

## OECD Employment Outlook - 2007 Edition

*Summary in Slovak*

### Výhľad OECD v oblasti zamestnanosti – vydanie 2007

*Zhrnutie v slovenčine*

- Skupina krajín BRIC (Brazília, Rusko, India a Čína) je v súčasnosti dôležitým aktérom v celosvetovej ekonomike. Správa *Výhľad v oblasti zamestnanosti 2007* skúma, ako táto skutočnosť ovplyvnila pracovné trhy týchto krajín a analyzuje stav ich pracovných síl.
- Štúdiá sa tiež zaoberá vplyvom globalizácie na zamestnancov v štátoch OECD. Hoci je tento vplyv značne zveličený, existujú isté dôkazy o rastúcej neistote na trhoch práce a šíriacej sa nerovnosti miezd.
- Správa prináša pohľad aj na vplyv politik trhu práce na produktivitu, dopad financovania sociálneho zabezpečenia na zamestnanosť a pohľad na to, akým spôsobom krajiny OECD riešia začlenenie nezamestnaných späť do pracovného procesu.

*Výhľad OECD v oblasti zamestnanosti* sa sústreďuje na kľúčové udalosti v oblasti zamestnanosti v roku 2007. Vo vydaní 2007 tiež nájdete:

## Trhy práce v krajinách BRIC

Ekonomiky krajín BRIC (Brazília, Ruska, Indie a Číny) tvoria v súčasnosti štvrtinu celosvetového HDP, kým v roku 1990 to bolo iba 17 %, a sú dôležitými ekonomickými partnermi štátov OECD. Budúci úspech ekonomík týchto krajín bude vo veľkej miere závisieť od ich trhov práce. Z dôvodu obmedzeného poskytovania údajov a rozsahu neformálnych ekonomík krajín BRIC však nie je jednoduché tieto trhy preskúmať. No predsa majú množstvo identifikovateľných charakteristík a trendov, ako napríklad:

**Prudký rast** podporil zamestnanosť. Každý rok v prvých piatich rokoch nového milénia vytvorili krajiny BRIC 22 miliónov nových pracovných miest, kým v oblasti OECD to bolo iba 3,7 milióna nových pozícií.

**Podzamestnanosť** v krajinách BRIC je však stále výrazná. V mestských oblastiach Brazílie, Ruska a Číny sa miera nezamestnanosti pohybuje v rozmedzí 8 – 9 %, v mestských častiach Indie je toto číslo o niečo nižšie. Hladina podzamestnanosti je zvlášť vysoká medzi ženami v Brazílii a Indii, staršími zamestnancami v Rusku a vo vidieckych oblastiach v Číne a Indii.

S výnimkou Ruska sa rozširuje a narastá trend **neregistrovanej zamestnanosti** t.j. zamestnanosti, ktorá nie je nahlásená na úradoch a neprispieva na sociálne zabezpečenie. V Brazílii predstavuje tento trend polovicu celkovej zamestnanosti, kým v Indii je to asi 85 %.

V Číne a Indii vzrástla **nerovnosť platov**, ktorá zostala trvalo vysoká aj v ďalších dvoch krajinách BRIC. Zdá sa, že táto skutočnosť odporuje klasickej teórii trhu, ktorá hovorí, že medzinárodná ekonomická integrácia s veľkým počtom nekvalifikovaných zamestnancov by mala vyústiť do zvýšenia relatívnych platov týchto pracovníkov.

V strednodobej budúcnosti sa v krajinách BRIC prejaví výrazné **starnutie populácie**, ktoré obmedzí príviv nových zamestnancov. V nasledujúcich 15 rokoch sa nárast pracovných síl v Indii spomalí, v Brazílii sa zníži o polovicu a v Číne ostane nezmenený. V Rusku sa dokonca môže počet pracovných síl znížiť.

V strednodobom horizonte sa tiež vo všetkých krajinách BRIC podstatne zvýši **úroveň dosiahnutého vzdelania**. Výnimkou bude Rusko, v ktorom už úroveň vzdelania pracovných síl preyšuje úroveň vzdelania v štátoch OECD. V porovnaní so štátmi OECD je dosiahnuté vzdelanie v Brazílii, Indii a Číne oveľa nižšie. Zvyšujúca sa úroveň nezamestnanosti mladých v týchto troch krajinách naznačuje potrebu zlepšiť kvalitu vzdelania, aby zodpovedala požiadavkám trhu práce.

