

OECD Employment Outlook – 2008 Edition

Summary in Slovak

Výhľad OECD v oblasti zamestnanosti – vydanie 2008

Zhrnutie v slovenčine

- Výhľad OECD v oblasti zamestnanosti je ročná správa OECD o stave trhov práce a zamestnanosti v zóne OECD.
- Vo vydaní na rok 2008 sa uvádza, že zamestnanosť v krajinách OECD ešte nikdy nebola taká vysoká, keďže v súčasnosti pracujú dve tretiny ľudí v aktívnom veku.
- Niektoré skupiny však stále zaostávajú: Ženy majú v porovnaní s mužmi o 20 % menšiu šancu zamestnať sa a ľudia z etnických menšín si hľadajú prácu oveľa dlhšie než ostatní.
- Vďaka posledným reformám sa rozdiely zmenšili, no naďalej sú potrebné ďalšie opatrenia, ako napríklad zosilnenie presadzovania existujúcich antidiskriminačných zákonov alebo zavádzanie politík podporujúcich zamestnávanie bez diskriminácie.

Zaistenie rovnakej šance na zamestnanie pre všetkých

*Výkonnosť trhu práce sa zlepšila
a teraz je pred nami úloha zaistiť
rovnaké šance pre všetkých*

Na trhoch práce v krajinách OECD nastali v poslednej dekáde výrazné zlepšenia. Priemerná miera nezamestnanosti v krajinách OECD v roku 2007 klesla na 5,6 %, čo je najmenej od roku 1980. Významne sa zvýšila aj zamestnanosť: v priemere dnes majú prácu dve tretiny populácie v aktívnom veku, čo je v povojnovom období nebývalý stav. Sú to dobré správy, ale nemali by sme sa nimi uspokojiť. Podmienky na trhu práce sú pre niektoré skupiny naďalej zložité a v globálnom ekonomickom prostredí stále hrozí riziko poklesu s možnými negatívnymi dopadmi na trh práce (pozri rozpravu v dokumente *Ekonomický výhľad OECD* č. 83).

Ak sa pozeráme na momentálne cyklické oslabenie, najväčšou výzvou v oblasti trhu práce v krajinách OECD je otázka spôsobu ďalšieho zvyšovania životnej úrovne v kontexte so starnutím obyvateľstva. *Prehodnotená stratégia zamestnanosti OECD* predstavuje komplexný systém politiky na zvyšovanie počtu pracovných miest a príjmov. Zdôrazňuje skutočnosť, že pomoc potenciálnym pracovníkom zo znevýhodnených skupín pri hľadaní práce je hlavná priorita tejto politiky, pretože v mnohých krajinách je miera zamestnanosti žien, mládeže, starších a postihnutých ľudí pomerne nízka. Iba pomoc pri hľadaní zamestnania však nestačí; veľké úsilie je treba vyvinúť aj na zaistenie rovnosti šancí na získanie zamestnania pre všetkých ľudí. Významný podiel na raste zamestnanosti v posledných dvoch desaťročiach malo v mnohých krajinách OECD zvyšovanie počtu pracovníkov s krátkodobým alebo zle plateným zamestnaním.

Reformy trhu práce podporili účasť...

Reformy pracovného trhu realizované viacerými krajinami OECD pomohli zvýšiť účasť znevýhodnených skupín na pracovnom trhu. Tieto reformy zahŕňajú realizáciu stratégií „aktivačných a vzájomných povinností“, ktoré v sebe spájajú účinný systém podpory opätovného získania zamestnania so silnými stimulmi na hľadanie zamestnania, reformy v oblasti príspevkov a daní s cieľom znížiť daňový klin a zvýšiť výhodnosť zamestnania najmä pre pracovníkov s nízkymi platmi a tiež odstránenie prekážok brániacich práci popri starobnom dôchodku a predčasnom dôchodku. Ženám tieto reformy prinášajú

pružné usporiadanie pracovného času, primeranú rodičovskú dovolenku a kvalitnú, dostupnú starostlivosť o dieťa.

