



Výhled zaměstnanosti OECD 2018

Přehled v českém jazyce

Růst mezd zůstává navzdory poklesu nezaměstnanosti pomalý

Zatímco dopad globální finanční krize na kvalitu pracovních míst a začleňování přetrvává, míra zaměstnanosti je z historického hlediska ve většině zemí OECD vysoká a průměrná míra nezaměstnanosti se vrátila na úroveň před krizí. Navzdory tomu je růst nominálních mezd pro srovnatelné úrovne nezaměstnanosti nadále výrazně nižší než před krizí, přičemž během obnovy pokračovala sestupná tendence Phillipsovy křivky, která naznačuje vztah mezi růstem nezaměstnanosti a růstem mezd. Očekávání nízké inflace a zpomalení produkce, které doprovázely velkou recesi a jež se dosud zcela nezotavily, k této tendenci přispěly. Dalším významným faktorem byla také pracovní místa s nízkými mzdami. Došlo zejména k významnému zhoršení výdělků pracovníků pracujících na částečný úvazek oproti výdělkům těch, kteří pracují na plný úvazek, což je spojeno s nárůstem nedobrovolného zaměstnávání na částečný úvazek v mnoha zemích. Kromě toho poměrně nízké mzdy pracovníků, kteří byli nedávno po určité období nezaměstnaní, spolu se stále vysokou mírou nezaměstnanosti v některých zemích vedou ke zvýšení počtu hůře placených pracovníků a tím ke snížení růstu průměrné mzdy.

Pokles podílu práce částečně odráží vznik "hvězdných" firem

Skutečný růst mediánu mezd ve většině zemí OECD neprobíhal v posledních dvou desetiletích stejným tempem jako růst produktivity práce, což částečně odráží pokles podílu přidané hodnoty připadající na práci - tj. podíl práce. Technologický pokrok v odvětvích vyrábějících vybavení a expanze globálních hodnotových řetězců snížily podíl práce ve firmách a zvýšily podíl přidané hodnoty tvořené firmami s nižším podílem práce. Kromě toho je tlumivý účinek, který má technologický pokrok na podíl práce, obzvláště rozsáhlý v zemích a odvětvích s vysokým podílem pracovních míst vyžadujících nízkou úroveň dovedností a velmi rutinních pracovních míst. Země s klesajícím podílem práce zažily jak pokles podílu práce na technologické hranici, tak přerozdělení podílů trhu ve prospěch firem na této hranici ("hvězdné" firmy) s nízkými podíly práce. Pokles podílu práce na technologické hranici odráží posílený proces "kreativní destrukce", který způsobila spíše technologická dynamika subjektů nově vstupujících na trh s nižšími podíly práce než síly, které by byly v rozporu s hospodářskou soutěží. Tyto výsledky naznačují, že způsobem, jak pomoci pracovníkům co nejvíce využít pokračující technologický pokrok, je účinně zvýšit jejich dovednosti. Je tedy zásadní, aby země vytvořily kvalitní služby v oblasti vzdělávání a odborné přípravy a zajistily dostupné příležitosti pro učení a současně vypracovaly systémy pro předvídaní poptávky po odborných dovednostech.

Instituce kolektivního vyjednávání hrají hlavní úlohu z hlediska výkonnosti trhu práce

Plat a pracovní podmínky jednoho ze tří pracovníků v zemích OECD se řídí kolektivní smlouvou. Systémy vyjednávání, které koordinují mzdy v jednotlivých odvětvích, jsou obvykle spojeny s nižší mzdovou nerovností a lepšími výsledky zaměstnanosti, včetně v případě zranitelných skupin. Koordinace

mezd zvyšuje solidaritu mezi pracovníky v různých odvětvích a napomáhá zajišťovat, aby kolektivní vyjednávání zlepšovalo zaměstnanost, tím, že náležitě zohledňuje makroekonomické podmínky. V centralizovaných systémech však nižší nerovnost a vyšší zaměstnanost mohou jít na úkor nižšího růstu produktivity. Zkušenosti různých zemí naznačují, že může být důležité zajistit zaměstnavateli a zástupcům zaměstnanců ve firmě dostatečný prostor ke zlepšení nebo úpravě dohod na úrovni odvětví, aby se zohlednily podmínky společnosti ("organizovaná decentralizace"). Celkově koordinace a organizovaná decentralizace s širokou základnou sociálních partnerů pomáhají dosáhnout lepších výsledků na trhu práce, přičemž kombinují náležitou úroveň začlenění a flexibility. Sociální dialog na pracovišti je také spojen s kvalitnějším pracovním prostředím.

