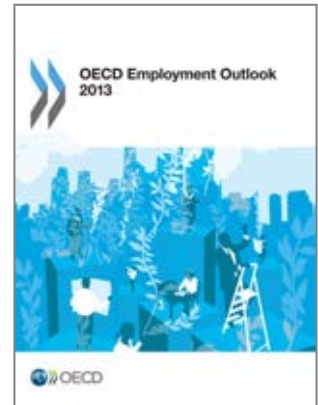


# OECD *Multilingual Summaries*

## OECD Employment Outlook 2013

Summary in Finnish



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

## OECD:n työllisyyskatsaus 2013

*Suomenkielinen tiivistelmä*

### *Korkean työttömyyden odotetaan jatkuvan*

Vaikka maailmanlaajuisen finanssi- ja talouskriisin alkamisesta on kulunut jo yli viisi vuotta, monissa OECD-maissa työttömyysaste on edelleen korkea. Huhtikuussa 2013 työttömänä oli yli 48 miljoonaa ihmistä, mikä vastaa 8,9 prosentin työttömyysastetta, vain puoli prosenttiyksikköä vähemmän kuin kriisin huipulla, jolloin työttömiä oli 8,5 prosenttia. Maiden välillä on kuitenkin suuria eroja: viidessä OECD-maassa työttömyysaste on lähellä viittä prosenttia tai sen alapuolella, mutta kahdessa maassa (Kreikassa ja Espanjassa) se on yli 25 prosenttia. OECD:n ennusteiden mukaan työttömien määrä OECD-alueella muuttuu vain vähän vuoteen 2014 mennessä. Työttömyyden ennustetaan nousevan ainakin yhden prosenttiyksikön kuudessa Euroopan maassa, mitä tasoittaa työttömyyden lasku vähintään puolella prosenttiyksiköllä viidessä muussa OECD-maassa.

### *Ikääntyvät työntekijät pärjäävät suhteellisen hyvin*

Tiettyjen ryhmien, etenkin matalasti koulutettujen nuorten miesten, tilanne työmarkkinoilla on erityisen heikko. Sen sijaan ikääntyvät työntekijät ovat selviytyneet kriisistä paremmin kuin aikaisemmista syivistä lamoista. Syitä on paljon ja ne näyttävät edeltävän kriisiä: yksi syistä on ikääntyvien työntekijöiden taipumus jäädä eläkkeelle vanhempana, osittain siksi että he ovat aikaisempia sukupolvia korkeammin koulutettuja ja terveempiä. Myös varhaiseläkejärjestelmien sulkeminen tai tiukentaminen on vaikuttanut tilanteeseen.

Nuorten ja ikääntyvien työntekijöiden välisen suhteen historiallisen, maiden välisen analyysin perusteella ikääntyvien työntekijöiden paremmasta menestyksestä työmarkkinoilla ei ole ollut haittaa nuorille. Tämä tukee johtopäätöstä, että valtioiden aikaisemmat yritykset auttaa nuoria pääsemään työmarkkinoille kannustamalla ikääntyneiden työntekijöiden varhaiseläkkeelle jäämistä olivat kalliita poliittisia virheitä. On rohkaisevaa, että toistaiseksi on vastustettu varhaiseläkejärjestelmien käyttämistä ratkaisuna nykyisin korkeaan nuorisotyöttömyyteen. Sen sijaan pitäisi hyödyntää strategioita, jotka parantavat sekä nuorten että ikääntyvien työntekijöiden työttömyysnäkyviä, mukaan lukien talouskasvua tukevat rakenteelliset uudistukset ja kohdistetut, aktiiviset työvoimapolitiittiset toimenpiteet, jotka auttavat molempia ryhmiä nimenomaan työn saamiseen tai työssä pysymiseen liittyvien ongelmien ratkaisemisessa.

### *Työsuhdeturvalainsäädäntöä väljennetään*

Viime vuosikymmenen aikana, ja erityisesti kriisistä alkaen, OECD-mailla on ollut tapana väljentää työsuhdeturvalainsäädäntöä – työntekijöiden palkkaamista ja irtisanomista koskevia sääntöjä – erityisesti joukkoyrityksien ja yksittäisten irtisanomisten suhteen. Lisäksi on yritetty pienentää vakituisilla ja määräaikaisten sopimuksilla työskentelevien työsuhdeturvan eroja, joskin nämä muutokset eivät ole olleet yhtä kauaskantoisia. Määräaikaisten työsuhteiden sääntelyä purettiin laajalti 1990-luvulla, mikä ruokki työmarkkinoiden jakautumista vakailta, pitkäkestoisilla työsuhteilla työskenteleviin ja epävarmoilla, lyhytkestoisilla työsuhteilla työskenteleviin työntekijöihin.

Näiden viimeaikaisten uudistusten pitäisi varmistaa se, että työmarkkinat vastaavat joustavammin talouden muutoksiin, ja samalla pienentää eroa väliaikaisilla ja pysyvillä sopimuksilla työskentelevien työntekijöiden välillä. Tutkimustulosten mukaan, keskimääräisesti tarkasteltuna, työntekijöiden pitäisi hyötyä, kun koulutusta vastaavaa työtä on helpompi löytää. Joillekin työntekijöille voi tästä kuitenkin olla huomattavasti haittaa. Valtioiden on vastattava politiikalla, joka vähentää uudistusten negatiivisia vaikutuksia, ja autettava kyseisiä työntekijöitä löytämään työtä.

