



Celý dokument si môžete prečítať na: [10.1787/empl\\_outlook-2014-en](http://10.1787/empl_outlook-2014-en)

## Výhľad OECD v oblasti zamestnanosti na rok 2014

Zhrnutie v slovenčine

### *Oživenie trhu práce v regióne OECD ostáva nedokončené*

Napriek obnovenému nárastu počtu pracovných miest nezamestnanosť v mnohých krajinách OECD naďalej prevyšuje úroveň pred krízou. Počas zostávajúcej časti roka 2014 a v roku 2015 sa predpokladá mierny pokles nezamestnanosti. Pretrvávanie vysokej úrovne nezamestnanosti sa v niektorých krajinách prenieslo do nárastu štrukturálnej nezamestnanosti, ktorú sa po opätovnom nástupe ekonomického rastu nemusí podať automaticky zvrátiť, pretože spôsobila straty v oblasti ľudského kapitálu a motivácie pri hľadaní zamestnania, predovšetkým medzi dlhodobo nezamestnanými. V poslednom štvrtroku 2013 bolo v celom regióne OECD 17,2 milióna ľudí (viac ako tretina nezamestnaných) bez práce 12 mesiacov alebo dlhšie, čo predstavuje takmer dvojnásobok v porovnaní s rokom 2007. Vzhľadom na tento vývoj by hlavným cieľom politik v krajinách, kde bolo oživenie menej výrazné, mala byť podpora dopytu spolu s posilnenými opatreniami na boj proti štrukturálnej nezamestnanosti. Prioritu by mali dostať opatrenia na podporu zamestnania a školiacich programov pre dlhodobo nezamestnaných, ktorí zvyčajne musia čeliť značným bariéram pri hľadaní práce a u ktorých je odchod z pracovného procesu najpravdepodobnejší.

### *Rast reálnej mzdy sa podstatne spomalil*

Mnohí z tých, ktorí si pracovné miesta udržali, zaznamenali v dôsledku krízy pomalší nárast, prípadne dokonca pokles reálnej mzdy. Pretrvávajúci rast nezamestnanosti v mnohých krajinách OECD vyvíja silný tlak na znížovanie rastu reálnych miezd. To pomohlo obmedziť náklady na jednotku práce, čím sa posilnila externá konkurencieschopnosť niektorých krajín, predovšetkým v oblasti eurozóny. Ďalšie úpravy miezd, predovšetkým vzhľadom na nízku infláciu, by vyžadovali bolestivé znížovanie miezd a mohli by zvýšiť počet nemajetných pracujúcich. Vyžaduje sa celá škála politik na podporu konkurencieschopnosti, rastu a tvorby pracovných miest. Okrem spoľahlivých makroekonomických politik na podporu ozdravovacieho procesu sem patria: reformy na zvýšenie konkurencie na trhoch s tovarmi a službami, pomoc prepusteným pracovníkom preorientovať sa na nové oblasti zamestnania a posilnenie príjmu pracovníkov s nízkou mzdou.

### *Mala by sa presadzovať vyššia kvalita pracovných miest*

Výkonnosť trhu práce by sa mala hodnotiť tak z hľadiska počtu pracovných príležitostí, ako aj z hľadiska ich kvality; to znamená, že politiky by sa mali snažiť presadzovať vyšší počet a vyššiu kvalitu pracovných miest. Vyvinul sa nový koncepčný a operačný rámec na meranie kvality pracovného miesta prostredníctvom troch kritérií: úroveň a rozdelenie miezd, bezpečnosť trhu práce a kvalita pracovného prostredia. V týchto oblastiach existujú veľké rozdiely medzi jednotlivými krajinami, očividne však neexistuje žiadna výrazná nerovnosť medzi kvalitou a kvantitou pracovných miest: niektoré krajiny dosahujú pozitívne výsledky v oboch ohľadoch. Zároveň sa vyskytujú značné rozdiely v kvalite pracovných miest medzi sociálno-ekonomickými skupinami v rámci jednotlivých krajín. Mnohým nevýhodám musia podľa všetkého čeliť mladí pracovníci s nízkou kvalifikáciou a pracovníci na dobu určitú. Na rozdiel od nich, pracovníci s vysokou kvalifikáciou majú nielen prístup k väčšiemu počtu pracovných miest, ale zároveň aj k najkvalitnejším pracovným miestam. Úroveň a rozdelenie miezd závisia od úlohy, ktorú

zohrávajú politiky na podporu rastu, ďalej od dostupnosti a kvality vzdelania, charakteru inštitúcií, ktoré stanovujú výšku miezd (napr. minimálne mzdy, kolektívne vyjednávanie), ako aj od štruktúry systému daní a dávok. Bezpečnosť trhu práce je podmienená súhrou ochrany zamestnanosti, systémov kompenzácie v nezamestnanosti (podpora v nezamestnanosti a odstupné) a aktívnych politik trhu práce. Kvalita pracovného prostredia je z väčšej časti definovaná účinnosťou predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci s cieľom predchádzať zdravotným problémom súvisiacim s vykonávaním práce, ale zároveň aj sociálnym dialógom a stupňom spoločenskej zodpovednosti zamestnávateľa.

