

OECD Employment Outlook - 2008 Edition

Summary in Russian

Перспективы занятости ОЭСР – Выпуск 2008

Резюме на русском языке

- Перспективы занятости ОЭСР – ежегодный доклад о состоянии рынков труда и занятости в зоне ОЭСР.
- Выпуск 2008 показывает, что процент занятости в странах ОЭСР никогда не был выше сегодняшнего, когда две трети людей трудоспособного возраста работают.
- Но некоторые группы по-прежнему отстают: вероятность трудоустройства женщин на 20% меньше, чем мужчин, в то время как этнические меньшинства гораздо дольше ищут работу, чем остальные.
- Прошлые реформы помогли выравнять правила игры, но многое еще предстоит сделать, в том числе обеспечить правоприменение существующих антидискриминационных законов и введение политических мер, поощряющих недискриминационный найм.

Обеспечить равные возможности трудоустройства для всех

*Показатели рынка труда
улучшились и грядущей задачей
становится обеспечение равных
возможностей трудоустройства
для всех*

В последние десять лет на рынках труда ОЭСР отмечались существенные улучшения. Средний уровень безработицы в зоне ОЭСР снизился до 5,6% в 2007 г. – самой низкой отметки с 1980 г. Занятость также существенно увеличилась и, в среднем, две трети населения трудоспособного возраста сейчас трудоустроены – беспрецедентное достижение со времен войны. Это желанная новость, однако нет оснований для самодовольства. Условия на рынке труда непростые для определенных групп и риски понижения на глобальной экономической арене нависают над рынком труда, грозя возможными негативными последствиями (см. *Экономические перспективы ОЭСР* No. 83 для дискуссии).

Если посмотреть дальше нынешней циклической слабости, основной задачей рынка труда в странах ОЭСР будет улучшение уровня жизни в условиях старения населения. *Пересмотренная стратегия занятости ОЭСР* предоставляет комплексные политические рамки для повышения трудоустройства и доходов. В ней подчеркивается, что помощь потенциальным работникам из недопредставленных групп в нахождении работы является ключевым приоритетом политики; во многих странах женщины, молодежь, пожилые люди и инвалиды имеют относительно низкий уровень трудоустройства. Но одной только помощи в нахождении работы недостаточно; необходимо также приложить существенные усилия для обеспечения того, чтобы у всех людей был равный доступ к одним и тем же вакансиям. Значительная часть роста занятости во многих странах ОЭСР в последние два десятилетия стала возможной за счет увеличения доли работников с ненадежной и/или низко оплачиваемой работой.

*Реформы рынка труда стали
стимулом к участию ...*

Реформы рынка труда, проведенные рядом стран ОЭСР стали стимулом к участию в трудовых отношениях для недопредставленных групп. В их число входило осуществление

риском долгосрочной безработицы. И если они трудоустроены, то средние зарплаты коренных этнических меньшинств в ряде стран как минимум на 10% ниже, чем у представителей группы большинства.

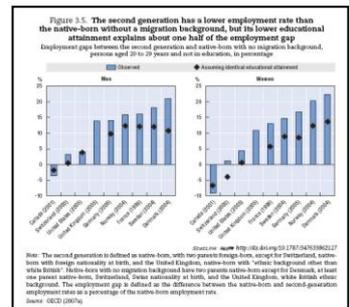
Структурные реформы могут помочь сократить дискриминацию...

Структурные реформы, *per se*, могут улучшить перспективы занятости недопредставленных групп, сокращая размах дискриминационного поведения. Действительно, осуществляя реформы рынков продукции, способствующие конкуренции, в последние два десятилетия многие страны ОЭСР поймали двух зайцев одним махом. С одной стороны, они поспособствовали лучшему распределению ресурсов и более сильному и устойчивому экономическому росту, стимулируя, таким образом, спрос на труд. С другой стороны, сокращая разрывы на рынке, более сильная конкуренция также ослабила возможность работодателей покрыть издержки своих предрассудков в найме и продвижении. Кроме того, сокращение ожидаемых расходов по найму работников с низкой производительностью, ослабление законодательства, защищающего занятость, там, где оно слишком строго, сдержанность в росте минимальной зарплаты и сокращение налогового клина по отношению к низкооплачиваемым работникам – все это может ослабить дискриминацию в найме, когда она основана на предубеждениях или стереотипах о средних результатах группы.

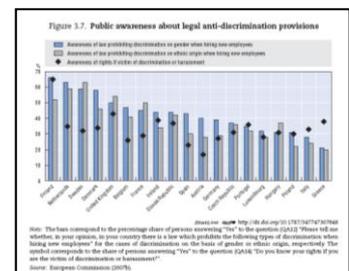
... но при этом крайне важно эффективное правоприменение законодательных запретов на дискриминацию ...

