



OECD Employment Outlook – 2008 Edition

Summary in Czech

Výhled zaměstnanosti v zemích OECD – vydání roku 2008

Přehled v českém jazyce

- Výhled zaměstnanosti v zemích OECD je výroční zpráva organizace OECD informující o stavu trhu práce a zaměstnanosti v oblasti zemí OECD.
- Vydání pro rok 2008 informuje, že míra zaměstnanosti v zemích OECD nebyla nikdy tak vysoká; dvě třetiny lidí v produktivním věku jsou nyní zaměstnány.
- Některé skupiny jsou však stále pozadu: Ženy mají o 20 % nižší pravděpodobnost získat práci než muži, přičemž u národnostních menšin trvá získání práce mnohem déle než u ostatních osob.
- Reformy provedené v minulosti napomohly vytvoření rovných podmínek, je však třeba učinit mnohem více, včetně uplatnění stávajících antidiskriminačních zákonů a zavedení politik, které budou prosazovat nediskriminační praktiky při nábore pracovníků.

Zajištění rovných pracovních příležitostí pro všechny

*Výkonnost trhu práce se zlepšila
a nyní je hlavní výzvou zajištění
rovných pracovních příležitostí pro
všechny*

Trhy práce v zemích OECD vykazují za posledních deset let výrazné zlepšení. Průměrná míra nezaměstnanosti v zemích OECD v roce 2007 klesla na 5,6 %, což je nejnižší hodnota od roku 1980. Došlo také k výraznému nárůstu zaměstnanosti a nyní jsou v průměru zaměstnány dvě třetiny populace v produktivním věku, což je hodnota, které nebylo v poválečné éře nikdy dosaženo. Tyto zprávy jsou příznivé, nedávají však důvod k přílišnému uspokojení. Podmínky na trzích práce zůstávají pro určité skupiny osob obtížné a v globálním ekonomickém prostředí stále existuje velké riziko poklesu, které by mohlo mít na trhy práce negativní dopad (viz diskuzi v *Ekonomickém výhledu OECD* č. 83).

Odhlédneme-li od současného periodického poklesu, zůstává hlavním problémem trhů práce v zemích OECD prosazení dalších zlepšení životního standardu v kontextu stárnutí populace. *Přehodnocení strategie zaměstnanosti OECD* poskytuje rámec pro komplexní opatření ke zvýšení zaměstnanosti a příjmů. Zdůrazňuje skutečnost, že pomoc v hledání práce potenciálním zaměstnancům z částečně zaměstnaných skupin je hlavní prioritou těchto opatření. V mnoha zemích je zaměstnanost relativně nízká u žen, mladých lidí, starších lidí a tělesně či duševně postižených osob. Pomoc při hledání práce však není dostatečná. Je třeba také vyvinout větší snahu k zajištění rovných pracovních příležitostí pro všechny osoby. Významného posílení růstu zaměstnanosti v mnoha zemích OECD v minulých dvou desetiletích bylo dosaženo díky zvýšení podílu pracovníků, kteří zastávají nejistá či málo placená místa.

*Reformy trhů práce posílily
zapojení...*

Reformy trhů práce zavedené v mnoha zemích OECD posílily zapojení osob z málo zaměstnaných skupin populace na trhu práce. K těmto reformám patří zavedení strategií aktivace/vzájemných povinností, které kombinují efektivní postupy opětovného zaměstnávání s důraznými pobídkami při hledání práce, reformy daní/zaměstnaneckých výhod zaměřené na snížení daňové zátěže a atraktivnější práce, a to zejména u hůře placených pracovníků,

a odstranění pracovních omezení v důchodových systémech a programech odchodu do předčasného důchodu. V případě žen se jedná rovněž o pružnou pracovní dobu, adekvátní rodičovskou dovolenou a kvalitní a dostupnou péči o děti.

...tyto reformy však nebudou dostatečné, pokud nebudou odstraněny překážky omezující přístup k pracovním příležitostem, např. diskriminace

Opatření ke zvýšení zapojení pracovních sil na trhu práce však budou mít pouze omezený dopad, pokud nebude následovat poptávka po pracovnících z málo zaměstnaných skupin obyvatelstva. Prosazování rovných příležitostí na trhu práce vyžaduje dlouhodobé investice do vzdělání a školení i politické zásahy, které zlepší přístup k produktivním a finančně motivujícím pracovním místům. Přetrvávající nesoulad mezi schopnostmi, které jednotlivci získávají, a schopnostmi, které společnosti požadují, představují v globalizovaném a stále více konkurenčním prostředí stále překážku zaměstnatelnosti určitých skupin obyvatelstva.

