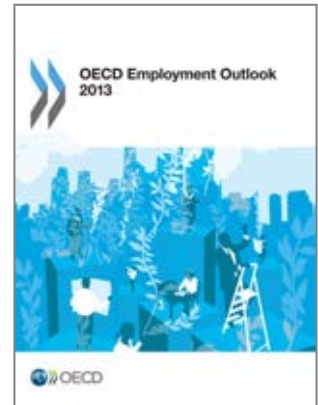


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2013

Summary in Icelandic



Read the full book on: 10.1787/empl_outlook-2013-en

Horfur í atvinnumálum OECD 2013

Útdráttur á Íslensku

Hátt atvinnuleysisstig mun vera viðvarandi

Meira en fimm ár eru liðin síðan hnættæna fjármálakreppan og efnahagsmálakreppan gekk yfir og enn heldur atvinnuleysi áfram að vera mjög mikið í mörgum OECD-löndum. Í apríl 2013 voru meira en 48 milljónir manns án atvinnu sem þýðir 8,0% atvinnuleysi, aðeins hálfu prósentustigi lægra en 8,5% þegar það var sem hæst í kreppunni. En þó er mikill mismunur milli landa: atvinnuleysi er nær eða neðan við 5% í fimm OECD-löndum en er hærra en 25% í tveimur öðrum (Grikkland og Spáni). Sé litið til framtíðar þá spáir OECD litlum breytingum í atvinnuleysi á OECD-svæðinu fram til loka 2014 og talið er að það muni aukast um að minnsta kosti eitt prósentustig í sex Evrópulöndum en á móti kemur lækkun um hálf t prósentustig eða meira í fimm öðrum löndum innan OECD.

Eldra launafólk nýtur meiri velgengni

Tilteknir hópar, einkum ungir karlar með litla menntun, eiga hvað erfiðast uppdráttar á vinnumarkaði. Á móti kemur að eldri launamenn hafa staðið af sér kreppuna betur en gerðist í fyrr djúpum efnahagslægdum. Allmargir þættir eiga þar hlut að máli og virðast eiga uppruna sinn fyrir kreppuna: meðal annars líkindi eldri starfsmanna að taka eftirlaun seinna á lífsleiðinni, að hluta til vegna þess að þeir eru betur menntaðir og við betri heilsu en fyrri kynslóðir. Einnig á lokun eða samdráttur í aðgangi að snemmtæknum eftirlaunakerfum sinn þátt í þessu.

Greining á tengslunum milli atvinnu yngra og eldra launafólks með tímanum og milli landa sýnir að meiri velgengni eldra launafólks á vinnumarkaði varð ekki á kostnað þeirra yngri. Þetta rennir stoðum undir þá ályktun að fyrri tilraunir stjórnvalda til að aðstoða ungt fólk til að ná fótfestu á vinnumarkaðinum með því að hvetja eldri launamenn til að fara á snemmtékin eftirlaun voru dýr mistök í stefnumótun. Það er þó hægt að hugga sig við að ríkisstjórnir hafa hingað til staðið gegn því að koma á áætlunum um snemmtékin eftirlaun sem svari við hinu mikla atvinnuleysi sem ríkir í dag meðal ungs fólks. Þess í stað ættu þær að hefja aðgerðir sem munu bæta atvinnuöguleika bæði fyrir yngra og eldra launafólk, meðal annars gegnum kerfisbreytingar sem stuðla að hagvexti svo og sértækar virkar aðgerðir á vinnumarkaði til að koma þeim til hjálpar í báðum hópunum sem eiga í tilteknum erfiðleikum með að finna atvinnu eða halda henni.

Frjálslægri lagasetning um vinnuvernd

Á síðastliðnum áratug og einkum eftir kreppuna hefur verið tilhneiging hjá OECD-löndum að draga úr stífri lagasetningu um vinnuvernd - reglurnar sem varða ráðningu og uppsagnir launafólk- einkum varðandi fjöldauppsagnir og brottrekstur einstakra launamanna. Einnig hafa orðið breytingar, ekki eins víðtækar þó, til að minnka bilið milli verndarstigs þess sem varanlegir og tímabundnir starfssamningar veita. Á tíunda áratugnum voru afnumdar reglur um tímabundna samninga sem kyntu undir því að til varð tvöfaldur vinnumarkaður sem skiptist á milli launafólks með tryggja ráðningu til langs tíma og hinna sem voru með ótrygga skammtímasamninga.

Þessar nýlegu endurbætur ættu að stuðla að því að vinnumarkaðurinn bregðist við á sveigjanlegri hátt við efnahagslegum breytingum en jafnframt verði til þess að bilið milli launafólks með tímabundna og varanlega samninga minnki. Rannsóknir benda til þess að launafólk ætti að njóta góðs af þessu að jafnaði þar sem auðveldara verður að finna atvinnu sem hentar hæfni þeirra. Þó er óhjákvæmilegt að sumt launafólk verði fyrir umtalsverðu tapi. Ríkisstjórnir verða að bregðast við þessu með stefnumótun til að draga úr neikvæðum áhrifum af þessum breytingum og aðstoða þetta launafólk við að finna sér nýja atvinnu.

