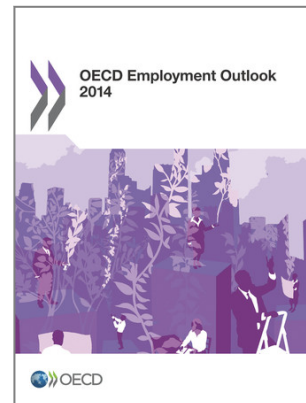


# OECD *Multilingual Summaries*

## OECD Employment Outlook 2014

Summary in Hungarian



Olvassa el a teljes könyvet az alábbi témában: [10.1787/empl\\_outlook-2014-en](http://10.1787/empl_outlook-2014-en)

## OECD foglalkoztatási kilátások 2014-re

### Összefoglalás magyarul

#### *Továbbra sem teljes a munkaerő-piaci fellendülés az OECD-térségben*

A munkanélküliség az OECD-országok zömében továbbra is jóval meghaladja a válság előtt mért szinteket annak ellenére, hogy a foglalkoztatás növekedése terén fellendülés tapasztalható. 2014 hátralévő részében és 2015-ben a munkanélküliség szerény mértékű csökkenése várható. A magas szintű munkanélküliség tartós fennállása egyes országokban a strukturális munkanélküliség növekedéséhez vezetett, ami valószínűleg nem fordul át ellenkező előjelűbe a gazdasági növekedés élénkülésének hatására, mivel humántőkevesztést és csökkenő álláskeresési motivációt eredményezett, különösen a már hosszú ideje munka nélkül lévők körében. Az OECD-térség egészét tekintve 2013 utolsó negyedévében 17,2 millió ember – a munkanélküliek több mint egyharmada – 12 hónapig vagy még hosszabb ideig volt munka nélkül. Ez a szám majdnem a kétszerese a 2007-ben mértnek. Ezen fejlemények tükrében a kereslet élénkítését továbbra is kulcsfontosságú politikai prioritásnak kell tekinteni azokon a területeken, ahol a fellendülés kevésbé volt erőteljes. Mindezt a strukturális munkanélküliség leküzdését célzó megerősített intézkedéseknek kell kísérnie. Prioritást kell adni az elhelyezkedés terén jellemzően komoly akadályokkal küzdő és a gazdaságilag aktívak köréből legnagyobb valószínűséggel kieső tartósan munkanélkülieket célzó foglalkoztatási és képzési intézkedéseknek.

#### *A reálbérek növekedése jelentősen lelassult*

Sokaknak azok közül, akinek sikerült megtartania az állását, a válság következtében lassabban nőtt vagy akár csökkent is a reálkeresete. A munkanélküliség tartós növekedése számos OECD-országban erős lefelé irányuló nyomást gyakorolt a reálbér-növekedésre. Ez számos országban, de különösen az eurótérségben elősegítette az egységnyi munkaerőköltség csökkenését és ennek következtében a külső versenyképesség javulását. A további bércorrekció, különös tekintettel az alacsony inflációs szintre, fájdalmas bércsökkenéseket kívánna meg, és növelné a dolgozó szegények számát. A versenyképesség, a növekedés és a munkahelyteremtés ösztönzéséhez politikák egész sora szükséges. A fellendülést ösztönző szilárd makrogazdasági politikák mellett ezek az alábbiak: az áru- és szolgáltatáspiaci verseny növelését szolgáló reformok; az állás nélkül maradt dolgozók új foglalkoztatási területekre való áttérésének segítése, valamint az alacsony fizetésű munkavállalók jövedelmének növelése.

#### *Ösztönözni kell a munkaszínvonal javítását*

A munkaerő-piaci teljesítmény értékelésekor a munkalehetőségek számát és színvonalát egyaránt figyelembe kell venni, azaz a politikáknak a több és magasabb színvonalú munkát adó munkahelyek megteremtését kell ösztönözniük. Egy újonnan kidolgozott elméleti és operatív keretrendszer három dimenzióban méri a munkaszínvonalat: a jövedelmek szintje és eloszlása, a munkaerő-piaci biztonság, valamint a munkakörnyezet színvonala alapján. Az egyes országok között hatalmas különbségek figyelhetők meg a fenti dimenziók mindegyikében, ám a munkaszínvonal és a munkahelyek mennyisége között nem látszik számottevő kompromisszum: néhány ország mindkét tekintetben jól teljesít. Ugyancsak jelentős különbségek figyelhetők meg az országokon belül a munkaszínvonalban a társadalmi-gazdasági csoportok között. A fiatal, alacsonyan képzett munkavállalók és az átmenetileg foglalkoztatottak esetében

a hátrányok halmozottan jelentkeznek. Ezzel szemben a magasán képzett munkavállalók előtt nemcsak több munkalehetőség áll nyitva, hanem ezek egyben a legmagasabb színvonalú munkák is. A jövedelmek szintje és eloszlása a növekedést ösztönző politikák szerepétől, az oktatáshoz való hozzáféréstől és az oktatási színvonalától, a bérszabályozó intézmények jellegétől (pl. minimálbér, kollektív szerződés), valamint az adó- és járulérendszer szerkezetétől függ. A munkaerő-piaci biztonságot a foglalkoztatásvédelem, a munkanélküli ellátások (munkanélküli segély és végkielégítés), valamint az aktív munkaerő-piaci politikák összjátéka határozza meg. A munkakörnyezet színvonalát nagymértékben meghatározza a munkahelyi egészségügyi problémák megelőzését szolgáló foglalkozás-egészségügyi és munkavédelmi szabályozások hatékonysága, de emellett a társadalmi párbeszéd és a munkáltató társadalmi felelősségvállalásának mértéke is.

