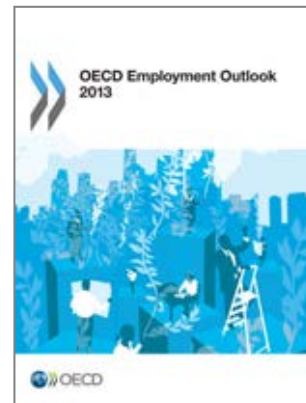


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2013

Summary in Norwegian



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

OECD Perspektiv på sysselsetting 2012

Sammendrag på norsk

Høy arbeidsledighet vil vedvare

Det er gått over fem år siden den globale finansielle og økonomiske krisen begynte, og fremdeles er arbeidsledigheten høy i mange OECD-land. I april 2013 var 48 millioner mennesker uten arbeid, noe som utgjør en arbeidsledighet på 8,0 %, bare et halvt prosentpoeng under 8,5 %, som var det høyeste nivået under krisen. Men det er store forskjeller mellom land: arbeidsledigheten er nær eller under 5 % i fem OECD-land, men er over 25 % i to andre (Hellas og Spania). Fremover spår OECD få endringer i arbeidsledigheten for OECD-området frem til og med utgangen av 2014, med en forventet økning på minst ett prosentpoeng i seks europeiske land, som blir oppveid av en nedgang på et halvt prosentpoeng eller mer i fem andre OECD-land.

Eldre arbeidere klarer seg relativt godt

Visse grupper, særlig yngre arbeidere med få ferdigheter, gjør det spesielt dårlig på arbeidsmarkedet. I motsetning har eldre arbeidere klart seg bedre under krisen enn under tidligere dype nedgangsperioder. En rekke faktorer som kan se ut til å være eldre enn krisen virker inn: blant dem er en trend blant eldre arbeidere at de pensjonere seg senere, delvis fordi de er bedre utdannet og friskere enn tidligere generasjoner. Kutting eller innstramming av tilgang til førepensjonsordninger har også spilt en rolle.

En analyse av forholdet mellom sysselsetting av yngre og eldre arbeidere over tid og på tvers av land viser at den bedre prestasjonen av eldre arbeidere på arbeidsmarkedet ikke gikk på bekostning av ungdom. Dette forsterker konklusjonen om at tidligere forsøk av myndigheter på å hjelpe ungdom med å få fotfeste på arbeidsmarkedet ved å oppmuntre til førepensjonering blant eldre arbeidere, var kostbare politiske feil. På betryggende vis har myndigheter så langt motstått å introdusere førtidspensjonsordninger som et svar på dagens høye ungdomsarbeidsledighet. Isteden bør de forfølge strategier som vil forbedre sysselsettingsutsikter for både yngre og eldre arbeidere, inkludert gjennom vekstforsterkende strukturreformer og målrettede aktive arbeidsmarkedstiltak, for å hjelpe de i begge grupper som har spesifikke problemer med å finne eller holde på arbeid.

Lovgivning rundt stillingsbeskyttelse er blitt mindre streng

I løpet av det siste tiåret, og spesielt siden krisen, har OECD-land hatt en tendens til å redusere strengheten på lovgivning rundt stillingsbeskyttelse – reglene som dekker ansettelse og oppsigelse av arbeidere – spesielt med tanke på kollektive og individuelle oppsigelser. Det har også vært endringer, riktignok ikke så omfattende, for å redusere gapet mellom nivået på beskyttelsen som blir gitt for faste og midlertidige kontrakter. På 1990-tallet ble midlertidige kontrakter deregulert svært mye, noe som drev fremveksten av duale arbeidsmarkeder som var delt mellom arbeidere med stabile, langsiktige kontrakter og andre på usikre korttidskontrakter.

Disse nylige reformene bør hjelpe med å sørge for at arbeidsmarkeder reagerer mer fleksibelt på økonomiske endringer, samtidig som de reduserer kløften mellom arbeidere på midlertidige og faste

kontrakter. Forskning antyder at arbeidere i gjennomsnitt bør dra fordel av dette, fordi det vil bli enklere for dem å finne jobber som samsvarer med ferdighetene deres. Det er derimot uunngåelig at noen arbeidere kan stå overfor betydelige tap. Myndigheter må reagere med politikk for å redusere de negative innvirkningene disse reformene har og hjelpe slike arbeidere med å finne nye jobber.

