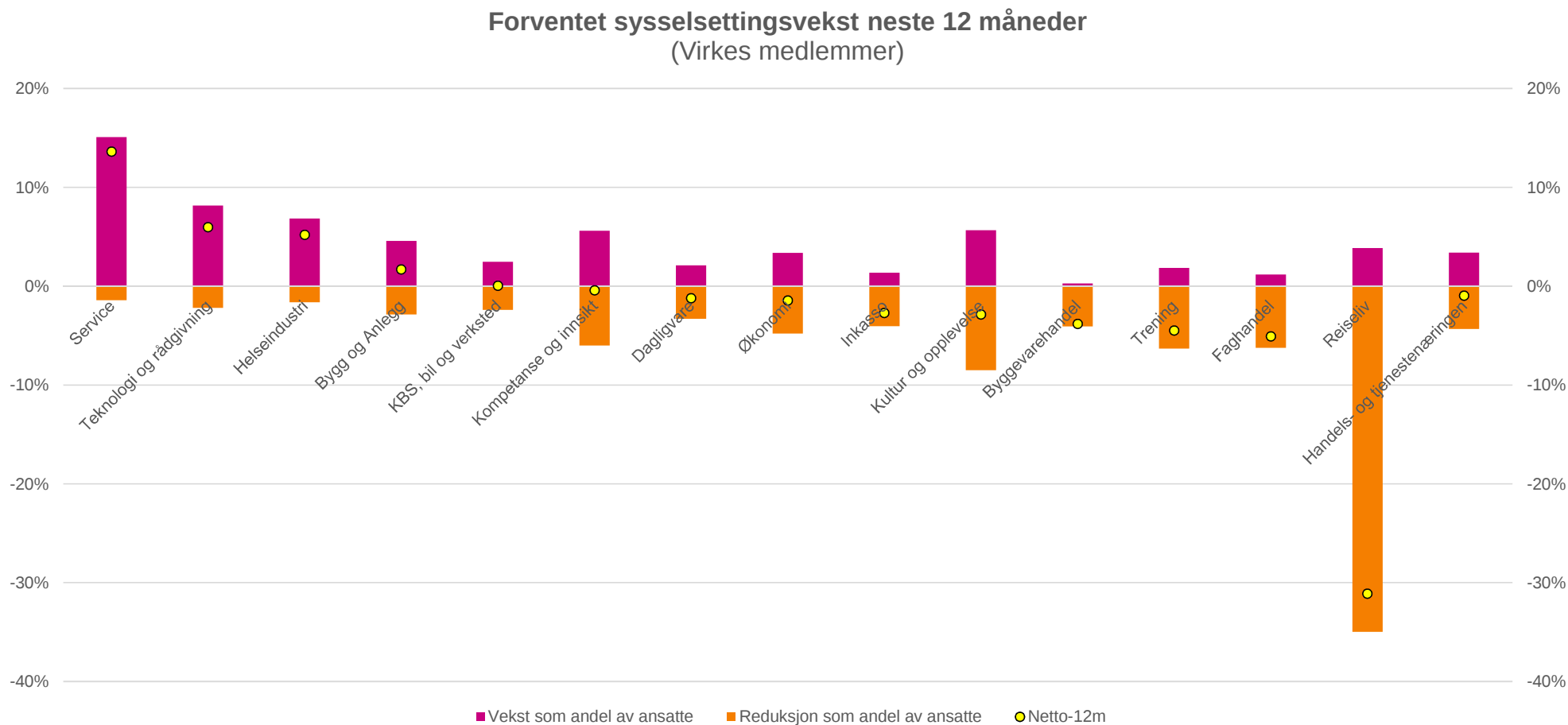


Kilde: NAV

VIRKE

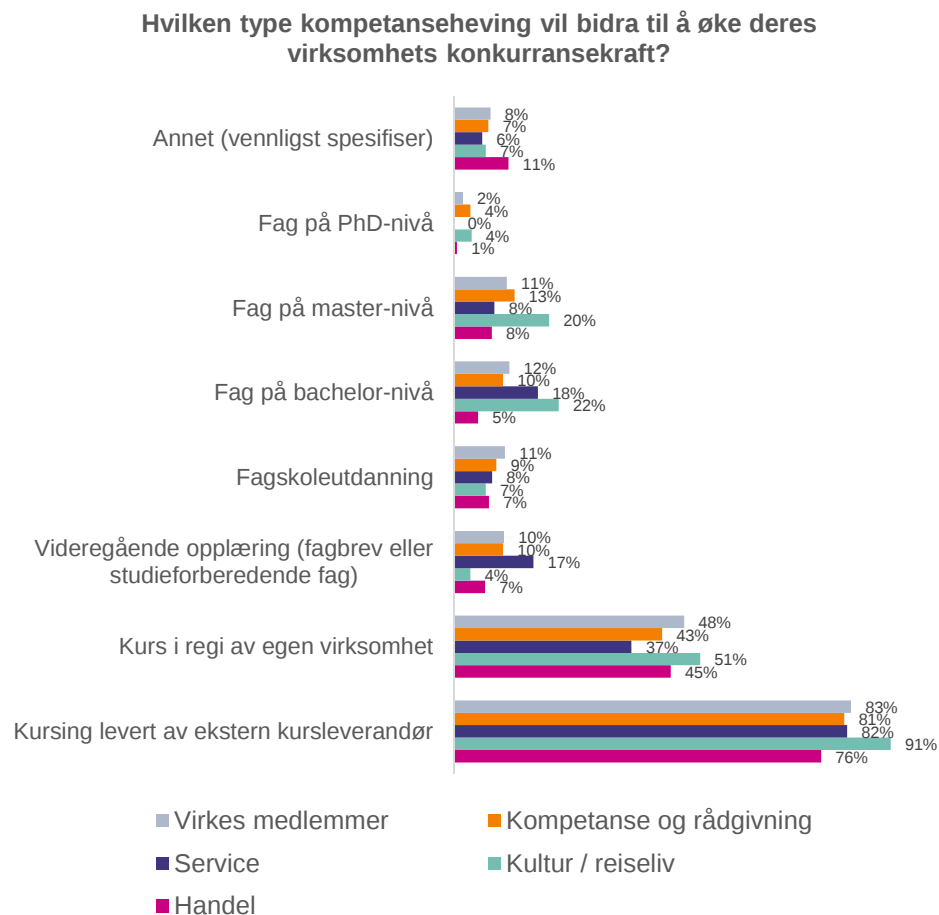


Ikke åpenbar kompetansematch mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft i 2021