### *Az átmeneti foglalkoztatás túlzott mértékű igénybevétele károsan hat az egyénekre és a gazdaságra*

A nem tartós foglalkoztatás – azaz minden olyan foglalkoztatási forma, amely nem állandó vagy nyílt végű szerződésre épül – rugalmasságot biztosít a cégeknek ahhoz, hogy munkavállalóik számát a gazdasági helyzet változásaihoz igazítsák. Lehet ez önkéntes választás is azon munkavállalók számára, akik az ilyen típusú szerződések nyújtotta rugalmasságot részesítik előnyben. A nem tartós foglalkoztatásra irányuló szerződések túlzott mértékű alkalmazása azonban káros hatást gyakorolhat az esélyegyenlőségre és a hatékonyságra egyaránt. Az ilyen típusú szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók gyakran magasabb fokú munkabizonytalansággal szembesülnek tartós foglalkoztatásra irányuló szerződés alapján foglalkoztatott társaiknál. A cégek pedig kevesebbet ruháznak be a nem tartósan foglalkoztatottakba, ami viszont visszafoghatja produktivitásukat és az emberi tőke fejlődését. A globális pénzügyi válságot megelőző két évtized folyamán számos országban vált elterjedté a nem tartós foglalkoztatás azzal párhuzamosan, hogy a kormányok a munkaerő-piaci rugalmasságot jórészt a nem tartós foglalkoztatásra irányuló szerződésekre vonatkozó szabályozások enyhítésével kívánták ösztönözni, miközben változatlanul hagyták a tartós foglalkoztatási szerződésekkel foglalkoztatottakra vonatkozó viszonylag szigorúbb feltételeket. A tartósan és nem tartósan foglalkoztatott munkavállalók közötti munkaerő-piaci szakadék szűkítését célzó politikai lehetőségek között szerepel az átmeneti szerződések alkalmazásának szigorúbb szabályozása az állandó foglalkoztatottak elbocsátására vonatkozó szabályozások enyhítésével párhuzamosan. A továbbiakban a különböző szerződésekből fakadó felmondási költségek harmonizálása egy egyetlen vagy egységes szerződés bevezetésével érhető el. A fenti lehetőségek mindegyike a megvalósítási nehézségek leküzdésével jár együtt és megkívánja a kiegészítő reformok hatékony végrehajtását.

### *A végzettség és a készségek egyaránt számítanak a korai és a későbbi munkaerő-piaci eredmények szempontjából*

Az OECD felnőttek készségeit vizsgáló nemzetközi felmérése új meglátásokkal szolgál arra vonatkozóan, hogyan járul hozzá az iskolai végzettség és a különféle készségek megléte a 16–29 év közötti fiatalok két legfontosabb munkaerő-piaci eredményéhez: az iskolából való kimaradás és a munkából való kiesés kockázatához, valamint, ha dolgoznak, az órabér szintjéhez. A megállapítások alátámasztják egyrészt a magasabb iskolai végzettség megszerzése ösztönzésének, másrészt az olvasási-szövegértési készségek, a számolókészség és a problémamegoldó-készség fejlesztésének, valamint a fiatalok tájékoztatása javításának fontosságát tanulmányi területük kiválasztásakor. A munkatapasztalat, valamint az általános készségek már a pályakezdés elején is pozitívan hatnak a bérekre. Ennek ellenére azonban számos országban megfigyelhető, hogy kevés fiatal ötvözi a munkát a tanulással, és a legtöbb dolgozó diák nem formális programok, pl. szakképző tanfolyamok vagy gyakornoki programok keretében szerez munkatapasztalatot. Mindez arra enged következtetni, hogy ahhoz, hogy a diákok közelebbről is megismerjék a munkaerőpiacot, nem elég munkaalapú modulokat bevezetni vagy azokat kiszélesíteni a szakképző tanfolyamok és gyakornoki programok keretében, hanem azokat az intézkedéseket is meg kell erősíteni, amelyek megkönnyítik a diákok számára a munkatapasztalat szerzését. Ilyen intézkedés lehet például a részidős munkavállalók felvételét gátló akadályok eltávolítása a cégek útjából, valamint adókedvezmények bevezetése egy bizonyos óraszámot ledolgozó diákok számára.

© OECD

**Ez az összefoglalás nem hivatalos OECD fordítás.**

Ez az összefoglalás abban az esetben másolható, ha megemlítsre kerül az OECD szerzői joga és az eredeti kiadvány címe.

**A többnyelvű összefoglalások az eredetileg angol ill. francia nyelvű OECD kiadványok kivonatos fordításai.**

**Az OECD on-line könyvesboltban díjmentesen állnak rendelkezésre:** [www.oecd.org/bookshop](http://www.oecd.org/bookshop)

További információ kérhető a Közügyi és Kommunikációs Igazgatóság Jogi és Fordítási Csoportjától: [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org) , fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Látogasson el honlapunkra: [www.oecd.org/rights](http://www.oecd.org/rights)



**[Olvassa el a teljes angol nyelvű verziót az OECD online könyvtárában, az OECD iLibrary-n!!](#)**

© OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2014-en