

OECD Employment Outlook - 2007 Edition

Summary in Czech

Výhled zaměstnanosti v zemích OECD – vydání roku 2007

Přehled v českém jazyce

- Země BRIC – Brazílie, Rusko, Indie a Čína – jsou nyní v globální ekonomice důležitými hráči. *Výhled zaměstnanosti roku 2007* nabízí pohled na to, jak tato skutečnost ovlivnila trhy práce těchto zemí, a pojednává o stavu jejich pracovních sil.
- Toto vydání se zabývá i otázkou, jak globalizace ovlivňuje pracovníky v zemích OECD. Přestože se tento vliv obecně přeceňuje, na trzích práce se projevuje rostoucí nejistota a rozšiřující se nerovnost.
- V tomto vydání dále najdete: jak politiky trhu práce ovlivňují produktivitu; vliv financování sociální ochrany zaměstnanosti; pohled na kroky, které země OECD podnikají, aby pomohly nezaměstnaným osobám vrátit se zpět do práce.

Výhled zaměstnanosti v zemích OECD podává roční výhled na klíčové záležitosti týkající se zaměstnanosti. Ve vydání roku 2007 najdete:

Trhy práce v zemích BRIC

Ekonomiky zemí BRIC – Brazílie, Ruska, Indie a Číny – nyní představují čtvrtinu globálního HDP ve srovnání se 17 % v roce 1990, a pro země OECD se tak stávají důležitými ekonomickými partnery. Budoucí úspěch ekonomik zemí BRIC bude velkou měrou záviset na jejich trzích práce. Vzhledem k omezenému množství údajů a velikosti šedé ekonomiky v zemích BRIC nelze tyto trhy snadno prozkoumat. Přesto se zdá, že existuje několik definovatelných charakteristik a trendů:

Rychlý růst pohání zaměstnanost. Dohromady vytvořily země BRIC v prvních pěti letech tohoto tisíciletí 22 milionů nových pracovních míst každý rok, ve srovnání s 3,7 milionu v zemích OECD celkem.

Přesto je **částečná zaměstnanost** výrazná. V Brazílii, Rusku a Číně (městských oblastech) dosahuje nezaměstnanost okolo 8–9 % a je o něco nižší než v městských oblastech Indie. Částečná zaměstnanost rovněž dosahuje vysokého stupně, a to zejména mezi ženami v Brazílii a Indii, staršími pracovníky v Rusku a ve venkovských oblastech Číny a Indie.

S výjimkou Ruska je velmi rozšířená **nelegální zaměstnanost** – tj. zaměstnanost, která není oficiálně deklarována a která nepřispívá do systému sociálního zabezpečení. A nadále roste. V Brazílii představuje asi polovinu veškeré zaměstnanosti a v Indii asi 85 %.

V Číně a Indii vzrostla **mzdová nerovnost** a ve zbývajících dvou zemích BRIC zůstává stále vysoká. Zdá se, že to odporuje standardní teorii obchodu, která tvrdí, že by mezinárodní integrace ekonomik s vysokým počtem nekvalifikovaných pracovníků měla vést ke zvyšování relativních mezd těchto pracovníků.

Ze střednědobého hlediska by měly země BRIC projít výrazným **stárnutím populace**, které omezí přísun nových pracovníků. V dalších 15 letech se nárůst pracovních sil v Indii zpomalí, v Brazílii poklesne o polovinu a v Číně bude efektivně stagnovat. V Rusku může dokonce dojít k omezení pracovních sil.

Dále se bude ze střednědobého hlediska zvyšovat **úroveň dosaženého vzdělání** ve všech zemích BRIC s výjimkou Ruska, kde úroveň vzdělané pracovní síly již přesahuje úroveň dosaženou v zemích OECD. Naopak úroveň dosaženého vzdělání v Brazílii, Indii a Číně je mnohem nižší než v zemích OECD. Zvyšující se úroveň nezaměstnanosti mladých lidí v těchto třech zemích naznačují, že bude pravděpodobně nutné zvýšit kvalitu vzdělávání tak, aby odpovídalo požadavkům trhu práce.

[\[Obr. 1.2\] Hodnoty zaměstnanosti a nezaměstnanosti v zemích BRIC a OECD](#)



[\[Obr. 1.7\] Struktura populace v zemích BRIC a OECD](#)



Větší počet pracovních míst, ale méně produktivních?

