



Výhľad OECD v oblasti zamestnanosti na rok 2017

Zhrnutie v slovenčine

Politika zamestnanosti sa musí zaoberať otázkami, ktoré sú základom populistického odporu proti globalizácii

Hoci sa rastúca väčšina krajín OECD konečne odstránila obrovské rozdiely v oblasti zamestnanosti, ktoré vznikli počas hlbokej recesie v rokoch 2008 až 2009, ľudia v niekoľkých krajinách vyjadrujú čoraz väčšiu nespokojnosť s hlavnými hospodárskymi politikami vrátane podpory medzinárodného obchodu a investícií. Populistický odpor proti globalizácii spochybňuje politické poradenstvo poskytované medzinárodnými organizáciami, ako je OECD, ktoré dlho zdôrazňovali prínos globálnej integrácie. So zreteľom na rast skepticizmu v súvislosti so zaužívanou politickou praxou je dôležité prehodnotiť postoje hospodárskej politiky vrátane toho, ktoré voľby tvorcovia politiky trhu práce spravili viac-menej správne a ktoré nesprávne a kde je potrebná zmena prístupu. Hoci konečné posúdenie zatiaľ nie je k dispozícii, už teraz je zrejmé, že veľa obáv, o ktoré sa opiera odpor proti globalizácii a obchodu, sú skutočné a že poukazujú na oblasti, v ktorých treba posilniť politiky v oblasti zamestnanosti, zručností a sociálnej ochrany a prispôsobiť ich meniacemu sa hospodárskemu prostrediu.

Výsledky na trhu práce sa musia chápať široko

Rozhodnutia politiky trhu práce by sa mali posudzovať so zreteľom na množstvo spôsobov, akými výsledky v oblasti zamestnanosti ovplyvňujú prosperitu. Výsledky na trhu práce sa často posudzujú v prvom rade z hľadiska miery zamestnanosti a nezamestnanosti, pretože ide o dôležité výsledky, ktoré možno jednoducho merať. Dôležité sú však aj iné výsledky na trhu práce, ktoré tiež možno merať. Patria medzi ne kvalita pracovných miest (mzda, bezpečnosť, pracovné prostredie) a inkluzívnosť trhu práce (rovnosť príjmov, rodová rovnosť, prístup potenciálne znevýhodnených skupín k zamestnaniu). Toto vydanie výhľadu OECD v oblasti zamestnanosti obsahuje novú porovnávaciu hodnotiacu tabuľku výsledkov na trhu práce, ktorá zahŕňa množstvo práce, kvalitu pracovných miest a inkluzívnosť trhu práce, a poskytuje bohatý prehľad silných a slabých stránok rôznych vnútroštátnych trhov práce. Z tohto výhľadu OECD vyplýva, že väčšina krajín OECD za posledných desať rokov dokázala lepšie začleniť ženy a potenciálne znevýhodnené skupiny na trhu práce a zvýšiť kvalitu pracovného prostredia, kým miera nezamestnanosti a kvalita miezd boli viac-menej stabilné a zhoršila sa bezpečnosť na trhu práce a riziko nízkeho príjmu. Z hodnotiacej tabuľky tiež vyčnieva skupina krajín, ktoré majú dobré hodnotenie vo väčšine alebo vo všetkých ukazovateľoch, z čo vyplýva, že neexistujú nijaké ťažké kompromisy, ktoré by bránili krajinám dosahovať vo všetkých oblastiach dobré výsledky.

Odolnosť trhu práce po kríze sa medzi krajinami OECD veľmi líšila

Hlboká recesia sa pre trhy práce v krajinách OECD stala tvrdým stresovým testom. Miera nezamestnanosti v krajinách OECD sa priblížila na úroveň, na ktorej bola pred krízou, cena

