

OECD Employment Outlook - 2008 Edition

Summary in Icelandic

Horfur OECD um atvinnumál – útgáfa 2008

Útdráttur á Íslensku

- Horfur OECD um atvinnumál eru ársskýrsla OECD um stöðu vinnumarkaða og atvinnu á OECD svæðinu.
- Í útgáfunni 2008 er skýrt frá því að atvinnuþátttaka í OECD ríkjum hafi aldrei verið meiri þar sem tveir þriðju fólks á vinnualdri séu nú í vinnu.
- En sumir hópar dragast samt aftur úr: Konur eru 20% ólíklegri til að vera í vinnu en karlar og þjóðernisminnihlutar sjá fram á langtum lengri atvinnuleit en annað fólk.
- Fyrri umbætur hafa hjálpað til við að jafna leikinn en meira þarf til, þar á meðal eftirfylgni með lögum sem eru til gegn mismunun og innleiðingu á stefnumótun sem hvetur til ráðninga sem byggja ekki á mismunun.

Að tryggja öllum jöfn atvinnutækifæri

Afköst á vinnumarkaði hafa aukist og það að tryggja öllum jöfn atvinnutækifæri er núna áskorunin sem við blasir

Á vinnumörkuðum OECD hefur sést umtalsverð framför síðasta áratuginn. Meðalatvinnuleysi fór ofan í 5,6% á OECD svæðinu árið 2007 sem er það minnsta frá 1980. Atvinna hefur líka aukist umtalsvert og núna hafa að meðaltali tveir þriðju fólks á vinnualdri atvinnu sem er áður óþekktur árangur á tímum eftirstríðsáranna. Þessum fréttum ber að fagna, en það er engin ástæða til að hreykja sér. Aðstæður á vinnumarkaði eru áfram erfiðar fyrir suma hópa og áhættan í hinu hnattræna efnahagsumhverfi vofir alvarlega yfir með möguleg neikvæð áhrif á vinnumarkaðinn (sjá umræðuna í *Efnahagshorfum OECD* nr. 83).

Þegar litið er framhjá núverandi árvissum veikleikum er aðaláskorunin á vinnumarkaði í OECD ríkjum sú hvernig eigi að hvetja til frekari framfara í lífskjörum þar sem fólk eldist. Í *Endurmetinni vinnuáðferðafræði OECD* er kveðið á um heildarramma í stefnumótun til að fjölga störfum og auka tekjur. Þar er lögð áhersla á þá staðreynd að það að aðstoða mögulega starfsmenn meðal fólks sem hefur fengið litla kynningu í að finna störf er lykilforgangsmál í stefnumótun; í mörgum ríkjum eru konur, ungmenni, fullorðið fólk og fatlaðir hlutfallslega í tiltölulega fáum störfum. En aðstoð við að finna störf er ónóg; meiriháttar viðleitni er líka þörf til að tryggja að allir einstaklingar hafi aðgengi að sömu atvinnutækifærum. Umtalsverður hluti atvinnuvaxtar í mörgum OECD ríkjum síðustu tvo áratuginna hefur orðið vegna vaxandi hlutdeildar starfsmanna sem eru í ótryggri og/eða illa launaðri vinnu.

Endurbætur á vinnumarkaði hafa eftl þátttöku ...

Endurbætur á vinnumarkaði, sem hafa verið innleiddar í mörgum OECD ríkjum, hafa eftl þátttöku á atvinnumarkaði meðal hópa sem hafa litla kynningu fengið. Þær fela í sér innleiðingu á „virkum/gagnkvæmum skuldbindingar“-aðferðum þar sem árangursrík endurráðningaráþjónusta er tengd miklum starfsleitarhvata – endurbætur í sköttum/bótum miðuðu að því að draga úr skattafleygnum og láta vinnuna borga, sérstaklega hjá láglaunastarfsmönnum – og því að fjarlægja allt sem letur menn til að halda áfram að vinna í

ellilífeyrisþegakerfi og áform um að menn fari snemma á eftirlaun. Þær fela líka í sér fyrir konur sveigjanlegt vinnufyrirkomulag, fullnægjandi fæðingarorlof og barnagæslu sem er bæði mjög góð og á viðráðanlegu verði.

