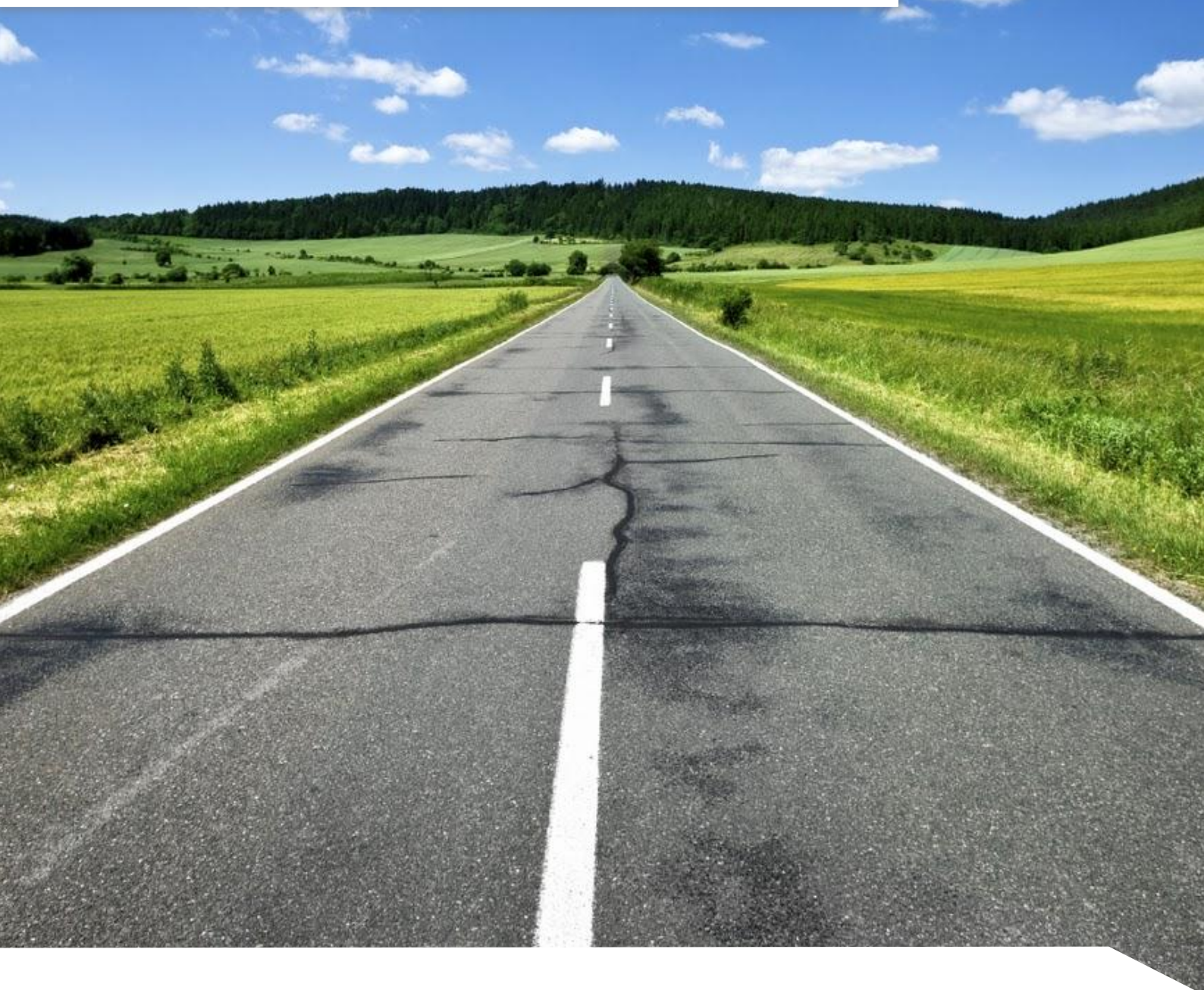


Arbeidsmarkedet mot 2030

Behovet for arbeidskraft og potensial fra senioransatte



juni 2013

NyAnalyse as
forenkler og forklarer samfunnet

Viktige funn i rapporten

- Frem mot 2030 er det to store trender i arbeidsmarkedet; høy arbeidsinnvandring og senior- eller eldrebølgen.
- Uten innvandring vil vi med dagens arbeidsmønstre ha en nedgang i tilbudt arbeidskraft frem til 2030.
- Hvis vi skal opprettholde dagens offentlig sektor og ha en historisk trendvekst i privat sysselsetting, øker arbeidskraft-behovet med ca 520.000 årsverk frem mot 2030.
- Basert på dagens deltagelse i arbeidslivet og levert arbeidstidsinnsats øker tilbudet i samme periode med rundt 350.000 årsverk.
- Det blir altså mest sannsynlig en betydelig større kamp om "de gode hodene og varme hendene" mellom offentlig og privat sektor de neste 20 årene.
- Norge kan mangle rundt 180.000 årsverk relativt til den arbeidsdekningen vi har i dag med våre forutsetninger. Det viser et stort "gap" og en samfunnsutfordring som politikerne må håndtere fremover.
- En svært viktig gruppe er seniorenene i arbeidslivet, og vi finner et stort potensial som kan dekke 40-45 prosent av "gapet" på arbeidskraft i 2030.
- Hvis deltagelsen for gruppen 60+ øker betydelig i det "nye" arbeidslivet, kan det bety et tilbud på 80.000 flere årsverk.
- I dette alternativet er det innarbeidet SSB sin prognose på innvandring som legger til grunn dagens høye innvandringstakt, men med en reduksjon lenger frem.
- Uendret standard innen offentlige tjenester, som helse og omsorg, er lagt til grunn - men trenden tilsier økt standard.
- I tillegg blir det viktig å legge til rette for andre grupper, som funksjonshemmede, uføretrygdede samt lavere sykefravær, men det er utenfor oppdraget i denne rapporten.

Innhold

1 Utfordringene for samfunnet mot 2030	1
2 Fremtidens arbeidstilbud	3
2.2 Innvandring er drivkraft bak befolkningsveksten	4
2.3 Modell for arbeidstilbud	6
3 Offentlig sektors behov for arbeidskraft i 2030	8
4 Privat sysselsettingsvekst	9
5 Balansen i arbeidsmarkedet og muligheter	10
5.2 Faktorer mot en bedret balanse	12
6 Økt senior-deltagelse i arbeidslivet	13
7 Avsluttende merknader	
	Feil
! Bokmerke er ikke definert.	
8 Vedlegg: Dagens arbeidsmarked	17
8.2 Trender fra Perspektivmeldingen	20

Kort om notatet

Dette notatet er skrevet av NyAnalyse AS etter oppdrag fra Senter for Seniorpolitikk. Hensikten med notatet er å belyse viktigheten av seniorkompetanse i arbeidslivet.

NyAnalyse AS er et uavhengig rådgivnings- og utredningsselskap med spisskompetanse knyttet til næringspolitikk og samfunnsøkonomiske problemstillinger. Konklusjoner og andre funn i denne utredningen representerer NyAnalyse sine egne faglige vurderinger. Eventuelle feil og mangler er NyAnalyse sitt ansvar.

1 utfordringene for samfunnet mot 2030

Endringer i demografi og økonomisk vekst vil øke behovet for arbeidskraft i årene fremover.

Vi tar høyere utdanning, kommer senere ut i arbeidslivet, pensjonerer oss tidligere og lever lengre. Trenden over tid er altså at vi står stadig lengre utenfor arbeidslivet, på den andre side er vi kortere i arbeidslivet. Samtidig endrer befolkningssammensetningen seg.

Hvor mye arbeidskraft trenger fremtidens velferdsstat og hvor mye vil befolkningen levere? Vil arbeidskraften bli enda knappere i årene som kommer? I dette notatet fremskriver vi tilbud- og etterspørsel etter arbeidskraft basert på dagens arbeidsmønstre.

Dersom unge og eldre mennesker i dag og frem mot 2030 tar valg om arbeidstid, innsats og bruk av velferdstjenester slik mange før dem historisk har gjort, kan dette på sikt resultere i utfordringer for den norske modellen.

Dette notatet redegjør for utvikling i tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet med fokus på endringer knyttet til levealder og aldersstruktur fram mot 2030.

Er vi på et vendepunkt hvor trendene må snu om vi skal møte morgendagens utfordringer? Og hva skal i så fall til for å realisere slike endringer? Handlingstiltak som skal til for å realisere et høyere arbeidstilbud er ikke vurdert, men konsekvenser av noen utviklingsløp er skissert.