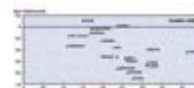
Růst HDP na osobu je řízen jak zvyšováním poměru osob v práci (využití práce), tak výkonností jednotlivých pracovníků (produktivita práce). V roce 2006 bylo v dokumentu o přepracované politice zaměstnanosti OECD vytyčeno několik alternativních balíčků politik trhu práce, které zvyšují zaměstnanost a snižují nezaměstnanost. Někteří však namítají, že politiky trhu práce poháněné jen trhem, jako politiky ve Spojených státech nebo Velké Británii, mohou zvýšit využití pracovních sil a současně i produktivitu práce.

Takže jaký vliv mají politiky trhu práce na produktivitu? Přísná **ochrana zaměstnanosti** u stávajících pracovníků může snížit produktivitu omezením pohybu pracovníků do vznikajících průmyslových oblastí s vysokou produktivitou. Naopak se zdá, že **minimální mzdy** zvyšují produktivitu, ačkoli to může být způsobeno tím, že pracovníci s nízkou kvalitací obtížněji nacházejí práci. Štědré **příspěvky v nezaměstnanosti** mohou zvýšit produktivitu tím, že pomohou nezaměstnaným osobám najít práci, která odpovídá jejich kvalitaci, a podpoří vytváření pracovních míst s vysokým rizikem a vysokou produktivitou. Produktivitu mohou zvýšit i **politiky vstřícné vůči rodinám**, které rodičům umožní zůstat v práci.

Politiky, které podporují zaměstnanost, mohou částečně snižovat naměřenou produktivitu rozšířením příležitostí zaměstnání pro pracovníky s nižší kvalitací. Tím se sníží průměrná úroveň produktivity, ale nebude to mít vliv na produktivitu současných pracovníků.

Obecně můžeme říci, že **neexistuje žádný konkrétní důkaz**, který by prokázal, že politiky obhajované v dokumentu o přepracované strategii zaměstnanosti zemí OECD podřývají růst produktivity. Naopak se zdá, že budou mít spíše pozitivní vliv na HDP na osobu a přinesou sociální prospěch, jakým je například vyšší zaměstnanost.

[Obr. 2.2] Vztah mezi růstem využití pracovní síly a produktivitou



[Obr. 2.7] Vliv rodičovské dovolené na produktivitu



Pracovníci zemí OECD v globální ekonomice: Čím dál víc zranitelnější?

Globalizace – uvolnění celosvětového obchodu – zvýšila v zemích OECD příjmy osob. Například v zemích OECD, které v otevřenosti obchodu vykazují zvýšení o 10 procentních bodů, dochází přibližně ke 4% zvýšení příjmu na osobu.

Přes tyto zisky existuje v souvislosti s globalizací závažná **rozpolcenost veřejnosti**. Přestože globalizace pomohla zvýšit příjmy mnoha pracovníků, někteří – zejména pracovníci s nižší kvalitací – byli ohodnoceni mnohem méně a veřejnost se nyní obává, že globalizace stlačuje platy a poškozují podmínky pracovníků v zemích OECD. Jsou tyto obavy oprávněné?

Existují některé důkazy o tom, že prohlubování obchodu v posledních několika desetiletích u pracovníků v zemích OECD zvýšilo **nerovnoměrně výdělků a snížilo pocit bezpečí**. Některé důležité námítky je však třeba zvážit. Za prvé je to problém oddělení vlivu globalizace od vlivu technologických změn nebo strukturálních reformy a za druhé tento vliv není tak velký, jak si

veřejnost myslí.

Vliv globalizace na pracovníky se různí a je určován částečně i stupněm jejich kvalifikace. Přestože **zahraniční investice** nemají žádný skutečný vliv na celkový počet pracovníků v zaměstnání, mohou snížit poptávku po pracovnících s nižší kvalifikací, a to pravděpodobně proto, že podniky mají tendenci přemísťovat rutinní fáze výroby do zámoří.

Jinak řečeno, globalizace je pouze jedním z několika faktorů, včetně reformy domácí politiky a technologických změn, které přispívají k **větší flexibilitě** platů i poptávky po pracovních silách, jež začaly mnohem více reagovat na ekonomické otřesy.

