



## Výhľad OECD v oblasti zamestnanosti na rok 2016

### Zhrnutie v slovenčine

*Rozdiely v oblasti zamestnanosti, ktorými sa vyznačovalo obdobie po kríze, sa konečne odstraňujú, vlády sa však musia zaoberať nízkou kvalitou pracovných miest a nerovnakými príležitostami na pracovnom trhu.*

Podmienky na pracovnom trhu sa v krajinách OECD naďalej zlepšujú a odhaduje sa, že podiel zamestnaných ľudí v produktívnom veku sa v roku 2017, takmer desať rokov po tom, ako začala celosvetová finančná kríza, vráti na úroveň pred krízy. Úroveň ozdravenia je však stále nerovnomerná a v značnom počte európskych krajín OECD pretrvávajú príliš vysoká nezamestnanosť. Dokonca aj v krajinách, v ktorých sa pokles na trhu práce znížil, existuje znepokojujúco nízka kvalita pracovných miest a vysoká miera nerovnosti na pracovnom trhu. Množstvo pracovníkov, ktorí prišli počas hlbokej recesie o prácu, už znova pracuje, nárast miezd je však stále utlmený a bežným javom je pracovný tlak. Veľa pracovníkov, ktorí počas hlbokoj recesie stratili prácu v odvetví výroby a stavebníctva, zistilo, že ich zručnosti a skúsenosti im neumožňujú získať lepšie platené pracovné miesta, ktoré sa vytvárajú v odvetví služieb.

*Existuje riziko, že nízkokvalifikovaní mladí ľudia, ktorí nepracujú ani neštudujú, budú na pracovnom trhu stále pozadu*

Napriek celkovému zlepšeniu fungovania pracovného trhu existuje riziko, že zraniteľné skupiny, ako napr. nízkokvalifikovaní mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní ani v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (tzv. NEET), ostanú pozadu. V roku 2015 patrilo v regióne OECD do tejto kategórie 15 % ľudí veku 15 – 29 rokov, čo predstavuje mierny nárast v porovnaní s obdobím tesne pred celosvetovou krízou v roku 2007. V regióne OECD neukončilo priemerne 38 % ľudí z kategórie NEET vyššie sekundárne vzdelávanie a ich aktívna účasť na hľadaní práce je menej pravdepodobná než v prípade tých ľudí z tejto kategórie, ktorí majú vyššie vzdelanie (33 % oproti 45 %). Takmer tretina nízkokvalifikovaných osôb z kategórie NEET žije v domácnosti s nezamestnanými členmi (t. j. domácnosť, kde sa nenachádza zamestnaný dospelý), čo znamená, že mnoho ľudí z tejto skupiny má skúsenosť s aktuálnym nízkym príjmom, ako aj s obmedzenými príležitostami na pracovnom trhu. Je pravdepodobné, že mnoho ľudí z tejto zraniteľnej skupiny potrebuje cieleňú pomoc, aby si zlepšili dlhodobé kariérne vyhliadky.

*Využitie kompetencií pri práci ovplyvňuje produktivnosť, odmeny a spokojnosť s prácou, zamestnávateľia a vlády by preto mali vynaložiť väčšie úsilie na podporu ich lepšieho využitia*

Rozsah, v akom pracovníci využívajú pri práci svoje kompetencie so zreteľom na spracovanie informácií, je kľúčovým faktorom pri produktivite, odmenách a spokojnosti s prácou. Najnovšia analýza využívania kompetencií – založená na údajoch z viac než 25 krajín OECD, ktoré sa zúčastnili na hodnotení kompetencií dospelých – poukazuje na význam využívania kompetencií a rozlišuje niekoľko faktorov na zlepšenie. Konkrétne sa s výrazne lepším využitím kompetencií spájajú postupy na podporu pracovnej výkonnosti, ako napr. tímová práca, cirkulácia, prémieová mzda a flexibilný pracovný čas. Na využitie kompetencií majú vplyv aj globalizácia a využívanie práce zo zahraničia (offshoring), ktoré môžu mať pozitívny alebo negatívny dosah v závislosti od postavenia firiem danej krajiny v rámci globálneho hodnotového reťazca. V mnohých ohľadoch sa využitie kompetencií zlepšuje aj využitím určitých systémov

na pracovnom trhu vrátane kolektívneho vyjednávania a minimálnej mzdy. Na politické možnosti v súvislosti so zlepšením využívania kompetencií sa poukazuje v konkrétnych príkladoch účinných postupov v jednotlivých krajinách.