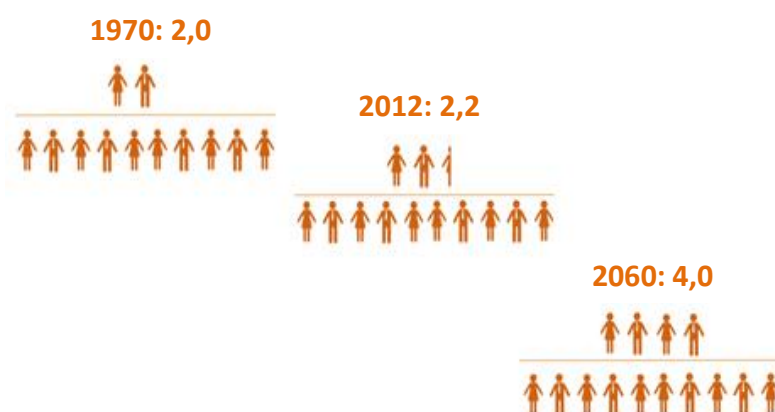
To viktige trender i arbeidslivet mot 2030:

Innvandringsbølgen bidrar til flere unge i arbeidslivet.

Seniorbølgen som består av de store kullene født rundt 70-tallet

Flere eldre per yrkesaktiv

Figur 1.1 Antall personer i arbeidsdyktig alder per person over 66 år



Kilde: Statistisk Sentralbyrå

Figuren over viser:

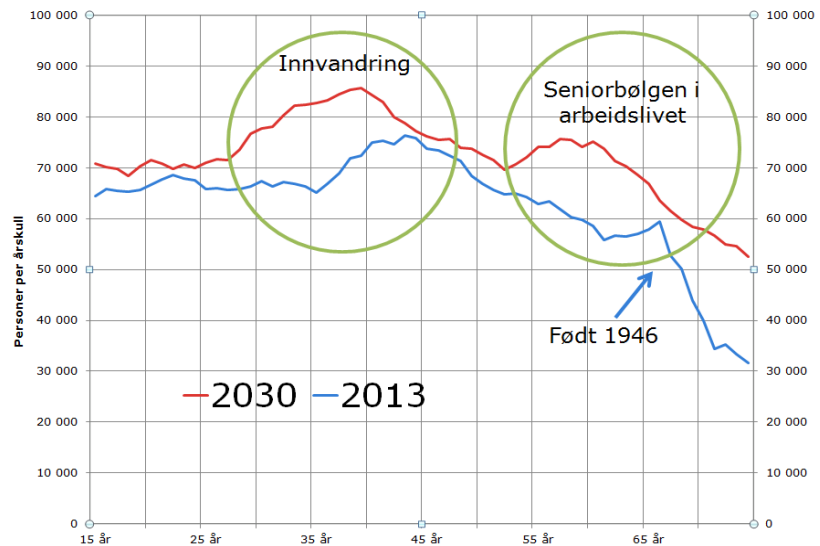
- I 2012 var det 2,2 personer over 66 år fordelt på 10 arbeidsdyktige personer.
- I 2060 er det samme forholdstallet ventet å ligge på 4 personer over 66 år fordelt på 10 arbeidsdyktige personer.
- Utviklingen tilsier at det i fremtiden vil være flere som mottar ytelser fra staten, samtidig som det er relativt

færre i arbeidslivet.

- For å bedre denne utviklingen blir det viktig å legge til rette for at den arbeidsressursen som ligger i den enkelte og hos grupper som i dag har en restarbeidsevne blir sysselsatt.

To megatrender i arbeidslivet

Figur 1.2 Personer per årskull, i 2013 (blått) og 2030 (rødt)



I grafen over vises størrelsen på årskullene etter alder.

Frem mot 2030 står vi ovenfor to viktige hovedtendenser i arbeidslivet. Vi får en innvandringsbølge og en ny seniorbølge med personer som er i 40-årene i dag. Dagens seniorbølge (eller eldrebølge) er tydelig markert av blå linje og pil i figur over.

Derfor blir det viktig at arbeidsmarkedet og rammebetingelsene legger til rette for et høyt arbeidstilbud fra disse gruppene, både i dag og fremover.

Det viser seg at potensialet for mer arbeidskraft fra senioransatte kan være større enn vi har trodd frem til 2013.

2 Fremtidens arbeidstilbud

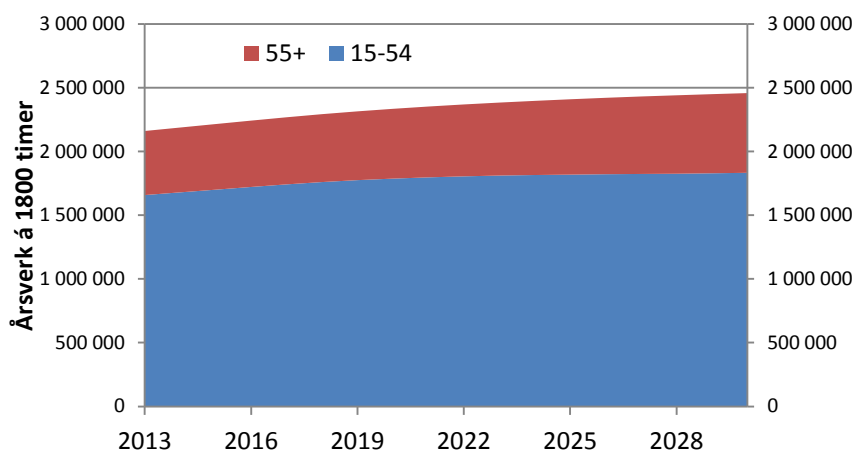
Arbeidstilbudet vokser med 14 prosent til 2030. Totalt ventes det at det i fremtiden vil leveres 300.000 flere årsverk enn i dag.

Gruppen 55-74 år er ventet å vokse fra rundt en million personer i dag, til rundt 1.3 millioner i 2030.

Vekst i arbeidsstyrken på 300.000 årsverk frem til 2030.

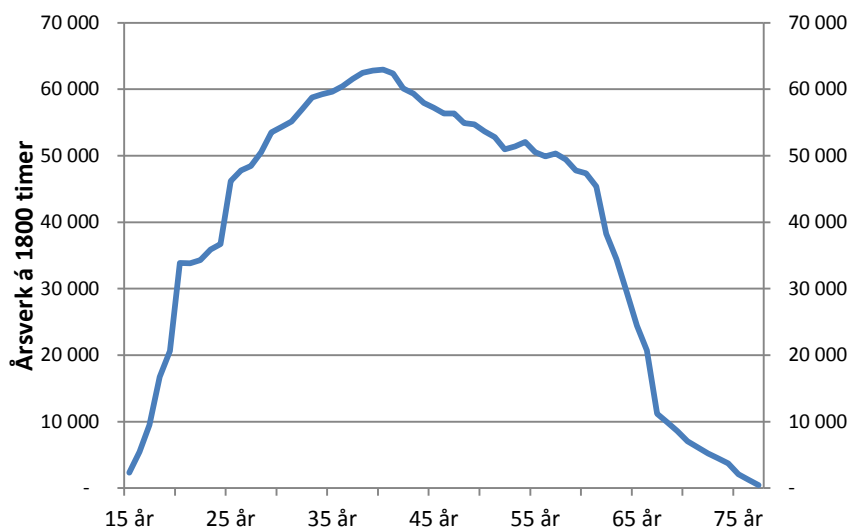
Med dagens deltagelse i arbeidslivet og fremtidens befolkning ventes det at antall årsverk tilbudt i arbeidsmarkedet vil øke fra 2.150.000 årsverk til 2.450.000 til 2030. Det er en vekst på rundt 14 %. Per dag vokser arbeidstilbudet med om lag 50 årsverk.

Figur 2.1 Framskrivning av arbeidsstyrken



Fremtidens arbeidsstyrke er beregnet basert på SSB sitt middelalternativ. Samlet er det ventet en vekst på 300.000 årsverk frem til 2030 basert på dagens arbeidsdeltagelse etter alder og kjønn. Det er i framskrivningene ikke gjort skille på landbakgrunn. Lagt til grunn er et gjennomsnitt av befolkningen i dag, inklusive dagens andel med innvandrere.

Figur 2.2 Framskrivning 2030: Antall årsverk etter alder.



Figuren over viser antall leverte årsverk etter alder i 2030.