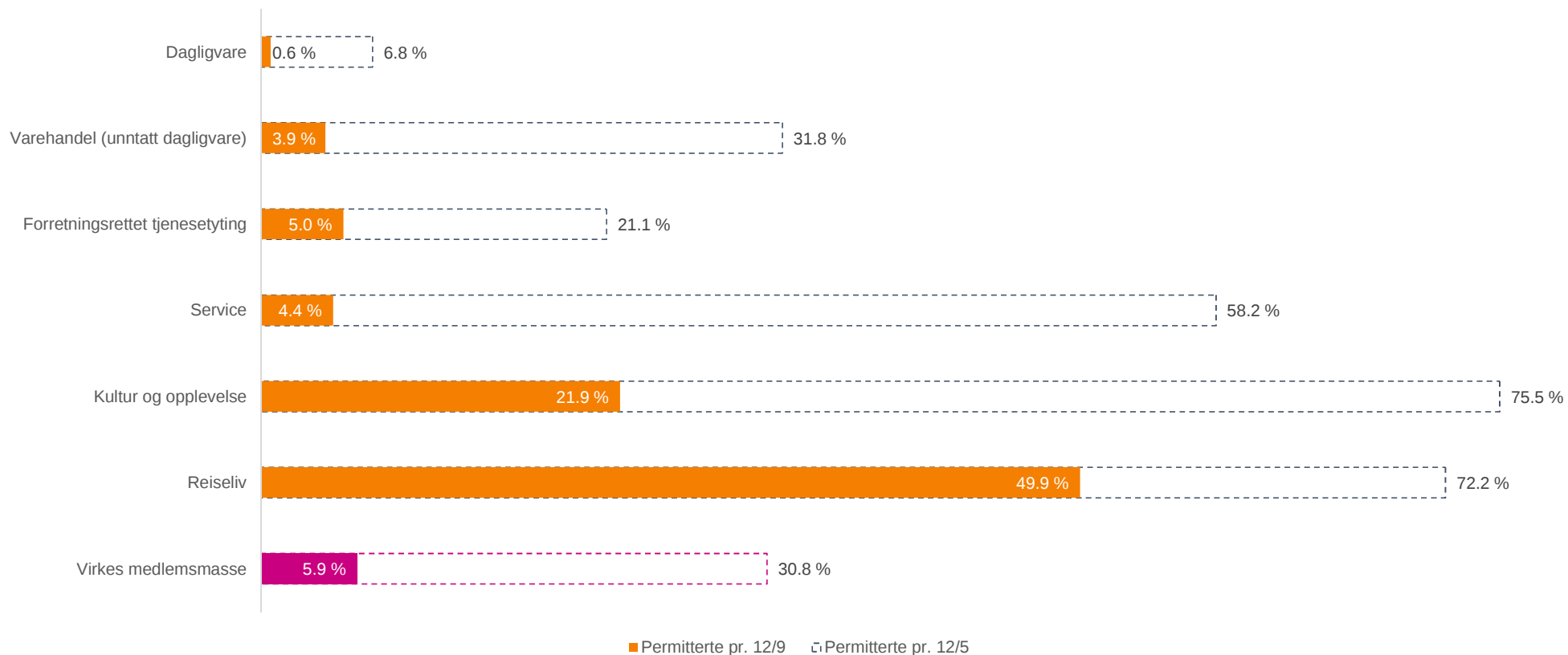
Kompetanseheving som vil øke konkurransekraften kan svært gjerne foregå i virksomhetene

- Fag på høyere utdanningsnivå har høy oppslutning i kunnskapsintensive næringer, lav oppslutning i handel og service.
- Bedriftsintern opplæring har høyest tilslutning – på tvers av bransjer.
- Det er vanskelig å heve konkurransekraften og omstille en menneskeintensiv virksomhet når alle ansatte er permittert.



