



לקריאת הגרסה האנגלית המלאה: 10.1787/empl_outlook-2018-en

לשנת OECD 2018 תחזית התעסוקה של

תקציר בעברית

למרות הירידה באבטלה נמשכת העלייה האיטית בשכר

אף כי מוסיפים להרגיש את השפעת המשבר הפיננסי העולמי על איכות העבודה וכלליותה, שיעורי התעסוקה במרבית מדינות OECD גבוהים יחסית לעבר ושיעור האבטלה הממוצע שב למתו מלפני המשבר. ובכל זאת, העלייה בשכר הנומינלי עודנה נמוכה יותר משמעותית מכפי שהייתה בתקופה שלפני המשבר עם רמות אבטלה דומות, והשינוי כלפי מטה בעקומת פיליפס - המתארת את הקשר בין אבטלה ובין עלייה בשכר - נמשך במהלך ההתאוששות. לשינוי זה תרמו ציפיות לאינפלציה נמוכה וההאטה בפרודוקטיביות, שליוו את המיתון הגדול ועוד לא התאוששו לחלוטין. גורם חשוב נוסף היו עבודות בשכר נמוך. בפרט, נרשמה הרעה משמעותית בשכרם של עובדים במשרה חלקית בהשוואה לשכרם של עובדים במשרה מלאה שהייתה קשורה לעלייה בהעסקה במשרה חלקית שלא מרצון במספר מדינות. יתרה מכך, שכרם הנמוך יחסית של עובדים שחוו לאחרונה תקופות של אבטלה, בשילוב עם שיעורי האבטלה שנותרו עדיין גבוהים במדינות מסוימות, גרמו לעלייה במספר העובדים המועסקים בשכר נמוך, ובכך הנמיכו את העלייה בשכר הממוצע.

ירידה בשכר משקפת חלקית את עלייתן של פירמות "כוכבות על"

במרבית מדינות OECD, בעשרים השנים האחרונות, העלייה הריאלית של השכר החציוני לא עמדה בקצב של העלייה בפריון העבודה, מצב ששיקף חלקית ירידות בחלק של הערך המוסף שעבר לשכר, דהיינו את חלק העבודה. התקדמות טכנולוגית בסקטורים המייצרים ציוד וסחורות והתפשטותן של שרשראות הערך הגלובליות צמצמו את חלק העבודה בחברות והגדילו את חלקו של הערך המוסף המוסבר על ידי פירמות עם חלקי עבודה נמוכים יותר. יתרה מכך, השפעתה המצמצמת של ההתקדמות הטכנולוגית על חלק העבודה גדולה במיוחד במדינות ובענפים המאופיינים במספר גדול יחסית של עבודות רוטיניות שדורשות מיומנות נמוכה. מדינות שבהן נרשמה ירידה בחלק העבודה חוו ירידה בחלק העבודה בחזית הטכנולוגיה והקצאה מחדש של חלקי שוק לפירמות בחזית זו (פירמות "כוכבות על") עם חלקי עבודה נמוכים. הירידה שנרשמה בחלק העבודה בחזית הטכנולוגיה משקפת את תהליך "ההרס היצירתי" המוגבר שנגרם כתוצאה מהדינמיות הטכנולוגית של המצטרפים החדשים עם חלקי עבודה נמוכים יותר במקום כוחות נוגדי תחרות. תוצאות אלה מצביעות על כך שהדרך לעזור לעובדים להפיק את המקסימום מההתקדמות הטכנולוגית המתמשכת היא להגדיל בפועל את כישוריהם. לפיכך חשוב מאד שמדינות יפתחו השכלה ושירותי הכשרה באיכות גבוהה ויספקו הזדמנויות למידה נגישות תוך פיתוח מערכות לחיזוי הביקושים לכישורים.

מוסדות משא ומתן קולקטיבי ממלאים תפקיד מפתח בביצועי שוק העבודה

תנאי השכר והעבודה של אחד מכל שלושה עובדים ב-OECD מוסדרים בהסכם קולקטיבי. מערכות המשא ומתן שמתאמות את השכר בסקטורים השונים קשורות לרוב עם אי-שוויון בשכר הנמוך ועם תוצאות תעסוקה טובות יותר, ובכלל זה לקבוצות פגיעות. תיאום השכר מגביר את הסולידריות בין עובדים בסקטורים השונים ועוזר להבטיח שהמשא ומתן הקולקטיבי משפר את התעסוקה על ידי התחשבות בתנאים מקרו-כלכליים. ואולם, במערכות מרוכזות, אי-שוויון נמוך יותר ותעסוקה גבוהה יותר עלולים לבוא על חשבון עלייה קטנה יותר בפריון. ניסיון של מספר מדינות מראה כי אפשר שחשוב לספק לנציגי המעסיק והעובדים בפירמה מרווח מספיק כדי לשפר או לתקן את ההסכמים הענפיים באופן שיתנו דעתם למצב החברה ("ביזור מאורגן"). ככלל, תיאום וביזור מאורגן עם שותפים סוציאליים מגוונים עוזרים להשיג תוצאות טובות יותר בשוק העבודה, על ידי שילוב רמות טובות של הכללה וגמישות. דיאלוג סוציאלי במקום העבודה נקשר גם לסביבת עבודה באיכות גבוהה יותר.

