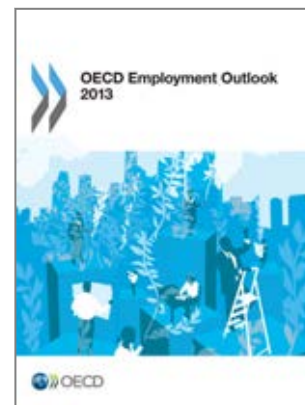


# OECD *Multilingual Summaries*

## OECD Employment Outlook 2013

Summary in Danish



Read the full book on: [10.1787/empl\\_outlook-2013-en](http://10.1787/empl_outlook-2013-en)

---

## OECD Employment Outlook 2013

*Sammendrag på dansk*

### *Den høje ledighed ser ud til at fortsætte*

Der er gået mere end fem år, siden den globale finanskrisen og økonomiske krisen satte ind, men ledigheden er stadig høj i mange OECD-lande. I april 2013 var der over 48 millioner ledige, hvilket svarer til 8,0 %, og det er kun et halvt procentpoint lavere, end da ledigheden toppede med 8,5 %. Men der er store variationer mellem landene: Ledigheden er tæt på eller under 5 % i fem OECD-lande, men over 25 % i to andre (Grækenland og Spanien). Fremadrettet forudser OECD ikke de store ændringer i ledigheden i OECD-området til og med udgangen af 2014, idet der forudses en stigning på mindst et procentpoint i seks europæiske lande, hvilket opvejes af et fald på et halvt procentpoint eller mere i fem andre OECD-lande.

### *Ældre arbejdstagere klarer sig relativt godt*

Visse grupper, især lavtuddannede unge mænd, klarer sig særligt dårligt på arbejdsmarkedet. Derimod har ældre arbejdstagere klaret krisen bedre end i tidligere dybe kriser. Der er flere faktorer på spil, og de stammer tilsyneladende fra før krisen: En af dem er, at ældre arbejdstagere har tendens til at trække sig tilbage i en senere alder, bl.a. fordi de er bedre uddannede og mere raske end tidligere generationer. Det har også spillet en rolle, at det er blevet sværere eller helt umuligt at trække sig tilbage tidligt.

En analyse af forholdet mellem yngre og ældre arbejdstageres beskæftigelse over tid og på tværs af lande viser, at de ældre arbejdstagere ikke har klaret sig bedre på arbejdsmarkedet på bekostning af de unge. Det forstærker konklusionen, at regeringernes tidligere forsøg på at hjælpe de unge med at få fodden indenfor på arbejdsmarkedet ved at opmuntre til, at ældre arbejdstagere trak sig tilbage tidligt, var en dyr politisk fejltagelse. Heldigvis har regeringerne indtil nu modstået fristelsen til at indføre ordninger med tidlig tilbagetrækning som reaktion på den nuværende høje ungdomsledighed. De bør i stedet forfølge strategier, som forbedrer beskæftigelsesudsigterne for både yngre og ældre arbejdstagere, herunder væksthæmmende strukturreformer og målrettede aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger, som skal hjælpe dem i begge grupper, som har konkrete problemer med at finde eller bibeholde beskæftigelse.

### *Jobbeskyttelseslovgivningen er blevet lempet*

I de sidste 10 år og især siden krisen har der i OECD-landene været tendens til at lempe jobbeskyttelseslovgivningen – reglerne for ansættelse og afskedigelse af medarbejdere – især i forhold til kollektive og individuelle afskedigelser. Der har også været ændringer, om end knap så vidtrækkende, for at reducere gabet mellem beskyttelsesniveauet for permanente og midlertidige ansættelser. I 1990'erne blev reglerne for midlertidige ansættelser liberaliseret, hvilket førte til et splittet arbejdsmarked med forskel på arbejdstagere i stabile langtidsstillinger og andre i usikre korttidsstillinger.

De nylige reformer skulle være med til at sikre, at arbejdsmarkedet reagerer mere fleksibelt på økonomiske ændringer, og at gabet mellem arbejdstagere i midlertidige og permanente stillinger mindskes. Undersøgelser viser, at arbejdstagerne i gennemsnit vil have gavn af det, da det vil blive lettere

for dem at finde job, som matcher deres kompetencer. Der vil dog også uundgåeligt være arbejdstagere, som vil lide betydelige tab. Regeringerne er nødt til at reagere med politikker, som reducerer den negative virkning af disse reformer og hjælper disse arbejdstagere med at finde nyt arbejde.

