



Celý text si můžete přečíst na adrese: [10.1787/empl\\_outlook-2015-en](http://10.1787/empl_outlook-2015-en)

## Výhled zaměstnanosti OECD 2015

*Přehled v českém jazyce*

### Situace na trhu práce se zlepšuje, k úplnému ozdravení má však dosud daleko

Situace na trhu práce se v zemích OECD celkově zlepšuje, zotavení z nedávné hospodářské krize však probíhá v jednotlivých zemích velmi různým tempem. Zaměstnanost roste v zemích OECD stále příliš pomalu na to, aby se v brzké době vrátila na úroveň před krizí. Struktura pracovních míst se změnila ve prospěch většího podílu částečných úvazků a ubylo pracovních míst ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví. Pro některé nezaměstnané tak může být obtížnější sehnat práci na plný úvazek. V důsledku tohoto vývoje zůstane míra nezaměstnanosti na vysoké úrovni ještě na konci roku 2016. V poslední čtvrtině roku 2014 činila průměrná míra nezaměstnanosti v zemích OECD 7,1%, tedy o 1,6 procentního bodu více než před krizí. Očekává se, že nezaměstnanost bude po zbytek roku 2015 a v roce 2016 nadále zvolna klesat a v posledním čtvrtletí roku 2016 dosáhne 6,6%. V Řecku a ve Španělsku však nepoklesne pod 20%. Nepříjemně vysoká zůstává i míra dlouhodobé nezaměstnanosti a hrozí nebezpečí, že řada osob z této skupiny ztratí kontakt s trhem práce a snížit nezaměstnanost bude o to těžší. Nezaměstnanost mladých lidí v řadě zemí dosud výrazně přesahuje úroveň před krizí a totéž platí o podílu mladých lidí, kteří nepracují ani nestudují (tzv. kategorie NEET). Zejména v eurozóně je také stále problémem slabý růst reálných mezd.

### Mají-li minimální mzdy účinně podpořit příjmy pracovníků s nízkou mzdou, je třeba je úzce koordinovat s nastavením systému daní a dávek

Zákonnou minimální mzdu nedávno zavedlo Německo. Počet zemí OECD, které uplatňují nějakou formu národní minimální mzdy, tím stoupl na 26 z celkových 34. Minimální mzdy mohou být oporou příjmů pracovníků s nízkou mzdou, musí však splňovat dvě důležité podmínky. Zaprvé by neměly být nastaveny příliš vysoko, jinak mohou vést ke ztrátě pracovních míst a příjmů pracovníků s nízkou mzdou. Zadruhé je nutná koordinace se systémem daní a dávek, aby se zvýšení minimální mzdy projevilo v růstu čisté mzdy a zároveň se omezil nárůst nákladů práce pro zaměstnavatele.

### Mzdové nerovnosti jsou nižší v zemích, které lépe uspokojují rostoucí poptávku po dovednostech

Nerovnost stoupá v převážné většině zemí OECD a snahy o zastavení či zvrácení tohoto trendu patří mezi hlavní politické priority. Nové údaje o schopnostech pracovníků zpracovávat informace, získané při průzkumu dovedností dospělých (PIAAC), ukazují, že dovednosti jsou důležitým faktorem vysvětlujícím rozdíly ve mzdové nerovnosti mezi zeměmi. Mzdová nerovnost je zase hlavní příčinou nerovnosti v příjmech domácností. Mzdovou nerovnost významně ovlivňují investice do vzdělání, zejména v případech,

kdy poptávka po určitých dovednostech výrazně převyšuje jejich nabídku. Země s méně rovným rozdělením dovedností mají také vyšší mzdovou nerovnost. Ke snížení nerovnosti může přispět lepší využití dovedností, díky němuž se posilují vazby mezi dovednostmi pracovníků, produktivitou a mzdami.

