

OECD Employment Outlook - 2008 Edition

Summary in Swedish

OECD:s sysselsättningsöversikt - 2008 års utgåva

Sammanfattning på svenska

- OECD:s årliga sysselsättningsöversikt - *Employment Outlook* - rapporterar om tillståndet på arbetsmarknaderna och sysselsättningsläget i hela OECD-området.
- 2008 års utgåva rapporterar att sysselsättningsgraderna i OECD-länderna aldrig har varit högre, med två tredjedelar av den arbetsföra befolkningen i arbete just nu.
- Några grupper sacker fortfarande efter: Sannolikheten för att kvinnor har förvärvsarbete är 20 procent mindre än för män, medan etniska minoriteter måste leta jobb mycket längre än andra människor.
- Tidigare reformer har bidragit till att jämna ut spelplanen, men mer behöver göras, bl.a. genomförande av existerande antidiskrimineringslagar och införandet av policier som främjar icke-diskriminerande anställningar.

Att säkerställa jämställdhet vid arbetssökning

Arbetsmarknaden har utvecklats positivt - att säkra jämställdhet i sökandet efter jobb är nu den uppgift som väntar oss

OECD-ländernas arbetsmarknader har uppvisat betydande förbättringar under den senaste tioårsperioden. Det genomsnittliga arbetslöshetstalet sjönk till 5,6 procent i OECD-området 2007, den lägsta siffran sedan 1980. Sysselsättningen har också ökat avsevärt, och i genomsnitt är två tredjedelar av det aktiva befolkningssegmentet i arbete i dag, något som aldrig uppnåtts tidigare under hela tiden efter andra världskriget. Detta är välkomna nyheter, men ingen orsak till självbelåtenhet. Arbetsmarknadsvillkoren är fortsatt svåra för vissa grupper, och riskerna för en allmän nedgång i världsekonomin lurar runt hörnet med eventuella negativa effekter på arbetsmarknaden (se *OECD Economic Outlook* No. 83 med en diskussion på temat).

Om man riktar blicken bortom den nuvarande cykliska avmattningen, är huvuduppgiften för OECD-ländernas arbetsmarknadspolitiska strategier att hitta ett sätt att främja ytterligare förbättringar av levnadsstandarden mot bakgrund av de åldrande befolkningarna. Publikationen *Reassessed OECD Jobs Strategy* ("Reviderad jobbstrategi för OECD") ger en heltäckande principiell policy för stimulans av arbetstillfällen och inkomster. Den uppmärksammar det faktum att en av de allra viktigaste arbetsmarknadspolitiska uppgifterna är att hjälpa arbetssökande från underrepresenterade grupper att hitta jobb; i många länder är sysselsättningsgraden bland kvinnor, ungdomar, äldre och handikappade relativt låg. Att hjälpa människor att hitta jobb räcker dock inte; det krävs också stora satsningar för att säkerställa att alla människor har tillgång till samma anställningstillfällen. En betydande del av den positiva sysselsättningstillväxten i många OECD-länder under de två senaste decennierna är resultatet av att andelen arbetstagare, som har osäkra och/eller lågavlönade anställningar, har ökat.

Arbetsmarknadsreformerna har främjat sysselsättningen ...

De arbetsmarknadsreformer som genomförts i ett antal OECD-länder har främjat sysselsättningen bland underrepresenterade grupper. Exempel på dessa är införandet av strategier byggda på "aktivering och ömsesidiga förpliktelser", där effektiva återanställningstjänster

kombineras med påtagliga arbetsökningsincitament, skatte- och bidragsreformer, syftande till att reducera skatteklar och att göra förvärvsarbete lönsamt, särskilt för lågavlönade arbetstagare, plus eliminering av faktorer i ålders- och förtidspensionssystemen som gör det mindre lönsamt att fortsätta att förvärvsarbete. För kvinnor innebär reformerna också flexibla arbetsarrangemang, tillräcklig föräldraledighet och överkomlig barn tillsyn av god kvalitet.

