

Přehled
Výhled zaměstnanosti v rámci OECD, ročník 2003
Směrem k většímu počtu a vyšší kvalitě
pracovních míst

Overview
OECD Employment Outlook: 2003 Edition
Towards More and Better Jobs
Czech translation

Přehledy jsou překladem výtahů z publikací OECD.
K dispozici jsou zdarma v internetovém knihkupectví OECD na adrese:
www.oecd.org/bookshop/
Tento Přehled není oficiálním překladem dokumentů OECD.



ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

ORGANIZACE PRO HOSPODARSKOU SPOLUPRACI A ROZVOJ

Úvod

Směrem k většímu počtu a vyšší kvalitě pracovních míst

John P. Martin (ředitel pro zaměstnanost a sociální věci)

*Mobilizace nedostatečně zastoupených skupin do zaměstnání se stala
klíčovým cílem politiky...*

Nezaměstnanost ve většině členských zemí vzrůstá a upozorňuje, že boj s tímto rozsáhlým a přetrvávajícím jevem by měl zůstat mezi hlavními politickými tématy. Zhoršení podmínek na trhu práce by mohlo nepřiměřeně dopadnout na některé skupiny, jako jsou starší pracovníci, ženy, samoživitelé, tělesně postižení, přistěhovalci a znevýhodněná mládež. Jak je v tomto ročníku Výhledu zaměstnanosti zdůrazněno, tyto skupiny jsou již za současné situace v zaměstnání nedostatečně zastoupeny a jejich mobilizace tímto směrem by nyní měla být klíčovým cílem politiky zemí OECD. To vyžaduje komplexnější přístup ke snižování počtu lidí bez práce, přičemž tento počet zahrnuje jak nezaměstnanost, tak nečinnost.

...protože slouží jak ekonomickým, tak sociálním cílům.

Přijetí širšího cíle snížení počtu lidí bez práce, a ne jen nezaměstnanosti, má tři hlavní výhody. Za prvé, slouží cílům v sociální oblasti. Posun směrem k sociální politice orientované na zaměstnanost pramení z úsudku, že mnoho příjemců sociálních dávek v produktivním věku by s náležitou podporou a pomocí mohlo pracovat a že z jejich větší integrace na trh práce by měli prospěch jak oni sami, tak společnost. Za druhé, politiky, které se pokoušely snížit nezaměstnanost podporou stahování osob z trhu práce se ukázaly jako kontraproduktivní. Za třetí, stárnutí obyvatelstva vyžaduje naléhavé opatření na mobilizaci nedostatečně zastoupených skupin. Pokud se míra jejich zastoupení nezvýší, povede stárnutí obyvatelstva ke značnému zpomalení růstu pracovních sil s nepříznivými důsledky pro budoucí prognózy růstu. Návržnost při rozvíjení větší účasti je proto po ekonomické a sociální stránce velmi vysoká.

Modely účasti do jisté míry odráží osobní volbu

Je však třeba uznat, že počet lidí bez práce někdy odráží preference jednotlivců pokud jde o poměr mezi prací a volným časem. Například, někteří rodiče, a to zejména rodiče s malými dětmi, dávají před účastí na trhu práce přednost péči o své děti. Odchod do důchodu je rovněž někdy rozhodnutím vzniklým z rodinné situace. Pokud jeden z partnerů odejde do důchodu, často se stane, že i druhý odejde z trhu práce, i když to znamená ztrátu příjmu. Vlády by zjevně měly respektovat tyto rozdíly v životních situacích a osobních preferencích.

V mnoha případech však nedostatečně zastoupeným skupinám brání v práci překážky ve sféře nabídky a poptávky...

Skutečnost, že někteří lidé nepracují, je však často způsobena překážkami v účasti na trhu práce, a to na jeho obou stranách. Vysoká minimální mzda a nařízení stanovující minimální požadavky na kvalitu pracovního místa jsou schopny omezit pracovní příležitosti, zejména pak pro určité skupiny. Systém daň/převod rovněž může ovlivnit rozhodnutí vstoupit na trh práce, čímž vytváří „past nečinnosti“. Dalším příkladem je skutečnost, že mnoho systémů sociálního zabezpečení a systémů odchodu do předčasného důchodu je často silným odrazujícím prostředkem setrvání v zaměstnání až do oficiálního věku pro odchod do důchodu.

...a je pro ně složité postupovat na kariérním žebříčku, jestliže dostanou pracovní místo.

Některé nedostatečně zastoupené skupiny mají navíc potíže postupovat po kariérním žebříčku, i když najdou pracovní místo. Výsledkem je často jejich opětovný pád do nezaměstnanosti nebo nečinnosti. Je proto třeba věnovat pozornost tématům kariérního postupu a pomoci nedostatečně zastoupeným skupinám nacházet zaměstnání.

