

OECD Employment Outlook - 2008 Edition

Summary in Danish

OECD Employment Outlook - 2008 udgaven

Sammendrag på dansk

- OECD Employment Outlook er OECD's årlige rapport om tilstanden på arbejdsmarkedet og beskæftigelsen tværs over OECD området.
- I 2008-udgaven rapporteres det, at beskæftigelsestallet i OECD lande aldrig har været højere end nu, hvor to tredjedele af personer i den erhvervsaktive alder er i beskæftigelse.
- Men nogle grupper halter stadig bagud: Kvinder har 20% mindre sandsynlighed for at komme i beskæftigelse end mænd, og etniske minoriteter har meget længere jobsøgning end de øvrige befolkningsgrupper.
- De seneste reformer har hjulpet med til at udjævne lige vilkår for alle, men der skal gøres mere, inklusive en håndhævelse af de eksisterende antidiskriminationslove og indførelse af politikker, der opmuntrer til ikke-diskriminerende ansættelser.

Der skal sikres ligestilling af jobmuligheder for alle

Arbejdsmarkedspræstationerne er blevet forbedret, og nu står vi over for udfordringen om at sikre lige muligheder for alle

Der har vist sig betydelige forbedringer på arbejdsmarkedet i OECD i løbet af det seneste årti. Det gennemsnitlige arbejdsløshedstal faldt til 5,6% i OECD området i 2007 - det laveste siden 1980. Beskæftigelsen er også steget betydeligt, og i gennemsnit har to tredjedele af den erhvervsaktive befolkning nu arbejde, hvilket er et enestående resultat i efterkrigsperioden. Dette er gode nyheder, men det giver ikke anledning til selvtilfredshed. Arbejdsmarkedsforholdene forbliver svære for nogle grupper, og negative risici i det globale økonomiske miljø tårner sig op med mulig negativ effekt på arbejdsmarkedet (se *OECD Economic Outlook* nr. 83 for yderligere drøftelse).

Hvis man ser endnu længere frem end til den aktuelle cykliske svaghed, så består den største udfordring på arbejdsmarkedet i OECD lande i, hvordan man kan fremme yderligere forbedringer i levestandarden i sammenhæng med en aldrende befolkning. *Reassessed OECD Jobs Strategy* giver omfattende politiske rammer til fremme af job og indtægter. Den fremhæver kendsgerningen, at det er en nøglepolitisk prioritet at hjælpe potentielle arbejdstagere fra underrepræsenterede grupper med at finde beskæftigelse. I mange lande er beskæftigelsestallet relativt lavt for kvinder, unge, ældre og handicappede. Men det er ikke tilstrækkeligt at hjælpe med at finde beskæftigelse. Det kræver også en stor indsats at sikre, at alle individuelle får adgang til samme jobmuligheder. I løbet af de seneste to årtier er en betydelig del af væksten i beskæftigelsen i mange OECD lande blevet skabt via en øgning i andelen af arbejdstagere med ustabile og/eller lavtlønnede job.

Arbejdsmarkedsreformer har fostret deltagelse ...

Arbejdsmarkedsreformer, der er implementeret i et antal OECD lande, har fostret arbejdsmarkedsdeltagelse fra underrepræsenterede grupper. Disse omfatter implementering af strategier med "aktivering/gensidig forpligtelse", hvor effektive serviceydelser indenfor genbeskæftigelse kombineres med stærke jobsøgningsincitamenter, skatte-/fradragsreformer rettet mod en

reducering af skattekenen og at det betaler sig at arbejde, især for lavtlønnede arbejdstagere, plus fjernelse af manglende tilskyndelser til fortsat arbejde indenfor folkepensionssystemer samt efterlønsordninger. For kvinder omfatter de også fleksible arbejdsordninger, fornøden forældreorlov og god, overkommelig børnepasning.