## Viac pracovných miest – menšia produktivita?

Rast HDP na osobu je podmienený zvýšením podielu pracujúcich ľudí

[Obr. 1.2] Miery zamestnanosti a nezamestnanosti v krajinách BRIC a OECD



[Obr. 1.7] Štruktúra populácie v krajinách BRIC a OECD



(využitie pracovných síl) a výkonu jedného zamestnanca (produktivita práce). Nová formulácia Stratégie zamestnanosti OECD v roku 2006 zaznamenala množstvo programových riešení politiky trhu práce, ktoré by mali zvýšiť zamestnanosť a znížiť nezamestnanosť. Odporcovia však tvrdia, že zvýšiť využitie pracovných síl a zároveň produktivitu práce dokáže iba politika trhu práce, ktorá je zameraná na trh, akou je napríklad politika v USA alebo Spojenom kráľovstve.

Aký má teda politika trhu práce vplyv na produktivitu? Prísna **ochrana zamestnanosti** súčasných zamestnancov môže znížiť produktivitu tým, že obmedzí presun zamestnancov do nových odvetví s vysokou produkciou. **Minimálne mzdy** naopak zvyšujú produktivitu, hoci to môže byť aj v dôsledku zložitejších podmienok pre menej kvalifikovaných zamestnancov pri hľadaní práce. Vysoké **príspevky v nezamestnanosti** môžu podporiť zvýšenie produktivity tým, že poskytnú nezamestnaným možnosť nájsť si prácu, ktorá bude zodpovedať ich kvalifikácii a podporia vznik vysoko rizikových profesií s vysokou produktivitou. Produktivitu môžu podporiť aj **politiky zamerané na podporu rodiny**, ktoré umožnia rodičom zostať v pracovnom procese.

Politika podporujúca zamestnanosť môže znížiť meranú produktivitu sčasti preto, že zvýši pracovné príležitosti pre zamestnancov s nižšou kvalifikáciou. Tento krok síce zníži priemernú úroveň produktivity, ale nebude mať žiadny vplyv na produktivitu súčasných zamestnancov.

Nemáme žiaden **presvedčivý dôkaz**, že politiky podporované obnovenou Stratégiou zamestnanosti OECD podkopávajú rast produktivity. Práve naopak, pravdepodobne budú mať pozitívny vplyv na výšku HDP na osobu a prinesú tiež rôzne sociálne výhody, napríklad zvýšia zamestnanosť.

## Zamestnanci OECD v globálnej ekonomike. Sú zraniteľnejší?

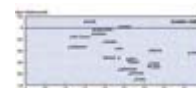
Globalizácia, čiže uvoľnenie svetového obchodu, zvýšila príjmy osôb pracujúcich v oblasti OECD. Napríklad v krajinách, ktoré zaznamenali 10 percentných bodov nárast otvorenosti obchodu, vzrástol príjem na osobu o 4 %.

Napriek týmto prínosom má **verejnoscť rozpoltený názor** na globalizáciu. Globalizácia síce priniesla zvýšenie príjmov mnohým zamestnancom, ale zároveň zhoršila podmienky tých s nižšou kvalifikáciou, preto v súčasnosti medzi verejnoscťou prevláda názor, že globalizácia znižuje platy a zhoršuje pracovné podmienky v štátoch OECD. Do akej miery sú tieto obavy oprávnené?

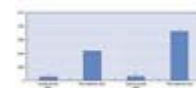
Existujú dôkazy, že prehľbovanie obchodu zvýšilo v posledných dvoch desaťročiach ekonomickú **nerovnosť** a tiež **neistotu** medzi zamestnancami v krajinách OECD. Treba mať však na pamäti niektoré dôležité skutočnosti. V prvom rade je veľmi náročné oddeliť vplyv globalizácie od vplyvu technologickej zmeny alebo štrukturálnej reformy. Okrem toho tento vplyv nie je taký výrazný, ako je všeobecne rozšírený názor.

Vplyv globalizácie na zamestnancov sa líši a je čiastočne podmienený aj

[\[Obr. 2.2\] Vzťah medzi rastom využitia pracovných síl a rastom produktivity práce](#)



[\[Obr. 2.7\] Vplyv rodičovskej dovolenky na produktivitu](#)



úrovňou ich kvalifikácie. **Presun pracovných činností do zahraničia** síce nemá skutočný vplyv na celkový počet zamestnaných osôb, môže však znížiť dopyt po zamestnancoch s nižšou kvalifikáciou v dôsledku presúvania tých najbežnejších podnikových činností do zahraničia.