### *Veludformede aktiveringspolitikker opmuntrer til og hjælper ledige med at finde arbejde*

Aktiveringspolitikker er arbejdsmarkedspolitikker, som har til formål at opmuntre folk på overførselsindkomster til at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Metoderne er forskellige, men de omfatter hjælp til jobsøgning og uddannelse og forbindelse mellem overførselsydelse og bevis for jobsøgning samt krav om at deltage i foranstaltninger til at forbedre beskæftigelsesniveauet. En detaljeret OECD-gennemgang af aktiveringspolitikkerne i syv lande har identificeret en række vigtige erfaringer.

For det første kan alle lande med et veludviklet system for indkomststøtte til ledige have gavn af et stærkt beskæftigelsesorienteret aktiveringssystem for at forhindre, at de ledige bliver afhængige af overførselsindkomster. Det skal bestå af foranstaltninger til at bistå med jobsøgning og forbedre arbejdsparetheden og understøttes af krav om at deltage i beskæftigelses- og uddannelsesprogrammer. For det andet er det vigtigt at fortsætte reformerne for at indføre eller forlænge arbejdsrelaterede krav til grupper som enlige forældre, ledige ældre arbejdstagere og personer med delvis arbejdsevne. Disse reformer har vist sig at være gode til at hjælpe disse grupper med at vende tilbage til arbejdsmarkedet, også selvom de i starten kan medføre en stigning i "åben" ledighed, når disse grupper mister deres status som inaktive. For det tredje kan indførelse af en vellykket aktiveringsstrategi kræve institutionelle reformer som koordinering af administrationen af overførselsindkomster og jobsøgningsbistand samt finansieringsordninger på nationalt og lokalt niveau. Endelig kan offentlige og private beskæftigelsestjenester forbedres gennem præstationsstyring ud fra måling af beskæftigelsesudfald, som er korrigeret for jobsøger- og lokale arbejdsmarkedskarakteristika.

### *Tilbage på arbejde efter afskedigelse*

I lande, hvor der foreligger data, står ca. 2 %-7 % af arbejdstagerne over for afskedigelse, f.eks. pga. indskrænkninger, i løbet af et typisk år. Ældre og yngre arbejdstagere har større risiko end folk derimellem, selvom de har forskellige erfaringer med at finde nyt arbejde. Ældre arbejdstagere har generelt sværere ved at vende tilbage til arbejdsmarkedet end yngre arbejdstagere og lider større indtægtstab, mens yngre arbejdstagere relativt hurtigt finder nyt job, og det et job, som kræver større kompetencer. Andre, som har større risiko for afskedigelse, er arbejdstagere i små virksomheder, og arbejdstagere, som er afhængige af fysiske og håndværksmæssige kompetencer, som måske ikke er så efterspurgt i vækstsektorer som informationsteknologi.

Da mange aspekter af ikkelønrelaterede goder stiger med ansættelsestiden, har afskedigede arbejdstagere, som finder nyt job, mindre sandsynlighed for at være berettiget til betalt ferie og sygeløn. De kan også være nødt til at arbejde på skæve tidspunkter eller på deltid. Generelt er den væsentligste økonomiske omkostning for afskedigede arbejdstagere dog tab af lønindkomst, mens de er ledige, og ikke lavere indkomst i et nyt job.

Der er flere politiske implikationer af disse resultater: Hvis man vil mindske den økonomiske byrde for afskedigede arbejdstagere, er det helt afgørende at få dem tilbage i arbejde hurtigt. Hvis der er knaphed på offentlige ressourcer, skal de målrettes ældre og lavtuddannede arbejdstagere. Endelig er det måske ikke den bedste metode at lade virksomhederne varetage praktik og omskoling, hvis afskedigelserne er koncentreret i små virksomheder, som ofte ikke skal tilbyde eller finansiere sådanne ordninger.

© OECD

**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](http://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](mailto: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, France

Besøg vores website [www.oecd.org/rights](http://www.oecd.org/rights)



**[Read the complete English version on OECD iLibrary!](#)**

© OECD (2013), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2013-en