Následkem této změny se v letech 1980 až 2002 zvýšila **pružnost mezd u poptávky po pracovních silách** z 0,2 na 0,5 (v absolutní hodnotě), čímž došlo k vytvoření dynamičtějšího trhu práce, který oceňuje mobilitu a správné kvalifikace. Zvýšení zahraniční konkurence koneckonců vede k častějším změnám zaměstnání.

Pokud jde o **nerovnost příjmů**, podíl národního příjmu odpovídající mzdám pracovníků se v některých zemích výrazně snížil. Dále se prohlubuje propast mezi výdělky, která je však způsobena zejména ostrým zvyšováním výdělků mezi horními 10 % zaměstnanců s nejvyššími příjmy než snižováním rozsahu výdělků na spodní hranici. Rozsah, v jakém k těmto změnám přispívá globalizace, je nejasný. Přesto však změny v rozdělení mezd přinejmenším naznačují, že globalizace umožňuje vznik malých elit pracovníků a investorů, kteří se odtahují od ostatních.

V reakci na všechny tyto změny musí vlády předložit **balíček politik**, které pokryjí záležitosti regulace, zaměstnanosti a sociální ochrany za účelem podpory pracovníků na trzích práce s rostoucí dynamikou, a musí se zaměřit zejména na zvyšování kvalifikace pracovníků.

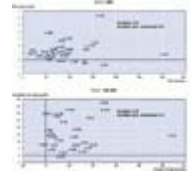
Financování sociální ochrany: důsledky zaměstnanosti

Veřejné výdaje na sociální ochranu – většinou na zdravotnictví a důchody – představují v zemích OECD průměrně asi čtvrtinu HDP. Rozsah těchto výdajů a způsoby jejich financování – zda všeobecným zdaněním, daněmi z příjmu nebo příspěvky zaměstnanec a zaměstnavatelé – může ovlivnit trh práce.

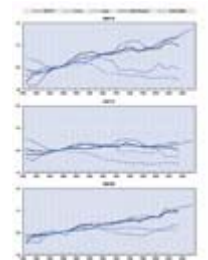
Financování sociálních výdajů vytváří **klín** mezi tím, co pracovníci vydělávají formou čisté mzdy, a náklady na jejich zaměstnávání (což představuje to, co platí formou daně z příjmu a co platí oni i jejich zaměstnavatelé v rámci sociálních příspěvků). Obecně platí, že čím větší je daňový klín, tím větší je vliv na trh práce. Skutečný vliv však závisí na třech hlavních faktorech:

Daňový mix: Základem pro financování veřejné sociální ochrany se silným kolektivním rozměrem, například zdravotnictví, je financování prostřednictvím všeobecných daní. Na druhou stranu by měly příspěvky na sociální pojištění sloužit k financování programů, které se více vztahují ke stavu trhu práce, například pojištění v nezaměstnanosti nebo penzijních

[\[Obr. 3.6\] Růst mezd a jeho vztah k otevřenosti obchodu](#)



[\[Obr. 3.8\] Nerovnoměrnost výdělků v 10 zemích OECD od roku 1980](#)



programů. Větší využití všeobecného zdanění – daně z příjmu a spotřebních daní, ale možná i ekologické a majetkové daně – může snížit daňový klín a zvýšit finanční pobídky pracovat. Všechny tyto možnosti je však nutno pečlivě zvážit a nelze je považovat za náhradu lepšího řízení systémů sociálních výdajů.

Daňová progresivita: Daňový klín může mít skutečně velký vliv na málo placená zaměstnání, a to zejména tam, kde je vysoká minimální mzda. To může odůvodnit snížení rozsahu příspěvků zaměstnavatele. Umrtné ztráty však bývají obrovské a výrazné škrtý znamenají velký problém ve financování. Nalezení správné rovnováhy mezi minimální mzdou, zdaněním práce a zaměstnaneckými výhodami – třemi příjmovými složkami pracovníků s minimální mzdou – je proto velmi důležité. Celkově se však doporučuje posun k progresivnějším zdrojům financování.