V mnoha zemích navíc diskriminace na trhu práce, tj. nerovné zacházení stejně produktivních jedinců z důvodu příslušnosti k určité skupině obyvatel, stále představuje důležitý faktor zvyšující nepoměr mezi zaměstnaností a kvalitou pracovních příležitostí. Takže i když se například míra zaměstnanosti u žen podstatně zvýšila a rozdíly v zaměstnanosti a platech mezi pohlavími se zmenšily, mají ženy stále o 20 % nižší šanci získat práci než muži a v průměru jsou placeny o 17 % méně než jejich mužské protějšky. Důkazy předložené v tomto vydání *Výhledu zaměstnanosti* naznačují, že přibližně 8% rozdíl v zaměstnanosti a 30% rozdíl mezd mezi muži a ženami v zemích OECD lze vysvětlit diskriminačními postupy na trhu práce. Současně pracovníci z národnostních menšin musejí hledat práci o 40 až 50 % déle než osoby, které mají stejné schopnosti, ale pocházejí z většinových skupin. To vystavuje národnostní menšiny větším rizikům dlouhodobé nezaměstnanosti. A pokud již zaměstnání získají, mají národnostní menšiny v mnoha zemích o více než 10 % nižší mzdy než jejich protějšky z většinových skupin.

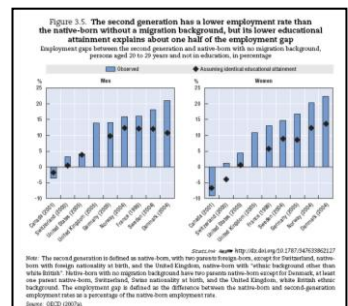
Ke snížení diskriminace mohou napomoci strukturální reformy...

Strukturální reformy jako takové mohou pravděpodobně snížit nezaměstnanost u nedostatečně zaměstnaných skupin tím, že omezí prostor pro diskriminační postupy. Zavedením reformy posilujících konkurenci na trzích produktů v minulých dvou desetiletích zabilo mnoho zemí OECD dvě mouchy jednou ranou. Na jedné straně zajistily lepší rozdělování prostředků a silnější a lépe udržitelný ekonomický růst, čímž podpořily poptávku po pracovní síle. Na druhé straně silnější

Obrázek 3.1. Rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen se postupně zužil a blíží se stavu zemí s malým rozdílem



Obrázek 3.5. Druhá generace má nižší procento zaměstnanosti než domácí obyvatelstvo, jejichž předkové nebyli imigranti, tento rozdíl však lze přibližně z poloviny vysvětlit nižším dosaženým stupněm vzdělání



konkurence omezením tržních výnosů také oslabila možnost zaměstnavatelů zakrývat náklady na své předsudky při náboru a povyšování pracovníků. Dále snížení očekávaných nákladů na nábor málo produktivních pracovníků, uvolnění legislativy v oblasti ochrany zaměstnanců tam, kde byla příliš přísná, zmírnění růstu minimálních mezd a snížení daňové zátěže u hůře placených pracovníků mohou vést ke snížení diskriminace při náboru pracovníků, přičemž poslední jmenované vychází z předsudků či stereotypů o průměrném výkonu skupin.

...avšak nejdůležitější je účinné prosazování nezákonné diskriminace...

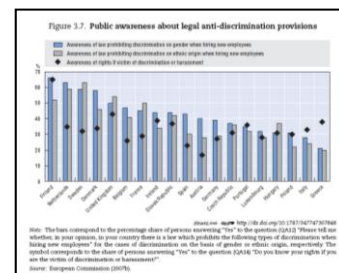
K účinnému boji proti diskriminaci jsou také nutné konkrétní antidiskriminační zákony a další opatření. Zákonný zákaz diskriminačního chování navíc může být účinný pouze tehdy, pokud je prosazován. A zde spočívá hlavní problém: ve všech zemích OECD prosazování těchto opatření v zásadě spoléhá na ochotu oběti své nároky uplatnit. Mnoho lidí však o svých zákonných právech ohledně diskriminace na pracovišti neví. A pokud ano, je prokázání diskriminace pro stěžovatele náročné, žaloby u soudů jsou velmi nákladné a jejich přínos je v konečném výsledku často malý a nejistý. To vše odrazuje oběti od podávání žalob. Země, které tento problém účinně řeší, poskytují žalobcům adekvátní institucionální podporu. Rovněž ve své antidiskriminační legislativě uvádí jasně definovatelné náhrady škod a umožňují spory řešit alternativními zjednodušenými postupy.

Právní normy však budou mít větší dopad, pokud jejich prosazování nebude závislé výlučně na jednotlivých žalobách. Mnoho zemí OECD zavedlo specializované antidiskriminační orgány. Avšak pouze v několika zemích mají tyto orgány odpovídající pravomoci, aby v situaci, kdy nejsou podány individuální žaloby, mohly prošetřovat společnosti, provádět opatření proti zaměstnavatelům podezřelým z diskriminačních postupů a sankcionovat je, pokud získají pro diskriminaci důkazy.