*Dôsledkom štrukturálnych reforiem môže byť krátkodobý pokles zamestnanosti, vlády však môžu realizovať kroky, aby tieto účinky znížili alebo aby im úplne predišli*

Medzi ekonómami existuje všeobecná zhoda, že štrukturálne reformy produktových a pracovných trhov majú v priemere pozitívne dlhodobé účinky, pretože sa nimi zvyšuje celková účinnosť. Tieto štrukturálne reformy však môžu priniesť aj krátkodobé dosahy pri úprave pracovného trhu. Nová analýza údajov na úrovni odvetví poukazuje na to, že reformy na odstraňovanie bariér pri vstupe na trh a dosah na prepúšťanie spôsobujú nezamedbateľný prechodný pokles zamestnanosti – tento výsledok potvrdzujú doplnkové dôkazy prípadových štúdií v súvislosti s tromi aktuálne realizovanými reformami právnych predpisov na ochranu zamestnanosti (EPL). Tieto krátkodobé dôsledky sa však preukazujú ako nízke alebo dokonca nulové, ak sa tieto typy reforiem uskutočnia v období hospodárskeho vzostupu. Identifikovali sa aj politické možnosti, ktoré môžu pomôcť znížiť krátkodobý dosah na zamestnanosť, ako napr. kombinácia reformy týkajúcej sa zjednodušenia nábora a pravidiel prepúšťania s reformami kolektívneho vyjednávania alebo príspevkov v nezamestnanosti.

*Významnou úlohou ostáva odstránenie rodových rozdielov v rozvíjajúcich sa ekonomikách*

Napriek mimoriadnemu pokroku v uplynulom storočí pretrvávajú v globálnom rozmere na pracovných trhoch rodové rozdiely, ktoré sú zreteľné najmä v rozvíjajúcich sa ekonomikách. Hoci podiel pracovných miest, ktoré zastávajú ženy, sa zvýšil, ženy naďalej pracujú na horších pracovných miestach než muži. Aktuálny prehľad o rodových rozdieloch existuje pre 16 krajín s rozvíjajúcimi sa ekonomikami, v ktorých sa sústreďujú približne polovica svetovej populácie. Kládne sa dôraz na aktuálne tendencie v širokom spektre výsledkov pre oblasť pracovného trhu, pričom sa určili ich kľúčové činitele. Podrobne sa analyzuje konkrétne rozdiel v odmeňovaní žien a mužov, ktorý pretrváva na celom svete, a pozornosť sa venuje jednotlivým prvkom tohto problému. Na základe týchto dôkazov sa určí komplexný súbor politických činiteľov na odstránenie rodových rozdielov.

© OECD

**Toto zhrnutie nie je úradným prekladom OECD.**

Rozmnožovanie tohto zhrnutia je povolené iba za predpokladu, že bude uvedené autorské právo OECD a názov originálnej publikácie.

**Viacjazyčné zhrnutia sú preloženými výňatkami z publikácií OECD, pôvodne uverejnených v anglickom a francúzskom jazyku.**

**K dispozícii sú bezplatne v on-line kníhkupectve OECD:** [www.oecd.org/bookshop](http://www.oecd.org/bookshop)

Viac informácií získate v Divízii autorských práv a prekladov OECD Riaditeľstva verejných záležitostí a komunikácie: [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org), fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Navštívte našu webovú lokalitu [www.oecd.org/rights](http://www.oecd.org/rights)



**Kompletnú anglickú verziu si môžete prečítať v online knižnici OECD iLibrary!!**

© OECD (2016), *OECD Employment Outlook 2016*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2016-en