Toto vydání zkoumá způsoby poskytování většího počtu a vyšší kvality pracovních míst pro všechny

První část tohoto vydání zkoumá problém zaměstnanosti, jemuž čelí volení zástupci v zemích OECD. Dokumentuje vývoj na trhu práce od počátku devadesátých let (Kapitola 1) a věnuje se situaci na trhu práce pokud jde o skupiny nedostatečně zastoupené v zaměstnání (Kapitola 2). Druhá část analyzuje celou řadu postupů ke zlepšení pozice těchto skupin v rámci zaměstnanosti (Kapitoly 3 až 5). Takové specifické postupy by samozřejmě měly být doprovázeny podporou celkové poptávky po pracovní síle a obecněji větším hospodářským růstem, což jsou témata mimo rozsah tohoto vydání.

Na počátku je třeba vzít na vědomí nestálou situaci v oblasti zaměstnanosti...

Kapitola 1 uvádí některé povzbudivé signály strukturálních zlepšení na trzích práce v rámci OECD. Významná část úspěchů dosažených v oblasti zaměstnanosti za uplynulých deset let byla strukturální, a tudíž udržitelná. Ačkoliv se situace v zaměstnanosti od roku 2000–2001 ve všech členských zemích změnila, nárůst nezaměstnanosti do dnešního dne je méně výrazný než byl v dřívějších obdobích hospodářského oslabení. Tato kapitola rovněž uvádí přehled trendů v kvalitě pracovních míst, a to zaměřením pozornosti na ukazatele nejistoty v zaměstnání, intenzifikace práce a pracovního stresu. Nebyl nalezen žádný model, pokud jde o zlepšení nebo zhoršení kvality v uvedené oblasti.

...v níž je pro některé skupiny náročné dosáhnout postoupit kupředu.

Kapitola 2 dokumentuje velmi rozsáhlý prostor ke zlepšování situace pokud jde o zaměstnanost nedostatečně zastoupených skupin. Pokud tyto skupiny dostanou pracovní místa, mnoho žen, starších pracovníků a osob s nízkým vzděláním v nich riskuje uvíznutí s nízkým finančním ohodnocením. Tyto skupiny jsou rovněž vystaveny značné nestabilitě zaměstnání. Jak v Evropě, tak ve Spojených státech existuje u osob s nízkým finančním ohodnocením v daném roce pravděpodobnost, že téměř čtyři z následujících pěti let stráví buď ve špatně placeném zaměstnání, nebo jako nezaměstnaní. Na základě těchto skutečností je zřejmé, že postupy pomáhající lidem stoupat po kariérním žebříčku by se měly stát důležitou součástí jakékoliv střednědobé strategie zaměstnanosti.

Přehled se dále věnuje komplexní strategii, včetně způsobů dosažení rentability práce a usnadnění přístupu k zaměstnání...

Řešení těchto problémů vyžaduje komplexní strategii ke zmírnění překážek na straně nabídky a poptávky v oblasti zaměstnanosti. Zejména jde o to, aby práce byla finančně zajímavá (Kapitola 3). Tato skutečnost je významná zejména pro jedince s nízkou kvalifikací, kteří mají omezenou schopnost výdělků, a pro rodiny s nízkými příjmy a samoživitele pobírající sociální dávky. Různé země ke zlepšení finančních pobídek pro příjemce podpory nastupující do zaměstnání použily dávky při zaměstnání a daňové úlevy (takzvané politiky pro „rentabilitu práce“). Uvedená platba však musí být únosná pro zaměstnavatele. V některých zemích se jako účinná podpora poptávky po pracovní síle ukázaly snížené platby sociálního zabezpečení z nízké mzdy.

Samotné finanční pobídky však nestačí. Rovněž je třeba usnadnit přístup z práci, a to celou řadou služeb a možností přizpůsobení práce, jako je zaměstnání na částečný úvazek. Takové služby a možnosti mohou pomoci vyvážit práci a rodinný život, nebo pomoci tělesně postiženým osobám využít naplno svoji omezenou pracovní schopnost. Zajímavou možností reformy, pokud jde o starší osoby, jsou flexibilní systémy odchodu do důchodu, podpora druhého zaměstnání, a to společně s opatřeními na odstranění překážek v najímání nebo vydržování těchto pracovníků.

...účinné aktivační politiky...

Rovněž je třeba většího úsilí při zaměstnávání příjemců podpory v nezaměstnanosti a dalších dávek pro osoby bez práce. Zde mohou hrát významnou roli aktivační politiky. Kapitola 4 ukazuje, že základem strategie při aktivaci je několik společných principů. Za prvé, k získání dávek musí příjemce aktivně vyhledávat zaměstnání anebo být ochoten učinit kroky ke zvýšení možnosti svého profesního zařazení. Za druhé, osobám hledajícím zaměstnání by měla být k dispozici široká škála služeb pro opětovné zaměstnávání. Za třetí, služby zaměstnanosti řízené státem nebo spřízněné agentury by měly udržovat účinný kontakt s lidmi pobírajícími dávky, a to za účelem poskytnutí odpovídajících podpůrných služeb, sledování chování těchto lidí při hledání zaměstnání a zajištění jejich trvalé snahy o návrat do zaměstnání.

...a profesní příprava se zřetelem na existující rozdíly při učení.