Но для эффективной борьбы с дискриминацией необходимы специальное антидискриминационное законодательство и другие политические меры. Более того, законодательный запрет на дискриминационное поведение может быть эффективным только если оно приводится в исполнение. В этом и состоит основная проблема: во всех странах ОЭСР приведение в исполнение основано, в основном, на желании жертв заявить о своих претензиях. Но многие даже не знают о своих законных правах в случае дискриминации на рабочем месте. И даже если они и знают, подать жалобу о дискриминации в действительности трудно для истца, а судебное разбирательство – дорогостоящий процесс, а некоторые его плоды часто невелики и нет уверенности в их получении. Все это отговаривает жертв от подачи жалобы. Страны, эффективно решающие эту проблему, предоставляют адекватную институциональную поддержку истцам. Они также

Иллюстр. 3.5. Процент занятости второго поколения ниже, чем у коренного населения без прошлого миграции, но низкий уровень образования наполовину объясняет разрыв в занятости



Иллюстр. 3.7. Осведомленность общественности о законных антидискриминационных положениях



четко оговаривают в своем антидискриминационном законодательстве легко опознаваемые компенсаторные убытки и делают доступными упрощенные процедуры разрешения споров.

Законодательные правила будут, однако, иметь большее влияние, если приведение в исполнение не будет зависеть исключительно от индивидуального действия. Многие страны ОЭСР создали специализированные антидискриминационные агентства. Но только в некоторых из них эти агентства имеют достаточные полномочия, чтобы в отсутствие индивидуальных жалоб проводить расследование на предприятиях, принимать меры против работников, подозреваемых в дискриминационной практике и санкции, если ими будут найдены доказательства дискриминации.

*... а также специальные стимулы
для недискриминационного
поведения и позитивных действий*

Борьба с дискриминацией на рынке труда должна также идти дальше пресечения нежелаемого поведения и компенсации жертвам. Необходимы также вмешательства для поощрения культурных изменений и переопределения социально приемлемых практик. Введение простых сводных законов и продвижение кодексов поведения может помочь работодателям избежать дискриминационных действий прежде всего. И что может быть еще важнее, правительства могут развить схемы стимулов добродетельного поведения, таких как знак недискриминационной практики и финансовые стимулы для конкретных положительных действий.

*Содействие равенству
возможностей трудоустройства
для всех требует комбинации
структурных реформ и прямых
антидискриминационных мер*

Пересмотренная стратегия занятости ОЭСР доказала, что является полезными рамками для комплексной политики поощрения большего числа лучших рабочих мест. Хорошей новостью является то, что эта программа реформ может также поспособствовать сокращению дискриминации на рынке труда. Но прямые меры по предупреждению дискриминации также необходимы. Иначе не удастся обеспечить одинаковые правила игры для всех работников.

* * * * *

В выпуске *Перспектив занятости* этого года рассматриваются другие вопросы политики, включая то, как можно способствовать большему числу лучших возможностей трудоустройства для молодежи, людей, работающих в теневой экономике, и работников с проблемами психического здоровья. В нем также оценивается зарплата и условия труда в иностранных филиалах мультинациональных компаний и то, как политика может способствовать прямым иностранным инвестициям и ответственному ведению бизнеса

Вперед к хорошему началу? Переход к трудовым отношениям в странах ОЭСР

В этой главе прежде всего приводится обзор показателей рынка труда молодежи за последнее десятилетие.

Затем приводятся доказательства зависимости безработицы подростков и молодых взрослых от бизнес-цикла и растущего распространения временных работ и работ на неполную ставку в качестве пути, позволяющего начать работать. Затем приводятся несколько показателей темпов и способа перехода от учебы к работе после получения первоначального образования и анализируется качество молодежных вакансий, включая и то, в какой степени временные и низко оплачиваемые работы служат переходным мостиком к лучшей работе. И наконец, в главе отмечаются трудности перехода от незанятости к занятости для некоторых бывших школьников, в особенности тех, кто не смог успешно закончить среднюю школу, несмотря на общую подвижность молодежного рынка труда.

Декларировать работу или оставаться в тени: неофициальная занятость в семи странах ОЭСР

Неофициальная занятость и незадекларированная работа составляют большую проблему рынка труда в некоторых странах ОЭСР с более низкими и средними доходами, что вызывает озабоченность относительно защиты работников, затрудняя для правительств предоставление высококачественных общественных услуг и мешая производительности и росту. Сильный экономический рост, кажется, сам по себе не гарантирует снижение неофициальной занятости. Какие политические меры могут принять страны, чтобы справиться с неофициальной занятостью? Ответ отличается от одной страны к другой. В зависимости от ситуации в каждой из них стимулы к официальному

Иллюстр. 1.8. Средняя продолжительность перехода к первой и постоянной работе: оценки данных группы

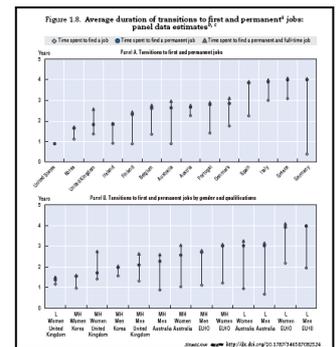


Таблица 2.1. Альтернативные меры к неофициальной занятости и незадекларированной работе

