

OECD Employment Outlook - 2008 Edition

Summary in Norwegian

OECD Perspektiv på arbeidsmarkedet – 2008-utgave

Sammendrag på norsk

- Perspektiv på arbeidsmarkedet er OECDs årlige rapport om tilstanden på arbeidsmarkedet i OECD-området.
- I 2008-utgaven rapporteres det at sysselsettingen i OECD-landene aldri har vært høyere, nå med to tredjedeler av arbeidsfør befolkning i arbeid.
- Men enkelte grupper ligger stadig bak hovedfeltet: Kvinner har 20 % mindre sannsynlighet for å være i arbeid enn menn, og etniske minoriteter bruker mye lengre tid på å skaffe seg arbeid enn andre.
- Reformen i den senere tid har gitt likere spilleregler, men mer må fortsatt gjøres, herunder en mer effektiv håndheving av lover mot diskriminering samt igangsetting av tiltak som motvirker en diskriminerende ansettelsespraksis.

Sikre like jobbmuligheter for alle

Situasjonen på arbeidsmarkedet er blitt bedre, og en utfordring er nå å sikre at alle får like muligheter

Sysselsettingen i OECD-området har vist tydelige forbedringer det siste tiåret. Gjennomsnittlig arbeidsløshet falt i 2007 til 5,6 % i OECD-området, det laveste tallet siden 1980. Sysselsettingen har økt betydelig, og i gjennomsnitt er nå to tredjedeler av den arbeidsføre befolkningen i arbeid, en situasjon vi ikke har hatt siden siste krig. Dette er gode nyheter, men ingen grunn til selvtilfredshet. Forholdene på arbeidsmarkedet er fortsatt vanskelige for enkelte grupper, og i tillegg gir også den mulige nedsiden i verdensøkonomien grunn til bekymring (se en drøfting av dette i *OECD Økonomisk perspektiv* nr. 83).

Hvis vi ser bort fra den nåværende svakheten i konjunktorene, er den største arbeidsmarkedsrelaterte utfordringen i OECD-området å få til fortsatt vekst i levestandarden i en situasjon der befolkningen eldes. OECDs nye strategi for arbeidsmarkedet (*Reassessed OECD Jobs Strategy*) inneholder et omfattende rammeverk for bedre arbeids- og fortjenestemuligheter. Der fremheves det faktum at det å understøtte jobbmulighetene til underrepresenterte grupper er et viktig politisk mål: I mange land er sysselsettingen lav blant kvinner, ungdommer, eldre og handikappede. Men det gis utilstrekkelig hjelp i jobbsøkningsprosessen. Det kreves en stor innsats for å sikre at alle har tilgang til samme jobbmarked. En vesentlig del av veksten i sysselsetting i mange OECD-land de to siste tiår har bestått av vekst i midlertidig og/eller dårlig betalt arbeid.

Reformer på arbeidsmarkedet har fremmet deltakelse ...

Arbeidsmarkedsreformer, implementert av en rekke OECD-land, har bidratt til bedre deltakelse fra de underrepresenterte gruppene. Disse omfatter iverksettingen av "arbeid for støtte"-ordninger, der effektive attføringsløsninger kombineres med attraktive jobbsøkingsincentiver; skatt-/fordelsreformer som sikter mot skattefordeler og større arbeidsutbytte, særlig for dårlig betalte arbeidstakere; og mot fjerning av de ordninger som skal gjøre det lønnsomt å pensjonere seg i tidlig alder. Når det gjelder kvinner, spiller også fleksibel arbeidstid, omsorgspermisjon og gode og rimelige barnepassløsninger inn.