... men disse reformer vil være utilstrækkelige, hvis barrierer, der begrænser adgangen til job, så som diskrimination, ikke bliver håndteret korrekt

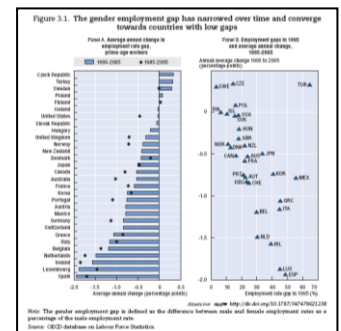
Politiske handlinger, der skal øge arbejdsstyrkedeltagelsen, vil få begrænset succes, hvis ikke efterspørgslen efter arbejdskraft hos de underrepræsenterede grupper følger efter. Hvis man vil fremme ligestillingen af muligheder på arbejdsmarkedet, kræver det langtidsinvestering i uddannelse og oplæring samt politisk indgriben for at fremme adgangen til produktive og indbringende job. Hos visse grupper udgør et vedvarende misforhold i erhvervs kvalifikationer hos den enkelte og kvalifikationskravene fra virksomhederne om, at man skal kunne navigere rundt i et globaliseret og mere konkurrencepræget miljø, stadig en barriere for beskæftigelsesmuligheden.

Hertil kommer, at diskrimination på arbejdsmarkedet – dvs. den uens behandling af lige produktive individuelle blot fordi de tilhører en specifik gruppe – stadig er en afgørende faktor i mange lande, der øger uensartethederne i beskæftigelsen og kvaliteten af jobmuligheder. Samtidig med at beskæftigelsestallet for kvinder er steget betydeligt, og kønsbetinget beskæftigelse og lønforskellene er blevet mindre, har kvinder fx stadig gennemsnitlig 20% mindre chance for at få job end mænd, og de får 17% mindre end deres mandlige modparter. Beviset, der forelægges i denne udgave af *Employment Outlook*, peger i retning af, at omkring 8% af kønsforskellen i beskæftigelsen og 30% af kønsforskellen i lønninger tværs over OECD lande kan forklares med diskriminerende fremgangsmåder på arbejdsmarkedet. Samtidig skal arbejdstagere fra etniske minoriteter søge 40-50% mere end individuelle med samme færdigheder fra majoritetsgrupper, før de modtager jobtilbud, hvilket gør dem endnu mere sårbare overfor risikoen for langtidsarbejdsledsløshed. Og hvis de er arbejdsløse, er gennemsnitslønnen for indfødte etniske minoriteter i et antal lande mere end 10% mindre end for deres modparter i majoritetsgruppen.

Strukturreformer kan hjælpe med til at reducere diskrimination ...

Strukturreformer i sig selv vil sandsynligvis forbedre

Fig. 3.1. Kønsforskellen i beskæftigelsen er blevet mindre med tiden og konvergerer hen imod lande med lille forskel



beskæftigelsesudsigten for de underrepræsenterede grupper, idet omfanget af den diskriminerende adfærd vil blive reduceret. Mange OECD lande har rent faktisk slået to fluer med ét smæk indenfor de seneste to årtier, idet de har implementeret konkurrenceintensiverende reformer på produktmarkederne. På den ene side har de promoveret en bedre fordeling af ressourcer og en mere bæredygtig, økonomisk vækst og derved øget efterspørgslen efter arbejdskraft. På den anden side har den stærkere konkurrence, ved at reducere merafkastet på markedet, også svækket arbejdsgivernes muligheder for at få dækket deres udgifter ved ansættelse og promovning. Hertil kommer, at reduktioner i de forventede udgifter til ansættelse af lavproduktive arbejdstagere, lempelse af ansættelsestryklovgivningen, hvor den er alt for striks, stigende tilbageholdenhed i minimumslønninger, og trykket på skattekiln for lavtlønnede arbejdstagere alt sammen har potentiale til at svække diskriminationen i ansættelse, hvor sidstnævnte er baseret på tidligere overbevisninger eller floskler omkring grupperes gennemsnitspræstationer.

... men en effektiv håndhævelse af det juridiske forbud mod at diskriminere er af stor vigtighed ...