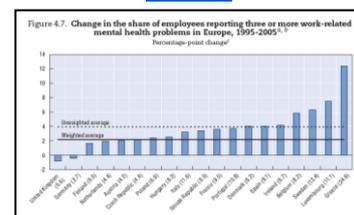
Country	Employees in informal jobs	One account			Multiple jobs		Undeclared income	
		Employees not registered for tax purposes (%)	Employees without work contract (%)	% of non-formal employment	Employees in multiple jobs (%)	% of total employment	% of employees regularly reporting undeclared income	% of employees regularly reporting undeclared income
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
Chile	18.4	1.8	11.4	0.7	2.1	10	9	
Germany	16.4	2.0	6.4	0.0	1.0	9	8	
Italy	28.8	...	17.1	4.7	1.7	7	...	
Mexico	21.5	38.0	20.0	1.1	3.3	31	...	
Poland	...	4.0	7.0	0.7	7.0	11	11	
Slovak Republic	...	2.2	6.2	0.1	1.2	6	7	
Turkey	21.7	...	16.0	0.0	3.3	38	...	

найму работников могут быть улучшены путем сокращения затрат на рабочую силу, если те чрезмерны, в комбинации с повышением гибкости в странах со строгим законодательством о защите труда и улучшением модели схем социальной защиты для повышения преимуществ для работников от присоединения к таким схемам. Лучшие стимулы должны дополняться повышенными усилиями для приведения в действие механизмов налогов, социальной защиты и труда. Улучшенные стандарты управления также могут способствовать добровольному соответствию требованиям.

Все ли работы хороши для вашего здоровья? Влияние трудового статуса и условий труда на психическое здоровье

В этой главе приводятся новые доказательства развития психических заболеваний, связанных с работой, в странах ОЭСР, а также роли, которую в этом сыграли новые трудовые схемы. Несмотря на крутой рост полученных пособий по нетрудоспособности в связи с психическим заболеванием во многих странах, имеющиеся показатели не указывают на общее увеличение проблем психического здоровья у населения трудоспособного возраста в зоне ОЭСР. Тем не менее, кажется, что психическое здоровье ухудшилось в некоторых странах и для некоторых групп рабочей силы, а количество сообщений о случаях потенциально стрессовых условий труда выросло в Европе. Продольный анализ положения отдельных работников в пяти странах показывает, что незанятость, как правило, хуже для психического здоровья, чем работа, и что откупная психического здоровья работе бывает разной и зависит от вида трудового договора и условий труда, а также существовавших до этого проблем с психическим здоровьем. В частности, преимущества для психического здоровья неактивного индивидуума, получающего “нестандартную” работу, кажутся меньше тех, которые дает переход на стандартные условия занятости, особенно для тех, у кого до этого были проблемы с психическим здоровьем.

Иллюстр. 4.7. Изменение доли работников в Европе, заявляющих о трех или больше проблемах психического здоровья, связанных с работой, 1995-2005
Изменение в процентных пунктах

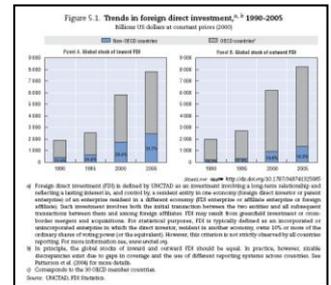


Способствуют ли мультинациональные компании лучшей оплате и условиям труда?

Прямые иностранные инвестиции (ПИИ) со стороны мультинациональных компаний (МНК) в развивающиеся и восходящие экономики резко выросли за два последних

десятилетия. Несмотря на то, что они воспринимаются, как правило, как благотворные для местного развития, они также вызывают озабоченность относительно нечестной конкуренции и защиты прав работников в принимающих странах. В этой главе проводится оценка влияния ПИИ на зарплаты и условия труда для работников иностранных филиалов МНК и работников их независимых предприятий-поставщиков. Данные показывают, что МНК предоставляют, как правило, лучшую зарплату, чем местные фирмы, особенно когда они работают в развивающихся или восходящих странах, но не обязательно лучшие условия труда помимо зарплаты. Влияние на заработные платы может также распространиться на иностранных поставщиков МНК, но такие сопутствующие эффекты малы.

Иллюстр. 5.1. Тенденции в прямых иностранных инвестициях, 1990-2005



Полный текст публикации может быть найден по адресу www.oecd.org/employment/outlook

В этом резюме имеется **StatLinks**, услуга, предоставляющая файлы Excel™ с отпечатанной страницей!

© ОЭСР 2008

Данное резюме не является официальным переводом ОЭСР.

Воспроизведение данного резюме разрешается при условии, что при этом будут указаны атрибуты авторского права ОЭСР и заглавие оригинала публикации.

Многоязычные резюме - переведённые отрывки из публикаций ОЭСР, вышедших в оригинале на английском и французском языках.

Они доступны бесплатно в онлайн-магазине ОЭСР www.oecd.org/bookshop/

За дополнительной информацией, обращайтесь в Отдел прав и переводов ОЭСР при Директорате общественных вопросов и коммуникации: rights@oecd.org или по факсу: +33 (0)1 45 24 99 30

OECD Rights and Translation unit (PAC)
 2 rue André-Pascal, 75116
 Paris, France

Посетите наш интернет сайт www.oecd.org/rights/