...tieto reformy však budú neúčinné, ak nebudeme náležite riešiť prekážky obmedzujúce dostupnosť práce, ako je napríklad diskriminácia

Politické opatrenia na zvýšenie účasti pracovných síl budú mať len obmedzenú úspešnosť, ak sa súčasne nezvýši dopyt po pracovníkoch zo znevýhodnených skupín. Podpora rovnosti šancí na trhu práce si vyžaduje dlhodobé investovanie do vzdelávania a školenia, ako aj politické zásahy umožňujúce získať výnosné a prospešné zamestnanie. Stály nesúlad medzi zručnosťami uchádzačov a zručnosťami, ktoré požadujú zamestnávateľia, aby boli schopní prežiť v globalizovanom a čoraz viac konkurenčnom prostredí, predstavuje prekážku pri zamestnávaní určitých skupín ľudí.

Okrem toho sa v niektorých krajinách na zvyšovaní rozdielnosti šancí na získanie kvalitného zamestnania stále výrazne podieľa diskriminácia, t.j. nerovné zaobchádzanie s rovnako produktívnymi osobami iba z dôvodu príslušnosti k určitej skupine. Napríklad hoci sa značne zvýšila miera zamestnanosti žien a prakticky všade sa zmenšili rozdiely v zamestnanosti a mzdách medzi pohlaviami, ženy majú naďalej priemerne o 20 % nižšiu šancu získať zamestnanie než muži a majú o 17 % nižší plat ako muži na rovnakej pozícii. Informácie uvádzané v tomto vydaní *Výhľadu v oblasti zamestnanosti* hovoria, že približne 8 % prípadov rozdielného prístupu pri zamestnávaní medzi pohlaviami a 30 % prípadov priznania rozdielného platu medzi pohlaviami v krajinách OECD je možné vysvetliť diskriminačnými praktikami na trhu práce. Pracovníci z etnických menšín si musia hľadať zamestnanie približne o 40 až 50 % dlhšie než osoby s rovnakou charakteristikou patriaci do väčšinovej skupiny obyvateľstva, a preto je u nich vyššie riziko dlhodobej nezamestnanosti. A navyše, v prípade získania zamestnania je v mnohých krajinách mzda príslušníka etnickej menšiny narodeného v danej krajine o viac ako 10 % nižšia ako mzda príslušníka majoritnej skupiny obyvateľstva.

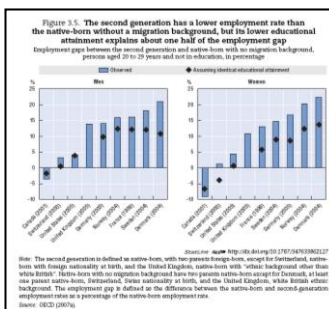
Štrukturálne reformy môžu pri odstraňovaní diskriminácie pomôcť...

Štrukturálne reformy ako také majú potenciál na zlepšenie šancí na získanie zamestnania znevýhodnených skupín tým, že obmedzia diskriminačné správanie. Zavedením reforiem s cieľom zvýšiť konkurenciu na trhu s výrobkami v posledných dvadsiatich rokoch mnohé krajiny OECD prakticky zabili dve muchy jednou ranou. Na jednej strane podporili lepšie rozdelenie zdrojov a silnejší a udržateľnejší ekonomický rast, čím sa zvýšil dopyt po pracovnej sile. Na druhej strane sa znižovaním rozdielov na trhu a zvýšením

Obrázok 3.1. Rozdiely v zamestnanosti mužov a žien sa časom zmenšili a približujú sa ku krajinám, kde sú tieto rozdiely najmenšie



Obrázok 3.5. U druhej generácie je nižšia miera zamestnanosti než u domácich obyvateľov, ktorých predkovia neemigrovali, ale približne polovica rozdielov v zamestnanosti vyplýva z nižšej úrovne ich vzdelania



konkurencie oslabila schopnosť zamestnávateľov kryť náklady vyplývajúce z predsudkov pri zamestnávaní a povyšovaní pracovníkov. Navyše javy, ako je znižovanie predpokladaných nákladov na najímanie nízkoproduktívnych pracovníkov, uvoľnenie príliš prísnych zákonov na ochranu zamestnancov, zmierňovanie rastu minimálnej mzdy a stlačenie daňového klinu na pracovníkov s nízkymi mzdami, majú potenciál na potlačanie diskriminácie pri zamestnávaní založenej na predsudkoch a stereotypoch o priemernej výkonnosti skupín.