... en þessar umbætur verða ónógar ef hömlur sem takmarka aðgengi að störfum, s.s. mismunun, eru ekki nægilega kynntar

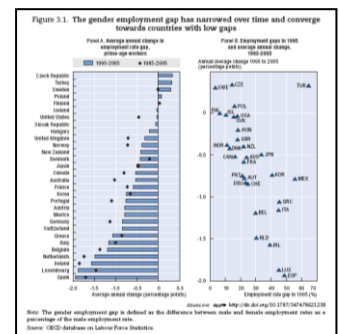
Aðgerðir í stefnumótun til að auka þátttöku vinnuafls leiða til takmarkaðs árangurs ef eftirspurn eftir starfskröftum fyrir hópa sem hafa litla kynningu fengið kemur ekki í kjölfarið. Jöfnuður í tækifærum á vinnumarkaði sem er eflur kallar á langtímafjárfestingu í menntun og þjálfun, sem og stefnumótunarskipti til að efla aðgengi að frjósömum störfum sem fela í sér umbun. Með viðvarandi misræmi milli þeirrar hæfni sem einstaklingarnir tileinka sér og þeirrar sem fyrirtækin kalla eftir til leiðbeiningar í hnattrænu og samkeppnishæfara umhverfi eru enn kynntar hömlur á atvinnumöguleikum tiltekinna hópa.

Til viðbótar, í mörgum ríkjum er mismunun á vinnumarkaði – þ.e. ójöfn meðferð á jafn frjósömum einstaklingum vegna þess eins að þeir tilheyra sérstökum hópi – ennþá þýðingarmikill þáttur sem kyndir undir misræmi í vinnu og jöfnum tækifærum til vinnu. Á meðan hlutfall kvenna í vinnu hefur t.d. aukist verulega og bilið milli kynjanna í vinnu og launum hefur minnkað svo að segja alls staðar eiga konur enn að meðaltali 20% minni möguleika á vinnu en karlar og þeim eru greidd 17% lægri laun en hliðstæðum af karlkyni. Vísbendingar sem eru kynntar í þessari útgáfu af *Efnahagshorfum* benda til þess að u.þ.b. 8% frávika í bilinu milli kynja í störfum og 30% frávika í bilinu milli kynja í launum í OECD ríkjum megi skýra með vanda til mismununar á vinnumarkaði. Á sama tíma þurfa starfsmenn frá þjóðernisminnihlutum að leita 40-50% lengur en einstaklingar sem hafa sömu einkenni en tilheyra meirihlutaþópum áður en þeir fá tilboð um vinnu sem gerir þá miklu viðkvæmari fyrir áhættunni á langtímaatvinnuleysi. Og ef þeir eru ráðnir eru meðallaun þeirra sem eru fæddir í þjóðernisminnihlutum í fjölmörgum ríkjum meira en 10% lægri en hliðstæðnanna í meirihlutaþópum.

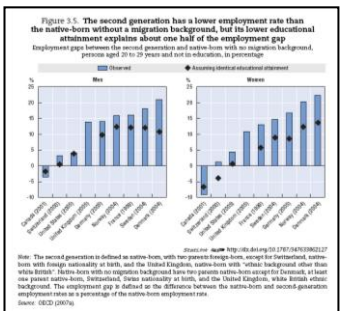
Formgerðarumbætur geta hjálpað til við að draga úr mismunun ...

Formgerðarumbætur, *per se*, eru líklegar til að bæta atvinnuhorfur fólks sem hefur fengið litla kynningu með því að draga úr umfangi hegðunar sem mismunar. Með því að innleiða samkeppnishvetjandi umbætur á framleiðslumarkaði síðustu tvo áratuginna hafa mörg OECD ríki sannarlega slegið tvær flugur í einu höggi. Annars vegar hafa þau stuðlað að betri nýtingu auðlinda og meiri og sjálfbærari hagvexti og

Mynd 3.1. Kynjabilið í atvinnumálum hefur minnkað með tímanum og beinist að ríkjum með lítið bil



Mynd 3.5. Önnur kynslóð býr við lægra atvinnuhlutfall en innfæddir sem ekki eru með innflutningsbakgrunn en minni atvinnuárangur er skýringin á u.þ.b. helmingi bilsins í atvinnumálum



Þannig hefur eftirspurn eftir vinnukröftum blómstrað. Hins vegar hefur sterk samkeppni, með því að draga úr markaðsglufu, líka veikt hæfni atvinnurekenda til að dekkja kostnað af skaðanum sem hlýst af ráðningum og stöðuhækkunum. Til viðbótar hefur samdráttur í væntum kostnaði við að ráða starfsmenn með litla framleiðni, hvíld frá löggjöf til varnar atvinnu þar sem hún er óhóflega ströng, hófsemi í hækkun lágmarkslauna og samþjöppun skattafleygs hjá láglaunastarfsmönnum möguleika á að veikja mismunun við ráðningar þegar það síðara er byggt á fyrri trú eða staðalmyndum um meðalafköst hópa.