Programy týkající se trhu práce pomáhají pracovníkům, kteří přijdou o práci z hospodářských důvodů

Proces "kreativní destrukce", který je základem hospodářského růstu a rostoucí životní úrovně, vede k tomu, že značný počet pracovníků přijde každoročně o práci z důvodu hospodářské změny, a mnohé z těchto pracovníků postihuje výrazná ztráta příjmů a další problémy. Výchozím bodem pro zlepšení vyhlídek na opakované zaměstnání a zajištění příjmu pracovníků, kteří byli propuštěni ze zaměstnání, je dosažení dalšího pokroku při vytváření účinných vnitrostátních aktivačních strategií, které řeší překážky, jimž čelí tato skupina, a její konkrétní výhody při hledání nového pracovního místa. Dvěma z nejdůležitějších rozdílů mezi pracovníky, kteří přijdou o práci z hospodářských důvodů, a dalšími uchazeči o zaměstnání jsou větší prostor pro proaktivní opatření, počínaje během výpovědní lhůty, než dojde k propuštění, a velký přínos, kterým mohou zaměstnavatelé podpořit úspěšnou mobilitu pracovníků, jež propouštějí, nejlépe v úzké spolupráci s odbory a orgány v oblasti trhu práce. Významnou otázkou týkající se podpory příjmu je to, jak by měli být, je-li to vůbec možné, pracovníci opětovně zaměstnaní za výrazně nižší mzdu odškodněni za ztrátu výnosnosti. Zásadní úlohu hrají také podmínky přístupu k podpoře v nezaměstnanosti během celého jejího období.

Většina uchazečů o zaměstnání nepobírá podporu v nezaměstnanosti

Diskuse o dopadech podpory v nezaměstnanosti na trh práce obecně předpokládají, že uchazeči o zaměstnání mají připraven přístup k těmto převodům. Dostupná podpora v nezaměstnanosti je zásadní složkou politiky v oblasti trhu práce podporující začlenění, která chrání spíše pracovníky než pracovní místa. V průměru však v zemích OECD pobírá podporu v nezaměstnanosti méně než třetina uchazečů o zaměstnání a dlouhodobější sestupná tendence pokrytí touto podporou v mnoha zemích pokračuje po finanční a hospodářské krizi. Důvody stojící za tímto poklesem pokrytí naznačují, zda by mohlo jít o politický zájem, a která opatření by mohla být vhodná pro zachování dostupnosti podpory na požadovaných úrovních. Od propuknutí krize byly významnou hnací silou tendencí týkajících se pokrytí změny v charakteristikách uchazečů o zaměstnání, jako jsou migrační toky nebo značné změny v podílech dlouhodobě nezaměstnaných. Ale část nedávného rozšíření toho, co by bylo možné nazývat "rozdílem v pokrytí", lze jasně připsat politickým reformám, jejichž cílem je snížení štedrosti podpory v nezaměstnanosti ať už v rámci usilování o fiskální zdrženlivost nebo za účelem snížení aspektů, které by mohly nezaměstnané odradit od hledání práce.

Proč se během pracovního života zvyšuje rozdíl v pracovních příjmech mezi ženami a muži?

I když se rozdíl v ročním průměrném pracovním příjmu mezi muži a ženami výrazně snížil, byl v roce 2015 roční pracovní příjem žen v průměru stále o 39 % nižší než příjem mužů. Srovnatelné odhady rozdílu v pracovních příjmech mezi ženami a muži během celého životního cyklu naznačují, že většina tohoto rozdílu se objevuje v první polovině kariéry. Menší počet změn pracovních míst v případě žen v raných fázích jejich pracovního života a dopad porození dítěte a jeho výchovy na účast matek na trhu práce mají dlouhodobý dopad na kariéru žen a tedy na způsob, jakým se během pracovního života vyvíjejí rozdíly mezi ženami a muži. Práce na částečný úvazek hraje méně jasnou dělící úlohu, neboť může zabránit odchodu z trhu práce, ale může pro ženy také představovat bezvýhodnou situaci v jejich kariéře. Poměrný význam jednotlivých rozměrů rozdílu v pracovních příjmech mezi ženami a muži - rozdíly mezi ženami a muži v míře zaměstnanosti, počtu pracovních hodin a výdělích za hodinu - poskytuje cenné pokyny pro politická opatření. Rodinné politiky, opatření na podporu změn chování žen a mužů a opatření

na podporu změn na pracovišti, jako je větší zapojení otců i matek do práce na částečný pracovní úvazek a do úprav flexibilní pracovní doby, mohou hrát hlavní roli, pokud jde o pomoc ženám s tím, aby úspěšně zvládly zásadní fázi své kariéry spojenou s porozením dítěte, zůstaly spojeny s trhem práce a zhostily se stejných kariérních příležitostí jako muži.

© 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.



[Přečtěte si na portálu OECD iLibrary plné znění anglické verze!!](#)

© OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en