Men der kræves også en specifik antidiskriminationslovgivning og andre politikker, for at man effektivt kan bekæmpe diskrimination. Desuden vil et juridisk forbud mod diskriminerende adfærd kun være effektivt, hvis det bliver håndhævet. Og heri ligger der et stort problem: i alle OECD lande afhænger håndhævelse hovedsagelig af ofrenes villighed til at hævde sin ret. Men mange mennesker kender ikke en gang deres juridiske rettigheder i forbindelse med diskrimination på arbejdspladsen. Og selv om de kender dem, er det i sig selv svært for ansøger at bevise en anmeldelse om diskrimination, og det er en dyr proces at anlægge sag, hvor resultatet i sidste ende ofte er lille og usikkert. Alt dette afskrækker ofrene fra at indgive klager. Lande, der effektivt håndterer dette problem, yder fornøden institutionel støtte til sagsøgerne. I deres antidiskriminationslovgivning specificerer de også let identificerbare erstatningsskader og stiller alternative, forenklede procedurer til rådighed, så striden kan blive løst.

Men juridiske regler vil få større betydning, hvis en håndhævelse ikke udelukkende afhænger af individuelle handlinger. Mange OECD lande har indført specialiserede antidiskriminationsinstanser. Men det er kun få af disse instanser, der har bemyndigelse til - i mangel af individuelle klager - at undersøge firmaer på effektiv vis, skride til handling overfor arbejdsgivere, der er mistænkt for diskriminerende fremgangsmåder og udføre sanktioner mod dem, når de finder bevis for diskrimination.

... lige som specifikke incitamenter for

Fig. 3.5. Anden generation har lavere beskæftigelsestal end indfødte uden migrationsbaggrund, men dens lavere uddannelsesniveaue er en forklaring på ca. halvdelen af beskæftigelsesforskellen

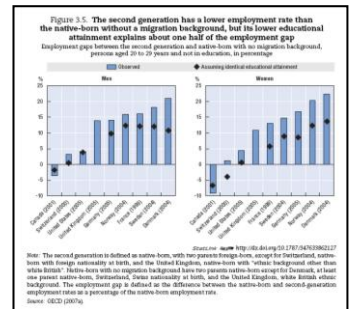
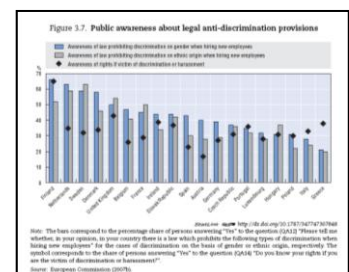


Fig. 3.7. Offentlig bevidsthed om juridiske antidiskriminationsbestemmelser



*ikke-diskriminerende adfærd og
positive handlinger*

Bekæmpelse af diskrimination på arbejdsmarkedet burde også række udover undertrykkelse af uønsket adfærd og erstatning til ofrene. Der kræves også indgriben, der fremmer kulturelle forandringer og en omdefinering af socialt acceptable fremgangsmåder. En vedtagelse af enkle, konsoliderede love og promovning af adfærdskodeks kan hjælpe arbejdsgivere med at undgå diskriminerende handlinger fra begyndelsen. Og hvad der måske er mere vigtigt, så kan myndighederne udvikle begunstigelsessystemer for at fremkalde en retskaffen adfærd så som betegnelser for ikke-diskriminerende fremgangsmåder og finansielle incitamenter til specifikke, positive handlinger.

*Fremme af ligestilling indenfor
jobmuligheder til alle kræver en
kombination af strukturreformer og
direkte antidiskriminations-
foranstaltninger*

Reassessed OECD Jobs Strategy har vist sig at være brugbare rammer til fremme af flere og bedre job. Den gode nyhed er, at denne reformdagsorden også kan bidrage med at reducere diskrimination på arbejdsmarkedet. Men der kræves også direkte foranstaltninger til forebyggelse af diskrimination. Ellers kan der ikke sikres lige vilkår for alle arbejdstagere.

