

Áttekintés

OECD Foglalkoztatási Kilátások: 2003 évfolyam

Több és Jobb Álláslehetőség Felé

Overview

OECD Employment Outlook: 2003 Edition

Towards More and Better Jobs

Hungarian translation

Az Áttekintések az OECD kiadványok kivonatos fordításai.
Az Online Könyvesboltban (www.oecd.org/bookshop) díjmentesen állnak
rendelkezésre.
Ez az Áttekintés nem hivatalos OECD fordítás.



ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

GAZDASÁGI EGYÜTTMŰKÖDÉSI ÉS FEJLESZTÉSI SZERVEZET

Bevezetés: több és jobb álláslehetőség felé

John P. Martin (foglalkoztatási, munkaügyi és szociális ügyekért felelős igazgató)

*A foglalkoztatás terén alulképviseelt csoportok mozgósítása
az álláslehetőségek felé kulcsfontosságú politikai céllá vált...*

A tagországok többségében a munkanélküliség aránya növekszik, mely arra figyelmeztet minket, hogy a magas és tartós munkanélküliségi ráta elleni harcnak továbbra is fő helyen kell szerepelnie a politikai napirenden. A munkaerő-piaci feltételek romlása aránytalanul érinthet olyan csoportokat, mint az idősebbek, a nők, az egyedülálló szülők, a rokkantak, a bevándorlók, illetve a hátrányos helyzetű fiatalok csoportja. Ahogy az a *Foglalkoztatási kilátások* jelen kiadásában is kihangsúlyozásra kerül, ezek a csoportok a foglalkoztatás terén már egyébként is alulreprezentáltak, azonban a munkalehetőségek felé való mozgósításuk kulcsfontosságú politikai célként kell, hogy megjelenjen az OECD országok számára. Ez a „nem-foglalkoztatás” csökkentésének olyan átfogóbb megoldását igényli, amely a munkanélküliséget és az inaktivitást is felöleli.

...mivel ez mind gazdasági, mind szociális érdekeket szolgál

A nem-foglalkoztatás – és nem kizárólag a munkanélküliség – csökkentésének tágabb célként történő elfogadása három nagy előnnyel jár. Először is, szociális célt szolgál. Egy foglalkoztatás-központú szociális politika irányába történő elmozdulás azt a megítélést tükrözi, miszerint sok munkavállalói korban lévő, szociális segélyben részesülő személy tudna dolgozni megfelelő támogatással és segítséggel, valamint, hogy mind ők, mind pedig a társadalom profitálna a munkaerő-piacba történő nagyobb mértékű integrációjukkal. Másodsorban, azok a politikai irányvonalak, amelyek a munkanélküliséget úgy próbálták csökkenteni, hogy a munkaerő-piacról kivonulókat támogatták, épp ellenkező hatásúnak bizonyultak. Harmadszor pedig, a népesség elöregedése is sürgősen az alulképviseelt csoportok fokozottabb mobilizálására ösztönöz. Hacsak nem növekszik részvételi arányuk, akkor a népesség öregevé válása jelentős lassuláshoz vezet a munkaerő növekedésében, amelynek kedvezőtlen hatásai lesznek a jövőbeli növekedési kilátásokra. Összességében, a nagyobb részvétel elősegítésének gazdasági és szociális megtérülése rendkívül kedvező.

Bizonyos mértékben a részvételi sémák személyes választást tükröznek

Tudomásul kell azonban venni, hogy a nem-foglalkoztatás néha az egyes emberek munkaszabadidő preferenciáit tükrözi. Egyes szülők például – különösen a kisgyermekesek – inkább a gyermekeikkel törődnek, minthogy a munkaerő-piacon szerepelnének. Ehhez hasonlóan, néha a nyugdíjba vonulás is családi döntés: amikor az egyik fél visszavonul, gyakran a másik fél is kivonul

a munkaerő-piacról, még akkor is, ha ez jövedelem-kiesést jelent. Nyilvánvalóan a kormányoknak tiszteletben kell tartaniuk az ilyen életszituációkból, illetve a személyes preferenciákból adódó különbözőségeket.