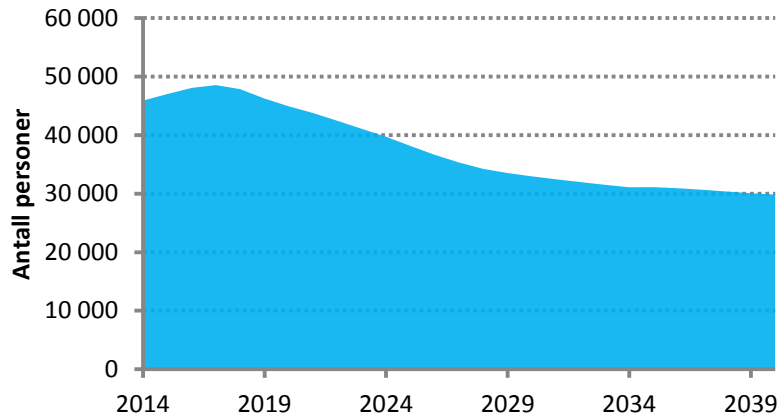
Innvandring står bak 70% av befolkningsveksten frem mot 2030.

Uten innvandring ventes det heller ingen vekst i arbeidstilbudet frem mot 2030.

2.2 Innvandring er drivkraft bak befolkningsveksten

I 2030 ventes det at Norge vil ha en befolkning på over 6 millioner. Uten innvandring ventes det en folkemengde på 5.3 millioner. Av befolkningsveksten frem til 2030 ventes det altså at 7 av 10 nye innbyggere er innvandrere eller norskfødte barn av innvandrere.

Figur 2.3 Ventet årlig befolkningsvekst fra netto innvandring (med barn av innvandrere)

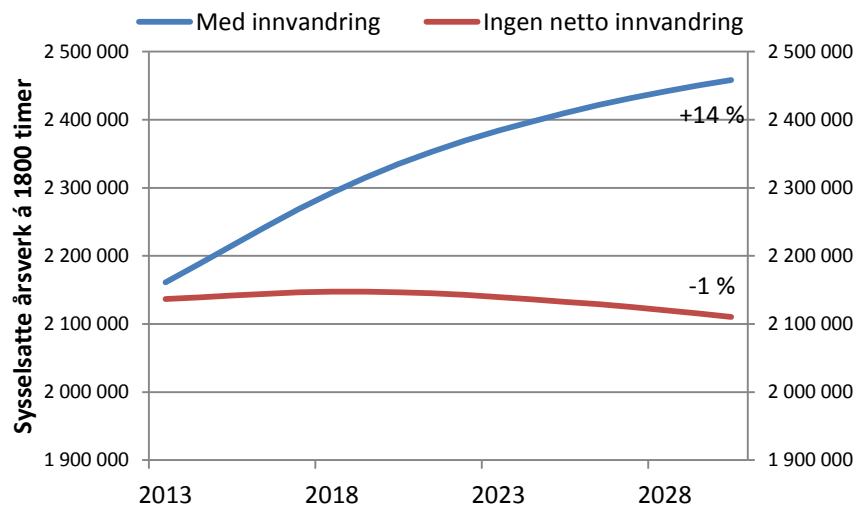


Kilde: NyAnalyse / SSB

- Netto innvandring vil være høy og økende i årene som kommer.
- Etter 2017 vil innvandringsdrevet befolkningsvekst gradvis avta og ligge rundt 30.000 personer årlig etter 2030.

Innvandringen vil bidra til at den demografiske fordelingen mellom ung og gammel blir jevnere. Innvandrere som kommer til Norge er typisk voksne/unge voksne. Høy innvandring slik SSB forventer den kan derfor bidra til at andelen i yrkesfør alder øker relativt til resten av befolkningen.

Figur 2.4 Utvikling i arbeidstilbud med og uten innvandring



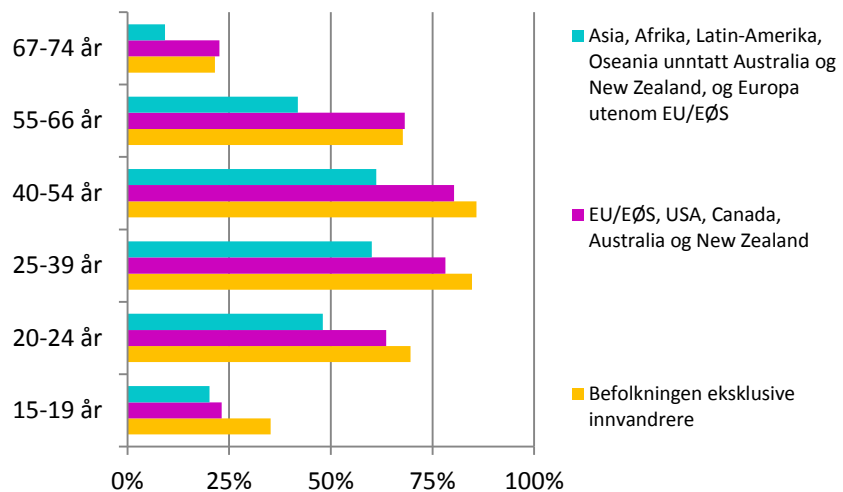
- Uten innvandring reduseres arbeidstilbudet frem mot 2030 hvis dagens arbeidsstyrke følger dagens arbeidsmønstre. Dvs. at fremtidens seniorer i arbeidslivet jobber slik dagens seniorer gjør.

- Med innvandringen vil antall årsverk ligge betydelig høyere i 2030, enn uten. Tatt i betraktning at befolkningen ventes å stige i den samme perioden vil en slik utvikling være dramatisk.
- Det er ikke gjort forskjell i forventet arbeidstid og deltagelse blant nye innbyggere som er i dagens befolkning eller som kommer til Norge som innvandrere.

Uten innvandring ville sysselsettingen i Norge ha falt fra 2008 til 2012 med over 30.000 personer.

Sysselsetting blant innvandrere

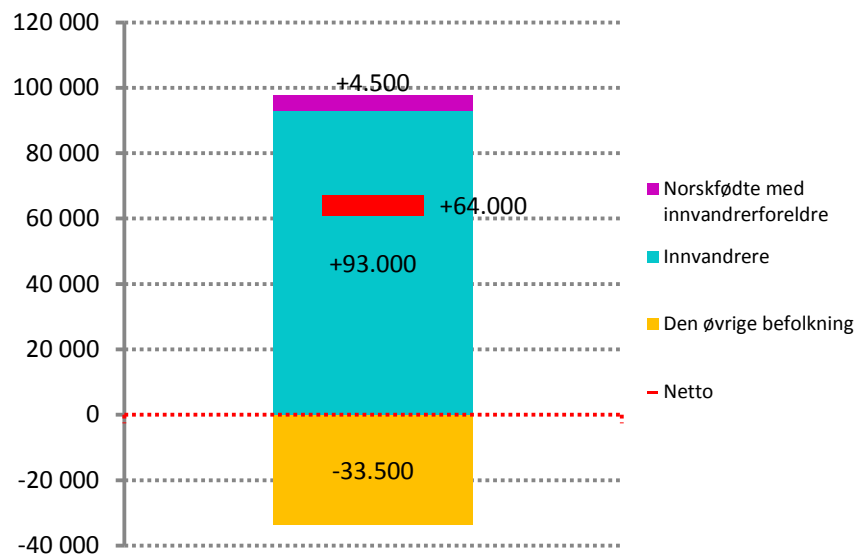
Historisk har det vært en tendens til at visse grupper av innvandrere har en høy andel som havner utenfor arbeidsmarkedet. Andre grupper av innvandrere har igjen hatt en høy arbeidsdeltagelse. Samtidig kommer mange ferdig utdannet og med relevant fagbakgrunn, noe som isolert sett gir et høyt bidrag til det norske samfunnet.



Kilde: SSB, tall for 2012

- I figuren er innvandring delt i to grupper.
- Omlag 180.000 innvandrere i alderen 15-74 år er i gruppen «EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand». Gruppen har en arbeidsdeltagelse som er sammenlignbar med befolkningen eksklusive innvandrere.
- Omlag 150.000 innvandrere i alderen 15-74 år er i gruppen «Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zealand, og Europa utenom EU/EØS». Gruppen har en arbeidsdeltagelse som er lavere enn befolkningen eksklusive innvandrere.

Figur 2.5 Endring i sysselsetting fra 2008 til 2012



Kilde: SSB

Sysselsettingen i Norge har økt med 64.000 personer i perioden 2008 til 2012. Uten innvandrere og norskfødte barn av innvandrere ville sysselsettingen falt med 33.500 personer.

2.3 Modell for arbeidstilbud

Økonomiske modeller for beregninger av fremtidens arbeidstilbud baserer seg normalt på tre ulike hovedfaktorer. Det er størrelsen på arbeidsstyrken, sammensetningen og de økonomiske rammebetingelsene.

I dette notatet er arbeidstilbudet beregnet basert på de to første av disse hovedfaktorene. Det vil si at det er benyttet en modell kun basert på demografi og arbeidsmønstre.