... men disse reformene vil være virkningsløse hvis ikke hindringer for jobbsøkere, som diskriminering, blir bekjempet med de rette midler

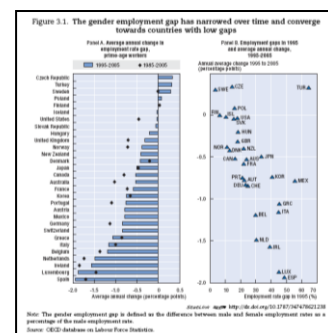
Politiske bestrebelser på å øke deltakelsen i arbeidslivet vil ha begrenset virkning hvis de ikke følges av økt etterspørsel etter de underrepresenterte gruppene. Kampen for likhet på arbeidsmarkedet krever langsiktige investeringer i utdanning og opplæring så vel som politiske initiativ for å øke tilgangen til vanlig lønnet arbeid. Det er fortsatt et manglende samsvar mellom mange arbeidssøkeres kompetanse og den kompetanse bedriftene krever i et globalisert og stadig mer konkurranseutsatt marked, noe som gjør det vanskelig å oppnå ansettelse for enkelte grupper.

I tillegg er diskriminering på arbeidsmarkedet – hvilket innebærer ulik behandling av produktivitetmessig like individer fordi de tilhører bestemte grupper – i mange land en viktig forskjellsfremmende faktor når det gjelder tilgangen til arbeid og typen arbeid som tilbys. Det er for eksempel fortsatt slik at selv om andelen av kvinner i arbeidslivet har økt mye, og selv om de kjønnsbaserte forskjellene når det gjelder jobbmuligheter og avlønning er redusert de aller fleste steder, har kvinner fortsatt 20 % mindre sjanse til å få en jobb enn menn, og de betales i snitt 17 % mindre enn sine mannlige kolleger. I denne utgaven av *Perspektiv på arbeidsmarkedet* presenteres det materiale som antyder at rundt 8 % av sysselsettingsavviket mellom kjønnene og 30 % av den tilsvarende lønnsforskjellen (snittverdier for hele OECD-området) kan forklares som et resultat av diskriminering på arbeidsmarkedet. Samtidig bruker arbeidssøkere fra etniske minoriteter 40 til 50 % lengre tid på å oppnå et jobbtilbud enn tilsvarende kvalifiserte personer fra majoritetsgruppen, noe som gjør dem vesentlig mer utsatt for å havne i langtidsledighet. Og i den grad de skaffer seg arbeid, avlønnes innenlandsfødte medlemmer av etniske minoriteter mer enn 10 % lavere enn medlemmene av majoritetsgruppen.

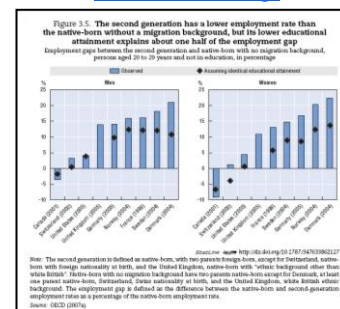
Strukturelle reformer kan bidra til redusert diskriminering ...

Strukturelle reformer har *per se* potensial til å bedre sysselsettingsutsiktene for underrepresenterte grupper gjennom redusert mulighet for diskriminerende praksis. Det har faktisk vist seg at gjennom de konkurransefremmende tiltak som har vært innført i produksjonssektoren de to siste tiår, har mange OECD-land slått to fluer i et smekk. På den ene side har disse ført til bedre ressursutnyttelse og sterkere og mer bærekraftig økonomisk vekst, noe som i sin tur har økt etterspørselen etter arbeidskraft. På den annen side har den sterkere konkurransen via en redusert markedsleie også minsket arbeidsgivernes mulighet til å utøve en fordomsfull

[Figur 3.1. Den kjønnsbetingede forskjellen i sysselsetting har minsket over tid og synker, ned mot tallene til land med liten forskjell](#)



[Figur 3.5. Annengenerasjonen har lavere sysselsettingsrate enn personer født i landet med nasjonal bakgrunn. Halvparten av denne forskjellen skyldes lavere utdanning.](#)



ansettelses- og forfremmelsespraksis. I tillegg vil en reduksjon i forventede kostnader knyttet til ansettelse av mindre produktiv arbeidskraft, en liberalisering av overdrevent ansettelsesvern, en moderasjon i økningen av minstelønn og et minsket skattetrykk på lavere inntekter alt sammen kunne avhjelpe en diskriminerende ansettelsespraksis der denne er basert på fordommer og stereotyper rundt bestemte grupperes egenskaper.