...společně s konkrétními pobídkami za nediskriminační chování a pozitivními kroky

Boj s diskriminací na trhu práce by měl také přesahovat potlačování nežádoucího chování a kompenzaci pro postižené osoby. Vyžaduje také zásahy na podporu kulturních změn a nových definic sociálně přípustných postupů. Zaměstnavatelům při odstranění diskriminačních praktik v první řadě pomůže přijetí jednoduchých, konsolidovaných zákonů a prosazení pravidel chování. Ještě důležitější mohou být vládní opatření, která by k vhodnému chování pobízela, např. osvědčení o nediskriminačních postupech a finanční pobídky za konkrétní pozitivní opatření.

Obrázek 3.7. Povědomí veřejnosti o zákonných antidiskriminačních opatřeních



Prosazování rovných pracovních příležitostí pro všechny vyžaduje kombinaci strukturálních reforem a přímých antidiskriminačních opatření

Přehodnocení strategie zaměstnanosti OECD se ukázala jako užitečný rámec pro zavádění komplexních opatření k podpoře většího počtu pracovních míst a jejich lepší kvalitě. Dobrou zprávou je, že tato reformní agenda může přispět také ke snížení diskriminace na trhu práce. Jsou však nezbytná také přímá opatření k zamezení diskriminace. Jinak nebude možné zajistit rovné podmínky pro všechny pracovníky.

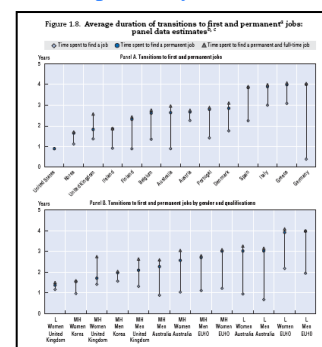
* * * * *

Letošní vydání *Výhledu zaměstnanosti* se zabývá rovněž dalšími politickými otázkami, včetně opatření k vytváření většího množství lepších pracovních příležitostí pro mladé lidi, osoby zaměstnané v neformálním sektoru a pracovníky trpící problémy s duševním zdravím. Hodnotí také platové a pracovní podmínky v zahraničních pobočkách nadnárodních společností a způsob, jakým mohou politická opatření posílit příliv přímých zahraničních investic a prosazení odpovědného firemního přístupu.

Nakročeno k dobrému startu? Změny na trhu práce u mladých lidí v zemích OECD

V této kapitole je nejprve uveden přehled chování trhů práce v souvislosti s mladými lidmi za poslední desetiletí. Poté jsou předloženy důkazy o citlivosti nezaměstnanosti teenagerů a mladých lidí na obchodní cyklus a zvýšeném využívání dočasných zaměstnání nebo zaměstnání na částečný úvazek jako režimů zapojení do zaměstnání. Dále je předloženo několik indikátorů tempa a způsobu přechodu ze školy do zaměstnání po ukončení základního vzdělání a je provedena analýza kvality pracovních míst pro mladé lidi, včetně rozsahu, v jakém dočasná a málo placená práce slouží jako můstek posunu k lepším pracovním místům. Nakonec je v této kapitole zdůrazněno, jak obtížné je pro některé mladé lidi opouštět školu vymanit se z nezaměstnanosti (zejména pro ty, kteří nedokončili střední vzdělání), a to i přes veškerou pružnost trhu práce mladých lidí.

Obrázek 1.8. Průměrná doba přechodu na první trvalé pracovní místo: odhady z panelových dat



Oficiální zaměstnání nebo práce načerno: neformální zaměstnanost v sedmi zemích OECD

Neformální zaměstnání a nevykazovaná práce je v některých zemích OECD s nižšími a středně vysokými příjmy závažným problémem na trhu práce, který vyvolává obavy o ochranu pracujících, ztěžuje vládám poskytování kvalitních veřejných služeb a snižuje produktivitu a růst. Zdá se, že silný ekonomický růst jako takový nezaručuje snížení neformální zaměstnanosti. Jaká opatření mohou jednotlivé země přijmout k vypořádání se s neformální zaměstnaností? Odpovědi se v různých zemích liší. V závislosti na situaci v jednotlivých zemích lze motivační opatření k formálnímu zaměstnávání pracovníků zdokonalit kombinací snížení nákladů na zaměstnání tam, kde jsou příliš vysoké, zvýšením pružnosti v zemích, ve kterých je zavedena příliš přísná pracovní legislativa, a zlepšením programů sociální ochrany tak, aby přinášely větší prospěch pracujícím osobám. Lepší motivační opatření by měla být doprovázena větším úsilím v oblasti daní, sociálního zabezpečení a prosazování zaměstnanosti. Dobrovolné zapojení by podpořily také lepší vládní normy.