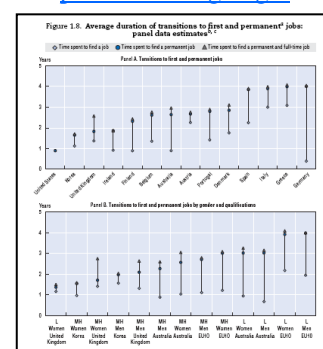
* * * * *

Dette års *Employment Outlook* ser også på andre spørgsmål om politik, inklusive hvordan man kan fremme flere og bedre beskæftigelsesmuligheder til unge mennesker, mennesker, der er ansat i den uformelle sektor og arbejdstagere med mentale sundhedsproblemer. Det evaluerer også løn- og arbejdsforhold i udenlandske datterselskaber i multinationale selskaber, og hvordan politik kan fremme udenlandsk, direkte investering samt ansvarlig forretningsadfærd.

På vej til en god start? Overgangen af unge til arbejdsmarkedet i OECD lande

Kapitlet giver først et overblik over unges præstationer på arbejdsmarkedet i løbet af det seneste årti. Herefter forelægges der beviser for sensitiviteten i teenagers og unge voksnes arbejdsløshed i konjunkturcyklussen og den øgede prominens af midlertidige job og deltidsjob som en måde at komme i arbejde på. Herefter præsenteres adskillige indikatorer for tempo og modalitet i skole-til-arbejde overgang med efterfølgende færdiggørelse af den indledende uddannelse, og kvaliteten af de unges job analyseres, inklusive i hvilket omfang midlertidige og lavt betalte job tjener som trinbræt til bedre job. Til sidst fremhæves i kapitlet det besværlige i at komme væk fra ikke-beskæftigelse hos nogle unge, som forlader skolen – især de, der ikke med succes har gennemført grundskoleuddannelsen – til trods for den generelle fluiditet af unge på arbejdsmarkedet.

Fig. 1.8. Gennemsnitlig varighed af overgangen mellem første og permanente job: paneldataberegninger



Indberette arbejde eller 'sort arbejde': Uformel beskæftigelse i syv OECD lande

Uformel beskæftigelse og ikke-indberettet arbejde er et betydeligt problem på arbejdsmarkedet i nogle OECD lande med lave og middel indkomster, og det forårsager bekymring omkring medarbejdertryghed, og gør det besværligt for regeringer at levere offentlige serviceydelser af høj kvalitet samt forhindrer produktivitet og vækst. En stærk økonomisk vækst synes ikke i sig selv at kunne garantere for en nedgang i den uformelle beskæftigelse. Hvilke politikker kan lande vedtage for at løse uformel beskæftigelse? Svaret varierer fra land til land. Afhængig af situationen i det enkelte land kan incitamentet for formelt at ansætte medarbejdere forbedres ved en kombination af lavere lønomkostninger, når de er for store, øget fleksibilitet i lande med en stringent ansættelsestryghedslovgivning og et forbedret design af socialsikringsordninger for at øge fordelene ved et tilhørsforhold for medarbejderne. Bedre incitament bør suppleres med forbedret skat, socialsikring og håndhævelse af arbejdskraftbeskæftigelse. Forbedrede offentlige regler vil også opmuntre til frivillig efterlevelse.

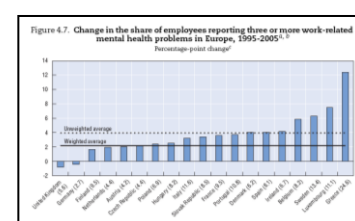
Tabel 2.1. Alternative foranstaltninger til uformel beskæftigelse og ikke-indberettet arbejde

	Employees in informal jobs		One-armed workers	Unpaid family workers	Hidden jobs holders	Undeclared income
	Registered and regulated by country	Unregistered and unregulated	% of non-formal employment	% of non-formal employment	% of total employment	% of undeclared income reported for tax purposes ¹
Czech Republic	1.8	11.4	0.7	0.1	10	9
Hungary	10.4	2.6	0.4	0.3	1.9	8
Italy	20.0	...	0.1	0.7	1.7	7
Malta	21.0	26.0	0.1	0.3	31	...
Poland	4.0	1.0	0.7	0.3	11	11
Slovak Republic	2.2	0.2	0.1	1.2	8	7
Turkey	21.7	...	0.0	0.3	0.1	20