*Azonban sok esetben az alulképviseelt csoportok kereslet- és kínálat-
oldali korlátokba ütköznek a munkavállalás terén...*

Azonban a nem-foglalkoztatás gyakran a munkaerő-piaci részvétel terén lévő korlátok – a piac mindkét oldalán – jelenlétének tulajdonítható. A magas minimálbérek, illetve az állások betöltéséhez szükséges minimális alkalmassági küszöbökre vonatkozó szabályozások potenciálisan korlátozhatják a foglalkoztatási lehetőségeket, különösen bizonyos csoportok esetében. Az adó/átutalási rendszer is befolyásolhatja a munkaerő-piacon történő részvétel döntését, mely ezáltal «inaktivitási csapdákat» hoz létre. Egy másik példa az, hogy sok lakossági nyugdíjrendszer, illetve idő előtti nyugdíjazási rendszer gyakran erős anyagi ellenőztözést jelent azzal szemben, hogy a dolgozók alkalmazásban maradjanak a hivatalos nyugdíjkorhatár végéig.

*...valamint nehéznek találják a karrierlétrán történő előrelépést,
ha kapnak állást.*

Továbbá egyes alulképviseelt csoportok nehézségekbe ütköznek a karrierlétrán való előrelépésben, még akkor is, ha találnak állást. Ennek eredménye, hogy gyakran újból munkanélkülivé vagy inaktívvá válnak. Így az alulreprezentált csoportok munkához juttatása mellett a karrierépítési kérdésekkel is foglalkozni kell.

*Ez a szám azt vizsgálja meg, hogyan biztosítható több és jobb
álláslehetőség számukra.*

Ennek a számnak az első része azt a foglalkoztatási kihívást vizsgálja meg, amellyel az OECD döntéshozóinak szembe kell nézniük. Az 1990-es évek elejétől kezdődően dokumentálja a munkaerő-piac fejlődését (1. fejezet), valamint azoknak a csoportoknak a munkaerő-piaci helyzetét vizsgálja meg, amelyek a foglalkoztatás terén alulképviselettek (2. fejezet). A második rész olyan különböző politikai irányelveket elemez, amelyekkel e csoportok foglalkoztatási pozíciója javítható (3–5 fejezet). Természetesen, az ilyen specifikus célokat megfelelő támogatásnak kell kísérnie, hogy a munkaerő-kereslet és, általánosabban véve, a gazdasági növekedés fokozódjon –, ezek olyan kérdések, amelyek túlmutatnak jelen szám keretein.

Vegyes foglalkoztatási helyzet megfigyelésével kezdődik...

Az 1. fejezet az OECD munkaerő-piacain tapasztalható szerkezeti javulások bizonyos kedvező jeleiről számol be. Az elmúlt évtized során regisztrált foglalkoztatási növekedés jelentős része szerkezeti, tehát fenntartható volt. Bár a foglalkoztatási helyzet minden tagországban romlott 2000-2001 óta, a mai napig a munkanélküliség emelkedése kevésbé markáns, mint a gazdasági gyengélkedés korábbi időszakában. A fejezet az állások minőségében tapasztalható tendenciákat is áttekinti, megvizsgálva az állások bizonytalanságára, a munka intenzívebbé válására, illetve a munkahelyi stresszre vonatkozó mutatókat... Az állások minősége terén egyértelmű fejlődés vagy romlás nem mutatható ki.

...amelyben egyes csoportoknak nehéz előre jutniuk.

A 2. fejezet dokumentálja az alulreprézantált csoportok foglalkoztatási helyzetének javítását célzó jelentős mozgásteret. Számos nő, idősebb munkást, illetve kevésbé iskolázott dolgozót munkába állást követően az fenyeget, hogy megreked egy rosszul fizetett munkahelyen. Ezen felül, ezek az emberek jelentős foglalkoztatási bizonytalanságnak is ki vannak téve. Valójában mind Európában mind az Egyesült Államokban azok a személyek, akik egy adott évben alulfizettek, valószínűleg a következő öt évből közel négyet vagy alulfizetett állásban, vagy „nem-foglalkoztatottként” töltenek. E szerint az olyan irányvonalaknak, amelyek segítik az emberek karrierlétrán történő előrehaladását, bármely közértávú foglalkoztatási stratégia fontos részévé kell válniuk.

A továbbiakban áttekint egy átfogó politikai stratégiát, beleértve a munka kifizetődvé tételét, illetve a munkához jutás elősegítését...