nezamestnanosti spôsobená recesiou však bola v značnom množstve krajín veľmi vysoká a dlhodobá. Okrem toho, keďže oživenie produkcie v porovnaní s ozdravením v oblasti zamestnanosti bolo slabé, produktivita práce a rast miezd ostávajú na nízkej úrovni. Spoľahlivá makroekonomická politika a politika trhu práce sú významné faktory odolnosti trhu práce. Makroekonomické politiky sú veľmi účinné pri obmedzovaní znižovania zamestnanosti v období hospodárskeho poklesu a pri predchádzaní tomu, aby sa cyklické zvyšovanie nezamestnanosti premenilo na štrukturálne. Výdavky na aktívne politiky trhu práce musia výrazne reagovať na cyklické zvyšovanie nezamestnanosti s cieľom podporovať rýchly návrat do práce v rámci obnovy a ochraňovať charakter vzájomných záväzkov aktivačných programov. Príliš prísna ochrana zamestnanosti v prospech bežných pracovníkov znižuje odolnosť tým, že podporuje používanie krátkodobých zmlúv a spomaľuje vytváranie pracovných miest v rámci ozdravovania. Systémy koordinovaného kolektívneho vyjednávania môžu podporiť odolnosť tým, že uľahčia úpravy miezd a pracovného času.

Technologická zmena a globalizácia menia trhy práce

V tomto výhľade sa skúma vplyv technického vývoja a globalizácie na trhy práce v krajinách OECD za posledných dvadsať rokov, pričom sa zameriava na polarizáciu pracovných miest a dezindustrializáciu. Oboje sa spájajú s kritickým narušením života pracovníkov a so zvyšujúcou sa nerovnosťou a odhalenie ich hlavných príčin má pre politiku zásadný význam. Takmer všetky krajiny OECD zažili v posledných desaťročiach polarizáciu zamestnanosti – čiže pokles podielu stredne kvalifikovaných pracovných miest alebo pracovných miest so stredne vysokými mzdami na celkovej zamestnanosti –, ktorá bola vyvážená zvýšením podielu vysoko a nízko kvalifikovaných pracovných miest. Približne tretina podielu zvýšenia polarizácie odzrkadľuje posun v zamestnanosti od výroby k službám, kým vo väčšej časti sa odrážajú zmeny v zamestnaní v rámci odvetví. Oblasť technológií sa vyznačuje najsilnejším prepojením s polarizáciou a dezindustrializáciou. Úloha globalizácie je menej zrejma, existujú však náznaky, že k dezindustrializácii prispieva medzinárodný obchod. Politiky v oblasti zručností, aktivačné opatrenia a moderné systémy sociálnej ochrany môžu zohrávať kľúčovú úlohu v pomoci pracovníkom úspešne prejsť prebiehajúcou transformáciou trhu práce a mať prospech z technického vývoja.

Kolektívne vyjednanie sa na trhoch práce krajín OECD pomerne rýchlo rozvíja

Na posúdenie, či si kolektívne vyjednanie udržiava účinnosť v kontexte rýchlo sa meniacich trhov práce, je súčasťou tohto výhľadu aj komplexný a aktuálny prehľad systémov kolektívneho vyjednávania v krajinách OECD a vybranej skupiny rozvíjajúcich sa ekonomík, ktoré rokujú o vstupe do OECD. Z porovnateľných odhadov členstva v odboroch a organizáciách zamestnávateľov, ako aj z pokrytia kolektívneho vyjednávania vyplýva, že kolektívne vyjednanie má stále dôležitú úlohu, hoci podiel pracovníkov, ktorých zamestnanecké podmienky sa určujú prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, sa za posledných tridsať rokov znížil. Existuje aj trend k decentralizovanejšiemu vyjednávaniu, pričom vyjednanie na úrovni spoločností má sklon rozširovať sa na úkor odvetvového alebo celoštátneho vyjednávania, často prostredníctvom mechanizmov, ako sú odchýlky a ustanovenia o výnimkách, ktoré umožňujú vyjednávačom na nižšej úrovni odchyliť sa od podmienok stanovených na vyššej úrovni vyjednávania. Rôzne spôsoby, ktorými možno koordinovať decentralizované vyjednanie, efektívna miera vymáhateľnosti zmlúv a viacero typov zastupovania zamestnancov, ktoré sa môžu využívať v spoločnostiach, tiež zohrávajú významné úlohy v kolektívnom vyjednaní. Celková kvalita pracovnoprávných vzťahov, ako ju posudzujú vyšší funkcionári alebo ako o nej svedčí výška dôvery verejnosti voči odborom, sa medzi krajinami OECD výrazne líši, nezistilo sa však, že by bola spojená s nejakým konkrétnym modelom vyjednávania. Stručné porovnanie vnútroštátnych systémov kolektívneho vyjednávania ukazuje, ako rôzne aspekty kolektívneho vyjednávania v krajine zapadajú do navzájom prepojeného celku.

© 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.



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

© OECD (2017), *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2017-en