... men en effektiv håndheving av lovgivning mot diskriminering er helt nødvendig ...

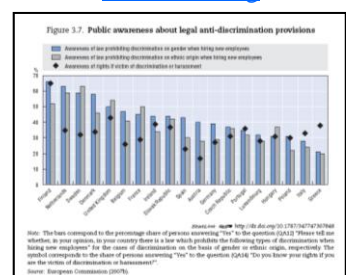
Men lovgivning og andre offentlige tiltak rettet mot diskriminering er også en nødvendig faktor når man skal bekjempe forskjellsbehandlingen. Det er videre klart at lover og regler fungerer bare hvis de håndheves på en effektiv måte. Og her har vi et stort problem: I samtlige OECD-land er en effektiv lovutøvelse i stor grad avhengig av offerets vilje til å stå frem med sine krav. Men mange mennesker er ikke engang klar over sine rettigheter knyttet til diskriminering i arbeidslivet. Og selv om de skulle være det, er det vanskelig å vinne frem med et søksmål i en diskriminerings sak, en rettssak kan dessuten være en dyr affære og svært usikker med hensyn til det endelige utfallet og dettes verdi. Alt dette avskrekker den krenkede part fra å fremme sine krav. De land som takler dette på en effektiv måte, har adekvate institusjonelle støtteordninger for saksøkeren. Videre har de i sitt diskrimineringslovverk klart definerte mål for skadeserstatning, og de sørger også for alternative, forenklede prosedyrer for løsning på tvister.

Lover og regler vil imidlertid være mer effektive hvis håndhevingen ikke utelukkende avhenger av den enkeltes initiativ. Mange OECD-land har opprettet egne spesialorganer som arbeider mot diskriminering. Men når et initiativ fra den krenkede part mangler, er det bare noen få av disse organene som er gitt de midler de trenger for å kunne etterforske bedrifter, fremme krav mot arbeidsgivere mistenkt for diskriminering samt å sanksjonere kravene hvis bevis for diskriminering blir funnet.

... og det er også spesifikke insitament til en rettferdig og positiv praksis

Bekjempelsen av diskriminering på arbeidsmarkedet må dessuten strekke seg videre enn til bare å slå ned på uønsket atferd og gi erstatning til ofrene. Den fordrer også tiltak som fremmer en kulturendring og en redefinering av hva som er sosialt akseptabelt. Innføring av en enkel, samordnet lovgivning og arbeid for positiv atferd kan bidra til at arbeidsgiverne går klar av diskrimineringsproblemet. Og – kanskje enda viktigere – myndighetene

Figur 3.7. Offentlig bevissthet om lovbestemmelser mot diskriminering



kan utarbeide programmer som oppmuntrer til en positiv praksis, for eksempel skiltsystemer med informasjon om ikke-diskriminerende atferd og økonomisk belønning for særlig gode tiltak.

Hvis vi skal oppnå like jobbmuligheter for alle, kreves en kombinasjon av strukturelle reformer og direkte tiltak mot diskriminering

OECDs nye strategi for arbeidsmarkedet (*Reassessed OECD Jobs Strategy*) har vist seg å være en nyttig ramme for forskjelligartede tiltak i retning av et større og bedre jobbtilbud. Og den gode nyheten i vår sammenheng er at denne reformplanen også kan bidra til redusert diskriminering på arbeidsmarkedet. Men det kreves også direkte tiltak for å forebygge diskriminering. Ellers vil vi ikke nå målet om like spilleregler for alle arbeidssøkere.