... men dessa reformer kommer att vara otillräckliga, om de barriärer som begränsar tillträdet till jobben t.ex. diskriminering, inte tacklas ordentligt

Politiska åtgärder för att öka sysselsättningen kommer att få begränsad framgång, om efterfrågan på arbetskraft i under-representerade grupper inte följer dem. Att främja jämlikhet på arbetsmarknaden kräver långsiktiga investeringar i skol och utbildningsväsendet, liksom politiska ingrepp för att främja tillgången till produktiva och välavlönade arbeten. En ihållande diskrepans mellan de färdigheter som de arbetssökande förvärvat och dem som företagen efterfrågar för att kunna ta sig fram i en globaliserad värld och i en mer konkurrensutsatt miljö utgör fortfarande en barriär för vissa gruppers anställningsbarhet.

I många länder tillkommer även det faktum att arbetsmarknadsdiskriminering – dvs. ojämlig behandling av lika produktiva individer enbart på grund av att de tillhör en viss kategori – fortfarande är en avgörande faktor bakom de bestående skillnaderna i sysselsättningsgrad och anställningstillfällenas kvalitet. Även om exempelvis andelen förvärvsarbetande kvinnor har ökat avsevärt och löneskillnaderna mellan könen har minskat praktiskt taget överallt, har kvinnorna fortfarande 20 procent mindre chans att få ett jobb än männen - i genomsnitt - och de får 17 procent lägre löner än sina manliga motsvarigheter. Bevis som redovisas i denna upplaga av *Employment Outlook* tyder på att omkring åtta procent av skillnaden i sysselsättningsgrad mellan könen och 30 procent av löneskillnaden mellan könen i OECD-länderna kan förklaras av diskriminerande praxis på arbetsmarknaden. Vidare måste arbetssökande från etniska minoriteter leta efter jobb 40 till 50 procent längre tid än personer med samma profil men tillhörande majoritetsbefolkningen innan de får ett anställningserbjudande, vilket gör dem mycket mer utsatta för risken att bli långtidsarbetslösa. Och, om inom landet födda personer från etniska minoriteter får anställning, är deras genomsnittslöner mer än tio procent lägre än deras motsvarigheter från majoritetsgruppen.

Fig. 3.1. Könsrelaterade sysselsättningskillnader har minskat och tenderar att försvinna i länder med small sysselsättningsklyfta



Strukturreformer kan bidra till att minska diskrimineringen ...

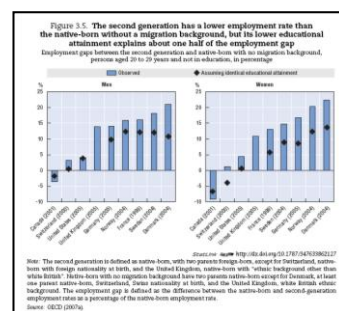
Strukturreformer i sig kan förväntas förbättra anställningsutsikterna för underrepresenterade grupper genom reducering av omfattningen av diskriminerande beteenden. Genom att införa konkurrensfrämjande reformer på varumarknaderna under de två senaste decennierna har många OECD-länder faktiskt slagit två flugor i en smäll. Å ena sidan har de främjat en bättre resursfördelning och en starkare och hållbarare ekonomisk tillväxt, varigenom arbetskraftsefterfrågan har stimulerats. Å andra sidan har sänkningen av marknadshyrorna och den därur resulterande konkurrensskärpningen också försvagat arbetsgivarnas möjligheter att täcka kostnaderna för sina fördomar vid anställning och marknadsföring. Därtill kommer att sänkningar av de förväntade kostnaderna för att anställa lågproduktiva arbetstagare, uppluckring av anställningsskyddslagstiftningen på de punkter där den är överdrivet strikt, måttfullhet vid höjningar av minimilönerna samt ihoptryckning av skattekillen för lågavlönade arbetstagare har alla en potential att försvaga diskriminering vid anställning, när denna bygger på förutfattade meningar eller stereotyper om vissa grupperns gängse kapacitet.

... men ett effektivt genomdrivande av lagstadgat diskrimineringsförbud är avgörande ...

