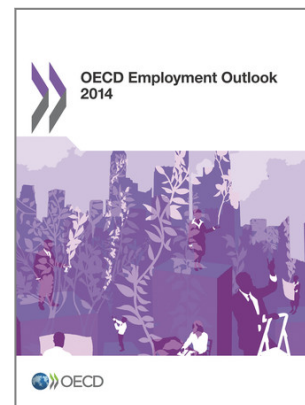


# OECD *Multilingual Summaries* OECD Employment Outlook 2014

Summary in Danish



Read the full book on: [10.1787/empl\\_outlook-2014-en](http://10.1787/empl_outlook-2014-en)

## OECD Udsigter for beskæftigelsen 2014.

*Sammendrag på dansk*

### *Opsvinget på arbejdsmarkedet i OECD-området er stadig ikke tilendebragt*

Ledigheden ligger i mange OECD-lande stadig et godt stykke over niveauet før krisen, til trods for at der har været et opsving i antal arbejdspladser. Der forudses beskedne fald i ledigheden i resten af 2014 og i 2015. Den vedvarende høje ledighed er i nogle lande blevet omsat til en stigning i den strukturelle ledighed, og den kan ikke nødvendigvis automatisk vendes, når den økonomiske vækst kommer i gang igen, fordi den har ført til tab i menneskelig kapital og i motivationen til at finde arbejde, især blandt de langtidsledige. For OECD-området som helhed havde 17,2 millioner mennesker – mere end en tredjedel af de ledige – været uden arbejde i 12 måneder eller mere i sidste kvartal af 2013, hvilket er næsten dobbelt så mange som i 2007. På grund af denne udvikling bør fremme af efterspørgslen fortsat være et vigtigt politisk mål der, hvor opsvinget har været mindre robust, og det skal følges op med en forstærket indsats for at bekæmpe den strukturelle ledighed. Man bør prioritere beskæftigelses- og uddannelsesforanstaltninger for de langtidsledige, som typisk står over for betydelige barrierer for at finde arbejde og har størst sandsynlighed vil forlade arbejdsstyrken.

### *Væksten i reallønnen er bremset kraftigt op*

Mange af dem, som har beholdt deres arbejde, har oplevet en langsommere vækst i reallønnen, eller endog et fald, på grund af krisen. En vedvarende stigning i ledigheden i mange OECD-lande har ført til et betydeligt nedadgående pres på reallønsvæksten. Det har været med til at begrænse enhedslønsmæssigheden og dermed fremme konkurrencedygtigheden med udlandet i en række lande, især i euroområdet. Yderligere lønjusteringer, især med den lave inflation, ville kræve en smertefuld nedgang i lønnen og kunne øge antallet af arbejdende fattige. Der er behov for en række politiske tiltag for at fremme konkurrencedygtighed, vækst og jobskabelse. Ud over sunde makroøkonomiske politikker for at fremme opsvinget drejer det sig om følgende: reformer for at øge konkurrencen på markederne for varer og tjenester, hjælp til mennesker, som er blevet skubbet ud af arbejdsmarkedet, med at skifte branche og beskyttelse af de lavtlønnedes indkomster.

### *Bedre jobkvalitet bør fremmes*

Arbejdsmarkedsresultaterne bør vurderes i forhold til både antallet og kvaliteten af jobmuligheder, dvs. de politiske tiltag skal søge at fremme flere og bedre job. Der er udviklet en ny begrebsmæssig og operationel ramme til at måle jobkvalitet via tre dimensioner: indkomstniveau og -fordeling, arbejdsmarkedssikkerhed og kvaliteten af arbejdsmiljøet. Der er store forskelle landene imellem på disse områder, men der synes ikke at være nogen sammenhæng mellem kvaliteten og antallet af job. Nogle lande klarer sig godt på begge områder. Der er også betydelige forskelle i jobkvaliteten mellem de socioøkonomiske grupper i landene. Unge, lavtuddannede og løstansatte synes at være dårligt stillet på mange områder. Højtuddannede får ikke bare adgang til flere job, men også til de bedste job. Indkomstniveauet og -fordelingen afhænger af vækstfremmende politikkers rolle, tilgængelighed og kvalitet af uddannelse, hvordan løndannelsen sker (f.eks. mindsteløn, kollektive overenskomster), og hvordan skattesystemet og de sociale ydelser er skruet sammen. Arbejdsmarkedssikkerhed bestemmes af