### *Hyvin suunniteltu aktivointipolitiikka kannustaa ja auttaa työttömiä löytämään työtä*

Aktivointipolitiikka on työmarkkinapolitiikkaa, jonka tavoitteena on kannustaa sosiaalietuuksia nauttivia palaamaan työhön. Erilaisia menettelytapoja ovat esimerkiksi työnhaussa auttaminen ja koulutus, sekä vaatimus todistetusta työnhausta ja työllistymistä parantaviin toimenpiteisiin osallistumisesta edellytyksenä etuuksien saamiselle. Seitsemän maan aktivointipolitiikkaa koskevissa yksityiskohtaisissa OECD:n selonteissa on tuotu esille paljon keskeistä opittavaa.

Ensiksikin kaikki maat, joissa on pitkälle kehittynyt työttömien toimeentulokijärjestelmä, voivat estää sosiaalituririippuvuutta vahvan työllisyyskeskeisen aktivointijärjestelmän avulla. Järjestelmän tulisi koostua työnhakua helpottavista ja työvalmiutta lisäävistä toimenpiteistä ja sitä pitäisi tukea vaatimalla osallistumista työllisyys- ja koulutusohjelmiin. Toiseksi on tärkeää jatkaa sinnikkäästi uudistuksia, joiden avulla otetaan käyttöön tai lisätään työhön liittyviä vaatimuksia yksinhuoltajien, ikääntyvien työttömien ja osittain työkykyisten kaltaisille ryhmille. Näillä uudistuksilla on onnistuttu tukemaan kyseisten ryhmien työhönpaluuta, vaikka ne voivatkin aluksi johtaa "avoimen" työttömyyden lisääntymiseen, koska kyseisiä ryhmiä ei enää lasketa työmarkkinoiden ulkopuolella oleviksi. Kolmanneksi menestyksekkään aktivointistrategian käyttöönotto voi vaatia institutionaalisia uudistuksia, esimerkiksi etuuksien ja työnhauntuen hallinnon koordinointi, sekä rahoitusjärjestelyt kansallisella ja paikallisella tasolla. Viimeiseksi voidaan tehostaa julkisia ja yksityisiä työnvälityspalveluita työnhakijoiden ja paikallisten työmarkkinoiden ominaisuuksia vastaaviksi sopeutettuihin työllistymistuloksiin perustuvan tulohajautuksen kautta.

### *Työhön palaaminen työttömyyden jälkeen*

Maissa joiden tiedot ovat käytettävissä lomautetaan tai irtisanotaan vuosittain tyypillisesti kahdesta seitsemään prosenttia työntekijöistä. Parhaassa työiässä oleviin naisiin verrattuna, ikääntyvillä ja nuorilla työntekijöillä riski on suurin, mutta heidän kokemuksensa uuden työpaikan löytämisestä vaihtelevat. Ikääntyvien työntekijöiden on yleisesti vaikeampaa palata työhön kuin nuorempien työntekijöiden ja he menettävät enemmän tuloja kuin nuoremmat työntekijät. Nuoret taas löytävät suhteellisen nopeasti korkeaa koulutusta vaativan uuden työn. Muita suuremman irtisanomisuhkan alla olevia työntekijöitä ovat pienten firmojen työntekijät ja työntekijät, jotka ovat sellaisten fyysisten ja käsityötaitojen varassa, joille ei saata olla kysyntää laajentuvilla, informaatiotekniikan kaltaisilla aloilla.

Uuden työpaikan löytäneiden lomautettujen työntekijöiden mahdollisuudet saada palkallista lomaa ja sairaslomaa pienentyvät, koska monet palkan ulkopuoliset etuuden kasvavat viran keston myötä. Kyseisten työntekijöiden on mahdollisesti myös työskenneltävä erikoisina työaikoina tai osa-aikaisesti. Lomautettujen työntekijöiden suurin rahallinen kustannus on yleensä kuitenkin palkan menetys ajalta jolloin he eivät työskentele, eikä uuden työn pienempi palkka.

Näillä tutkimustuloksilla on useita poliittisia vaikutuksia: On tärkeää, että lomautetut työntekijät palaavat töihin nopeasti taloudellisen taakkansa pienentämiseksi. Lisäksi jos julkisia varoja on niukasti, ne pitäisi kohdistaa ikääntyville ja matalasti koulutetuille työntekijöille. Viimeiseksi uudelleensijoittumishajautuksen ja uudelleen koulutuksen jättäminen yritysten tehtäväksi ei ole välttämättä paras menettelytapa, jos lomautukset keskittyvät pieniin yrityksiin, joiden ei usein tarvitse tarjota tai rahoittaa kyseisiä palveluita.

© OECD

**Tämä yhteenveto ei ole virallinen OECD-käännös.**

Tämän yhteenvedon kopioiminen on sallittua sillä edellytyksellä, että OECD:n tekijänoikeudet ja alkuperäisen julkaisun nimi mainitaan.

**Monikieliset yhteenvedot ovat käännettyjä otteita OECD:n julkaisuista, jotka on julkaistu alun perin englanniksi ja ranskaksi.**

**Julkaisuja on saatavilla maksutta OECD:n verkkokirjastossa osoitteessa [www.oecd.org/bookshop](http://www.oecd.org/bookshop)**

Lisätietoja antaa: OECD Rights and Translation unit, Public Affairs and Communications Directorate  
Sähköposti: [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org) faksinumero: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Vieraile osaston verkkosivuilla osoitteessa [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