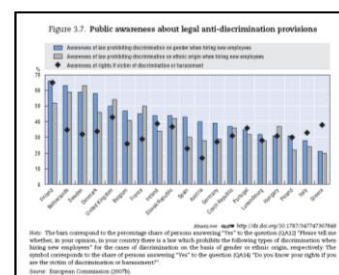
Dock behövs det också särskild diskrimineringsmotverkande lagstiftning och andra politiska åtgärder för att effektivt bekämpa diskriminering. Dessutom kan ett lagfäst förbud mot diskriminerande beteende få avsedd verkan endast om det tillämpas. Och häri ligger ett stort problem: I alla OECD-länder beror lagens tillämpning främst på offrens villighet att väcka talan för att hävda sina rättigheter. Många människor är emellertid inte medvetna om sina lagliga rättigheter med avseende på diskriminering på arbetsplatsen. Och även om de är det, ligger det i sakens natur att det är svårt för käranden att bevisa att det finns grund för diskrimineringstalan, och rättsförfaranden är kostsamma processer, vilkas fördelar efter avgörandet ofta är små och osäkra. Allt detta avskräcker offren från att väcka käromålstalan. De länder som faktiskt tar itu med denna fråga tillhandahåller erforderligt institutionellt stöd till kändeparterna. I sin diskrimineringsmotverkande lagstiftning preciserar de också lättfattliga skadestånd och erbjuder alternativa, förenklade förfaranden för tvistlösning.

Rättsregler får dock större verkan om deras tillämpning inte uteslutande beror på individuella åtgärder. Många OECD-länder har inrättat specialiserade antidiskrimineringsorgan, men bara i ett fåtal av dem har dessa organ verkliga befogenheter att granska företag, att vidta åtgärder mot arbetsgivare som är misstänkta för diskriminatoriska förfaranden och att beivra dessa, om de finner bevis för diskriminering, i de fall då den eller de drabbade individerna inte har gjort anmälan .

[Fig. 3.5. Andra generationen har lägre sysselsättningsgrad än den utlandsfödda, invandrade generationen, men dess lägre utbildning förklarar ca hälften av sysselsättningsklyftan](#)



[Fig. 3.7. Allmän medvetenhet om diskrimineringsmotverkande lagregler](#)



... precis som särskilda incitament för icke-diskriminerande beteende och positiva åtgärder

Kampen mot diskriminering på arbetsmarknaden borde också vara något mer än blott motverkan av oönskade beteenden och ersättning till offren. Den kräver också åtgärder som främjar kulturförändringar och omprövar allmänt godtagna praxis. Att införa enkla, allmängiltiga lagar och främja etiska regler är åtgärder som - för det första - kan hjälpa arbetsgivarna att undvika diskriminatoriska förfaranden. Något som kanske är viktigare är också det faktum att regeringarna kan ta fram incitament som stimulerar konstruktiva beteenden, t.ex. diplom för icke-diskriminerande praxis och finansiella incitament för särskilda positiva åtgärder.

För att främja jämlikhet för alla på arbetsmarknaden krävs det en kombination av strukturreformer och direkta diskrimineringsmotverkande åtgärder

OECD:s reviderade jobbstrategi - *Reassessed OECD Jobs Strategy* - har visat sig vara ett användbart ramverk för en heltäckande politik i syfte att stimulera fler och bättre arbetstillfällen. Den goda nyheten är att detta reformpaket också kan bidra till minskad diskriminering på arbetsmarknaden. Dock krävs direkta åtgärder för att hindra diskriminering. Eljest kan en jämn spelplan inte garanteras för alla löntagare.