Vel ígrunduð stefnumótun um endurkomu á vinnumarkað hvetur atvinnulausa til að leita sér að vinnu

Stefnumótun um endurkomu á vinnumarkað vísar til vinnumarkaðsstefnu sem miðar að því að hvetja bótaþega til að hverfa aftur til vinnu. Mismunandi nálganir eru til staðar en þær felast meðal annars í að aðstoða við atvinnuleit og þjálfun og tengja bætur við vottaðar tilraunir til að leita að vinnu og kröfur um að taka þátt í aðgerðum sem efla ráðningarhæfi viðkomandi bótaþega. Margvíslegan lærdóm má draga af ýtarlegri greiningu OECD á stefnum í sjö löndum sem hvetja til endurkomu á vinnumarkað.

Í fyrsta lagi geta öll þau lönd sem búa yfir þróuðu kerfi um tekjuuppbætur fyrir atvinnulaust fólk haft hagnað af kerfi þar sem lögð er áhersla á hvatningu um endurkomu er beinist að atvinnu. Þetta gæti falist í aðgerðum til að aðstoða við atvinnuleit og bæta hæfni til starfa og til viðbótar kæmu kröfur um þáttöku í áætlunum um atvinnu og þjálfun. Í öðru lagi er mikilvægt að haldið sé ótrautt áfram með endurbætur til að innleiða eða útvíkka atvinnutengdar kröfur til hópa eins og einstæðra foreldra, atvinnulausra eldri launamanna og fólks með litla starfsgetu. Þessar umbætur hafa reynst árangursríkar við að aðstoða þessa hópa í að koma aftur til vinnu jafnvel þótt í byrjun kunni það að hafa í för með sér einhverja aukningu í „opinni“ atvinnu meðan þessir hópar missa stöðu sína sem óvirkir. Í þriðja lagi getur árangursrík stefna í hvatningu til endurkomu á vinnumarkað krafist endurbóta innan stofnana svo sem samræmingu á stjórnarsýslu bótakerfisins og aðstoð við atvinnuleit ásamt fjármögnun á landsvísu og innan héraðs. Að lokum er hægt að bæta skilvirkni opinberrar og einkarekinnar ráðningarþjónustu með árangursstjórnun sem byggir á aðgerðum sem eru aðlagðar að einkennum markaðarins fyrir atvinnuleitendur og staðbundinn vinnumarkað.

Endurkoma til starfa eftir uppsögn

Í þeim löndum sem gögn liggja fyrir sjá milli 2% og 7% launafólks fram á tímabundna eða varanlega uppsögn á ári að jafnaði. Samanborið við launafólk á besta aldri vofir þetta helst yfir þeim launamönnum sem yngri eða eldri eru enda þótt reynsla þeirra af atvinnuleit sé ólík. Eldri launamenn eiga almennt í meiri erfiðleikum með að koma aftur inn á vinnumarkaðinn en þeir sem yngri eru og verða fyrir meira tekjutapi en yngra fólk finnur sér vinnu frekar fljótt og þá í störfum þar sem meiri hæfni er krafist. Aðrir þeir sem eru í mestri hættu gagnvart uppsögn eru launamenn í litlum fyrirtækjum og þeir sem treysta á líkamlega getu og handverk sem minni eftirspurn er eftir á sviðum í örum vexti eins og upplýsingatækni.

Vegna þess að margs konar launauppbætur aukast með lengri starfsaldri er minna um að þeir sem sagt hefur verið upp eigi rétt á launuðu orlofi og veikindaleyfi. Einnig er iðulega ætlast til að þeir vinni á óþægilegum vinnutíma eða í hlutastarfi. Almennt orsakast þó fjárhagslegur kostnaður þeirra sem sagt hefur verið upp af missi á launatekjum meðan þeir voru án atvinnu en ekki vegna lágra launa í nýja starfinu.

Þessar niðurstöður leiða af sér ýmis áhrifaatriði á stefnumótun: Til að draga úr fjárhagsbyrði þeirra sem sagt hefur verið upp störfum er nauðsynlegt að þeir komist í nýtt starf mjög fljótlega. Því má við bæta að ef fjármagn er af skorum skammti þarf að beina stefnumótun að eldra launafólki og launafólki með litla færni. Að lokum er sennilega ekki besta leiðin að treysta á fyrirtæki til að finna ný störf fyrir þá sem sagt hefur verið upp og sinna endurþjálfun ef uppsagnir eru aðallega í litlum fyrirtækjum sem iðulega eru ekki krafín um að bjóða fram eða fjármagna slíka þjónustu.

© OECD

Þessi útdráttur er ekki opinber OECD þýðing.

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

Fjölmörg 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



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

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

doi: 10.1787/empl_outlook-2013-en