



## Výhľad OECD v oblasti zamestnanosti na rok 2015

Zhrnutie v slovenčine

### Podmienky na pracovnom trhu sa zlepšujú, oživenie však ešte nie je úplné

Podmienky na pracovnom trhu sa v krajinách OECD vo všeobecnosti zlepšujú, ozdravenie zo súčasnej hospodárskej krízy je však v jednotlivých krajinách veľmi nerovnomerné. Rast zamestnanosti v regióne OECD je aj naďalej príliš pomalý na to, aby sa v blízkom čase uzavrela medzera so zreteľom na pracovné miesta, ktorú spôsobila kríza. Rozloženie pracovných miest sa viac posunulo v prospech práce na čiastočný úväzok a v neprospech pracovných miest vo výrobe a v stavebníctve, čím sa pre niektorých nezamestnaných môže sťažiť možnosť nájsť si prácu na plný úväzok. V dôsledku toho ostane úroveň nezamestnanosti vysoká ešte aj na konci roka 2016. V poslednom štvrtroku 2014 bola v regióne OECD priemerná miera nezamestnanosti s hodnotou 7,1 % stále o 1,6 % vyššia ako jej úroveň pred krízou. Predpokladá sa, že nezamestnanosť bude počas zvyšku roka 2015 a v roku 2016 pomaly klesať, v poslednom štvrtroku 2016 dosiahne 6,6 %, pričom v Grécku a Španielsku ostane nad úrovňou 20 %. Úroveň dlhodobej nezamestnanosti ostáva tiež neprijateľne vysoká a existuje nebezpečenstvo, že mnoho ľudí z tejto skupiny stráca spojenie s pracovným trhom, čím sa zníženie nezamestnanosti komplikuje. Nezamestnanosť mládeže v mnohých krajinách sa tiež pohybuje vysoko nad úrovňami z obdobia pred krízou, podobne ako podiel mladých ľudí, ktorí nepracujú ani neštudujú (tzv. NEET – nie sú zamestnaní ani v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy). Obavy vyvoláva aj nízky nárast reálnych miezd, najmä v eurozóne.

### Minimálne mzdy sa musia úzko koordinovať s politikami daňových výhod, aby prispeli k účinnejšej podpore platov pracovníkov s nízkymi mzdami

Zákonná minimálna mzda sa nedávno zaviedla v Nemecku, čím počet krajín OECD, ktoré na vnútroštátnej úrovni nejakým spôsobom regulujú minimálnu mzdu, vzrástol na 26 z celkového počtu 34. Minimálne mzdy môžu pomôcť zlepšiť platy pracovníkov s nízkymi príjmami, závisí to však od dvoch dôležitých faktorov. Po prvé, nemali by sa nastaviť príliš vysoko, inak môžu u pracovníkov s nízkymi mzdami viesť k strate pracovných miest a príjmu. Po druhé, musí existovať koordinácia s politikami daňových výhod, aby sa zaistilo, že minimálne mzdy sa odrazia na vyšších výplatách, a zároveň sa pre zamestnávateľov obmedzí nárast nákladov na pracovnú silu.

### Mzdový nepomer je nižší v krajinách, ktoré lepšie reagujú na rastúci dopyt po kompetenciách

Nepomer sa v prevažnej väčšine krajín OECD zvyšuje a úsilie o zastavenie alebo transformáciu tohto nárastu sa v politických programoch nachádza na popredných miestach. Nové údaje o informáciách v

súvislosti s prístupom ku kompetenciám z Hodnotenia kompetencií dospelých (PIAAC) zdôrazňujú úlohu kompetencií pri objasňovaní rozdielov mzdového nepomeru medzi krajinami, ktorý je hlavným faktorom nepomeru v príjmoch domácností. Celkovo sú investície do kompetencií vzhľadom na mzdový nepomer dôležité – najmä ak vo vzťahu k dopytu existuje nedostatok kompetencií. V krajinách, kde je rovnomernosť rozdelenia kompetencií nižšia, existuje aj väčší mzdový nepomer. Lepším využívaním schopností možno nepomer znížiť, ak sa posilnia väzby medzi kompetenciami pracovníkov, produktivitou a mzdami.