Figur 2.6 Modell for tilbud av arbeidskraft



Figuren over illustrerer modellen:

- Det samlede arbeidstilbudet avhenger av demografiske forhold, andelen av befolkningen som er sysselsatt og hvor mye den enkelte arbeidstager jobber. Tallgrunnlaget er

hentet fra SSB sin befolkningsframskriving (middelalternativ) og AKU (2013 1.kvartal). Per juni 2013 er det benyttet siste tilgjengelige tallgrunnlag.

- Modellen gir et beregnet tilbud av arbeidstid i timer. I dette notatet er begrepet årsverk benyttet. Et årsverk i dette notatet er på 1800 timer.
- Denne modellen beregnes år for år, frem til 2030 slik at en får et anslag på fremtidens arbeidstilbud.
- SSB har siden tidligere framskrivninger oppjustert sine anslag på innvandring. Et vesentlig usikkerhetsmoment er knyttet til størrelsen på arbeidsinnvandringen.
- Se vedlegg om dagens arbeidsmarked for mer detaljer om sysselsetting etter alder, arbeidstid mv.

I dette notatet er det benyttet en modell for å se på effekter fra trender i arbeidsmarkedets tilbuds- og etterspørselsside. Modellen forenkler samfunnet slik at det er mulig å identifisere noen hoved effekter.

Drivkraften bak endringer i dette notatet er endringer i demografi. For øvrig er det i hovedsak forutsatt at utviklingen i bruk av arbeidskraft og tilbudet er slik som vi kjenner det i dag.

Basert på trendveksten i norsk økonomi og andre makroøkonomiske indikatorer er det naturlig å forvente at økonomien vil fortsette å vokse. Etterspørselen etter økonomiens viktigste innsatsfaktor, arbeidskraft, vil derfor være stor og stadig økende.

Modellen har flere begrensninger. Særlig bør det nevnes at modellen ikke innarbeider lønninger på arbeidskraft. Økonomiske faktorer som økt lønn vil være med på å bidra til et økt arbeidskraftstilbud og samtidig begrense etterspørselen.

Teoretisk kan en si at et land som helhet aldri kan mangle arbeidskraft. Et land har simpelthen den arbeidskraften den har, arbeidskraften er kun knapp og dermed dyr. De virksomheter og sektorer som er villige til å betale for arbeidskraften vil kunne benytte seg av den. Markedet kan dermed allokere arbeidskraft til der den er mest nødvendig.

En slik tolkning av arbeidsmarkedet står seg ikke like godt i en blandingsøkonomi hvor visse tjenester er rettighetsbestemt eller i stor grad forventet av befolkningen. Da kan det i sektorer oppstå et udekket arbeidskraftsbehov og kødannelser.

Hvorvidt man kan forvente en sterk økning i arbeidstilbudet i Norge med en økende lønnsvekst er usikkert, lønnsnivået i dag er alt høyt, arbeidsdeltagelsen er høy og trygdeordninger er i stor grad lønnsjustert slik at den relative differansen mellom det å stå i arbeid eller ikke, kun i begrenset grad påvirkes.

3 Offentlig sektors behov for arbeidskraft i 2030

Offentlig sektor sitt arbeidskraftsbehov vokser fra trolig 680.000 til 890.000 årsverk frem mot 2030.

Veksten er drevet av befolkningen generelt, men særlig er det pleie- og omsorgssektoren som gjør at arbeidskraftsbehovet vokser raskt.

Det er ikke innarbeidet en vekst i offentlig sektor sitt tjenestetilbud i perioden.

Vi bygger et scenario for etterspørselen etter arbeidskraft fremover, gitt en velferdsstat som ligner på den vi kjenner i dag samt et behov for sysselsettingsvekst i privat sektor.

En stor andel av etterspørselen etter offentlige tjenester (offentlig sektor, kommunal pleie- og omsorg mv.) er drevet av den demografiske utviklingen. Når de demografiske forholdene endres slik at vi blir flere eldre, vil behovet for offentlig tjenesteyting øke. Det offentlige vil ha et omfattende arbeidskraftbehov i årene fremover.

Offentlig sektor - som i dag

Etterspørselen i offentlig sektor er fremskrevet basert på demografiske endringer. Det er brukt historikk for behov for arbeidskraft innen aldersdrevet etterspørsel, mens generelle tjenester er fremskrevet basert på innbyggervækst.

Offentlig sektor sitt arbeidskraftsbehov er delt i tre hoveddeler;

- Offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring
- Undervisning
- Pleie- og omsorg

I denne framskrivningen vokser offentlig sysselsetting med om lag 30 prosent frem til 2030 fra 680.000 til 890.000 årsverk. Dette er noe under historisk trend som ville gitt en sysselsettingsvekst på anslagsvis 33 prosent.

Historisk har det vært en økning i tjenestetilbudet fra offentlig sektor og en sysselsettingsvekst utover det som kan forklares av endringer i tjenesteomfang. Det er ikke innarbeidet slike trender i framskrivningene. Det er heller ikke lagt til grunn nye offentlige tjenester i perioden.

Det er altså lagt til grunn et tjenestetilbud på tråd med dagens arbeidskraftsbruk. Produktivitetsforbedringer kan antas å hentes ut i økt kvalitet.

Tabellen under illustrerer hvordan kommunale omsorgstjenester i stor grad er drevet av befolkningsendringer.

Tabell 3.1 Andel brukere av kommunale omsorgstjenester etter alder

Alder	Hjemmetjeneste	Institusjon
67 - 74	7 %	1 %
75 - 79	16 %	3 %
80 - 84	29 %	8 %
85 - 89	44 %	16 %
90+	48 %	30 %

Kilde: SSB, sammenstilt av NyAnalyse.

Offentlige innkjøp fra privat sektor

Etterspørsel etter tjenester og varer fra private er også fremskrevet basert på befolkningsendringer. Indirekte er dette en etterspørsel etter arbeidskraft, og dermed en del av offentlig sektor sitt arbeidskraftsbehov. Siden denne etterspørselen i modellen vokser med befolkningen er det ventet en vekst på om lag 20 %, fra 340.000 årsverk til 400.000 årsverk.

4 Privat sysselsettingsvekst

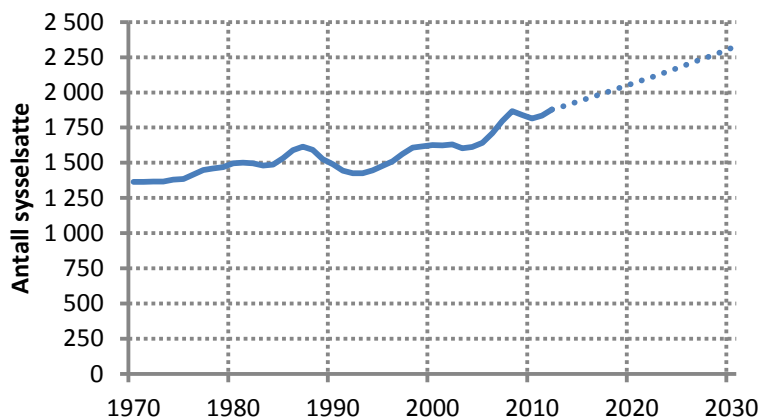
Vekst i privat sysselsetting avhenger av en rekke faktorer, men generelt økonomisk klima er viktig. Sysselsettingsveksten har historisk vært lav eller negativ i perioder knyttet til økonomiske kriser.

I framskrivningene av privat etterspørselen er det lagt til grunn en historisk trend. Sysselsettingsveksten i privat sektor i perioden fra 1970-2012 er lagt til grunn for trenden. Gjennomsnittlig årlig vekst i perioden var på 1,17 prosent. Samlet i denne perioden har sysselsettingen vokst med 38 prosent. I samme periode vokste befolkningen med 28 prosent.

I framskrivningene til 2030 er det lagt til grunn en samlet sysselsettingsvekst på 21 prosent. Befolkningen er ventet å vokse i om lag samme takt.

