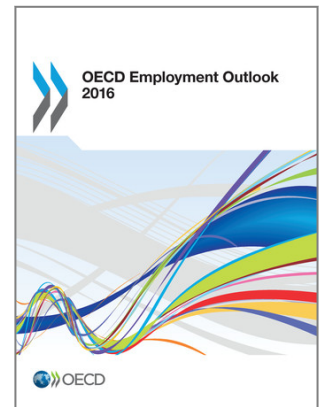


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2016

Summary in Czech



Celý text si můžete přečíst na adrese: 10.1787/empl_outlook-2016-en

Výhled zaměstnanosti OECD 2016

Přehled v českém jazyce

Pokrizový propad zaměstnanosti se konečně vyrovnává, vlády však musí řešit problémy nekvalitních zaměstnání a nerovných příležitostí na trhu práce

Situace na trhu práce se v zemích OECD nadále zlepšuje a podíl zaměstnané populace v produktivním věku by se měl vrátit na úroveň před krizí v roce 2017, tedy téměř deset let od začátku světové finanční krize. Hospodářské oživení však dosud probíhá nerovnoměrným tempem a ve značném počtu evropských zemí OECD je míra nezaměstnanosti stále příliš vysoká. Dokonce i v zemích s plnou zaměstnaností pak existují problémy nízké kvality pracovních míst a vysokých nerovností na trhu práce. Mnoho pracovníků, kteří přišli o zaměstnání během velké recese, již práci opět získalo, mzdy však rostou velmi pomalu a zaměstnanci jsou často vystaveni stresu. Řada pracovníků, kteří během velké recese ztratili místa ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví, postrádá schopnosti a zkušenosti, jež by jim umožnily získat lépe placená místa vznikající v sektoru služeb.

Mladým lidem s nízkou kvalifikací, kteří nepracují ani se nevzdělávají, hrozí, že zůstanou na trhu práce navždy stranou

Jakkoliv se celková situace na trhu práce zlepšuje, špatné vyhlídky mají zranitelné skupiny jako mladí lidé s nízkou kvalifikací, kteří nejsou zaměstnáni, nestudují ani se neúčastní odborné přípravy (tzv. NEETs). V roce 2015 spadalo v zemích OECD do této kategorie 15 % mladých lidí ve věku 15-29 let, tedy o něco málo více než těsně před začátkem světové krize v roce 2007. V zemích OECD průměrně 38 % všech NEETs nedokončilo střední školu. Tito NEETs hledají aktivně práci v menší míře než NEETs s vyšším vzděláním (33 % oproti 45 %). Téměř třetina NEETs s nízkou kvalifikací žije v "nezaměstnané domácnosti" (tj. v domácnosti, kde není zaměstnán ani jeden dospělý), což napovídá, že mnoho lidí z této skupiny trpí jak nízkým běžným příjmem, tak omezenými příležitostmi na trhu práce. Mnoho příslušníků této zranitelné skupiny bude patrně potřebovat cílenou podporu, aby se jejich dlouhodobé vyhlídky v pracovním životě zlepšily.

Uplatnění znalostí a dovedností v práci má vliv na produktivitu, výši mezd i spokojenost se zaměstnáním, a zaměstnavatelé i vlády by měli více usilovat o podporu lepšího využívání znalostí a dovedností

Míra, v jaké pracovníci využívají při práci svých schopností zpracovávat informace, je významným faktorem podmiňujícím produktivitu, mzdy a spokojenost se zaměstnáním. Nová analýza využití dovedností, založená na údajích z více než 25 zemí OECD zapojených do průzkumu dovedností dospělých, prokazuje důležitost využívání dovedností a identifikuje řadu faktorů, které je mohou zlepšit. K výrazně lepšímu využití dovedností vedou zejména pracovní postupy podporující vysoký výkon, jako jsou týmová práce, rotace pracovních míst, vyplácení bonusů a pružná pracovní doba. Využívání dovedností ovlivňuje také globalizace a přesouvání činností do zahraničí, jejich dopad však může být kladný i záporný, v závislosti na pozici firem dané země v globálních hodnotových řetězcích. K lepšímu využití dovedností také ve většině případů přispívají určité instituce trhu práce, například kolektivní vyjednávání a minimální

mzdy. Výhled přináší doporučení, jakými politikami využívání dovedností zlepšit, a dokládá je konkrétními příklady z praxe jednotlivých zemí.

Strukturální reformy mohou vést k přechodné ztrátě pracovních míst, vlády však mohou přijmout opatření, která tyto náklady omezí nebo zcela eliminují

Mezi ekonomy panuje široká shoda, že dopady strukturálních reforem na trzích produktů a práce jsou v dlouhém období v průměru pozitivní, neboť tyto reformy zvyšují celkovou efektivitu. Mohou však s sebou také nést krátkodobé náklady přizpůsobení na trhu práce. Nová analýza odvětvových dat ukazuje, že reformy snižující překážky vstupu do odvětví a náklady propouštění přechodně způsobují nezanedbatelné ztráty pracovních míst. To potvrzují i případové studie tří nedávno provedených reforem právních předpisů na ochranu zaměstnanosti (EPL). Z analýzy však vyplývá, že tyto krátkodobé náklady jsou nižší či dokonce zcela nulové, když se podobné reformy provádějí v období hospodářského vzestupu. Výhled také uvádí možnosti, jak přechodné ztráty pracovních míst zmírnit, například spojením reformy usnadňující přijímání a propouštění pracovníků s reformami kolektivního vyjednávání či podpory v nezaměstnanosti.

Velkou výzvou zůstává odstranění rozdílů mezi ženami a muži v rozvíjejících se ekonomikách

Navzdory nebývalému pokroku dosaženému v uplynulém století jsou ženy na trhu práce na mnoha místech světa dosud znevýhodněny oproti mužům a rozdíly jsou obzvláště výrazné v rozvíjejících se ekonomikách. Podíl pracovních míst obsazených ženami se sice zvýšil, ženy však nadále vykonávají horší práce než muži. Výhled mapuje aktuální rozdíly mezi ženami a muži v 16 rozvíjejících se ekonomikách, v nichž žije dohromady více než polovina lidstva. Poukazuje na aktuální trendy v široké řadě ukazatelů trhu práce a odhaluje jejich hlavní příčiny. Podrobně se zabývá zejména platovými rozdíly, které přetrvávají na celém světě, a rozkládá je na jednotlivé složky. Na základě těchto bohatých poznatků pak navrhuje komplexní soubor politických opatření k odstranění rozdílů.

© OECD

Tento přehled není oficiálním překladem OECD. OECD-oversettelse.

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

Další informace vám poskytne Odbor pro legislativu a překlady při OECD, Ředitelství pro veřejné záležitosti a komunikaci rights@oecd.org, 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



Přečtěte si na portálu OECD iLibrary plné znění anglické verze!!

© OECD (2016), *OECD Employment Outlook 2016*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2016-en