... en árangursrík eftirfylgni lagalegs banns á mismunun skiptir sköpum ...

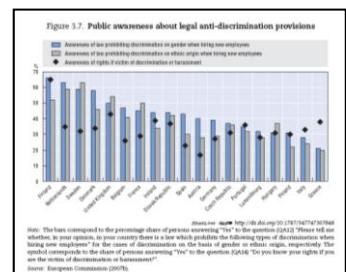
En sértækrar löggjafar gegn mismunun og annarrar stefnumótunar er líka þörf til að gera gangskör að því að hafa uppi á mismunun. Það sem meira er, lagalegt bann gagnvart breyttni sem felur í sér mismunun getur aðeins borið árangur ef því er fylgt eftir. Og í því liggur hinn mikli vandi: í öllum OECD ríkjum treystir eftirfylgnin í eðli sínu á vilja fórnarlambanna til að halda fram kröfum sínum. En margt fólk er ekki einu sinni meðvitað um lagalegan rétt sinn varðandi mismunun á vinnustað. Og jafnvel þótt það sé það er það að sanna mismunun eðliserfitt fyrir kröfuhafann, lögsókn í réttarsölum kostnaðarsamt ferli og ávinningurinn þegar upp er staðið oft lítill og óviss. Allt þetta dregur úr fórnarlömbunum við að leggja fram kvartanir. Ríki sem takast á við svona mál á áhrifaríkan hátt bjóða ákærendum upp á stuðning stofnana við hæfi. Þau sérhæfa sig líka í löggjöf gegn mismunun vel skilgreinanlegs skaða sem hægt er að bæta og gera tiltæka kosti sem eru einfaldaðar starfsreglur fyrir úrlausn mála.

Lagareglur hafa engu að síður meiri áhrif ef eftirfylgnin er ekki eingöngu bundin við aðgerð einstaklingsins. Mörg OECD ríki hafa komið á laggirnar skrifstofum sem sérhæfa sig í að berjast gegn mismunun. En aðeins nokkrum þeirra er á áhrifaríkan hátt gert kleift, þegar einstaklingsbundnum kvörtunum er ekki til að dreifa, að rannsaka fyrirtæki, grípa til aðgerða gegn atvinnurekendum sem eru grunaðir um að beita mismunun og beita þá viðurlögum þegar þær finna verksummerki um mismunun.

... eins og er sérstakur hvati til að beita ekki mismunun, heldur jákvæðum aðgerðum

Það að berjast gegn mismunun á vinnumarkaði ætti líka að ganga lengra en að vera bæling á óæskilegri hegðun og bjóða fórnarlömbum bætur. Það gerir líka kröfu um íhlutun sem stuðlar að menningarbreytingum og endurskilgreinir félagslega viðurkennda iðju. Það að lögleiða einfalda og styrka laga- og eflingarbreyttni getur hjálpað atvinnurekendum að forðast mismununaraðgerðir til að byrja

Mynd 3.7. Almenn vitund um lagaákvæði gegn mismunun



með. Og, sem kannski er mikilvægara, stjórnvöld geta þróað hvataáform um að laða fram virðingarverða breytni, s.s. merkimiða um iðju sem ekki felur í sér mismunun og fjárhagslegan hvata fyrir sérstakar jákvæðar aðgerðir.

Það að stuðla að jöfnuði atvinnutækifæra handa öllum kallar á samsetningu formgerðarumbóta og beinna aðgerða gegn mismunun

Endurmetin vinnuaðferðafræði OECD hefur sannað að hún er gagnlegur rammi fyrir alhliða stefnumótun til að stuðla að fleiri og betri störfum. Góðu fréttirnar eru að þessi áætlun um umbætur getur líka lagt sitt af mörkum til að draga úr mismunun á vinnumarkaði. En líka er kallað eftir beinum aðgerðum til að koma í veg fyrir mismunun. Að öðrum kosti er ekki hægt að tryggja öllum starfsmönnum jafnan leik.