Etterspørselen etter arbeidskraft øker med 21 %

Figur 4.1 Privat sysselsetting, stiplet linje viser trendframskrivning



Kilde: SSB / NyAnalyse

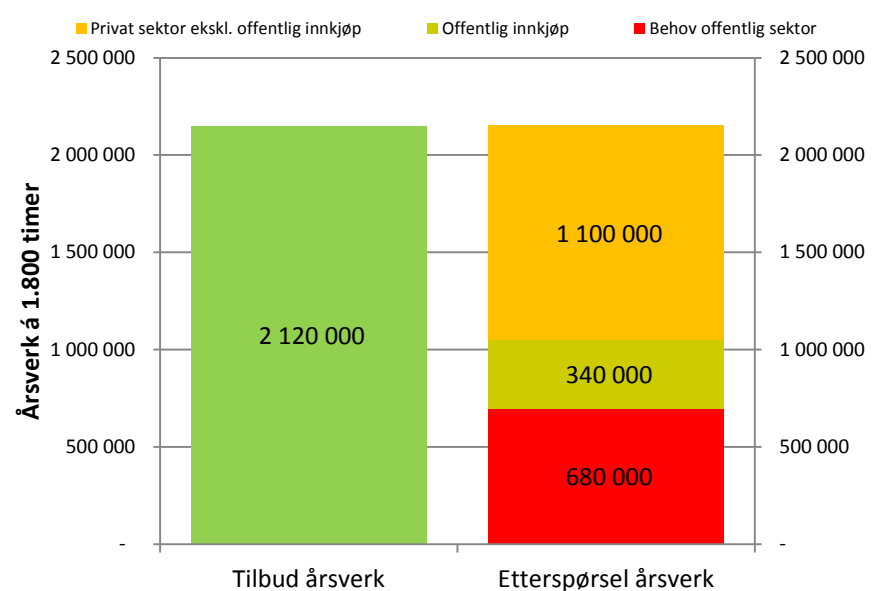
Figuren over viser:

- Utviklingen i privat etterspørsel etter arbeidskraft fra 1970 frem til i dag, samt framskrivning av etterspørselen frem mot 2030.
- Etterspørselen øker og ligger 21 % høyere i 2030 enn den gjør i dag. Målt i antall årsverk (inkludert offentlige innkjøp) er det ventet at etterspørselen vil vokse med 310.000 årsverk.

5 Balansen i arbeidsmarkedet og muligheter

I de foregående sidene i notatet er det sett på tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft individuelt. I dette kapitlet er disse to sidene av arbeidsmarkedet sett på samlet.

Balansen i arbeidsmarkedet - 2013



Figuren over viser:

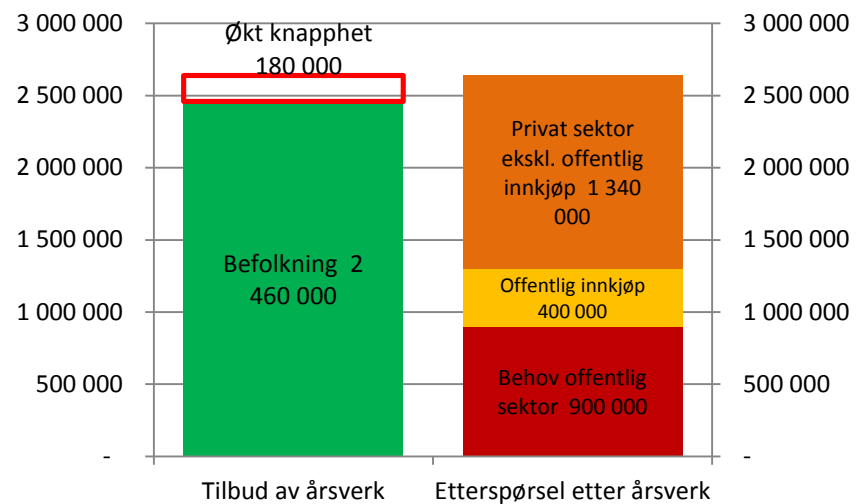
- Tilbud av årsverk og etterspørsel i dagens arbeidsmarked. I figuren er etterspørselen delt i tre ulike grupper, disse er offentlig sektor, offentlige innkjøp og privat sektor ekskl. offentlige innkjøp.
- Det samlede tilbudet og etterspurte årsverk i norsk økonomi for 2013 utgjør noe over 2,1 millioner.
- Dersom vi dekomponerer etterspørselen etter årsverk, ser vi at om lag 1,1 mill. årsverk ble anvendt innen privat sektor, 340.000 gikk med til å dekke offentlige innkjøp og 680.000 årsverk ble benyttet av offentlig sektor.

Legger vi historiske trender til grunn stiger etterspørselen etter arbeidskraft stiger raskere enn tilbudet.

Hvis vi organiserer fremtidens velferdsstat som i dag og samtidig skal ha en historisk veksttrend i privat sysselsetting vil vi i 2030 mangle opp mot 180.000 årsverk relativt til dagens organisering.

Mangler 180.000 årsverk i 2030

Figur 5.1 Arbeidskraftsbalanse i 2030 med netto innvandring.



Figuren over viser:

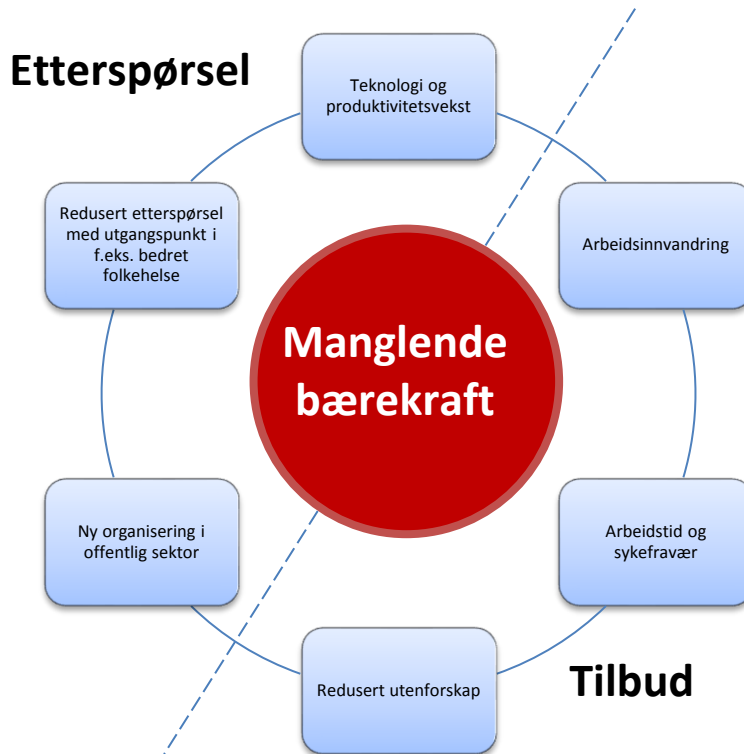
- Basert på forutsetninger om at det samlede offentlige tjenestetilbudet er økende samt at privat sektor har en vekstrate lik sin historiske vekstrate, er det beregnet at det over tid kan oppstå ett gap mellom tilbud og etterspørsel.
- Totalt er etterspørselen etter arbeidskraft beregnet til å vokse med 520.000 årsverk fra til 2013 til 2,64 millioner årsverk.
- Tilbudet vil med dagens arbeidsdeltagelse og ventet befolkningsutvikling vokse med 340.000 årsverk til totalt 2,46 millioner årsverk.
- Basert på de faktorene og trendene som er innarbeidet i modellen vokser etterspørsel raskere enn tilbudet av arbeidskraft. Knappheten er økende. I 2030 vil det være et underskudd på arbeidskraft på rundt 180.000 årsverk.
- Knapphet etter arbeidskraft er drevet av at grupper som har et stort arbeidskraftsbehov vokser relativt til gruppene i arbeidslivet.

5.2 Faktorer mot en bedret balanse

Endringer i måten vi etterspør arbeidskraft og hvor mye vi jobber vil påvirke fremtidens balanse

Arbeidskraft er en knapp ressurs i Norge - og scenarioet som er bygget i dette notatet viser at knappheten trolig vil øke. For å løse fremtidens utfordring knyttet til knapphet på arbeidskraft har vi flere muligheter.

Figur 5.2 Mulige bidragsyttere i arbeidet med å løse mangelen på arbeidskraft



Behovet for arbeidskraft avhenger av utviklingen på tilbudssiden og på etterspørselssiden.

På tilbudssiden kan økt arbeidsinnvandring, økt gjennomsnittlig arbeidstid, redusert sykefravær og redusert utenforskap bidra til å øke tilbudet av arbeidskraft. Vi har en stor nasjonal ressursmulighet i seniorer. Kombinert med redusert sykefravær og færre utenfor det ordinære arbeidslivet (ofte kalt utenforskapet) vil disse elementene kunne bidra til å redusere den økende knappheten på arbeidskraft.

På etterspørselssiden kan teknologiske fremskritt, bedret folkehelse og omorganisering av offentlig sektor bidra til at behovet for arbeidskraft i fremtiden vil vokse mindre enn ellers.