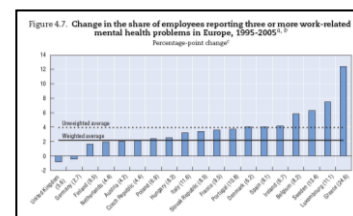
Tabulka 2.1. Alternativní měřítka neformální zaměstnanosti a nevykazované práce

	Employees not registered by statutory social security		Employees without work contract	One account workers	Illegal body workers	Multiple job holders	Undeclared income	
	% of non-registered employees	% of employees without work contract	% of non-legal employment	% of non-legal employment	% of total employment	% of undeclared income not reported for tax purposes ^a	% of employees receiving wage cash-in-hand ^b	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Czech Republic	1.8	11.4	0.7	2.1	10	5		
Hungary	16.4	2.6	6.4	0.3	1.8	9		
Italy	20.8	11.1	4.7	1.7	7	7		
Mexico	11.3	28.3	20.8	1.1	3.3	31		
Poland	4.8	7.8	0.7	2.8	11	11		
Slovak Republic	2.2	0.2	0.1	1.2	8	7		
Turkey	20.7	16.8	0.8	0.1	0.1	28		

Je každá práce zdraví prospěšná? Dopad pracovního zařazení a pracovních podmínek na duševní zdraví

V této kapitole jsou uvedeny nové důkazy o rozvoji duševních chorob souvisejících s prací v zemích OECD a o roli, kterou nové modely zaměstnanosti při ovlivňování tohoto rozvoje mají. Přestože poskytování podpory u duševních chorob v mnoha zemích výrazně vzrostlo, dostupné indikátory nenaznačují, že by v zemích OECD došlo u populace v produktivním věku k celkovému nárůstu problémů s duševním zdravím. Zdá se však, že se duševní zdraví v některých zemích a u některých skupin pracovníků zhoršuje a že v Evropě dochází k růstu výskytu některých potenciálně stresujících pracovních podmínek. Dlouhodobá analýza jednotlivých pracovníků v pěti zemích ukazuje, že nezaměstnanost je obecně pro duševní zdraví horší než zaměstnání a že problémy spojené s duševním zdravím zaměstnanců se liší v závislosti na typu pracovní smlouvy, pracovních podmínek a případně již dříve se vyskytujících problémů s duševním zdravím. Prospěch pro duševní zdraví se jeví menší zejména u neaktivních jedinců, kteří získají „nestandardní“ zaměstnání, než u těch, kteří se zapojí do standardního pracovního poměru; zejména u osob, u nichž se již dříve vyskytly duševní problémy.

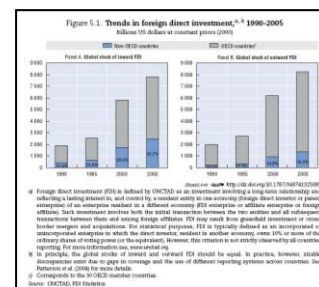
Obrázek 4.7. Změna počtu zaměstnanců, kteří v Evropě v období 1995–2005 oznámili tři a více problémů s duševním zdravím související se zaměstnáním
Změna v procentních bodech



Nabízejí nadnárodní společnosti lepší platové a pracovní podmínky?

Přímé zahraniční investice (PZI) nadnárodních společností se sídlem v zemích OECD do rozvojových a nově vznikajících ekonomik v posledních dvou desetiletích dramaticky vzrostly. Ačkoli jsou pro místní rozvoj obecně vnímány jako prospěšné, vyvolaly v hostitelských zemích také obavy z nekalé soutěže a obavu o ochranu práv zaměstnanců. V této kapitole je hodnocen vliv PZI na platební a pracovní podmínky zaměstnanců zahraničních poboček nadnárodních společností a jejich nezávislých dodavatelů. Důkazy naznačují, že nadnárodní společnosti poskytují lepší platové podmínky než jejich domácí protějšky, zejména pokud operují v rozvojových a nově vznikajících ekonomikách, nepřináší však vždy lepší pracovní podmínky. Vliv na platební podmínky se může přenést rovněž na zahraniční dodavatele nadnárodních společností, není však u nich příliš výrazný.

Obrázek 5.1. Trendy přímých zahraničních investic v letech 1990–2005



Celá publikace je k dispozici na webových stránkách www.oecd.org/employment/outlook

Toto shrnutí obsahuje **StatLinks**, službu, v rámci které obdržíte z tištěné stránky soubory ve formátu ExcelTM!

© OECD 2008

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/

Další informace vám poskytne Odbor pro legislativu a překlady při OECD, Ředitelství pro veřejné záležitosti a komunikaci: e-mail: 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/