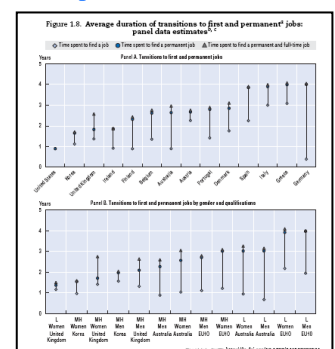
* * * * *

Dette årets *Perspektiv på sysselsetting (Employment Outlook)* behandler også andre politiske spørsmål, blant annet hvordan man fremmer flere og bedre jobbmuligheter for ungdom, personer som arbeider i den uformelle sektoren og personer med psykiske problemer. Publikasjonen tar også for seg lønns- og arbeidsforhold i de multinasjonale selskaperes filialer og hvordan man kan fremme direkteinvesteringer fra utlandet og ansvarlig forretningsopptreden med politiske midler.

Klar til en god start? Overganger til arbeidsmarkedet for ungdom i OECD-landene

Dette kapitlet gir først en oversikt over situasjonen på arbeidsmarkedet for ungdom i det siste tiåret. Deretter legger det frem materiale som viser betydningen av tenårings og unge voksnes arbeidsløshet i virksomhetssyklusen og den økende, dominerende andelen av midlertidige jobber og deltidsjobber ved inngangen til arbeidsmarkedet. Deretter presenteres flere indikatorer på rytmen og forholdene omkring overgangen til arbeid etter avsluttet startutdanning, og kvaliteten på ungdomsjobbene analyseres, bl.a. i hvilken grad midlertidige og dårlig betalte jobber fungerer som springbrett til bedre jobber. Til slutt understreker dette kapitlet hvor vanskelig det er for enkelte unge å komme ut av ledigheten – særlig for de som ikke har fullført ungdomsskole/videregående – tross den globale flyten på arbeidsmarkedet for unge.

Figur 1.8. Gjennomsnittlig tid for første og fast jobb: paneldataestimater



Registrere arbeid eller fortsette å jobbe ulovlig: uformell sysselsetting i sju OECD-land

Uformell sysselsetting og ikke-registrert arbeid er et stort problem i enkelte OECD-land med lavt eller middels inntektsnivå. Dette skaper problemer når det gjelder sosial beskyttelse, vanskeliggjør arbeidet med å yte offentlige tjenester med høy kvalitet og hindrer produktivitet og vekst. Det ser ikke ut til at sterk økonomisk vekst i seg selv garanterer at uformelt arbeid reduseres. Hvilke politiske virkemidler kan landene ta i bruk for å løse dette problemet? Svaret varierer fra land til land. Avhengig av situasjonen i hvert land kan man forbedre incentivene til formelle ansettelser gjennom en kombinasjon av flere virkemidler: reduksjon av arbeidskostnadene hvis de er for høye, økt fleksibilitet i land med rigid arbeidslovgivning og bedre utforming av programmene for sosial beskyttelse slik at de ansatte får økte fordeler ved registrering og innmelding. Sterkere incentiver bør utfylles med tiltak innen skatt, trygdeordninger og påbudt sysselsetting. Bedre forvaltnings- og styringsnormer vil også oppmuntre til frivillig overholdelse av lover og regler.

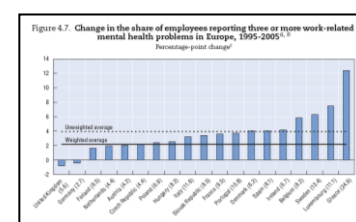
Tabell 2.1. Alternative målinger av uformelt arbeid og svart arbeid

Employers & informal jobs	One national business		Multiple business		Undeclared income	
	Employees not registered for mandatory social security	Employees not registered for social security	% of non-employees	% of non-employees	% of employees	% of employees
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Costa Rica	1.6	1.6	0.7	0.7	10	7
Denmark	0.4	2.5	0.4	0.2	1.0	0
France	20.8	27.1	4.7	1.7	7	7
Germany	19.0	26.0	5.1	3.0	10	11
Poland	4.8	7.0	0.7	1.0	11	11
Spain (Madrid)	2.2	6.2	0.1	1.0	6	7
Turkey	21.7	16.0	0.1	0.1	28	28