...rozhodujúce je však účinné presadzovanie zákonov proti diskriminácii...

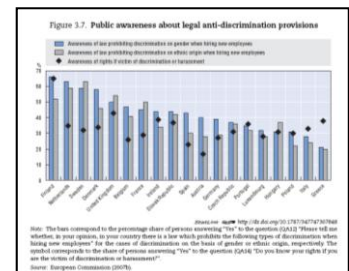
Na účinný boj proti diskriminácii sú však potrebné aj určité antidiskriminačné zákony a iné politické opatrenia. A navyše, zákony proti diskriminačnému správaniu môžu byť účinné len vtedy, keď ich bude možné uplatňovať. A tu je najväčší problém: vo všetkých krajinách OECD je uplatňovanie zákonov založené na ochote obetí domáhať sa svojich práv. Mnoho ľudí však vôbec nevie o svojich zákonných právach týkajúcich sa diskriminácie na pracovisku. A v prípade, že o nich vedia, dokazovanie diskriminácie je pre zamestnanca veľmi ťažké, pričom súdne procesy sú nákladné a ich výsledný prínos je často malý a neistý. To všetko odrádza obeť od podania žaloby. Niektoré krajiny tento problém účinne riešia tak, že žalobcom poskytujú primeranú inštitucionálnu podporu. Vo svojej antidiskriminačnej legislatíve taktiež určujú dobre identifikovateľné odškodné a ponúkajú iné, jednoduchšie postupy na vyriešenie sporu.

Zákonné predpisy však budú oveľa účinnejšie, ak ich uplatňovanie nebude závisieť len od podania žaloby poškodeným. V mnohých krajinách OECD boli založené špeciálne antidiskriminačné agentúry. No len v niekoľkých krajinách sú tieto agentúry oprávnené aj bez podania žaloby poškodenou osobou viesť vyšetrovanie spoločností, podávať žaloby na zamestnávateľov podozrivých z používania diskriminačných postupov a v prípade dokázania diskriminácie ich môžu postihovať.

...ako aj určité opatrenia na podporu nediskriminujúceho správania a iné pozitívne zásahy

V boji proti diskriminácii na trhu práce by sme mali využívať viac prostriedkov než len represiu nežiaduceho správania a odškodňovanie obetí. Vyžaduje si to tiež zásahy podporujúce kultúrne zmeny a zmenu definície spoločensky prijateľných zvykov. Zamestnávateľom môže pri potlačaní diskriminácie pomôcť predovšetkým prijímanie jednoduchých, jednotných zákonov a propagácia pravidiel správania. A ešte dôležitejšie je azda to, aby vlády vyvinuli stimulačné schémy podporujúce nediskriminujúce správania napríklad v podobe označovania firiem presadzujúcich nediskriminujúce postupy alebo

Obrázok 3.7. Povedomie verejnosti o antidiskriminačných ustanoveniach v zákonoch



finančných stimulov za určité pozitívne činy.

Presadzovanie rovnosti šancí na zamestnanie pre všetkých si vyžaduje spojenie štrukturálnych reforiem a priamych antidiskriminačných opatrení

Prehodnotená stratégia zamestnanosti OECD sa ukázala ako dobrý systém na zavedenie komplexnej politiky s cieľom priniesť viac lepších pracovných miest. Dobrou správou je, že tento reformný program môže prispieť aj k potlačaniu diskriminácie na trhu práce. Budú však potrebné aj priame opatrenia na prevenciu diskriminácie. Inak nebude možné zaistiť rovnaké šance pre všetkých pracujúcich.

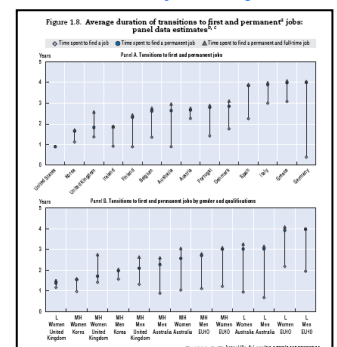
* * * * *

Tohtoročný *Výhľad v oblasti zamestnanosti* je venovaný aj ďalším politickým otázkam, napríklad podporovaniu vyššieho počtu a kvality pracovných príležitostí pre mladých ľudí, osoby s neformálnym zamestnaním a pracovníkov trpiacich duševnými problémami. Okrem toho hodnotí platové a pracovné podmienky v zahraničných pobočkách medzinárodných podnikov a spôsoby, akými môže politika podporovať priame zahraničné investície a zodpovedné obchodné správanie.