פרוגרמות בשוק העבודה עוזרות לעובדים שמאבדים את עבודתם מסיבות כלכליות

תהליך "ההרס היצירתי" שעומד בבסיס הצמיחה הכלכלית והעלייה ברמות החיים גורם לכך שמידי שנה, עובדים רבים מאבדים את משרותיהם בגלל שינוי כלכלי, ורבים מהם חווים הפסדי הכנסה ניכרים וקשיים אחרים. נקודת ההתחלה לשיפור סיכוייהם של עובדים שפוטרו לחזור למעגל העבודה ולשפר את בטיחות ההכנסה שלהם היא להמשיך להתקדם בפיתוח אסטרטגיות הפעלה לאומיות אפקטיביות שמתייחסות למכשולים העומדים בפני קבוצה זו וליתרונות המיוחדים שלהם בבואם לחפש משרה חדשה. שני ההבדלים החשובים ביותר בין עובדים שמאבדים את משרתם מסיבות כלכליות ובין מחפשי עבודה אחרים הם המרחב הרב יותר לאמצעים פרואקטיביים, שמתחיל כבר בתקופת ההודעה שלפני הפיטורים, והתרומה הגדולה שמעסיקים יכולים לתרום לטיפוח ניידות מוצלחת של העובדים שפיטרו, באופן אידיאלי תוך שיתוף פעולה הדוק עם איגודים וגורמי סמכות בשוק העבודה. סוגיה חשובה בנושא תמיכה בהכנסה היא איך, אם בכלל, יש לפצות בגין אובדן כוח ההשתכרות שלהם עובדים ששבו למעגל העבודה בשכר נמוך משמעותית משכרם הקודם. תפקיד מכריע יש גם לתנאי הגישה לקצבאות אבטלה במהלך כל תקופת האבטלה.

מרבית מחפשי העבודה אינם מקבלים קצבאות אבטלה

בדיונים על השפעות שוק העבודה של קצבאות האבטלה נהוג להניח כי מחפשי העבודה זוכים בקלות בגישה לתשלומי העברה אלה. קצבאות אבטלה נגישות הן מרכיב חשוב במדיניות שוק עבודה כוללנית המגינה על העובדים ולא על המשרות. אך במוצע, ברחבי OECD, פחות מאחד מכל שלושה מחפשי עבודה מקבל קצבאות אבטלה ובמדינות רבות, מגמת הירידה של כיסוי הקצבאות בטווח הארוך יותר נמשכת לאחר המשבר הפיננסי והכלכלי. הסיבות שמאחורי ירידה זו בשיעורי הכיסוי מספקות אינדיקציה לשאלה האם ייתכן שזה נושא לדאגה למדיניות, ואילו אמצעים עשויים להיות מתאימים לשמירה על נגישות להטבה ברמות הרצויות. מאז פריצת המשבר, שינויים במאפייניהם של מחפשי העבודה, כגון זרמי הגירה או שינויים משמעותיים באחוזי עובדים שמובטלים תקופה ארוכה, היו מניעים חשובים של מגמות כיסוי. אך אפשר לייחס חלק מההתרחבות שנרשמה לאחרונה במה שאפשר לכנותו "פער הכיסוי" בבירור לפרומות מדיניות ששמו להן למטרה להפחית את נדיבות קצבת האבטלה מתוך כוונה להשיג שליטה פיסקלית או על מנת למתן את חוסר התמריץ שיש למובטלים לחפש עבודה.

הסיבות לכך שפער המגדרי בהכנסה מעבודה גדל במהלך שנות העבודה

אפילו אם הפער בהכנסה הממוצעת השנתית מעבודה בין גברים ונשים ירד משמעותית, הרי שההכנסה השנתית מעבודה של נשים הוסיפה להיות נמוכה ב-39% במוצע בהשוואה לזו של גברים ב-2015. אומדנים ברי השוואה של בפער המגדרי בהכנסה מעבודה לאורך כל מחזור החיים מצביעים על כך שרוב הפער נוצר במחצית הראשונה של הקריירה. השפעה מרחיקת לכת על הקריירה של הנשים יש למספר הפעמים הקטן יותר שאישה מחליפה משרות בשלבים המוקדמים בקריירה שלה וללידת ילדים וגידולם, ומכאן שגם על אופן התפתחותו של הפער המגדרי במהלך שנות העבודה. לעבודה במשרה חלקית תפקיד פחות ברור, שכן ביכולתה למנוע יציאה משוק העבודה אך יש בה גם משום מלכודת קריירה לנשים. חשיבותם היחסית של כל ממדי הפער המגדרי בהכנסה מעבודה - הבדלים מגדריים בשיעורי התעסוקה, שעות עבודה ושכר לשעה - מספקים קווים מנחים בעלי ערך רב לפעולה בנושא מדיניות. מדיניות בנושא משפחה, אמצעים לעודד שינויים התנהגותיים בקרב גברים ונשים, ופעולות המקדמות שינויים במקום העבודה, כגון יישום מוגבר של משרות חלקיות והסדרי שעות עבודה גמישות לאבות ואימהות, יכולים למלא תפקיד מכריע ולסייע לנשים לעבור בהצלחה את שלב הלידה המכריע בקריירה שלהן, להישאר מחוברות לשוק העבודה ולנצל הזדמנויות קריירה זהות לאלה שמוצעות לגברים.

© OECD

תקציר זה אינו מהווה תרגום רשמי של ה-OECD.

שעתוק תקציר זה מותר בכפוף לאזכור זכות היוצרים של ה-OECD וכותרת הפרסום המקורי.



[Read the complete English version on OECD iLibrary!](#)

© OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en