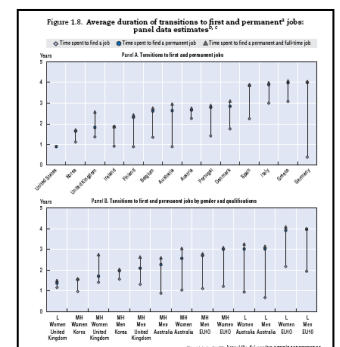
* * * * *

Í Atvinnuhorfum þessa árs er jafnframt litið á önnur stefnumál, þar á meðal hvernig eigi að stuðla að meiri og betri atvinnutækifærum fyrir ungt fólk, fólk sem er ráðið í svarta geiranum og starfsmenn með vanda í geðheilsumálum. Þar eru líka metin kjör og vinnuskilyrði í erlendum hlutdeildarfélagum hjá fjölþjóðlegum fyrirtækjum og hvernig stefnumótun getur stuðlað að beinum fjárfestingum erlendis og ábyrgri viðskiptastjórn.

Góð byrjun? Aðlögun á vinnumarkaði ungmenna í OECD ríkjum

Í kaflanum er fyrst lögð til yfirsýn yfir afköst ungmenna á vinnumarkaði síðasta áratuginn. Síðan eru kynnt merki um viðkvæmni hagsveiflunnar gagnvart atvinnuleysi unglinga og ungs fólks og aukna vitund um að skammtíma- eða hlutastörf opni leiðir til að komast í vinnu. Nokkrar vísbendingar um hraðann og háttinn á aðlögun frá skóla til vinnu sem fylgir lokum frummenntunar eru síðan kynntar og gæði starfa fyrir ungmenni greind, þar á meðal að hvaða marki skammtíma- og illa launuð störf þjóna sem áfangar að betri störfum. Loks er í kaflanum undirstrikað að það er erfitt að flytja úr atvinnuleysi vegna þeirra sem fara úr skólanum – sérstaklega þeirra sem ekki hafa lokið efri bekkjum grunnskóla – þrátt fyrir jafnt heildarflæði á vinnumarkaði ungmenna.

Mynd 1.8. Meðalgildistími aðlögunar að fyrstu og varanlegu störfunum: áætlanir um pallborðsgögn



Tilgreind vinna eða dvöl neðanjarðar: Svört atvinna í sjö OECD ríkjum

Svört vinna og ótilgreind vinna er verulegt vandamál á vinnumarkaði fyrir sum láglæna- og millitekjuríki í OECD, sem vekur upp áhyggjur af vernd starfsmanna, gerir stjórnvöldum erfitt fyrir að veita almenningi hágæðapjónustu og kemur í veg fyrir framleiðni og vöxt. Mikill hagvöxtur verður sjálfu sér ekki til að tryggja að svört vinna minnki. Til hvaða stefnu geta ríki gripið til að taka á svartri vinnu? Svárið er mismunandi eftir ríkjum. Það fer eftir ástandinu í hverju þeirra hvort hægt sé að auka hvata til þess að vinna „hvítt“ með því að draga úr starfskostnaði þegar hann er mikill, auka sveigjanleika í ríkjum með stranga vinnuverndarlöggjöf og bæta fyrirkomulag áætlana um félagslega vernd til að auka bætur starfsmanna. Það ætti að bæta hvata með því að auka mikilvægi skatta, með félagslegu öryggi og viðleitni til að fylgja eftir starfsátaki. Bættir staðlar í stjórnunarháttum hvettu líka til sjálfkrafa eftirlits.

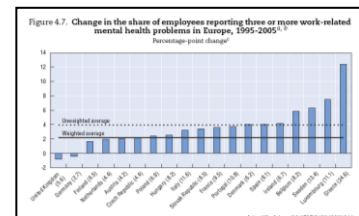
Tafla 2.1. Aðrar aðgerðir svartrar vinnu og ótilgreindrar vinnu

Employees in informal jobs Employees not registered for mandatory social security	Employees without social security	One account workers % of non- employment	Unpaid family workers % of non- employment	Multiple jobs holders % of total employment	Undeclared income	
					% of employees reporting the income in tax returns ^a	% of employees reporting the income in cash-in-hand ^b
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Costa Rica	1.8	11.4	8.7	2.1	10	5
Hungary	18.4	2.6	5.4	8.3	5.8	6
Italy	22.6	11.1	4.7	1.7	7	7
Mexico	11.5	16.5	20.8	5.1	5.3	11
Poland	4.5	7.0	8.7	7.5	11	11
Slovak Republic	2.2	6.2	8.1	1.2	8	7
Turkey	21.7	16.8	3.8	8.1	20	20