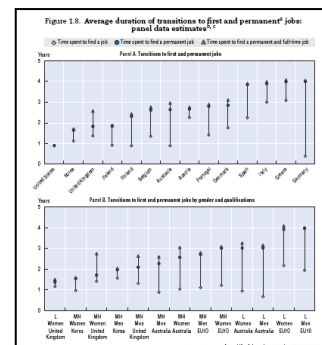
* * * * *

I det här årets sysselsättningsöversikt granskas även andra politiska frågor, bl.a. hur man ska få fram fler och bättre anställningstillfällen för ungdomar, för personer sysselsatta på den svarta och gråa arbetsmarknaden och för arbetstagare med psykiska hälsoproblem. Man tar också upp löner och arbetsförhållanden i utländska dotterbolag till multinationella koncerner och hur politiska åtgärder kan främja utländska direktinvesteringar och företagens etiska förhållningssätt.

Väntar en bra början? Ungdomsarbetsmarknad i förändring i OECD-länderna

Kapitlet ger först en översikt av ungdomsarbetsmarknadens utveckling under det sistlidna decenniet. Därefter redovisas beläggen för hur tonåringars och unga vuxnas arbetslöshet är kopplad till konjunkturcykeln och för de tillfälliga och deltidsanställningarnas ökande betydelse som slussar till arbetslivet. Sedan presenteras flera indikatorer på den takt och de sätt på vilka övergången från skola till arbete sker efter den grundläggande skolutbildningens avslutning; anställningarnas kvalitet analyseras, varvid bl.a. undersöks i vilken utsträckning tillfälliga och lågavlönade anställningar fungerar som trappsteg till bättre jobb. Slutligen understryks i kapitlet svårigheten för en del ungdomar att ta sig ut ur arbetslösheten - särskilt för dem som inte har fullständig gymnasiekompetens - trots ungdomsarbetsmarknadens generella flexibilitet.

Fig. 1.8. Genomsnittlig varaktighet av övergångsperioden mellan första jobbet och stabilare anställningar: expertberäkningar



Vitt eller svart arbete: Informella arbetsmarknaden i sju OECD-länder

Informella anställningar och oanmälda arbeten är ett betydande arbetsmarknadsproblem i några OECD-länder, där låg- och medelinkomsttagarna dominerar, något som är bekymmersamt med tanke på arbetarskyddet och som gör det svårt för staten att erbjuda högkvalitativa offentliga tjänster och hämmar produktivitet och tillväxt. Stark ekonomisk tillväxt i sig tycks inte i sig garantera en minskning av den svarta och gråa arbetsmarknaden. Vilka politiska program kan länderna välja för att komma åt den informella arbetsmarknaden? Svaret skiljer sig från land till land. Beroende på situationen i vart och ett av dem kan incitamenten att anställa arbetstagare formellt förbättras genom en kombination av instrument i form av sänkta löneskatter när de är för höga, ökad flexibilitet i länder med stringent anställningsskyddslagstiftning och förbättrad utformning av de sociala trygghetssystemen för att öka arbetstagarnas förmåner vid anslutning till dem. De förbättrade incitamenten bör kompletteras genom förstärkta satsningar på skatte-, socialförsäkrings- och arbetsrättens områden. Höjda kvalitetskrav i den offentliga förvaltningen skulle även stimulera frivillig efterlevnad.

Tabell 2.1. Alternativa åtgärder med avseende på informell anställning och oanmält arbete

	Employees in informal jobs		One-sided workers		Multiple job holders		Undeclared income	
	Employees not registered for mandatory social security	Employees without social security	% of non-formal employment	% of non-formal employment	% of total employment	% of undeclared income reported to tax authorities	% of employees regularly reported to tax authorities	% of employees regularly reported to tax authorities
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Czech Republic	1.8	11.8	8.7	2.1	10	5
Hungary	10.2	2.8	6.4	6.8	5.8	6	6	...
Italy	28.8	...	11.1	4.7	1.7	7
Mexico	21.9	28.9	20.8	8.1	5.9	11
Poland	...	4.9	7.8	8.7	7.5	11
Spain	...	2.1	8.2	8.1	1.2	6	7	...
Turkey	21.7	...	18.8	3.9	8.1	10

Är alla jobb bra för din hälsa? Hur påverkas den psykiska hälsan av arbetets status och arbetsförhållanden?