Ke zlepšení vyhlídek v zaměstnání je nezbytně nutná profesní příprava. Někteří pracovníci mohou po získání zaměstnání uvíznout v pasti představované nízkou mzdou a uvedená příprava může snížit takové nebezpečí tím, že jim pomůže uvědomit si vlastní produktivitu a schopnost výdělku. Kapitola 5 však ukazuje, že nedostatečně zastoupeným skupinám se profesní přípravy dostává poměrně málo. Povaha této nerovnováhy se v rámci jednotlivých skupin značně liší. V některých případech zaměstnavatelé nemají dostatečnou motivaci investovat do lidského potenciálu uvedených skupin. V jiných případech jsou to sami pracovníci, komu chybí zájem o účast na vzdělávací činnosti. Z tohoto důvodu by politiky měly zlepšit pobídky k investicím do celoživotního učení jak ze strany zaměstnavatelů, tak jednotlivců. Ve spolupráci se sociálními partnery a dalšími zúčastněnými je rovněž třeba řešit palčivou otázku toho, kdo by měl hradit profesní přípravu.

Ministři práce a sociálních věcí zemí OECD prodiskutují politická dilemata vycházející z takové střednědobé strategie

Tento ročník poskytuje analytické informace pro setkání ministrů práce a sociálních věcí zemí OECD, které se má konat ve dnech 29. a 30. září 2003 pod názvem „Směrem k většímu počtu a vyšší kvalitě pracovních míst“. Ministři prodiskutují některé politické kompromisy, které mobilizace nedostatečně zastoupených skupin obnáší. Zejména se budou věnovat otázkám toho, zda by politická priorita měla být dána skupinám s největším znevýhodněním na trhu práce (např. tělesně postiženým osobám) nebo skupinám skýtajícím největší potenciál pracovních zdrojů (např. ženy a starší pracovníci). Další klíčovou otázkou pro ministry je zjistit, do jaké míry stačí zaměstnat více lidí z nedostatečně zastoupených skupin, nebo zda se volení zástupci musí věnovat problémům nízkých mezd a nestability zaměstnání. Ministři rovněž přezkoumají způsoby, jak stávající politiky zaměstnanosti navržené k řešení nezaměstnanosti rozšířit i na okrajové skupiny na trhu práce. Vymění si názory na to, co funguje a nefunguje, přičemž zvláštní pozornost budou věnovat efektivnosti nákladů na opatření v době velmi značných finančních omezení.

Co je však podstatnější, rozhovory ministrů poskytnou příležitost zdůraznit, že mobilizace nedostatečně zastoupených skupin slouží ekonomickým cílům a zároveň podporuje soudržnější společnost.

Obsah původní anglické verze této publikace *(bez příloh, seznamu polí, tabulek a grafů)*

Úvod: Směrem k většímu počtu a vyšší kvalitě pracovních míst

Kapitola 1. Větší počet a vyšší kvalita pracovních míst? Celkové fungování během uplynulých deseti let

1. Nakolik se celkové fungování zlepšilo?
2. Je pokrok udržitelný?
3. Větší počet a vyšší kvalita pracovních míst?

Kapitola 2. Problém mobilizace pracovních sil, boj s nečinností a překážkami v postupu po kariéřním žebříčku

1. Zvyšování zaměstnanosti mobilizací potenciální nabídky pracovních sil
2. Mnoho aspektů skutečnosti, že někteří lidé nepracují
3. Nástup do zaměstnání, setrvání v něm a postup po kariéřním žebříčku

Kapitola 3. Zajištění rentability práce – umožnění práce

1. Systémy finančních pobídek, zajištění rentability práce a usnadnění přístupu k zaměstnání
2. Podpora zaměstnanosti se zřetelem na specifické situace

Kapitola 4. Dávky a zaměstnanost, přítel nebo nepřítel? Vzájemné působení mezi pasivními a aktivními sociálními programy

1. Trendy v závislosti na dávkách
2. Význam a měření „aktivního“ obsahu politiky
3. Výsledky „aktivních“ politik

Kapitola 5. Zlepšování kvalifikací a způsobilosti pracovníků

1. Nepřetržité odborné vzdělávání a pohled na údaje
2. Nedostatek a neúměrnost? Bližší pohled na určující činitele odborně vzdělávacích modelů
3. Různé postupy na zlepšení výsledků odborného vzdělávání

Tento *Přehled* je překladem výtahu z publikací OECD původně publikovaných pod těmito anglickými a francouzskými názvy:

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

Publikace OECD a *Přehledy* jsou k dispozici v internetovém knihkupectví OECD

na adrese: www.oecd.org/bookshop/

Napište „overview“ (přehled) v poli „Title search“ na stránkách internetového knihkupectví nebo uveďte název anglické publikace

(Přehledy jsou spojeny s originálními publikacemi v anglickém jazyce).

Přehledy připravuje Odbor pro legislativu a překlady při OECD,

Ředitelství pro veřejné záležitosti a komunikaci

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



© OECD, 2003

Reprodukce tohoto *Přehledu* je povolena, jsou-li uvedena autorská práva OECD a název původní publikace.