Ezeknek a problémáknak a megközelítése átfogó stratégiát igényel, hogy mérsékelje a foglalkoztatással kapcsolatos kereslet- és kínálat-oldali korlátokat. Nevezetesen, a munkának anyagilag vonzóvá kell válnia (3. fejezet). Ez különösen a kevésbé képzettek számára fontos, akik korlátozott kereseti kapacitással bírnak, valamint az alacsony jövedelmű családoknak, illetve az egyedülálló szülőknek, akik jövedelem-helyettesítő segélyekben részesülnek. Egyes országok munkahelyi juttatásokat, valamint adójóváírásokat (ez az úgynevezett «a munka kifizetődvé tétel» politika) alkalmaztak, hogy fokozzák az anyagi ösztönzést azon szociális segélyben részesülő számára, akik elfogadják a munkát. Azonban a fizetésnek, a munkáltató számára is megengedhetőnek kell lennie. Egyes országokban az alacsony keresetek esetében a csökkentett társadalombiztosítási járulékok hatékonyan segítették a munkaerő iránti keresletet.

Azonban az anyagi ösztönzések önmagukban nem elegendők: a munkához jutást különböző szolgáltatásoknak, valamint olyan rugalmas munkaügyi szervezésekkel kell támogatni, mint például a részmunkaidő. Ez segíthet összehangolni a munkát és a családi életet, vagy segíthet a rokkantaknak abban, hogy a legjobban hasznosítsák csökkent munkaképességüket. Idősebbek esetében a rugalmas nyugdíjazási rendszerek, a második karrier támogatása olyan intézkedésekkel együtt, amelyek kiküszöbölik az ilyen munkások felvételével vagy megtartásával szembeni ellenösztönzéseket, valamint kifizetődvé, érdekes reform-utakat biztosítanak.

...a hatékony aktiválási irányelveket...

Nagyobb erőfeszítések szükségesek ahhoz is, hogy a munkanélküli, illetve egyéb nem-foglalkoztatási segélyek kedvezményezettjei munkát vállaljanak. Ebben az esetben az aktiválási irányelvek játszhatnak fontos szerepet. A 4. fejezet bemutatja, hogy néhány közös elv képezi a hatékony aktiválási stratégiák alapját. Először is ahhoz, hogy segélyt kapjon, a rászorulóknak aktívan munkát kell keresnie és/vagy hajlandóságot kell mutatnia arra, hogy alkalmazhatóságát javítsa. Másodsor, számos újraalkalmazási szolgáltatást kell a munkakereső számára hozzáférhetővé tenni. Harmadsor, az állami munkaügyi központnak, vagy a kapcsolódó hivataloknak hatékony kapcsolatban kell állniuk a segélyben részesülőkkel, hogy megfelelő támogatást nyújtsanak számukra, figyelemmel kísérik az álláskeresés során tanúsított viselkedésüket, valamint, hogy biztosítsák a munkába történő visszatérés érdekében tett folyamatos erőfeszítést.

...illetve a munkához kapcsolódó képzést, amely a fennálló tanulási egyenlőtlenségekre fordít figyelmet.

A munkához kapcsolódó képzés alapvető fontosságú a karrierkilátások javításában. Egyes munkások az alacsony kereset csapdájába eshetnek, amint állásba kerülnek, azonban a képzés ezt a kockázatot lecsökkentheti, azáltal, hogy segít nekik termelékenységük, illetve keresőképességük realizálásában. Az 5. fejezet azonban rámutat arra, hogy az alulreprezentált csoportok viszonylag kevés képzésben részesülnek. Ennek az egyenlőtlenségnek a természete jelentős mértékben változik csoportról csoportra. Egyes esetekben a munkáltatók részéről hiányzik az ösztönző-erő, hogy e csoportok humántőkéjébe investáljanak. Más esetekben maguk a dolgozók azok, akik nem érdekeltek a képzésben történő részvételben. Ezért kell a politikai irányelveknek javítani az ösztönzést arra vonatkozóan, hogy a munkáltatók, illetve az egyének is az élethosszig tartó tanulásba ruházzanak be. S azt a kényes kérdést is, hogy ki fizesse a munkához kapcsolódó képzést, a társadalmi partnerekkel, valamint egyéb érdekelttel együttműködve kell felvetni

Az OECD foglalkoztatási és munkaügyi miniszterei meg fogják vitatni azokat a politikai dilemmákat, amelyeket az ilyen középtávú stratégia felvet