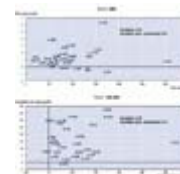
Pre doplnenie, globalizácia spolu s reformou domácej politiky a technologickými zmenami patrí medzi faktory, ktoré prispievajú k **vyššej flexibilitě** zárobkov a dopytu po pracovných silách, a tieto dva ukazovatele reagujú už oveľa citlivejšie na ekonomické šoky.

Indikátorom tejto zmeny bol nárast **pružnosti miezd pracovného dopytu** z 0,2 na 0,5 (vyjadrené v absolútnej hodnote) v rokoch 1980 – 2002. To znamená zdynamizovanie pracovného trhu, ktorý kladie veľký dôraz na mobilitu a správnu kvalifikáciu. Zvýšenie zahraničnej súťaže viedlo k častejším zmenám zamestnania.

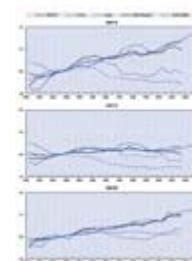
Čo sa týka **príjmovej nerovnosti**, v niektorých krajinách dosť prudko klesol podiel národného dôchodku, ktorý tvorili platy zamestnancov. Narastá tiež priepasť medzi príjmami, ktorú skôr spôsobujú prudké zvýšenia zárobkov medzi hornými 10 % zárobkovo činných osôb ako poklesy v spodnej časti mzdovej škály. Ešte stále však nie je jasné, v akom rozsahu sa na týchto zmenách podieľa globalizácia. Zmeny v rozdeľovaní príjmov naznačujú aspoň skutočnosť, že globalizácia umožňuje vybraným zamestnancom a investorom oddeliť sa od väčšiny.

Reakciou vlád na všetky tieto zmeny by malo byť vytvorenie **súboru politík**, ktoré by pokrývali oblasť riadenia, zamestnanosti a sociálneho zabezpečenia, podporili by zamestnancov na čoraz dynamickejších trhoch práce a sústredili by sa najmä na zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov.

[Obr. 3.6] Rast miezd a vzťah k otvorenosti obchodu



[Obr. 3.8] Príjmová nerovnosť v 10 krajinách OECD od roku 1980



## Financovanie sociálneho zabezpečenia – vplyvy na zamestnanosť

Verejné výdavky na sociálne zabezpečenie, najmä zdravotné a dôchodkové, tvoria v štátoch OECD v priemere štvrtinu hrubého domáceho produktu. Rozsah výdavkov a spôsoby ich financovania, či už je to prostredníctvom všeobecného zdanenia, daní z príjmov alebo príspevkov zamestnávateľa či zamestnancov, môžu ovplyvniť pracovný trh.

Financovanie sociálnych výdavkov vtlačá **klin** medzi čistý príjem zamestnancov a náklady zamestnávateľa na pracovnú silu, ako to vyjadruje porovnanie daní z príjmov zamestnancov a sociálnych príspevkov zamestnancov a zamestnávateľov. Môžeme povedať, že čím väčší je daňový klin, tým väčší je aj dopad na trhy práce. Skutočný vplyv je však závislý od troch kľúčových faktorov:

**Daňový mix.** Zo všeobecných daní sa financujú programy verejného sociálneho zabezpečenia s výrazným kolektívnym rozmerom, akým je napríklad zdravotníctvo. Naopak sociálne príspevky by sa mali použiť na financovanie programov, ktoré sú užšie spojené s trhom práce, napríklad programov poistenia v nezamestnanosti alebo dôchodkových programov. Lepšie využitie všeobecného zdanenia (daní z príjmov, spotrebných a ekologických daní a daní z nehnuteľností) môže pomôcť znížiť daňový klin a

zvýšiť finančnú motiváciu k práci. Všetky tieto možnosti však treba opatrne zvážiť a nevnímať ich ako náhradu lepšieho spravovania systémov sociálnych výdavkov.

**Daňová progresivita.** Daňový klin môže zvlášť výrazne ovplyvniť slabo platené zamestnanie, najmä v prípade vysokej minimálnej mzdy. Môže spôsobiť aj zníženie miery príspevkov zamestnávateľa. Umŕtvené straty sú však dosť vysoké a neúmerne znižovanie plátov predstavuje dôležitý problém pre financovanie. Najdôležitejšie je preto nájsť správnu rovnováhu medzi tromi komponentmi príjmov zárobkovo činných osôb s minimálnou mzdou, ktorými sú: minimálna mzda, daň zo mzdy a dávky poskytované zamestnávateľom. Vcelku najúčelnejší by bol posun k progresívnejším zdrojom financovania.