Eru öll störf góð fyrir heilsuna? Áhrifin af atvinnuástandi og vinnuskilyrðum á geðheilsuna

Í þessum kafla eru kynnt ný merki um þróun vinnutengdra geðsjúkdóma í OECD ríkjum og um það hvaða hlutverk nýtt vinnumynstur hefur leikið í þeirri þróun. Þrátt fyrir snögga aukningu í greiðslum örorkubóta vegna geðsjúkdóma í mörgum ríkjum benda tiltækar vísbendingar ekki til heildaraukningar í geðheilsuvandamálum meðal fólks á vinnualdri á OECD svæðinu. Hvað sem öðru líður virðist geðheilsu hafa hrakað í vissum ríkjum og meðal vissra hópa starfskrafta en tilkynntum tilvikum vissra mögulegra streituvekjandi vinnuáðstæðna hefur fjölgað í Evrópu. Langsniðsgreining fyrir einstaka starfsmenn í fimm ríkjum sýnir að atvinnuleysi er venjulega verra fyrir geðheilsuna en að vinna og að gjald atvinnulífsins fyrir geðheilsuna sé breytilegt eftir tegund vinnusamningsins, vinnuskilyrðum og fyrri geðheilsuvandamálum. Sérstaklega virðast bætur vegna geðheilsu handa óvirkum einstaklingum sem fá vinnu sem er „ekki stöðluð“ vera minni en handa þeim sem flytjast inn í staðlað atvinnufyrirkomulag, einkum handa fólki sem var með geðheilsuvandamál fyrir.

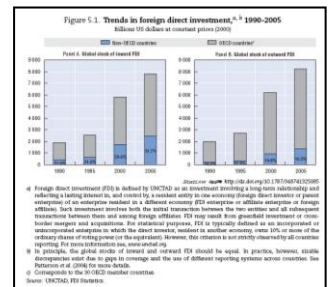
Mynd 4.7. Breyting á hlutdeild starfsmanna sem tilkynntu þrjú eða fleiri vinnutengd geðheilbrigðisvandamál í Evrópu 1995-2005
Hlutfallsbreyting



Stuðla fjölþjóðleg fyrirtæki að betri launum og vinnuskilyrðum?

Beinar fjárfestingar erlendis (BFE) hjá fjölþjóðlegum fyrirtækjum sem eru staðsett í OECD í þróunar- og nývaxtarhagkerfum hafa aukist svo um munar síðustu tvo áratugina. Þótt venjulega sé litið á þær sem hagstæðar staðbundinni þróun hafa þær líka vakið ugg um ósanngjarna samkeppni og vernd á réttindum starfsmanna í gistilöndunum. Í þessum kafla eru metin áhrifin af BFE á laun og vinnuskilyrði starfsmanna erlendra hlutdeildarféлага hjá fjölþjóðlegum fyrirtækjum sem og sjálfstæðra birgja þeirra. Vísbending er um að fjölþjóðleg fyrirtæki hneigist til að bjóða betra kaup en mótaðilar heima fyrir, sérstaklega þegar þau starfa í þróunar- og nývaxtarhagkerfum, en ekki endilega betri vinnuskilyrði með engu kaupi. Áhrifanna á laun kann jafnframt að verða vart hjá erlendum birgjum fjölþjóðlegra fyrirtækja en áhrifin af því sem fer til spillis eru lítil.

Mynd 5.1. Tilhneiging til beinna fjárfestinga erlendis, 1990-2005



Alla útgáfuna má nálgast á www.oecd.org/employment/outlook

Þessi útdráttur inniheldur **StatLinks**, þjónustu þar sem Excel™-möppur eru fáanlegar af prentuðu síðunni!

OECD 2008

Þessi útdráttur er ekki opinber OECD þýðing.

Eftirprentun þessa útdráttar er leyfileg, að því tilskildu að getið sé höfundarréttar OECD og titils upprunalegu útgáfunnar.

Fjöltyngdir útdrættir eru þýdd ágríp af útgáfum OECD sem upphaflega voru gefnar út á ensku og frönsku.

Þeir eru fáanlegir án endurgjalds í netbókaverslun OECD www.oecd.org/bookshop/

Hafið samband við Réttinda- og þýðingareiningu OECD, framkvæmdanefnd fjölmiðlunar og almannamálefna ef frekari upplýsinga er þörf hjá: rights@oecd.org eða með faxi: +33 (0)1 45 24 99 30.

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

Heimsækið vefsíðu okkar www.oecd.org/rights/

