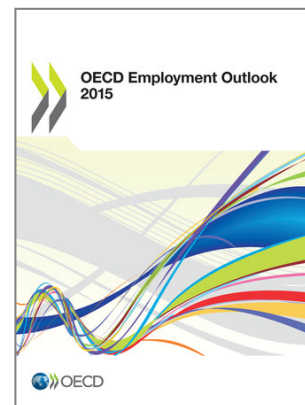


# OECD *Multilingual Summaries* OECD Employment Outlook 2015

Summary in Polish



Przeczytaj całą publikację pod adresem: [10.1787/empl\\_outlook-2015-en](http://10.1787/empl_outlook-2015-en)

## Raport OECD „Perspektywy w obszarze zatrudnienia 2015”

Streszczenie w języku polskim

### Warunki na rynku pracy się poprawiają, ale do pełnej odbudowy jeszcze daleka droga.

Warunki na rynku pracy w państwach OECD się poprawiają, ale proces odbudowy po niedawnym kryzysie gospodarczym w poszczególnych państwach przebiega bardzo nierównomiernie. Wzrost zatrudnienia na obszarze OECD cały czas postępuje zbyt wolno, aby można było wyeliminować w niedługim czasie brak miejsc pracy spowodowany kryzysem. Struktura zatrudnienia ukierunkowała się bardziej na pracę w niepełnym wymiarze czasu i wykazuje tendencję spadkową pod względem miejsc pracy w sektorach produkcji i budowlanym, co może przysparzać bezrobotnym większych problemów ze znalezieniem zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. W konsekwencji bezrobocie utrzyma się na wysokim poziomie jeszcze do końca 2016 r. W czwartym kwartale 2014 r. średnia stopa bezrobocia na obszarze OECD wynosiła 7,1 %, czyli cały czas 1,6 punktu procentowego powyżej poziomu sprzed kryzysu. Prognozuje się, że do końca 2015 r. i w roku 2016 bezrobocie będzie powoli malało i w ostatnim kwartale 2016 r. wyniesie 6,6 %, przy czym w Grecji i Hiszpanii utrzyma się na poziomie powyżej 20 %. Bezrobocie długotrwałe również utrzymuje się na niemożliwym do przyjęcia wysokim poziomie i istnieje ryzyko, że wielu bezrobotnych z tej grupy wyizolowało się z rynku pracy, utrudniając tym samym zmniejszenie bezrobocia. Bezrobocie młodzieży w wielu państwach cały czas sporo przewyższa poziom sprzed kryzysu, tak samo jak odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (tzw. młodzież NEET). Niepokój budzi też słaby wzrost płacy realnej, zwłaszcza w strefie euro.

### Minimalne wynagrodzenie za pracę trzeba ściśle skoordynować z polityką w obszarze korzyści podatkowych, tak aby skuteczniej sprzyjała dochodom nisko uposażonych

Ostatnio wprowadzono w Niemczech ustawowe minimalne wynagrodzenie za pracę, co zwiększyło liczbę państw OECD posiadających pewne formy krajowego minimalnego wynagrodzenia za pracę do 26 spośród 34. Minimalne wynagrodzenie za pracę może pomóc umocnić dochody nisko uposażonych, ale zależy to od dwóch ważnych czynników. Po pierwsze nie może być zbyt wysokie, ponieważ w przeciwnym wypadku może skutkować utratą pracy i dochodów przez nisko uposażonych. Po drugie, aby wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę przełożył się na wyższe zarobki na rękę i jednocześnie ograniczenie wzrostu kosztów pracy dla pracodawców, konieczna jest koordynacja z polityką w obszarze korzyści podatkowych.

## Nierówności płacowe są mniejsze w państwach, które osiągają lepsze wyniki pod względem zaspokojenia rosnącego zapotrzebowaniu na kwalifikacje

Nierówności zwiększają się w większości państw OECD i w programie politycznym przypisuje się bardzo duże znaczenie zabiegom mającym na celu zatrzymanie tej tendencji wzrostowej lub nadanie jej odwrotnego kierunku. Nowe dane na temat umiejętności przetwarzania informacji wśród siły roboczej, uzyskane w ramach Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC), uwydatniają rolę kompetencji w wyjaśnieniu krajowych różnic w zakresie nierówności płacowych, które są podstawowym czynnikiem warunkującym nierówność dochodów gospodarstw domowych. Ogólnie ujmując, dla nierówności płacowych mają znaczenie inwestycje w kwalifikacje, zwłaszcza w przypadku niedoboru kwalifikacji względem zapotrzebowania. W państwach, w których kwalifikacje nie są zbyt równo rozłożone, odnotowuje się również większe nierówności płacowe. Lepsze wykorzystanie umiejętności może pomóc ograniczyć nierówność, zacieśniając związek między umiejętnościami pracowników, wydajnością a płacami.