Er alle jobber sunne? Arbeidssituasjonens og arbeidsforholdenes virkninger på mental helse

Dette kapitlet fremlegger nytt materiale som viser utviklingen av jobbrelatert mental sykdom i OECD-land og redegjør for de nye arbeidsmønstrenes virkninger på dette området. Tross den kraftige stigningen i innvilgede invalidepensjoner av psykiske årsaker i mange land viser de foreliggende indikatorene ingen global økning i mentale helseproblemer blant innbyggerne i arbeidsalder i OECD-området som helhet. Men det fremgår at den psykiske helsen har forverret seg i visse land og i visse arbeidstakergrupper, og i Europa rapporteres det en økt effekt av visse potensielt belastende forhold på arbeidsplassen i Europa. En horisontal analyse av enkeltpersoner i fem land viser at manglende sysselsetting generelt sett er verre for den mentale helsen enn selve arbeidssituasjonen og at avbrutt sysselsetting av psykiske årsaker varierer med type arbeidskontrakt, forholdene på arbeidsplassen og tidligere psykiske problemer. Særlig viser det seg at fordelene med hensyn til mental helse for ikke-sysselsatte enkeltpersoner som oppnår spesialtilpassede jobber, er mindre enn for de som går inn i et vanlig arbeidsforhold – dette gjelder spesielt personer med forutgående psykiske problemer.

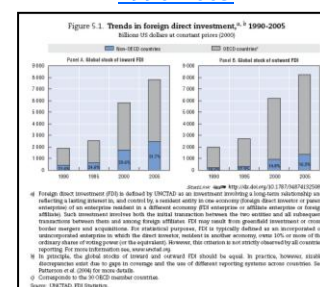
Figur 4.7. Utviklingen i andelen ansatte som rapporterte tre eller flere psykiske helseproblemer knyttet til arbeidet i Europa, 1995–2005
Endring i prosentpoeng



Gir multinasjonale selskaper bedre lønns- og arbeidsvilkår?

Utenlandsk direkteinvestering (FDI) fra OECD-baserte multinasjonale bedrifter i vekst- og utviklingsøkonomier har økt drastisk de siste to tiårene. Slik investering anses vanligvis som gunstig for lokal utvikling, men har også ført til bekymringer om urettferdig konkurranse og beskyttelse av arbeidstakernes rettigheter i vertslandene. Dette kapitlet vurderer FDIs virkninger på lønns- og arbeidsvilkårene til ansatte i de multinasjonale selskapenes utenlandske filialer og hos de tilsvarende underleverandørene. Materialet antyder at de multinasjonale selskapene har tendens til å gi høyere lønn enn andre nasjonale firmaer, særlig når de er etablert i utviklings- og vekstøkonomier, men de øvrige arbeidsforholdene er ikke nødvendigvis bedre. De lønsmessige virkningene kan også spre seg til de multinasjonale selskapenes utenlandske underleverandører, men i beskjedent omfang.

Figur 5.1. Tendenser i utenlandsk direkteinvestering, 1990-2005



Hele denne publikasjonen er tilgjengelig på www.oecd.org/employment/outlook

Denne oppsummeringen inneholder **StatLinks**, en tjeneste som genererer ExcelTM-filer fra siden som skrives ut!

© OECD 2008

Denne oppsummeringen er ingen offisiell OECD-oversettelse.

Denne oppsummeringen kan reproduseres hvis OECDs copyright og originalens tittel angis.

Flerspråklige oppsummeringer er oversatte utdrag av OECD-publikasjoner opprinnelig utgitt på engelsk og fransk.

Disse er gratis tilgjengelige på OECDs Online Bookshop www.oecd.org/bookshop/

For ytterligere informasjon, ta kontakt med OECD Rights and Translation unit, Public Affairs and Communications Directorate, rights@oecd.org eller per faks: +33 (0)1 45 24 99 30.

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

Besøk vårt nettsted www.oecd.org/rights/