samspillet mellem jobbeskyttelse, ledighedsydelsessystemer (understøttelse og fratrædelsesgodtgørelse) og aktive arbejdsmarkedspolitikker. Kvaliteten af arbejdsmiljøet bestemmes hovedsageligt af, hvor effektive reglerne for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen er til at forhindre arbejdsrelaterede sundhedsproblemer, men også af den sociale dialog og graden af arbejdsgivernes sociale ansvar.

### *For mange løstansatte er skadeligt for mennesker og økonomi*

Irregulær beskæftigelse – dvs. alle former for beskæftigelse, hvor der ikke foreligger en permanent eller tidsubestemt kontrakt – kan give firmaerne fleksibilitet til at justere arbejdsstyrken under ændrede økonomiske forhold. De kan også være et frivilligt valg for medarbejdere, som foretrækker den fleksibilitet, der er i den type kontrakter. Men hvis man benytter sig af irregulære kontrakter i for stort omfang, kan det have en negativ effekt på både lighed og effektivitet. Medarbejdere på disse kontrakter har ofte en højere grad af jobusikkerhed end medarbejdere på almindelige kontrakter. Og firmaerne investerer ofte mindre i irregulære medarbejdere, hvilket kan mindske deres produktivitet og udviklingen af den menneskelige kapital. I de to årtier op til den globale finanskrise voksede irregulært arbejde i mange lande, fordi regeringerne ønskede at fremme fleksibilitet på arbejdsmarkedet, oftest ved at lempede reglerne for irregulære kontrakter, men lod reglerne for medarbejdere på regulære kontrakter være relativt strengere. Politiske tiltag, som skal mindske skellet mellem regulære og irregulære medarbejdere på arbejdsmarkedet, kan være strengere regulering af anvendelsen af midlertidige kontrakter og samtidig en lempelse af reglerne for afskedigelse af fastansatte medarbejdere. Hvis man går lidt videre, kunne man opnå en konvergens af fratrædelsesomkostninger på tværs af kontrakter ved at introducere en enkelt eller samlet kontrakt. Alle disse muligheder betyder, at man skal ud over implementeringsproblemerne, og at de supplerende reformer skal være effektive.

### *Både kvalifikationer og kompetencer betyder noget for tidlige arbejdsmarkedsudfald og fremtiden*

OECD's internationale undersøgelse af voksnes kompetencer giver ny viden om betydningen af uddannelsesmæssige kvalifikationer samt en række kompetencer for to vigtige arbejdsmarkedsudfald for unge på 16-29 år: risikoen for at være ude af skolen og uden arbejde, og hvis de er i arbejde, timelønnens størrelse. Resultaterne understreger, hvor vigtigt det er at fremme et højere uddannelsesniveau, men også at forbedre læse-, regne- og problemløsningsfærdighederne og forbedre den information, som er tilgængelig for de unge, når de skal vælge uddannelse. Erhvervs erfaring påvirker også lønnen positivt på et tidligt tidspunkt, og det samme gør almene kompetencer. I flere lande synes få unge imidlertid at kombinere arbejde og studier, og de fleste studerende, som arbejder, gør det uden for formelle programmer, som involverer erhvervs erfaring, f.eks. erhvervsrettede uddannelser eller lærlingeforhold. Det tyder på, at der, for at gøre de studerende nærmere bekendt med arbejdsmarkedet, ikke bare bør indføres nye eller udvidede arbejdsbaserede moduler i de erhvervsrettede uddannelser og lærlingeordninger, men foranstaltninger, som gør det lettere for alle studerende at opnå praktisk erhvervs erfaring, bør styrkes. Disse foranstaltninger kunne være at fjerne barriererne for, at virksomhederne kan ansætte medarbejdere på deltid, og muligvis skattemæssige incitament for studerende, som arbejder op til et vist antal timer.

© 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 (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2014-en