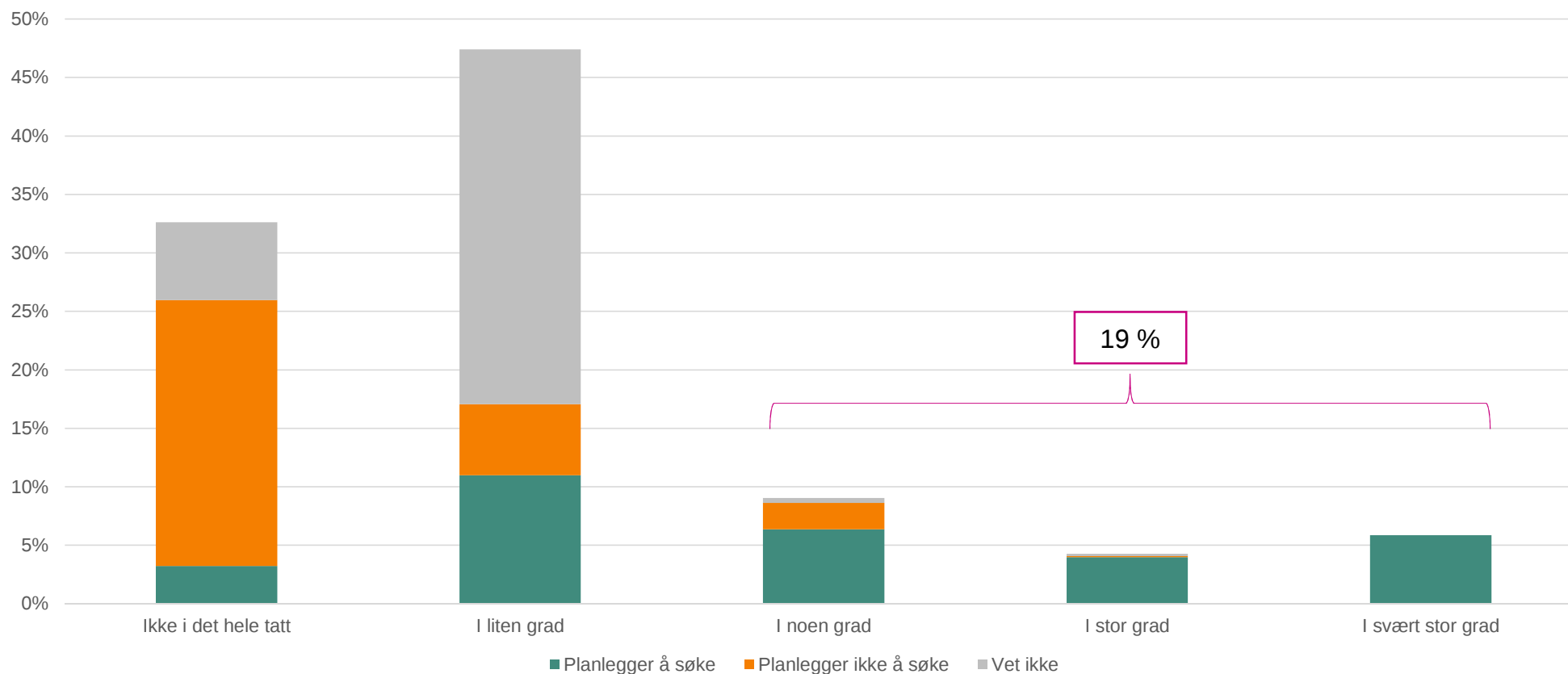
Mange permitterte er tilbake på jobb, men vi har noen unntak

Permitterte pr. mai og september
(andel av arbeidsstyrke i bransjeområdet)



Lønnsstøtteordningen har fungert, men kunne hjulpet flere?

Hvilken betydning hadde lønnsstøtte-ordningen for beslutningen om å ta tilbake permitterte?
(Virkes medlemmer, vektet etter antall tilbakekalte permitterte)



Q: «I hvilken grad har lønnsstøtteordningen påvirket deres beslutning om å ta tilbake permitterte i juli og/eller august?» x «Planlegger dere å søke om lønnsstøtte når skjemaet åpner i oktober?»
Kilde: Virkes medlemsundersøkelse 8.-12. september.
Andel av virksomheter som har tatt tilbake permitterte i perioden. N=1370, respondenter vektet etter antall permitterte tilbakekalt siden mai.

Skal vi lykkes etter 2025, må vi lykkes i 2021 med å



**Opprettholde
innovasjonsevnen**



**Tilrettelegge for
bærekraftig
verdiskaping**



**Øke de unges
tilknytning til
arbeidslivet**

**VIRKE**



Finansdepartementet

KS



Arbeidsmarkedet: KS, korona og utfordringen framover

Møte i ekspertutvalget: **Norge mot 2025**

25. september 2020 <https://www.kommune24.no/nyheter/okonomi/sjefokonomens-side/>

Torbjørn Eika

Foto: Oimheldi/Pixabay



KS/kommunesektoren spesiell



KS/kommunesektoren avviker fra de andre partene

- Arbeidsgiver – og en eksplisitt samfunnsutviklerrolle
- Kommunesektorens aktivitet påvirker normalt nasjonale og lokale arbeidsmarkeder gjennom en rekke kanaler
 - Sammensetningen av etterspørselen hvilke varer/egen sysselsetting/kompetanse
 - Bidrar til utdanning/kompetanse til glede for alle arbeidsgivere
 - Arbeide med helse/omsorg/utenforskap
- I pandemisituasjonen
 - Tilpasningen mht. lokale smittevernstiltak, testing, kollektivtransport.....
- Sektoren brukes aktivt av staten i aktivitetsstimulering



