



Przegląd OECD "Zatrudnienie w roku 2018"

Streszczenie w języku polskim

Pomimo spadku stopy bezrobocia wysokość wynagrodzeń wzrasta powoli

Pomimo że wpływ światowego kryzysu finansowego na jakość pracy oraz integracji nadal jest odczuwalny, stopy zatrudnienia w większości krajów OECD są rekordowo wysokie, a średnia stopa bezrobocia powróciła do poziomu sprzed kryzysu. Pomimo to, nominalny wzrost wynagrodzeń nadal jest znacznie słabszy niż przed kryzysem dla porównywalnego poziomu bezrobocia, a krzywa Phillipsa - określająca zależność między stopą bezrobocia i wzrostem płac - spadała w okresie ożywienia. Na spadek ten wpłynęła prognozowana słaba inflacja oraz obniżenie produktywności, które to zjawiska wystąpiły w czasie Wielkiej Recesji i nadal nie minęły. Innym ważnym czynnikiem były prace niskopłatne. Sytuacja w szczególności dotknęła pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, których zarobki znacznie pogorszyły się w porównaniu do pracowników pełnoetatowych, przy jednoczesnym wzroście liczby pracowników zatrudnionych na część etatu wbrew własnej woli w części krajów. Ponadto stosunkowo niskie zarobki pracowników, którzy niedługo wcześniej byli bezrobotni oraz wciąż wysoka stopa bezrobocia w niektórych krajach spowodowały wzrost liczby pracowników o niskich zarobkach, osłabiając tym samym średni wzrost zarobków.

Spadek udziału wynagrodzeń w podziale wartości dodanej jest związany z pojawieniem się na rynku "superfirm"

Realny średni wzrost płac w większości krajów OECD w ciągu ostatnich dwóch dekad był słabszy niż wzrost wydajności pracy, częściowo odzwierciedlając spadek udziału kosztów pracy w podziale wartości dodanej, tzn. labour share. Postęp technologiczny w sektorach produkujących dobra informatyczne (urządzenia i oprogramowanie) oraz rozwój globalnych łańcuchów wartości ograniczyły labour share wewnątrz firm i zwiększyły udział wartości dodanej z firm o słabszych labour share. Ponadto, tłumiący wpływ postępu technologicznego na labour share jest wyjątkowo silny w krajach i gospodarkach o znacznym udziale zawodów polegających na czynnościach rutynowych i wymagających niskich kwalifikacji. W krajach, w których odnotowano spadek labour share, zaobserwowano zarówno zmniejszenie udziału labour share w zawodach najbardziej zaawansowanych technologicznie, jak i realokację udziałów rynku na rzecz firm z tej zaawansowanej technologicznie czołówki ("superfirm") o niskim labour share. Spadek labour share w grupie najbardziej zaawansowanych technologicznie firm odzwierciedla nasilający się proces "twórczej destrukcji" spowodowany większym stopniem technologicznym dynamizmem nowych uczestników rynku o niskim wskaźniku labour share, niż przez środki antykonkurencyjne. Jak wskazują badania, aby pomóc pracownikom jak najlepiej wykorzystać obecne postępy technologiczne należy skutecznie podnosić ich umiejętności. Sprawą kluczową jest więc rozwijanie wysokiej jakości usług edukacyjnych i szkoleniowych oraz szerokie udostępnianie możliwości rozwoju przy jednoczesnym rozwijaniu systemów pozwalających zaspokoić przyszły popyt na umiejętności.

Organizacje prowadzące negocjacje dotyczące układów zbiorowych grają kluczową rolę w zapewnianiu wydajności rynku pracy

Zarobki i warunki pracy jednej trzeciej pracowników krajów OECD zależą od postanowień układów zbiorowych. Systemy negocjacyjne, które umożliwiają koordynację zarobków w poszczególnych sektorach, wydają się być powiązane ze słabszymi nierównościami zarobków i wyższymi wynagrodzeniami, także w przypadku najsłabszych grup zawodowych. Koordynacja zarobków wzmacnia poczucie solidarności pracowników z różnych sektorów i pomaga zagwarantować, że układy zbiorowe biorą pod uwagę warunki makroekonomiczne, przez co mają pozytywny wpływ na zatrudnienie. Doświadczenia z kilku krajów sugerują, że istotne może być zapewnienie przedstawicielom pracodawców i pracowników danej firmy wystarczającej przestrzeni do zawężenia lub dostosowania umów na poziomie sektora, co pozwoliłoby lepiej dopasować się do warunków przedsiębiorstwa ("zorganizowana decentralizacja"). Podsumowując, koordynacja i zorganizowana decentralizacja z udziałem ważnych partnerów społecznych pomagają osiągnąć lepsze wyniki na rynku pracy, łącząc dobry poziom integracji i elastyczności. Dialog społeczny w miejscu pracy wiąże się również z lepszą jakością środowiska pracy.