Velutformet aktiveringspolitikk oppfordrer og hjelper arbeidsledige med å finne arbeid

Aktiveringspolitikk henviser til arbeidsmarkedspolitik som har som mål å oppfordre mennesker som mottar velferdsgoder til å gå ut i arbeid igjen. Det finnes ulike tilnærminger, men tilnærmingene inkluderer arbeidsformidlingstjenester og opplæring, og å koble velferdsutbetalinger til bevis på at man har søkt på arbeid samt krav for å delta på tiltak for å bedre arbeidsevnen. Basert på detaljert gjennomgang av OECD av aktiveringspolitikk i syv ulike land, er det blitt identifisert en rekke viktige lærdommer.

For det første kan alle land med et godt utviklet system for inntektsstøtte for arbeidsledige mennesker dra fordel av et sterkt arbeidsfokusert aktiveringssystem for å unngå velferdsavhengighet. Dette bør bestå av tiltak til å bistå med jobbsøking og forbedre arbeidsevne, underbygget av krav om å delta i sysselsettings- og opplæringsprogrammer. For det andre er det viktig å fortsette med reformer for å introdusere eller utvide arbeidsrelaterte krav for grupper som aleneforeldre, arbeidsledige eldre arbeidere og mennesker med delvis arbeidskapasitet. Disse reformene har vist seg å være vellykkede med å hjelpe disse gruppene tilbake i arbeid, selv om de til å begynne med kan føre til en viss økning i "åpen" sysselsetting når disse gruppene mister sin inaktive status. For det tredje krever implementering av en vellykket aktiveringsstrategi institusjonelle reformer, slik som koordinering av administrering av velferdsgoder og hjelp til jobbsøking, i tillegg til finansiering av ordninger på nasjonalt og lokale nivåer. Effektiviteten av offentlige og private arbeidsformidlingstjenester kan til slutt forbedres gjennom prestasjonsstyring basert på måling av sysselsettingsresultater, som blir justert etter karakteristikken til jobbsøkere og lokale arbeidsmarkeder.

Komme i arbeid igjen etter lediggang

I land som det finnes data tilgjengelig for, blir mellom 2 % og 7 % av arbeidere stående overfor oppsigelser og permitteringer i løpet av et vanlig år. Sammenlignet med arbeidere mellom 25-54 år er yngre og eldre arbeidere utsatt for større risiko, selv om deres erfaring med å finne nytt arbeid er forskjellig. Eldre arbeidere opplever vanligvis at det er vanskeligere å komme seg inn i arbeidsstyrken igjen enn yngre arbeidere, og de opplever større inntektstap, mens yngre mennesker finner en ny jobb relativt raskt og en som krever høyere ferdighetsnivåer. Andre som er utsatt for større risiko for oppsigelser er arbeidere i små bedrifter og de som er avhengige av fysiske ferdigheter og fagkunnskap, som kanskje ikke er så mye etterspurt i ekspanderende sektorer som IT.

Fordi mange aspekter knyttet til goder som ikke er lønnsghoder øker med ansiennitet, er det mindre sannsynlig at oppsagte arbeidere som finner en ny jobb får betalte ferier og sykepenger. Det kan også kreves at de arbeider til ugunstige tider eller at de jobber deltid. Generelt, derimot, kommer den største kostnaden for oppsagte arbeidere fra tap av inntekt mens de er arbeidsledige, og ikke redusert inntjening i en ny jobb.

Det er flere politiske implikasjoner for disse funnene: For å redusere den finansielle byrden oppsagte arbeidere utgjør, er det avgjørende å få dem raskt tilbake i arbeid. Og hvis offentlige ressurser er begrensede, bør de målrettes mot eldre arbeidere og arbeidere med lave ferdigheter. Å stole på at bedrifter skal tilby utplassering og omskolering er kanskje ikke den beste fremgangsmåten hvis oppsigelser er konsentrert i små firmaer som ofte ikke er påkrevd å tilby eller finansiere slike tjenester.

© OECD

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



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

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

doi: 10.1787/empl_outlook-2013-en