Arbeidsmarkedsutfordringer under pandemien

- Høyt press mot helse og omsorg
- Syke arbeidstakere og arbeidstakere i karantene
 - Prekært i helsevesen og eldreomsorg
 - Begrensede muligheter for supplerende sysselsetting/vikarer
- Raske endringer i regelverk/smittevernstiltak
- På noen områder har det vært behov for veiledere/retningslinjer som har kommet sent
 - Viktig med lokale tilpasningsmuligheter
- Utfordringer knyttet til omdisponering av ansatte/spesielt endringer av arbeidstid
 - (Spesiell utfordring: Deltidsbrannmenn – løsning: Lokal kompensasjon – lovnad om at kommunene vil kompenseres)
- Frykt for kommunens økonomi

Arbeidsmarkedsfokus/tiltak under pandemien¹



- Avtale med arbeidstakerorganisasjonene
 - Flexibilitet/unntak i turnus/arbeidstid/overtid/ferie
- Avklaringer fra regjeringen
 - «Full» kompensasjon
 - Ingen permitteringer av kommunalt ansatte
 - Dempe negative økonomiimpulser
 - Jobben forsvinner ikke – skal tilbake

Arbeidsmarkedsfokus/tiltak under pandemien²



- Henstillinger om troverdighet i løftene om statlig kompensasjon: Fordeling viktig: Kompensasjon i tråd med faktiske kostnader
 - Hindre unødvendige negative konjunkturimpulser
 - Fullt trykk på smittebekjempelse og bidra til å holde samfunnshjulene i gang
- Kommunesektoren underutnyttet i stimuleringen av økonomien
 - Kan tilfredsstille alle krav til god stimulering, mange gryteferdige prosjekter
 - Likevel for mye penger på for kort tid på noen områder – kompetanseløft
 - Må ha tid til å analysere behov
- Hardt press på kommunale ressurser
 - Større lokal differensiering når det gjelder smittevernstiltak – vil avhjelpe situasjonen



Arbeidsmarkedsutsiktene framover



KS ser mange av de samme langsiktige utfordringer som dagens og tidligere regjeringer

- Veksten i behov går opp
- Veksten i inntektene og tilskuddet fra pensjonsfondet går ned
- Vanskelig å se hvordan kommunesektoren skal få dekket sitt behov for kompetanse - spesielt knyttet helse- og omsorg - uten å gjøre drastiske grep
- At kommunesektoren løser oppgavene sine er en forutsetning for at andre sektorer skal lykkes
 - Utdanning/utenforskap (ikke bare kommunesektorens ansvar!)
 - Hvis helse- og omsorgstjenestene feiler reduseres tilgjengelig arbeidskraft til alle sektorer



Utenforskap - arbeidsmarked - post korona



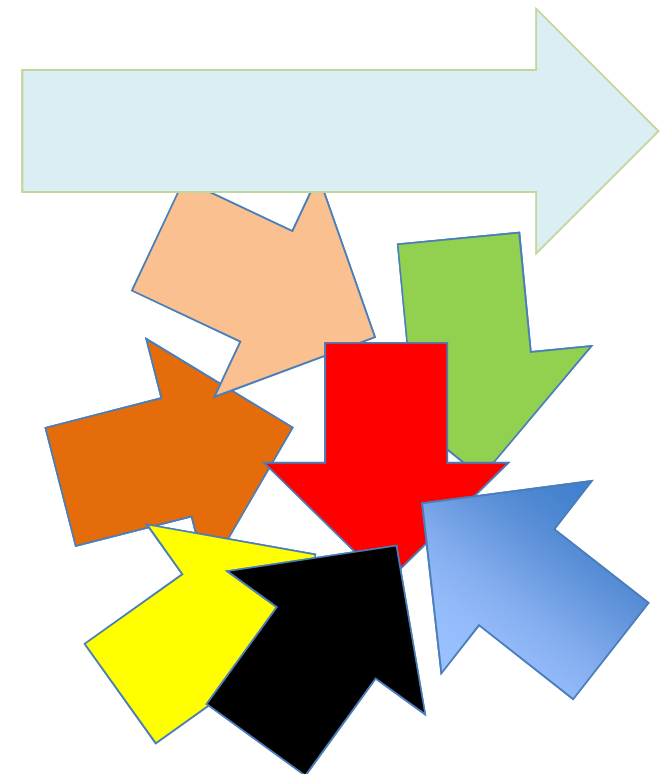
Utenforskap avler utenforskap og at det er vanskelig å komme seg inn i arbeidslivet når man først har havnet utenfor