## Aktivní politika zaměstnanosti pro pracovní trh s vyšší mírou sociálního začlenění

Populace rychle stárne a je třeba zhojit ekonomické a sociální jizvy po světové hospodářské a finanční krizi. Proto je zcela zásadní zajistit všem lidem lepší příležitosti k aktivní účasti na trhu práce. Účinná aktivní politika zaměstnanosti může přispět k využití produkčního potenciálu obyvatel dané země, stejně jako k hospodářskému růstu, sociální soudržnosti a udržitelnosti jejího sociálního systému. K tomu je ovšem zapotřebí zachovat motivaci uchazečů o práci k aktivnímu hledání zaměstnání a zároveň zlepšovat jejich zaměstnatelnost a rozšiřovat jejich možnosti získat a udržet si vhodné pracovní místo. Uplatňování těchto tří prvků (motivace, zaměstnatelnost a příležitost) musí řídit efektivní a účinné instituce a politiky trhu práce, které jsou základním kamenem úspěšné aktivační strategie.

## Kvalita pracovního života: mobilita ve výdělku, riziko na trhu práce a dlouhodobá nerovnost

Míra, v jaké se nerovnost výdělků v určitém okamžiku promítá do dlouhodobé nerovnosti v pracovních příjmech, závisí na stupni výdělkové mobility, která je definována jako zvyšování a snižování výdělku a přechod mezi prací a nezaměstnaností. Výhled analyzuje pomocí simulačních metod profesní dráhy pracovníků ve 24 zemích OECD na základě panelových dat z krátkých časových řad. Z analýzy vyplývá, že v průměru tři čtvrtiny nerovnosti pozorované v daném roce jsou trvalého charakteru, zatímco zbylá čtvrtina se během životního cyklu díky mobilitě vyrovná. Ukazuje se, že mobilita není vyšší v zemích s vyšší mírou nerovnosti. Hlavními faktory, které způsobují dlouhodobě nízké výdělky, jsou chronická nezaměstnanost, špatné kognitivní dovednosti, atypická organizace práce a nízká produktivita některých firem. Důležitou roli v zabezpečení pracovní dráhy hraje pojištění pro případ nezaměstnanosti, které zmírňuje riziko ztráty příjmu z důvodu ztráty zaměstnání. Zákonné minimální mzdy snižují riziko extrémně nízkých mezd, ale jejich vliv na snižování nerovnosti výdělků je v dlouhém období utlumen vyrovnávacím účinkem mobility a možnými negativními dopady na zaměstnanost.

## Posílení kvality pracovních míst v rozvíjejících se ekonomikách

Významným problémem v rozvíjejících se ekonomikách je nízká kvalita pracovních míst. I když je její měření ztíženo špatnou dostupností údajů z těchto zemí, výhled analyzuje kvalitu pracovních míst v hlavních rozvíjejících se ekonomikách ve třech aspektech podle Rámce kvality pracovních míst OECD: kvalita výdělku (kombinace ukazatelů průměrného výdělku a nerovnosti), jistota na trhu práce (zahrnující riziko nezaměstnanosti i riziko extrémně nízké mzdy) a kvalita pracovního prostředí (měřená četností výskytu pracovního stresu a práce přesčas). Rozvíjející se země vykazují horší výsledky než země OECD ve všech třech aspektech. Nejhorší pracovní místa mají zpravidla mladí lidé, osoby s nízkou kvalifikací a pracovníci bez řádné pracovní smlouvy. Ze zkušenosti zemí OECD s nejlepšími výsledky vyplývá, že vysoká kvalita pracovních míst je slučitelná s vysokou mírou zaměstnanosti. Není proto správný názor, že opatření ke zlepšení kvality pracovních míst nutně brzdí jejich tvorbu. Výhled ukazuje, jaké politiky trhu práce a sociální ochrany jsou ke zlepšení kvality pracovních míst nevhodnější.

© OECD

**Tento přehled není oficiálním překladem OECD. OECD-oversettelse.**

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

Další informace vám poskytne Odbor pro legislativu a překlady při OECD, Ředitelství pro veřejné záležitosti a komunikaci [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

Navštivte naši internetovou stránku [www.oecd.org/rights](http://www.oecd.org/rights)



**Přečtěte si na portálu OECD iLibrary plné znění anglické verze!!**

© OECD (2015), *OECD Employment Outlook 2015*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2015-en