I det här kapitlet presenteras nya underlag om den arbetsrelaterade psykiska ohälsans utveckling i OECD-länderna och om den roll som de nya arbetsmönstren har spelat för den. Trots den branta ökningen av ersättningsutbetalningarna för psykisk ohälsa i många länder, tyder tillgängliga indikatorer inte på någon generell ökning av den psykiska ohälsan hos OECD-områdets arbetsförä befolkning. Emellertid förefaller den psykiska hälsan ha försämrats i vissa länder och bland vissa personalkategorier, samtidigt som den inrapporterade incidensen av vissa eventuellt stressframkallande arbetsförhållanden har ökat i Europa. Långsiktiga analyser av enskilda arbetstagare i fem länder visar att arbetslöshet allmänhet är värre för den psykiska hälsan än arbete och att arbetets positiva effekter på den psykiska hälsan varierar med hänsyn till typ av anställningsavtal och arbetsförhållanden samt tidigare manifesterade psykiska hälsoproblem. I synnerhet gäller att de positiva effekterna på den psykiska hälsan hos arbetslösa, som får ett "icke-standardjobb" förefaller vara mindre än för dem som får normala anställningsavtal, särskilt i fråga om personer med tidigare psykiska hälsoproblem.

Främjar multinationella företag högre löner och bättre arbetsförhållanden?

Utländska direktinvesteringar från OECD-baserade multinationella företag i utvecklingsländer och tillväxtekonomier har ökat drastiskt under de två senaste decennierna. Samtidigt som detta i allmänhet uppfattats som fördelaktigt för den lokala utvecklingen, har den också givit upphov till oro för illojal konkurrens och skyddet av löntagarnas rättigheter i värdländerna. I det här kapitlet bedöms de utländska direktinvesteringarnas effekter på löner och arbetsförhållanden för de anställda i dotterbolag till multinationella koncerner och i dessas självständiga leverantörsföretag. Underlagen tyder på att de multinationella koncernerna tenderar att betala högre löner än deras inhemska motsvarigheter, särskilt om de är verksamma i utvecklingsländer och tillväxtekonomier, men inte att de skulle erbjuda bättre icke-pejuniära arbetsförhållanden. Löneeffekterna kan också spridas till de multinationella företagens utländska leverantörer, men dessa spridningseffekter är små.

Fig. 4.7. Förändringar i andelen arbetstagare med tre eller fler arbetsrelaterade mentalhälsoproblem i Europa, 1995-2005
Förändring i procentenheter

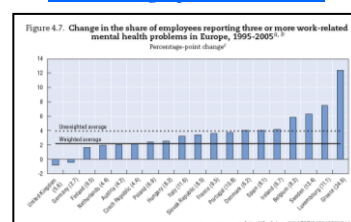
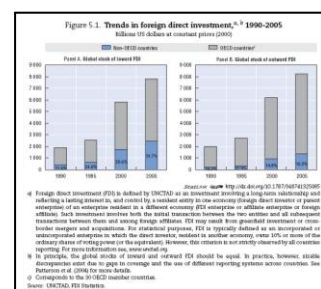


Fig. 5.1. Trender i utländska direktinvesteringar, 1990-2005



Den oavkortade publikationen kan läsas på www.oecd.org/employment/outlook

Det här sammandraget innehåller **StatLinks**, en tjänst som levererar Excel™ -filer från den utskrivna sidan!

© OECD 2008

Denna sammanfattning är inte en officiell OECD-översättning.

Reproduktion av denna sammanfattning är tillåten, om OECD:s upphovsrätt och publikationens titel på originalspråket nämns.

Flerspråkliga sammanfattningar är översatta utdrag ur OECD-publikationer, som ursprungligen publicerats på engelska och franska. De kan beställas gratis från OECD:s nätbokhandel www.oecd.org/bookshop/

Närmare upplysningar lämnas av *OECD Rights and Translation unit*,
Public Affairs and Communications Directorate: rights@oecd.org or by fax: +33 (0)1 45 24 99 30

OECD Rights and Translation unit (PAC)
2 rue André-Pascal, F-75116 Paris, Frankrike

Besök vår webbplats www.oecd.org/rights/