## Polityka aktywizacji na rzecz rynków pracy bardziej sprzyjających włączeniu społecznemu

Mając na uwadze szybkie starzenie się społeczeństwa oraz potrzebę uzdrowienia sytuacji gospodarczej i społecznej po światowym kryzysie gospodarczym i finansowym, zasadnicze znaczenie ma zapewnienie wszystkim obywatelom większej możliwości aktywnego uczestnictwa w rynku pracy. Skuteczna polityka aktywizacji może pomóc spożytkować potencjał produkcyjny ludności poszczególnych państw, przyczyniając się też do wzrostu gospodarczego, spójności społecznej oraz stabilności krajowych systemów zabezpieczenia społecznego. W tym celu polityka ta musi nieustannie motywować osoby poszukujące pracy do aktywności w dążeniu do zatrudnienia, zwiększając jednocześnie ich szanse na rynku pracy oraz możliwości znalezienia i utrzymania właściwej pracy. Proces wdrożenia tych trzech elementów – motywacji, zwiększenia szans na rynku i możliwości znalezienia pracy – musi przebiegać pod kontrolą skutecznych i efektywnych instytucji na rynku pracy i z zastosowaniem odpowiedniej polityki, będącej podstawą każdej udanej strategii aktywizacji.

## Jakość życia zawodowego: mobilność płac, ryzyko związane z rynkiem pracy i długoterminowa nierówność

To, w jaki sposób nierówności płacowe przekładają się w dowolnym czasie na długoterminową nierówność pod względem dochodu z pracy, zależy od stopnia mobilności płac – definiowanej w kategoriach wzrostu lub spadku zaszerogowania w drabinie płacowej oraz zatrudnienia lub braku zatrudnienia. Do analizy kariery zawodowej pracowników z 24 państw OECD na podstawie danych panelowych w krótkich szeregach czasowych stosuje się techniki symulacyjne. Średnio trzy czwarte nierówności w danym roku wykazuje charakter trwały, natomiast pozostała część wyrównuje się w w cyklu życia wskutek mobilności. Mobilność nie wydaje się być większa w państwach, które doświadczają większej nierówności. Długotrwałe bezrobocie, słabe umiejętności poznawcze, nietypowe warunki pracy oraz przedsiębiorstwa o słabej wydajności to główne czynniki prowadzące do niskich zarobków w perspektywie długoterminowej. Ważną rolę w zabezpieczeniu kariery zawodowej pracownika odgrywa ubezpieczenie od utraty pracy, które łagodzi ryzyko dochodowe spowodowane brakiem zatrudnienia. Minimalne wynagrodzenie za pracę skutkuje mniejszym ryzykiem skrajnie niskich płac, jednak jego wpływ na zmniejszenie nierówności płacowych jest w perspektywie długoterminowej osłabiony za sprawą niwelującego efektu mobilności i potencjalnych niepożądanych skutków zatrudnienia.

## Poprawa jakości pracy w gospodarkach wschodzących

Słaba jakość pracy to w gospodarkach wschodzących sprawa wagi politycznej. Chociaż niełatwo ją oszacować z uwagi na ograniczoną dostępność danych, to jakość pracy w podstawowych gospodarkach wschodzących analizuje się w trzech wymiarach, zgodnie z ramami OECD odnoszącymi się do jakości pracy: jakość płac (skojarzenie średniej płacy z nierównością); bezpieczeństwo na rynku pracy (uwzględnienie zarówno ryzyka bezrobocia, jak i ryzyka skrajnie niskich płac); oraz jakość środowiska

pracy (szacowana na podstawie przeciążenia pracą lub bardzo długiego czasu pracy). Gospodarki wschodzące odnotowują gorsze wyniki niż państwa OECD we wszystkich trzech wymiarach. Pracę najgorszej jakości wykonują zazwyczaj osoby młode oraz pracownicy o niskich kwalifikacjach i zatrudnieni na czarno. Z perspektywy polityki, doświadczenia państw OECD osiągających najlepsze wyniki wskazują, że wysoką jakość pracy można powiązać z wysokimi wskaźnikami zatrudnienia. Środki służące poprawie jakości pracy należy zatem traktować jak konieczne czynniki stymulujące proces tworzenia miejsc pracy. W raporcie określono politykę rynku pracy i zabezpieczenia społecznego, która najlepiej sprzyja miejscom pracy wysokiej jakości w gospodarkach wschodzących.

© OECD

**Niniejsze podsumowanie nie jest oficjalnym tłumaczeniem materiałów OECD.**

Kopiowanie niniejszego podsumowania jest dozwolone pod warunkiem zamieszczenia informacji o prawach autorskich OECD i tytułu oryginalnej publikacji.

**Wielojęzyczne podsumowania są tłumaczeniami fragmentów dokumentów OECD, pierwotnie opublikowanych w językach angielskim i francuskim.**

**Są one dostępne bezpłatnie w internetowej księgarni OECD:** [www.oecd.org/bookshop](http://www.oecd.org/bookshop)

Dokładniejsze informacje można uzyskać, kontaktując się z Działem Praw Autorskich i Tłumaczeń w Dyrektoracie do Spraw Publicznych i Komunikacji: [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org), faks: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Zachęcamy do odwiedzania naszej strony internetowej: [www.oecd.org/rights](http://www.oecd.org/rights)



**[Przeczytaj pełną wersję w języku angielskim w iBibliotece OECD!!](#)**

© OECD (2015), *OECD Employment Outlook 2015*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2015-en