Er alle job gode for helbredet? Arbejdsstatus- og arbejdsforholdsindvirkning på den mentale sundhed

I dette kapitel præsenteres der nye beviser for udviklingen indenfor arbejdsrelaterede mentale sygdomme i OECD lande og den rolle, som nye arbejdsmønstre har spillet i påvirkningen heraf. Til trods for den store stigning i invaliditetsunderstøttelse til mentalt syge i mange lande, antyder de tilgængelige indikatorer ikke en generel stigning i mentale sundhedsproblemer blandt den erhvervsaktive befolkning tværs over OECD området. Men den mentale sundhed synes at være blevet forringet i visse lande og i visse arbejdsstyrkegrupper, hvorimod den rapporterede udbredelse af visse potentielt stressende arbejdsforhold er steget i Europa. Længdeanalyser af individuelle arbejdstagere i fem lande viser, at ikke-beskæftigelse generelt forringer den mentale sundhed end beskæftigelse, og at mental sundhed-omkostningsfordele ved beskæftigelse varierer afhængig af jobkontrakttype og arbejdsforhold samt forudeksisterende mentale sundhedsproblemer. Især synes de mentale sundhedsfordele at være mindre ved inaktive individuelle, der får et "ikke-standard" job, end for dem, der går over til standardbeskæftigelse, især for personer med allerede eksisterende mentale sundhedsproblemer.

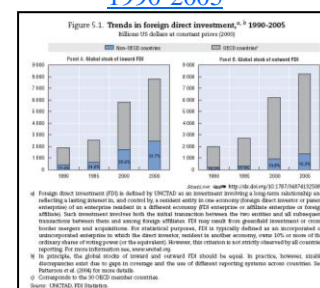
Fig. 4.7. Ændring i andelen af arbejdstagere, der rapporterer om tre eller flere arbejdsrelaterede mentale sundhedsproblemer i Europa, 1995-2005
Ændring i procentpoint



Fremmer multinationale selskaber bedre løn og arbejdsforhold?

I løbet af de seneste to årtier er udenlandsk, direkte investering (FDI) steget dramatisk i OECD-baserede multinationale selskaber (MNE) i udviklingsøkonomier og fremspirende økonomier. Samtidig med at det generelt anses for at være en fordel for den lokale udvikling, er der også opstået bekymring omkring unfair konkurrence og beskyttelse af arbejdstageres rettigheder i værtslande. I dette kapitel evalueres effekten af FDI på lønninger og arbejdsforhold for arbejdstagere i udenlandske datterselskaber af MNE'ere og dem fra deres uafhængige leverandørfirmaer. Beviserne peger i retning mod, at MNE'ere synes at yde bedre lønninger end deres hjemlige modpartner, især når de arbejder i udviklingsøkonomier og fremspirende økonomier, men de yder ikke nødvendigvis bedre ikke-løn arbejdsforhold. Effekten på lønninger kan også sprede sig til udenlandske leverandører af MNE'ere, men disse overflodseffekter er små.

Fig. 5.1. Tendenser for udenlandsk, direkte investering, 1990-2005



Man kan få adgang til hele publikationen på www.oecd.org/employment/outlook

Dette sammendrag indeholder **StatLinks**, der er en service, som leverer Excel™ filer fra den udskrevne side!

© OECD 2008

Dette sammendrag er ikke en officiel OECD oversættelse.

Reproduktion af dette sammendrag er kun tilladt på betingelse af, at OECD copyright og titel på den originale publikation nævnes.

Sammendrag på flere sprog er oversatte uddrag af OECD publikationer, der oprindeligt blev publiceret på engelsk og fransk.

De er gratis tilgængelige på OECD Online Bookshop www.oecd.org/bookshop/

For yderligere oplysninger kan man kontakte afdelingen OECD Rettigheder og Oversættelser, Direktoratet for Offentlige Anliggender og Kommunikation på: rights@oecd.org eller pr. fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

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

Besøg vores website www.oecd.org/rights/