- Korona øker disse utfordringene – letter å falle utenfor
 - Færre ledige jobber
 - Problemer med å fullføre læretid
 - Vanskeligere å få arbeidserfaring fra sommerjobb
 - Færre sosiale møteplasser
 - Andre store personlige belastninger
 - Korona-frykt
 - Usikkerhet om fremtiden
- Forsterk innsatsen for at høyt utenforskap blant unge ikke skal bite seg fast
 - Kvalifiseringstiltak heller enn bare trygd



Kommunesektorens dekning av eget kompetanse-/arbeidskraftsbehov

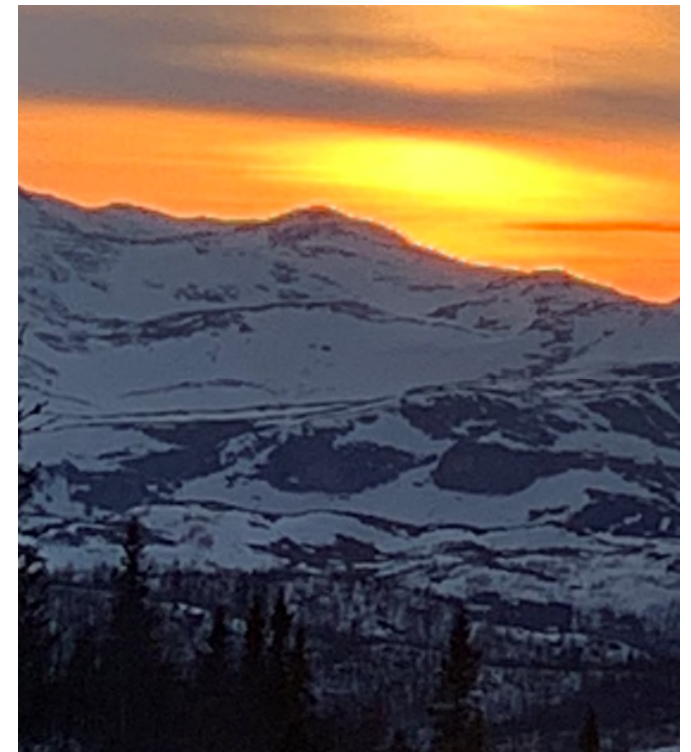
- Oppgaveglidning
 - Lokal fleksibilitet
- Mer heltid
- Mindre fravær
- Økt yrkesaktivitet
 - Mindre utenforskap
 - Økt tilførsel av kompetanse/utdanning
 - Økt yrkesdeltaking
- Utdanning i tråd med sektorens (og andre arbeidsgiveres) kompetansebehov



Hva nå?



- På kort sikt: **Brannslukking og ikke glemme tidligere utfordringer**
- Gi kommunene trygghet for reell kompensasjon av koronakostnader
 - Lokalt handlingsrom
- Pandemien kan få langsiktig negative konsekvenser dersom det ikke settes inn tiltak
 - Nytt utenforskap pga. problemer i arbeidsmarkedet
 - Virkninger av en mulig bølge av konkurser
 -
- Økt produktivitet i frontfaget bedrer i liten grad offentlige finanser





Finansdepartementet

Spekter (se eget innspill)