## Aktivačné politiky v záujme inkluzívnejších pracovných trhov

Je zásadné zaistiť, aby mali všetci ľudia lepšie príležitosti aktívnej účasti na pracovnom trhu, vzhľadom na výrazné starnutie obyvateľstva a nevyhnutnosť zaceliť hospodárske a sociálne rany v dôsledku svetovej hospodárskej a sociálnej krízy. Účinné aktivačné politiky môžu pomôcť využiť produktívny potenciál obyvateľstva každej krajiny a prispieť k hospodárskemu rastu, sociálnej súdržnosti a udržateľnosti systému sociálnej ochrany. Z tohto dôvodu sa musí u ľudí, ktorí hľadajú prácu, udržať motivácia, aby sa aktívne usilovali o svoju zamestnanosť a aby zároveň zlepšovali svoju zamestnateľnosť a rozširovali príležitosti získať a udržať si vhodné pracovné miesta. Za správu realizácie týchto troch prvkov – motivácia, zamestnanosť a príležitosti – nesú zodpovednosť efektívne a účinné inštitúcie pracovného trhu a politiky, ktoré sú základom každej úspešnej aktivačnej stratégie.

## Kvalita pracovného života: zárobková mobilita, riziko pracovného trhu a dlhodobý nepomer

To, ako sa zárobkový nepomer v akomkoľvek časovom období premieta do dlhodobého nepomeru v pracovných príjmoch, závisí od stupňa zárobkovej mobility – vymedzenej ako stúpanie a klesanie na zárobkovej krivke a začlenenia/nezačlenenia do pracovného procesu. Na analýzu kariéry pracovníkov v 24 krajinách OECD sa používajú simulačné techniky založené na krátkodobých údajoch. V priemere tri štvrtiny v rámci nepomeru v danom roku sa preukazujú vo svojej podstate ako pretrvávajúce, kým zvyšok sa počas životného cyklu vyrovnáva ako dôsledok mobility. Mobilita sa v krajinách s väčším nepomerom nejaví ako vyššia. Hlavnými určujúcimi faktormi dlhodobých nízkych zárobkov sú chronická nezamestnanosť, nízke kognitívne kompetencie, netypické pracovné dohody a firmy s nízkou produktívnosťou. Významnú úlohu pri zabezpečení kariéry pracovníkov zmiernením príjmových rizík so zreteľom na nezamestnanosť zohráva poistenie pre prípad nezamestnanosti. Minimálne mzdy znižujú riziko extrémne nízkych zárobkov, ale ich vplyv na znižovanie zárobkového nepomeru sa z dlhodobého hľadiska utlmuje v dôsledku vyrovnávacieho účinku mobility a potenciálnych nepriaznivých vplyvov na zamestnanosť.

## Zvýšenie kvality pracovných miest v rozvíjajúcich sa hospodárstvach

V rozvíjajúcich sa hospodárstvach predstavuje nízka kvalita pracovných miest zásadný politický problém. Keďže jej meranie nie je v dôsledku obmedzenej dostupnosti údajov jednoduché, kvalita pracovných miest v rozvíjajúcich sa hospodárstvach sa analyzuje podľa troch aspektov v súlade s rámcom OECD na meranie kvality pracovného miesta: kvalita miezd (kombinácia priemerných miezd a nepomeru), bezpečnosť na trhu práce (zahŕňa riziko nezamestnanosti a riziko extrémne nízkeho platu) a kvalita pracovného prostredia (meraná ako výskyt pracovného tlaku alebo veľmi dlhého pracovného času). Vo všetkých troch aspektoch majú rozvíjajúce sa hospodárstva horšie výsledky ako krajiny OECD. Pracovné miesta s najnižšou kvalitou zvyčajne zastávajú mladí ľudia, pracovníci s nízkymi kompetenciami a neformálni pracovníci. Z politického hľadiska skúsenosti krajín OECD s najlepším výkonom ukazujú, že pracovné miesta s vysokou kvalitou sa môžu spájať s vysokou mierou zamestnanosti. Opatrenia na zlepšenie kvality pracovných miest by sa teda nemali vnímať ako nevyhnutná prekážka tvorby pracovných miest. Musia sa určiť politiky pracovného trhu a sociálnej ochrany, ktoré sú na podporu kvalitných pracovných miest v rozvíjajúcich sa hospodárstvach najvhodnejšie.

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

doi: 10.1787/empl\_outlook-2015-en