Programy aktywizacji zawodowej są wsparciem dla pracowników, którzy stracili pracę z przyczyn ekonomicznych

Proces "twórczej destrukcji", który leży u podstaw wzrostu gospodarczego i rosnących standardów życia, powoduje, że co roku znaczna liczba pracowników traci pracę ze względu na zmiany gospodarcze, a wielu z nich doświadcza znacznych strat dochodów i innych trudności. Punktem wyjścia do poprawy perspektyw ponownego zatrudnienia i bezpieczeństwa dochodów pracowników, którzy zostali zwolnieni, jest poczynienie dalszych postępów w opracowywaniu skutecznych krajowych strategii aktywizacji, które usuwają przeszkody stojące przed tą grupą i pomagają im wykorzystać ich szczególne zalety podczas poszukiwania nowej pracy. Dwie najważniejsze różnice między pracownikami, którzy tracą pracę z przyczyn ekonomicznych i innymi osobami szukającymi pracy, to większe możliwości podjęcia proaktywnych działań, poczynając już od okresu wypowiedzenia, oraz dużego wkładu, jaki pracodawcy mogą wnieść w promowanie skutecznej mobilności zwalnianych pracowników, najlepiej w ścisłej współpracy ze związkami zawodowymi i władzami rynku pracy. Ważną kwestią w przypadku wsparcia dochodów jest to, jak określić - jeśli w ogóle - rekompensaty za utracony potencjał zarobkowy dla pracowników, którzy zostaną ponownie zatrudnieni przy znacznie niższym wynagrodzeniu. Istotną rolę odgrywają także warunki dostępu do świadczeń dla bezrobotnych podczas całego okresu bezrobocia.

Coraz więcej bezrobotnych nie otrzymuje świadczeń

Debaty na temat wpływu świadczeń dla bezrobotnych na rynek pracy powszechnie uznają, że osoby poszukujące pracy mają stały dostęp do tego rodzaju pomocy. Dostępność wsparcia dla bezrobotnych jest kluczowym elementem polityki integracyjnej rynku pracy, która chroni pracowników, a nie miejsca pracy. Tymczasem średnio w obszarze OECD mniej niż jedna trzecia osób poszukujących pracy otrzymuje świadczenia dla bezrobotnych, a długoterminowy trend spadkowy zasięgu świadczeń utrzymał się w wielu krajach po kryzysie finansowym i gospodarczym. Przyczyny spadku wskaźników zasięgu udzielanej pomocy wskazują, czy może to być problem wynikający z istniejących uregulowań prawnych, i jakie środki mogłyby pomóc utrzymać dostępność świadczeń na pożądanym poziomie. Od początku kryzysu istotnym czynnikiem ewolucji zasięgu były zmiany profilu osób poszukujących pracy, wynikające np. z przepływów migracyjnych, lub znaczne zmiany w odsetku osób długotrwale bezrobotnych. Część ostatniego poszerzenia tego, co można by nazwać "luką dotyczącą zasięgu pomocy", można jednak jednoznacznie przypisać reformom polityki, których celem było zmniejszenie wysokości zasiłków dla bezrobotnych w celu osiągnięcia oszczędności budżetowych lub złagodzenia czynników zniechęcających do poszukiwania pracy.

Powody, dla których różnice w przychodach z pracy między kobietami a mężczyznami rosną wraz ze stażem pracy

Nawet jeśli różnica w średnich rocznych przychodach z pracy między mężczyznami i kobietami znacznie spadła, roczny przychód z pracy kobiet był w 2015 r. nadal średnio 39% niższy niż w przypadku mężczyzn. Porównywalne szacunki dotyczące różnic między płciami w przychodach z pracy w całym cyklu życia wskazują, że większość z nich jest generowana w pierwszej połowie kariery. Mniejsza liczba zmian w zatrudnieniu kobiet we wczesnych etapach ich życia zawodowego oraz wpływ porodu i wychowywania dzieci na udział kobiet w rynku pracy mają długotrwały wpływ na ich karierę, co powoduje zmiany w różnicach między płciami w ciągu życia zawodowego. Praca w niepełnym wymiarze godzin odgrywa mniej wyraźną rolę, gdyż może ona zarówno przeciwdziałać wycofywaniu się kobiet z rynku pracy, jak i stanowić pułapkę dla kariery kobiet. Względna wielkość każdego czynnika luki w przychodach z pracy między kobietami i mężczyznami - różnice w stopach zatrudnienia, przepracowanych godzinach i stawkach godzinowych - stanowią cenne wytyczne dla działań politycznych. Polityka rodzinna, środki zachęcające do zmian w zachowaniu zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet, oraz działania promujące zmiany w miejscu pracy, takie jak zwiększona skala pracy w niepełnym wymiarze godzin i elastyczny czas pracy zarówno dla ojców, jak i matek, mogą odgrywać kluczową rolę w pomaganiu kobietom w radzeniu sobie z kluczową fazą porodu w karierze, w pozostawaniu w kontakcie z rynkiem pracy i podemowaniu tych samych wyzwań związanych z karierą zawodową, co mężczyźni.

© OECD

Niniejsze podsumowanie nie jest oficjalnym tłumaczeniem materiałów OECD.

Kopiowanie niniejszego podsumowania jest dozwolone pod warunkiem zamieszczenia informacji o prawach autorskich OECD i tytułu oryginalnej publikacji.

Wielojęzyczne podsumowania są tłumaczeniami fragmentów dokumentów OECD, pierwotnie opublikowanych w językach angielskim i francuskim.



[Przeczytaj pełną wersję w języku angielskim w iBibliotece OECD!!](#)

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

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en