6 Økt senior-deltagelse i arbeidslivet

Effekter av økt arbeidstilbud i aldersgruppen 55-74 år

Arbeidsdeltagelse og gjennomsnittlig arbeidstid faller vesentlig rundt 60 år. Det ligger et potensiale i at «restarbeidskraften» i denne gruppen anvendes bedre. Seniorer jobber mindre, men hvordan tiden anvendes alternativt er det ikke sett nærmere på i dette notatet.

Selv om mange jobber mindre i det formelle arbeidslivet er det ikke gitt en velger å øke fritiden. Frivillig arbeid, innsats i familien, styreverv, deltagelse i politikk mv. er typiske roller som ikke fanges godt opp i arbeidsmarkedsstatistikk.

Fire mulige faktorer bak redusert senior-deltagelse

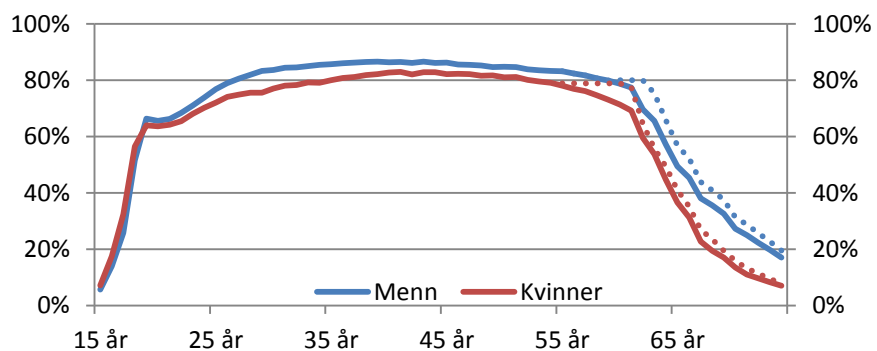
- **Økonomiske:** Gunstige pensjonsordninger som øker alternativkostnaden ved å jobbe (pensjonsreformer etc.). Pensjon og jobb uten avkortning.
- **Helse:** Redusert arbeidsevne på grunn av redusert helse.
- **Arbeidsmiljø:** Fysisk krevende yrker. Opplevd eller faktisk aldersdiskriminering i arbeidslivet.
- **Kulturelle/normative:** Minstealderen for å kunne gå av med alderspensjon tolkes og forstås som en sosial forventning fra samfunnet om å gå av med pensjon.

Scenario: Økt senior-deltagelse

Hva betyr det om vi i alderen 55-65 år, deltar i arbeidslivet og jobber om lag like mye som ved 55 år? Hvor mange årsverk vil en slik endring utgjøre hvis vi ser i 2030?

I dag faller arbeidsdeltagelsen kraftig ved 62 år, men arbeidsdeltagelsen begynner å falle fra rundt 55 år. Samtidig øker andelen som jobber deltid.

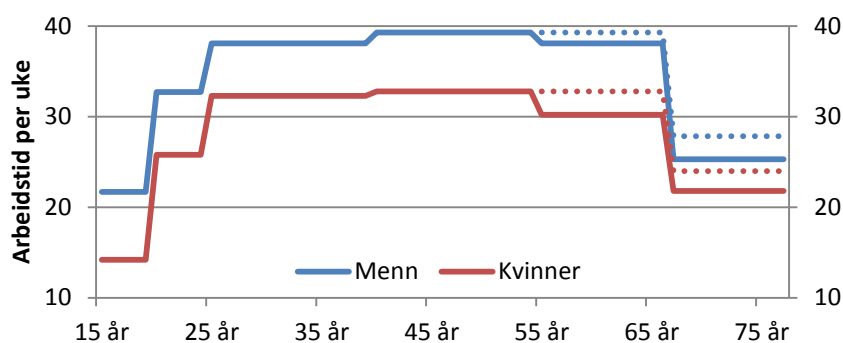
Figur 6.1 Scenario: Økt sysselsetting blant 55 år +



Kilde: NAV / SSB

Figuren over viser dagens arbeidsdeltagelse etter alder for kvinner og menn. Stiplet linje viser arbeidsdeltagelse i scenario for økt sysselsetting blant de over 55 år.

Figur 6.2 Scenario: Økt gjennomsnittlig arbeidstid blant 55 år +



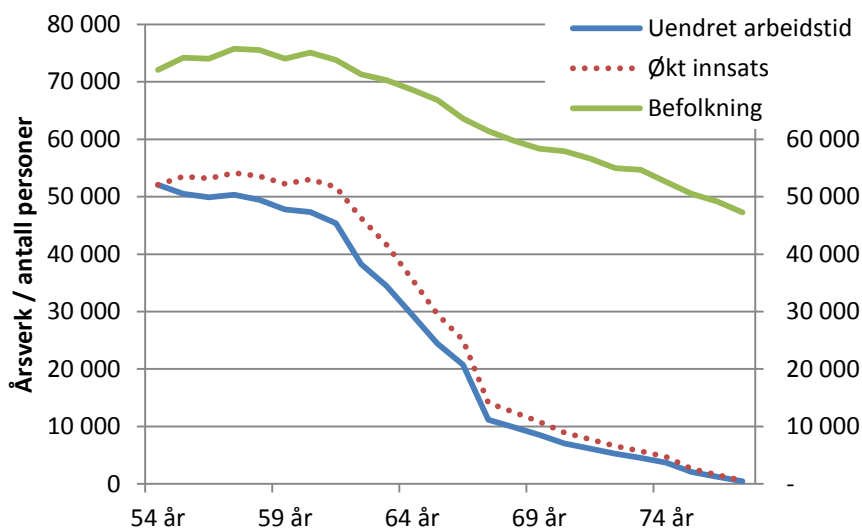
Kilde: NAV / SSB

Figuren over viser arbeidstid hos kvinner og menn etter alder. Andelen deltid øker fra 55 år, noe som reflekteres i redusert gjennomsnittlig arbeidstid blant sysselsatte. De stiplede linjene viser arbeidstid i scenario for økt sysselsetting blant de over 55 år.

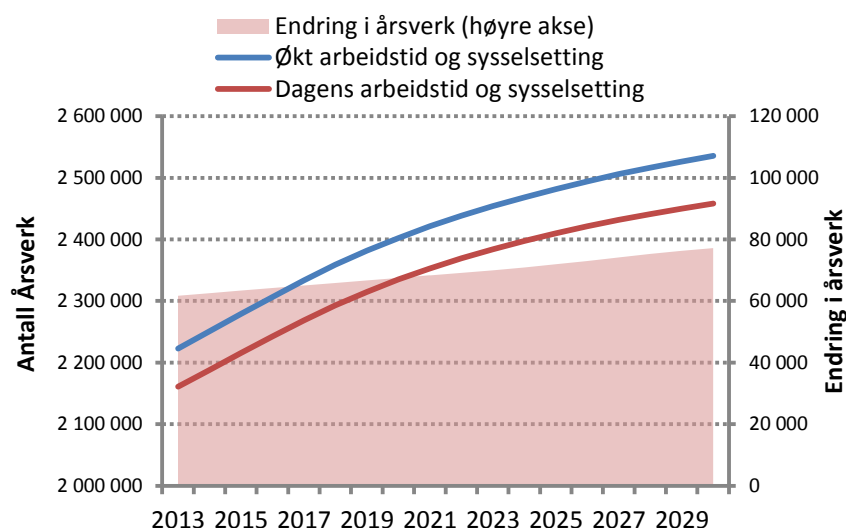
Økt sysselsetting og arbeidstid blant de over 55 år kan bety 80.000 flere årsverk i 2030.

Resultat av alternative forutsetninger

Figur 6.3 Scenario: Økning i årsverk i 2030 etter alder



Figuren over antall årsverk per årskull i 2030. I rødstiplet vises tilbud i scenario for økt senior-deltagelse, mens det i blått vises beregnet arbeidstilbud med dagens arbeidsdeltagelse.



Figur 6.4 Framskrivning av årsverk ved økt sysselsetting og arbeidstid

Med alternative forutsetninger for arbeidsdeltagelse og arbeidstid i gruppen over 55 år, vil det være om lag 80 000 flere årsverk i arbeidsmarkedet i 2030.

Scenariet for økt innsats fra seniorer i arbeidslivet viser at potensialet er betydelig. I 2030 vil seniorenne ha høyere utdanning, trolig bedre helse og tilgang på mer omfattende og effektiv sykehjemstjeneste sammenlignet med i dag.