Krok k dobrému začiatku? Vstup mladých ľudí na trh práce v krajinách OECD

Táto kapitola sa začína súhrnom diania na trhu práce pre mladých ľudí v poslednom desaťročí. Ďalej predkladá dôkazy o závislosti miery nezamestnanosti mladistvých a mladých dospelých od hospodárskeho cyklu a o čoraz dôležitejšej úlohe dočasnej práce a práce na čiastočný úväzok ako prostriedkov vstupu na trh práce. V ďalšej časti sa uvádza niekoľko indikátorov rýchlosti a spôsobu zapojenia sa do pracovného procesu po skončení vzdelávania. Analyzuje sa kvalita pracovných miest pre mladých a miera, do akej slúži dočasná práca a práca s nízkym finančným ohodnotením ako odrazový mostík k lepším pracovným miestam. V závere kapitoly sa zdôrazňuje náročnosť nájdenia zamestnania pre niektorých absolventov škôl – najmä pre tých, ktorí nemajú ukončené stredoškolské vzdelanie – a to aj napriek celkovej pružnosti trhu práce pre mladých.

Obrázok 1.8. Priemerná dĺžka trvania prechodu k prvému a stálemu zamestnaniu: odhad tabuľkových údajov



Nahlásenie alebo čierna práca: neformálne zamestnávanie v siedmich krajinách OECD

Neformálne zamestnávanie a čierna práca predstavujú významný problém pre trh práce v niektorých krajinách OECD s nízkymi a strednými príjmami. Vyvolávajú obavy o ochranu zamestnancov, sťažujú poskytovanie kvalitných verejných služieb zo strany vlády a sú prekážkou pre produktivitu a rast. Zdá sa, že len samotný silný ekonomický rast nie je zárukou redukcie neformálneho zamestnávania. Aké opatrenia môžu tieto krajiny prijať, aby zabránili neformálnemu zamestnávaniu? Jednotná odpoveď pre všetky krajiny neexistuje. V závislosti od situácie v každej krajine je možné vylepšiť podnety na formálne zamestnávanie pracovníkov tak, že sa znížia príliš vysoké náklady na pracovnú silu, zvýši sa flexibilita v krajinách s prísnyimi zákonmi na ochranu zamestnancov a zdokonalia sa schémy sociálnej ochrany, aby sa zvýšili prínosy prijímania pracovníkov. Lepšie stimuly by malo dopĺňať zvýšené úsilie o presadzovanie zákonov o dani, sociálnom zabezpečení a práci. Zvýšené štandardy kontroly by tiež podporovali spontánne dodržiavanie zákonov.

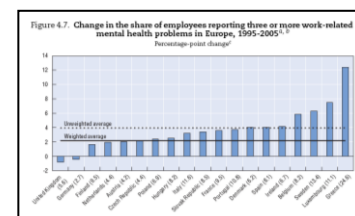
Tabuľka 2.1. Alternatívne ukazovatele neformálneho zamestnávania a čiernej práce

Employees in informal jobs	Employees not registered for mandatory social security		One account system	Unpaid family workers	Undeclared jobs	Undeclared income	
	% of non-ten employees ^a	% of non-ten employees ^b	% of non-ten employees	% of non-ten employees	% of total employment	% of employees regularly not reported to the pension ^c	% of employees reporting regular cash-in-hand ^d
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Chile	1.8	11.4	0.7	2.1	10	9	...
Germany	16.6	2.5	4.4	2.5	1.8	9	8
Italy	20.8	...	17.1	4.7	1.7	7	...
Malta	23.0	20.0	20.0	5.1	3.0	20	...
Poland	...	4.0	7.0	0.7	2.5	11	11
Slovak Republic	...	2.2	0.2	0.1	1.0	8	7
Turkey	21.7	...	10.0	3.3	3.1	28	...