**Prepojenia medzi daňami a príspevkami.** Vytvorenie pevnejšieho prepojenia medzi platením daní a vyplácaním príspevkov by mohlo pomôcť znížiť dopad daňového klinu. Zamestnanci by napríklad súhlasili s nižšími čistými príjmami, ak by zistili, že neskôr sa im to vráti v podobe vyšších dôchodkov. V tejto oblasti je však množstvo obmedzení, ktoré súvisia s kolektívnym charakterom mnohých sociálnych programov, napríklad zdravotníctva. Ďalším príkladom je situácia, keď zamestnávateľ zlepši riadenie pracovných síl tak, že vyplatené príspevky uvedie do súvislosti s výdavkami, ktoré v minulosti firma vynaložila na dočasné prerušenie činnosti, predčasný dôchodok, nemocenské dávky alebo dávky vyplácané pri zníženej pracovnej schopnosti.

## Aktivácia nezamestnaných. Riešenia jednotlivých krajín

Mnohé krajiny v súčasnosti aktívne podporujú nezamestnaných v hľadaní práce najmä propagáciou aktívnejšieho hľadania a zvyšovania kvalifikácie. V ich konaní sa vyskytuje množstvo spoločných prvkov. Včasné a pravidelné stretnutia nezamestnaných s pracovnými poradcami, pravidelné informovanie sa o voľných pracovných miestach a snaha nájsť si prácu, priame odporúčania na voľné pozície, vytváranie individuálnych akčných plánov a odporúčania aktívnych politík trhu práce (AFTP) by mali zabrániť strate motivácie a zručností uchádzača.

Aká je však **realizácia** týchto stratégií? Organizácia OECD sa prostredníctvom dotazníkov snažila zistiť, aké politiky používajú jednotlivé členské štáty na aktivovanie nezamestnaných. Aj keď je ešte potrebný ďalší výskum, z doterajších zistení je zrejmé, že metódy krajín tejto oblasti sa líšia a jednotlivé krajiny používajú množstvo rôznych prostriedkov.

Na získanie príspevkov v nezamestnanosti sa väčšinou treba **zaregistrovať** na určitú pracovnú pozíciu. Registrácia podrobných informácií o uchádzačovi a posúdenie jeho vhodnosti na konkrétnu pracovnú pozíciu pomáha úradom práce sprostredkovať iba pozície vhodné pre daného uchádzača. V mnohých krajinách sa však vyplácanie dávok začína už pred dokončením procesu registrácie, čo môže mať za následok premeškanie mnohých vhodných pracovných miest.

Vo väčšine krajín sú nezamestnaní povinní **pravidelne informovať** úrady práce o aktívnom hľadaní zamestnania a pretrvávajúcom stave

nezamestnanosti. Okrem toho mnohé vyžadujú pravidelné intenzívne konzultácie s poradcami. Frekvencia podobných návštev a konzultácií je však rôzna. Podobne sa odlišuje aj frekvencia odporúčania voľných miest, ktorá nie je príliš vysoká, a tiež frekvencia využitia aktívnych politík trhu práce pre dlhodobo nezamestnaných.

Zvyšuje sa však **monitorovanie** nezamestnaných. Monitorovanie pravdepodobne podporí rýchlejšie opätovné zamestnanie sa, ale sú tu isté riziká. Nezamestnaný sa môže cítiť pod tlakom, ak má prijať pozíciu, na ktorú nemá predpoklady. Najlepšou prevenciou nezamestnanosti je prísne monitorovanie hľadania práce a prvoradý význam nájdenia zamestnania, ale netreba zabúdať ani na vhodnosť pracovných miest pre uchádzača, ktorá je zárukou stabilnejšieho zamestnania.

Ukázalo sa, že **aktívne politiky trhu práce** sú účinné v boji proti dlhodobej nezamestnanosti, no aj napriek odporúčaniam OECD len niekoľko krajín zaviedlo povinnú účasť na takýchto programoch. Na zverenie takýchto rozhodnutí do právomocí pracovných poradcov môžu existovať oprávnené dôvody, ale nezamestnaní by mali byť informovaní, že čím dlhšia bude ich nezamestnanosť, tým frekventovanejšie budú aj sprostredkovania práce.

© OECD 2007

**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/)