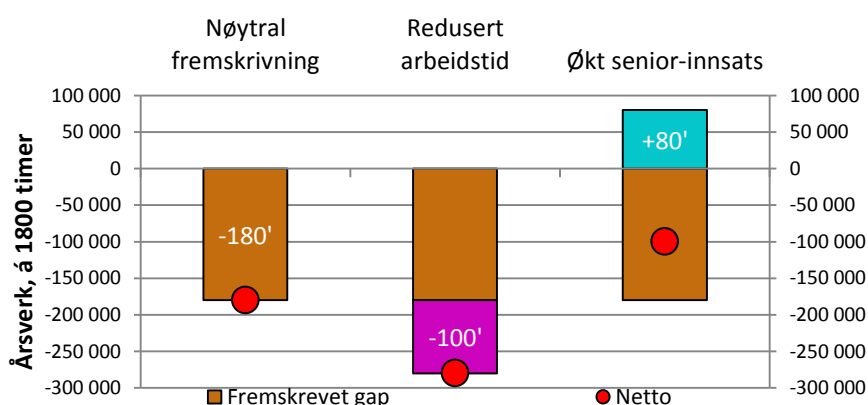
De vil med andre ord være bedre rustet enn tidligere generasjoner til å stå lenger i arbeid. De rette økonomiske incentiver og tilrettelegging fra arbeidsgiver må på plass for å kunne dra nytte av den store ressursen som seniorenne utgjør.

Ved økt senior-deltagelse reduseres gapet mellom vekst i etterspørsel og tilbud fra 180.000 årsverk til 100.000 årsverk.

Til sammenligning vil en reduksjon i gjennomsnittlig arbeidstid på 50 timer i året per sysselsatt øke gapet med 100.000 årsverk.

Endringer i «gapet» ved ulike beregningsalternativer

Figur 6.5



Beregningene beskrevet i notatet viser at etterspørselen etter arbeidskraft mot 2030 vil vokse raskere enn tilbudet. Gapet i 2030 er forventet å være på rundt 180.000 årsverk. Ved økt innsats fra seniorenne kan gapet kunne reduseres til rundt 100.000 årsverk. For å vise utfallsrommet er det også gjort en beregning hvor gjennomsnittlig årlig arbeidstid pr sysselsatt reduseres med 50 timer. Dette alternativet gjør at gapet vokser med 100.000 årsverk ekstra.

7 Avsluttende merknader

I dette notatet er det sett på noen grove trekk i utvikling i arbeidsmarkedet og hva det betyr for Norge i fremtiden. Vi har en type "blandingsøkonomi i Norge, hvor offentlig sektor er en stor arbeidsgiver og tjenesteprodusent.

Vi stilte spørsmålet; hvordan vil utviklingen i arbeidsmarkedet bli hvis vi legger til grunn noen kjennetegn ved samfunnet i dag?

- Etterspørsel: En utvikling i offentlig sektor med den bredden i tjenestetilbud som vi ser i dag.
- Etterspørsel: Historisk sysselsettingsvekst i privat sektor
- Tilbud: Dagens høye sysselsettingsfrekvens og gjennomsnittlig arbeidstid

Kombinasjonen av disse tre store forutsetningene og enkelte andre sentrale premisser ga en klar konklusjon; Etterspørselen etter arbeidskraft vokser raskere enn tilbudet i årene som kommer.

Det er vanskelig å se for seg en trendvekst i privat sysselsetting samtidig med et stadig voksende tjenestetilbud i offentlig sektor i dag.

Med sterke offentlige finanser blir det viktig at offentlig sektor ikke blir direkte lønnsledende, men arbeider stadig smartere. Det er viktig at det legges vekt på å benytte samfunnets ressurser til å bedre økonomiens virkemåte og samtidig ha ordninger som stimulerer til økt arbeidsdeltagelse både blant unge, seniorer og eldre.

Viktig å tiltrekke oss de riktige menneskene til Norge

En av de store trendene i arbeidslivet er et større innslag av innvandrere, det blir viktig for Norge å tiltrekke oss den riktige arbeidskraften, samtidig er det sentralt at vi som samfunn anvender denne arbeidskraften på en god måte. Det innebærer blant annet at ingeniører i hovedsak jobber som ingeniører, og at tannleger i hovedsak er tannleger.

Økt arbeidsdeltagelse blant seniorer viktigere enn før

En annen stor trend i arbeidslivet er den sterke økningen i antall seniorer, og det medfører at det blir ekstra viktig å legge til rette for en høy arbeidsdeltagelse i denne gruppen. Både ny velferdsteknologi og egenandeler innen helsesektoren kan avhjelpe behovet for arbeidskraft i fremtiden.

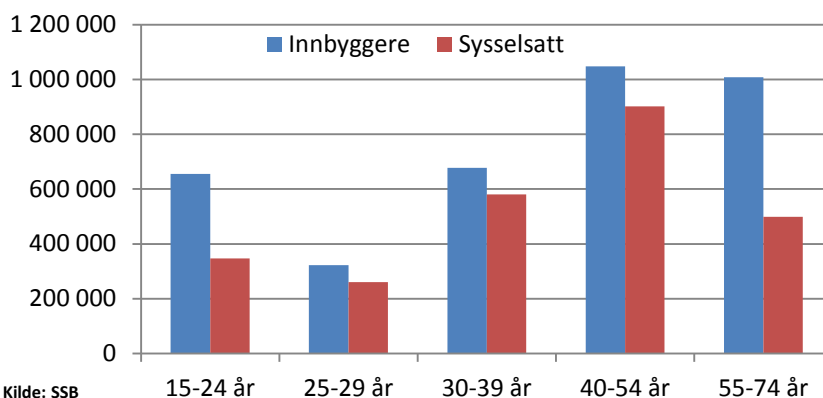
Hva som i praksis må gjøres for å få til dette, er ikke vurdert i dette notatet, men faktorer som bedret generell helse, høyere utdanning mv. bidrar til at en slik utvikling kan være realistisk.

8 Vedlegg: Dagens arbeidsmarked

Slik jobber vi i dag,
sysselsettingsfrekvenser

Store muligheter i gruppen 55-74 år

Figur 8.1 Antall innbyggere og sysselsatte etter alder



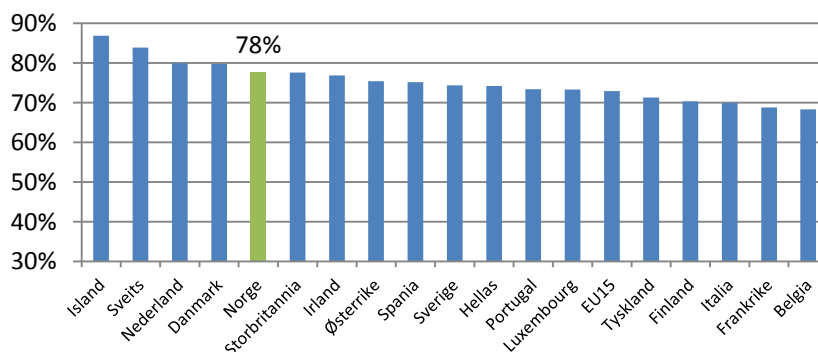
Kilde: SSB

Figuren over viser:

- Antallet innbyggere og antall sysselsatte etter aldersgruppe.
- Antallet seniorer i gruppen 55-74 år er over 1 million, mens antallet sysselsatte i denne gruppen er om lag en halv million. Det er mye potensiell arbeidskraft i denne gruppen.
- I samtlige aldersgrupper er det muligheter for å øke sysselsettingen.

Relativt høy sysselsetting blant menn i internasjonalt perspektiv

Figur 8.2 Sysselsatte menn i alderen 15-64 år, prosent



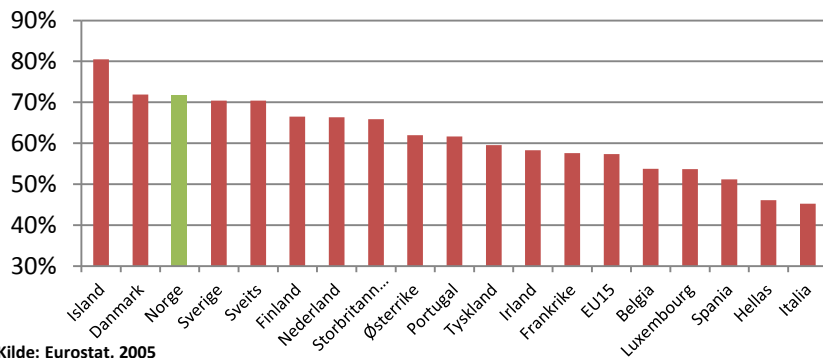
Kilde: Eurostat, 2005

Figuren over viser:

- At den generelle sysselsettingsfrekvensen er 78 prosent i Norge.
- Sammenliknet med andre land kommer Norge på femte plass etter Island, Sveits, Nederland og Danmark.
- Gjennomsnittlig sysselsettingsfrekvensen er 73 prosent for EU15.