Sú všetky pracovné miesta dobré pre vaše zdravie? Vplyv typu zamestnania a pracovných podmienok na duševné zdravie

Táto kapitola predkladá nové dôkazy o rozvoji psychických ochorení súvisiacich s prácou, ktoré sa vyskytujú v krajinách OECD, a o úlohe, ktorú v tomto vplyve zohrávajú nové pracovné schémy. Napriek tomu, že v mnohých krajinách prudko vzrástol objem prijatých nemocenských dávok pre duševné ochorenia, dostupné indikátory nenasvedčujú, že by populácia v produktívnom veku v krajinách OECD trpela celkovým nárastom problémov s duševným zdravím. Zdá sa však, že v určitých krajinách a skupinách zamestnancov sa duševné zdravie zhoršilo a v Európe sa zvýšil výskyt určitých potenciálne stresujúcich pracovných podmienok. Dlhodobá analýza jednotlivých pracovníkov v piatich krajinách ukazuje, že nezamestnanosť je vo všeobecnosti pre duševné zdravie horšia než práca a že vplyv zamestnania na duševné zdravie sa líši v závislosti od typu pracovnej zmluvy a pracovných podmienok, ako aj predchádzajúcich problémov s duševným zdravím. Konkrétne sa zdá, že pozitívny vplyv na duševné zdravie u neaktívnych jednotlivcov, ktorí získajú „neštandardnú“ prácu, je menší než u tých, ktorí si nájdu štandardnú prácu. Platí to najmä pre osoby, ktoré už v minulosti trpeli duševnými problémami.

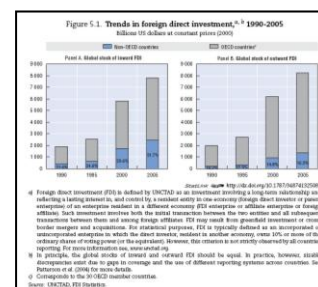
Obrázok 4.7. Zmena podielu zamestnancov, ktorí mali psychické problémy súvisiace s prácou, v Európe v rokoch 1995–2005
Zmena v percentuálnych bodoch



Podporujú medzinárodné podniky vyššiu mzdu a lepšie pracovné podmienky?

Priame zahraničné investície (PZI) medzinárodných podnikov z OECD do rozvíjajúcich sa a novovznikajúcich hospodárstiev v posledných dvoch desaťročiach prudko vzrástli. Tento jav sa vo všeobecnosti vníma ako prínosný pre miestny rozvoj, vzbudzuje však aj znepokojenie z nekalej súťaže a obavy o ochranu práv zamestnancov v hostiteľských krajinách. Táto kapitola hodnotí vplyv PZI na mzdy a pracovné podmienky zamestnancov zahraničných pobočiek medzinárodných podnikov a zamestnancov ich nezávislých dodávateľov. Zo zistení vyplýva, že medzinárodné podniky poskytujú vyššie platy než domáce firmy, predovšetkým ak pôsobia v rozvíjajúcich sa alebo novovznikajúcich hospodárstvach, avšak nie vždy vytvárajú aj lepšie mimoplatové pracovné podmienky. Vplyv na mzdy sa môže rozšíriť aj na zahraničných dodávateľov medzinárodných podnikov, ale výsledný efekt (tzv. efekt prelievania) je malý.

Obrázok 5.1. Trendy v priamych zahraničných investíciách, 1990–2005



Celú publikáciu možno získať na www.oecd.org/employment/outlook

Toto zhrnutie obsahuje **StatLinks**, službu, ktorou sa odosielať súbory Excel™ z tlačenej stránky!

© OECD 2008

Toto zhrnutie nie je úradným prekladom OECD.

Rozmnožovanie tohto zhrnutia je povolené iba za predpokladu, že bude uvedené autorské právo OECD a názov originálnej publikácie.

Viacjazyčné zhrnutia sú preloženými výňatkami z publikácií OECD, pôvodne uverejnených v anglickom a francúzskom jazyku.

K dispozícii sú bezplatne v on-line kníhkupectve OECD: www.oecd.org/bookshop/

Viac informácií získate v Divízii autorských práv a prekladov OECD Riaditeľstva verejných záležitostí a komunikácie: rights@oecd.org, fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

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



Navštívte našu webovú lokalitu www.oecd.org/rights/