Ez a kiadás analitikai háttérrel biztosít a 2003. szeptember 29-30-án, «Több és jobb álláslehetőség felé» címen rendezett tanácskozáshoz, amely az OECD Foglalkoztatási és munkaügyi miniszterei között zajlik. A miniszterek megvitatják az alulreprezentált csoportok mozgósításában érintett, egymással szembenálló politikai alternatívákat. Különös tekintettel arra, hogy a politika terén elsőbbséget kell-e biztosítani azoknak a csoportoknak, amelyek a legnagyobb munkaerő-piaci hátrányban szenvednek (pl.: a rokkantak), vagy azoknak, akik a legnagyobb munkaerőforrás lehetőségével bírnak (pl.: a nők és az idősebbek). Annak a mértéke, hogy mennyire elegendő az alulképviselet csoportokból embereket alkalmazni vagy, hogy a döntéshozóknak az alacsony jövedelem csapdájával, illetve a foglalkoztatási bizonytalansággal is foglalkozniuk kell-e, egy másik kulcsfontosságú kérdés a miniszterek számára. Azt is megvizsgálják majd, hogy miként bővíthetők azok a létező foglalkoztatási politikák, amelyek amukanélküliség problémájának kezelésére kerültek kialakításra, a munkaerőpiac peremére szorult csoportok részére. Véleményt cserélnek arról, hogy mi az, ami működik, és mi az, ami nem, miközben különös figyelmet fordítanak az intézkedések költséghatékonyására – a nagymértékű pénzügyi megszorítások idején.

Lényegét tekintve a miniszteri tanácskozás lehetőséget biztosít annak hangsúlyozására, hogy a kisebbségben lévő csoportok mobilizálása gazdasági célokat szolgál miközben egy befogadóbb társadalom kialakításához is hozzájárul.

Az eredeti, angol nyelvű kiadvány tartalomjegyzéke
(függelékek, keretes megjegyzések listája, táblázatok és diagramok nélkül)

Bevezetés: Több és jobb álláslehetőség felé

1. Fejezet. Több és jobb álláslehetőség? Együttes teljesítmény az elmúlt évtized során

1. Mennyit javult az együttes teljesítmény?
2. Fenntartható-e a haladás?
3. Több és jobb álláslehetőség?

2. Fejezet. A munkaügyi mozgósításban rejlő kihívás: Harc az inaktivitási csapdákkal és a munkahelyi előmeneteli korlátokkal.

1. Növekvő foglalkoztatottság a potenciális munkaerő mozgósításával
2. A nem-foglalkoztatottság sok arca
3. Állásba kerülés, annak megtartása és előrelépés a karrierlétrán

3. Fejezet. A munka kifizetődővé tétele – a munka lehetségessé tétele

1. Anyagi ösztönző tervezetek: a munka kifizetődővé tétele és a munkához jutás elősegítése
2. A foglalkoztatás serkentése specifikus helyzetek figyelembe vételével

4. Fejezet. Segélyek és foglalkoztatás, barát vagy ellenség? Kölcsönhatások a passzív és az aktív szociális programok között

1. Tendenciák a segély-függőségekben
2. Az irányelv «aktív» tartalmának jelentése és mértéke
3. Eredmények az «aktív» programokból

5. Fejezet. A munkavállalók képességeinek és szakképzettségének javítása

1. Folyamatos szakképzés: pillantás az adatokra
2. Nem elég és nem egyenlő? A képzési minták meghatározó elemeinek alaposabb szemrevételezése
3. A képzési eredmények javításának politikai megközelítései

Ez az *Áttekintés* egy OECD kiadvány kivonatos fordítása, mely eredeti formájában a következő angol és francia címen került publikálásra:

OECD Employment Outlook: 2003 Edition

Towards More and Better Jobs

Perspectives de l'emploi de l'OCDE: Edition 2003

Vers des emplois plus nombreux et meilleurs

© 2003, OECD

Az OECD kiadványai és az *Áttekintések* a www.oecd.org/bookshop/ címen állnak rendelkezésre.

*Írja be az „overview” szót a „Title search” mezőbe az Online Könyvesbolt honlapján vagy írja be a könyv angol címét (az *Áttekintések* az eredeti angol nyelvű könyvhöz vannak csatolva).*

Az *Áttekintések* készítését a Közügyi és Kommunikációs Igazgatóság jogi és fordítási csoportja végzi

E-mail: rights@oecd.org / Fax: +33 1 45 24 13 91



© OECD, 2003

Ez az *Áttekintés* abban az esetben reprodukálható, ha megemlítsre kerül az OECD szerzői joga és az eredeti kiadvány címe.