Vztahy mezi daněmi a příspěvky: Vytvoření silnější vazby mezi zaplacenou daní a obdrženy příspěvků může pomoci snížit vliv daňového klínu. Zaměstnanci mohou například souhlasit s menšími čistými výdělky, pokud jasně vidí, že se jim to později vrátí ve vyšší penzi. Ale i v této oblasti existují významná omezení týkající se silného kolektivního rozměru několika sociálních programů, například zdravotnictví. Jako další příklad lze uvést, že zaměstnavatelé mohou zlepšit management pracovní síly, pokud se vyplácené částky vztahují k historii společnosti v souvislosti s propouštěním zaměstnanců, jejich předčasným odchodem do důchodu nebo vyplácením příspěvků v době pracovní neschopnosti.

Aktivace nezaměstnaných osob: co země podnikají

Mnohé země nyní aktivně povzbuzují nezaměstnané v hledání práce tím, že je aktivizují při hledání práce a zvyšují jejich zaměstnatelnost. Tyto přístupy mají několik společných prvků: včasný a pravidelný kontakt nezaměstnané osoby s pracovními poradci, pravidelná hlášení o dostupnosti práce a úsilí najít si práci, přímé odkazy na volná pracovní místa, vytváření individuálních akčních plánů a odkazy na „aktivní programy trhu práce“ (ALMP – Active Labour Market Programmes), které pomohou zvládat ztrátu motivace a kvalifikací osoby, která hledá zaměstnání.

Jak se však tyto strategie **realizují**? Organizace OECD požádala v této souvislosti členské země o vyplnění dotazníku o politice „aktivace“ nezaměstnaných. Přestože je nutné provést další výzkumy, je jasné, že v praxi existují v této oblasti velké rozdíly a že země využívají stále většího množství různých nástrojů.

Abyste nezaměstnaná osoba dostávala příslušné příspěvky, musí se ve většině případů **zaregistrovat** jako osoba ucházející se o zaměstnání. Registrace uchazečů o zaměstnání a hodnocení jejich dostupnosti pro zaměstnání umožňuje pracovním službám provádět odpovídající intervence. V mnoha zemích se však příspěvky začínají vyplácet ještě před dokončením celého procesu registrace, což může způsobit, že některá potenciálně vhodná zaměstnání uchazeči uniknou.

Většina zemí vyžaduje, aby nezaměstnané osoby **pravidelně hlásily**, zda

aktivně hledají zaměstnání a zda jsou stále nezaměstnané. Většina z nich rovněž vyžaduje, aby se nezaměstnané osoby pravidelně účastnily intenzivních pohovorů s poradci. V četnosti hlášení a vedení pohovorů však existují velké rozdíly. Podobné rozdíly existují i v tom, jak často jsou uchazeči o práci informováni o volných místech (zdá se, že velmi zřídka), a v použití aktivních programů trhu práce pro dlouhodobě nezaměstnané.

Sledování nezaměstnaných se však celkově zvyšuje. Pravděpodobně to přispěje k rychlejšímu opětovnému zaměstnání, ale může to mít i stinnou stránku: nezaměstnaný se může cítit pod tlakem, aby přijal práci, na kterou se nehodí. Přestože jsou přísné sledování hledání zaměstnání a politiky „práce na prvním místě“ důležité pro boj s trvalou nezaměstnaností, nemělo by se zapomínat na potřebu vhodné práce, která zajistí stabilnější zaměstnání.

Ačkoli byly prezentovány **aktivní programy trhu práce**, které by měly pomoci dlouhodobě nezaměstnaným, jen několik zemí následovalo doporučení organizace OECD, aby byla účast v těchto programech povinná. Země možná mají dobré důvody pro to, aby tato rozhodnutí ponechaly pracovním poradcům na zvážení, ale přesto by měly nezaměstnaným vysvětlit, že intervence budou tím častější, čím déle bude nezaměstnanost přetrvávat.

© OECD 2007

Tento přehled není oficiálním překladem OECD.

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

Vícejazyčné přehledy jsou překlady výtahů z publikací OECD původně publikovaných v angličtině a francouzštině.

Jsou zdarma k dispozici v internetovém knihkupectví OECD www.oecd.org/bookshop/

Více informací získáte na Odboru pro legislativu a překlady při OECD, Ředitelství pro veřejné záležitosti a komunikaci: rights@oecd.org or by fax: +33 (0)1 45 24 99 30

OECD Rights and Translation unit (PAC)
2 rue André-Pascal, 75116
Paris, France

Navštivte naši internetovou stránku www.oecd.org/rights/