Høy sysselsetting blant kvinner med mulighet for forbedring

Figur 8.3 Sysselsatte kvinner i alderen 15-64 år, prosent



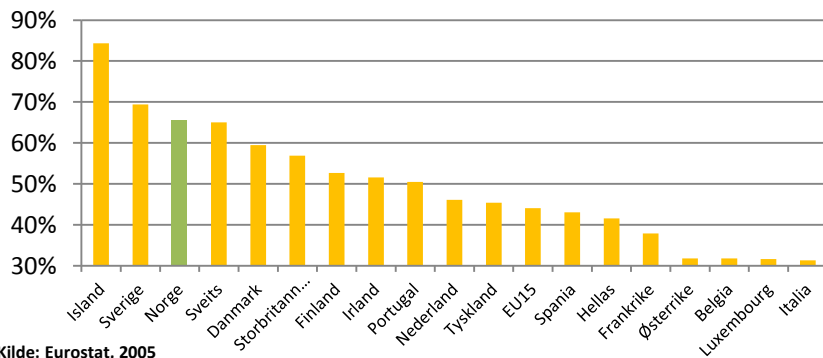
Kilde: Eurostat, 2005

Figuren over viser:

- Sysselsettingsfrekvensen blant norske kvinner er 71 %.
- Sammenlignet med andre europeiske land kommer Norge på tredje plass, kun slått av Island og Danmark.
- Selv om andelen er høy kan hentes flere arbeidstimer ut av denne gruppen, ettersom svært mange kvinner har deltidsstillinger.

Relativt høy sysselsetting i aldersgruppen 55-64 år

Figur 8.4 Sysselsatte i alderen 55-64 år, prosent



Kilde: Eurostat, 2005

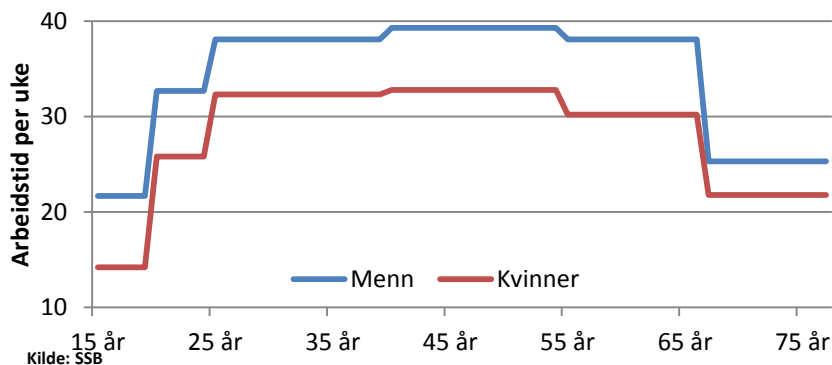
Figuren over viser:

- Sysselsettingsfrekvensen er 65 % i aldersgruppen 55-64 år.
- Sysselsettingsandelen i Norge er høy også i internasjonal sammenheng. Men, som vi ser i neste figur, er mye av sysselsettingen deltidsstillinger.

Arbeidstid over livsløpet

Mye deltidsarbeid, også blant menn

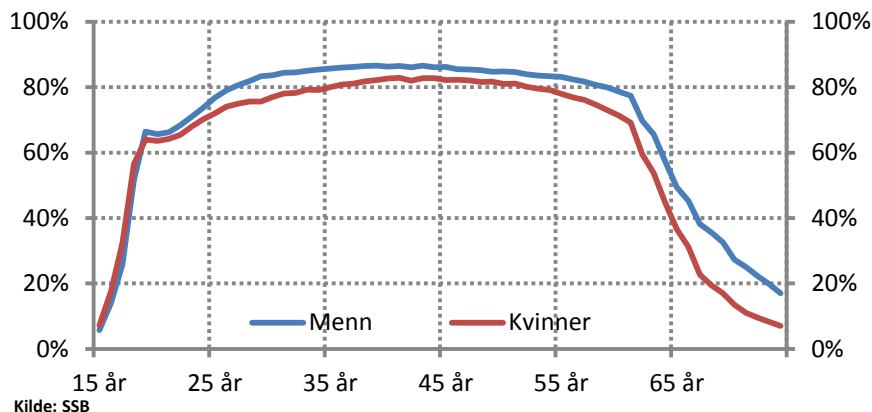
Figur 8.5 Faktisk arbeidstid per uke etter kjønn og alder, AKU 2007



- Antall arbeidstimer kvinner og menn jobber i snitt, etter aldersgruppe.
- I samtlige aldersgrupper jobber menn flere timer i uken enn kvinner. Dette må sees i sammenheng med at flere kvinner jobber deltid enn menn.
- Mange kvinner arbeider deltid fordi de selv ønsker det. En del av kvinnene er det som kalles undersysselsatte; deltidsansatte som ønsker å få lengre avtalt arbeidstid.
- Også blant menn, særlig de i aldersgruppen 20-40 år er det en del deltidsarbeid.

Brått fall i sysselsettingen etter fylte 62 år

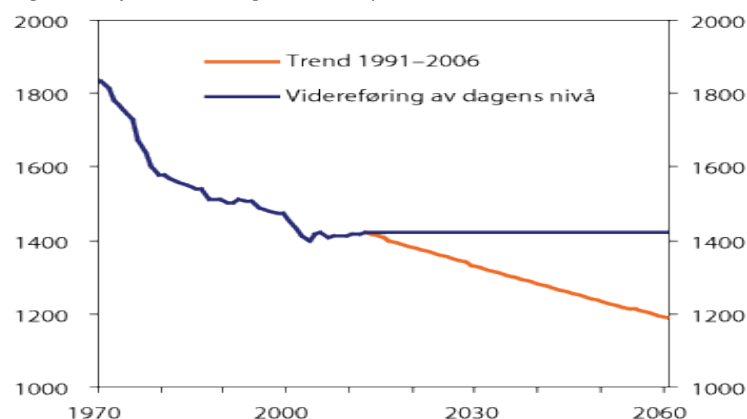
Figur 8.6 Sysselsettingsfrekvens etter alder og kjønn



- Grafen over viser sysselsettingsfrekvens fordelt etter alder. Både menn og kvinner har en svært lav sysselsettingsfrekvens fra alderen 15-25 år. Av naturlige årsaker – flere på skolen, flere som jobber deltid – er dette svært vanlig i de fleste land.
- Sysselsettingsfrekvensen er høyere enn 80 prosent og stigende for menn først etter at de har passert 25 år. For kvinner er sysselsettingsfrekvensen høyere enn 80 pst først i når de passerer 32 år.
- Sysselsettingsfrekvensen faller brått for både menn og kvinner når de fyller 62 år. Dette kan hovedsakelig forklares av at 62 år er minimumsalderen for å kunne gå av med pensjon.

8.2 Trender fra perspektivmeldingen

Figur 8.7 Gjennomsnittlig arbeidstid per arbeider



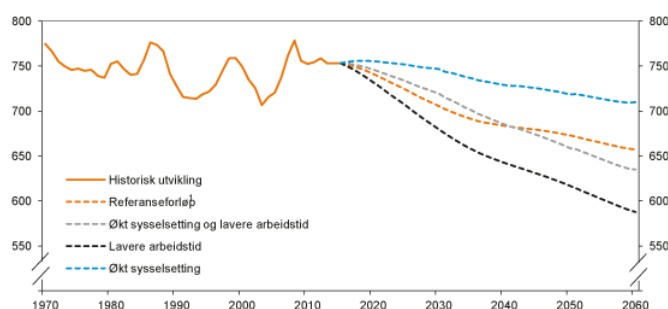
Kilde: Finansdepartementet, Perspektivmeldingen 2013

Figuren over viser:

- Utviklingen i gjennomsnittlig arbeidstid per arbeider fra 1970 og frem til i dag.
- Dersom trendutviklingen i arbeidstiden forsetter vil vi jobbe 1200 timer i året, noe som tilsvarer 26 arbeidstimer i uken.

Arbeidstimer per innbygger synker mot 2060

Figur 8.8 Arbeidstimer per innbygger



Kilde: Finansdepartementet, Perspektivmeldingen 2013

Figuren over viser:

- Ulike framskrivinger arbeidstidsutviklingen per innbygger frem mot 2060.
- Yrkesdeltagelsen og arbeidstidsutviklingen påvirker de ulike forløpene. Den mest optimistiske framskrivningen gir en arbeidstid på 700 timer per innbygger. Den minst optimistiske gir 580 timer per innbygger.