### *Nadmerné využívanie dočasného pracovného pomeru je škodlivé pre jednotlivcov aj pre ekonomiku*

Nepravidelné zamestnanie, to znamená všetky formy zamestnania, ktoré neprofítujú zo zmluvy o trvalom pracovnom pomere alebo zmluvy na dobu neurčitú, môže firmám poskytovať flexibilitu pri prispôbovaní ich pracovných síl v meniacich sa hospodárskych podmienkach. Zároveň môže ísť o dobrovoľné rozhodnutie pracovníkov, ktorí uprednostňujú flexibilitu súvisiacu s týmto typom pracovného pomeru. Nadmerné využívanie nepravidelných foriem zamestnania môže mať negatívny vplyv na rovnosť a efektivitu. Pracovníci s takýmto pracovným pomerom musia často vo vyššej miere čeliť obavám o stratu zamestnania ako zamestnanci v trvalom pracovnom pomere. Navyše firmy zvyknú menej investovať do pracovníkov s nepravidelným pracovným pomerom, čo môže viesť k zníženiu ich produktivity a slabšiemu rozvíjaniu ľudského kapitálu. Počas dvoch desaťročí pred nástupom globálnej finančnej krízy sa nepravidelná práca v mnohých krajinách rozšírila, pretože vlády sa vo výraznej miere snažili podporovať flexibilitu na trhu práce zmiernením predpisov o nepravidelnom pracovnom pomere pri súčasnom zachovaní relatívne prísnejších podmienok pre trvalý pracovný pomer. Politické možnosti zníženia rozdielov na trhu práce medzi trvalými a dočasnými pracovníkmi zahŕňajú prísnejšiu úpravu využívania pracovného pomeru na dobu určitú a súčasné zmiernenie predpisov o prepúšťaní pracovníkov v trvalom pracovnom pomere. Zbližovanie nákladov na ukončenie zamestnania medzi jednotlivými typmi pracovného pomeru by sa mohlo následne podariť dosiahnuť zavedením jedného alebo jednotného pracovného pomeru. Všetky tieto možnosti zahŕňajú prekonanie ťažkostí pri implementácii a vyžadujú účinné doplnkové reformy.

### *Pre prvotné aj následné výsledky trhu práce je dôležitá kvalifikácia a zručnosti*

Medzinárodný Prieskum zručností dospelých realizovaný pod záštitou OECD poskytuje nové zistenia týkajúce sa vplyvu odbornej kvalifikácie a rozsahu zručností na dva kľúčové výsledky trhu práce týkajúce sa mladých ľudí vo veku od 16 do 29 rokov: riziko nezamestnanosti absolventov škôl a v prípade nájdenia zamestnania úroveň ich hodinovej mzdy. Uvedené zistenia zdôraznili význam podpory dosahovania vyššieho vzdelania, ale zároveň aj vyššej schopnosti spracúvať textové a číselné informácie a schopnosti riešiť problémy, ako aj význam lepšej dostupnosti informácií pre mladých ľudí pri rozhodovaní o odbore štúdia. Pracovné skúsenosti, ako aj všeobecné zručnosti majú už na začiatku pozitívny vplyv na výšku mzdy. Napriek tomu je vo viacerých krajinách len málo mladých ľudí, ktorí súčasne pracujú aj študujú, pričom väčšina takýchto študentov pracuje mimo formálnych programov zahŕňajúcich prax, ako sú odborné vzdelávacie a zaškoľovacie kurzy alebo učňovské vzdelávanie. Tieto zistenia naznačujú potrebu zavádzať a rozširovať v rámci odborného vzdelávania a zaškoľovania a učňovských programov moduly výučby s praxou, aby sa študenti bližšie oboznámili s trhom práce; mali by sa však posilniť opatrenia, ktoré uľahčia všetkým študentom získavanie pracovných skúseností. Tieto opatrenia by mohli zahŕňať odstránenie bariér pre firmy pri najímaní pracovníkov na skrátenej úväzok, prípadne zavedenie daňových stimulov pre študentov pracujúcich určitý maximálny počet hodín.

© OECD

**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](http://www.oecd.org/bookshop)

Viac informácií získate v Divízii autorských práv a prekladov OECD Riaditeľstva verejných záležitostí a komunikácie: [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

Navštívte našu webovú lokalitu [www.oecd.org/rights](http://www.oecd.org/rights)



**Kompletnú anglickú verziu si môžete prečítať v online knižnici OECD iLibrary!!**

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

doi: 10.1787/empl\_outlook-2014-en