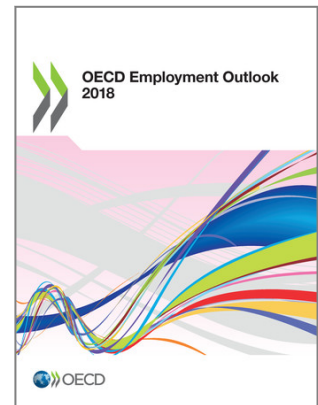


OECD *Multilingual Summaries* OECD Employment Outlook 2018

Summary in Hungarian



Olvassa el a teljes könyvet az alábbi témában: [10.1787/empl_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en)

OECD foglalkoztatási kilátások 2018

Összefoglalás magyarul

A bérnövekedés a csökkenő munkanélküliség ellenére is lanya

Bár a globális pénzügyi válság munkaminőségre és inkluzivitásra gyakorolt hatása továbbra is fennáll, a foglalkoztatási ráták a legtöbb OECD-országban történelmi magasságokba emelkedtek, az átlagos munkanélküliségi ráta pedig visszaállt a válság előtti szintre. Ennek ellenére a nominálbér-növekedés továbbra is jelentősen alacsonyabb a válság előttinél az összehasonlítható munkanélküliségi szintekre vetítve, a Phillips-görbe lefelé tolódása pedig a fellendülés alatt is folytatódott (a Phillips-görbe a munkanélküliség és a bérnövekedés közötti kapcsolatot írja le). Az alacsony inflációs várakozások és a termelékenységnövekedés lelassulása – amely a gazdasági világválságot kísérte és még most sem állt teljesen vissza a korábbi szintre – egyaránt hozzájárult a görbe lefelé tolódásához. A rosszul fizető állások szintén fontos tényezőt jelentenek. Főként a részidőben foglalkoztatottak jövedelme csökkent jelentős mértékben a teljes időben foglalkoztatottakéhoz képest, ami több országban is a nem önkéntes részidős foglalkoztatás növekedésével hozható összefüggésbe. Ezen túlmenően a munkanélküliséget a közelmúltban megtapasztaló munkavállalók viszonylag alacsony fizetése, valamint az egyes országokban még mindig magas munkanélküliségi ráták felnyomták az alacsonyabb fizetésért dolgozó munkavállalók számát, ami az átlagos bérnövekedés csökkenését eredményezte.

A munka részesedésének csökkenése részben a „szupersztár” cégek megjelenését tükrözi

A medián reálbér-növekedés az OECD-országok zömében nem tartott lépést a munkatermelékenység növekedésével az elmúlt két évtizedben, ami részben a munkára jutó hozzáadott érték arányának, azaz a munka részesedésének csökkenését tükrözi. A berendezésgyártó szektorokban végbement technológiai fejlődés és a globális értékláncok bővülése a munka részesedésének csökkenését eredményezte a cégeknél, és növelte az alacsonyabb munkarészesedés jellemezte cégek által teremtett hozzáadott érték arányát. Ezen felül a technológiai fejlődésnek a munka részesedésére gyakorolt visszafogó hatása a jelek szerint azokban az országokban és iparágakban jelentkezik különösen erősen, amelyekben magas az alacsony képzettséget igénylő és az erősen rutinjellegű munkák aránya. A csökkenő munkarészesedés által érintett országok egyrészt a munka részesedésének csökkenését tapasztalhatták a technológiai határon, másrészt a piaci részesedések újraelosztását az ezen a határon lévő, alacsony munkarészesedés jellemezte cégek (a „szupersztár” cégek) felé. A technológiai határon tapasztalt munkarészesedés-csökkenés azt a fokozott „kreatív rombolási” folyamatot tükrözi, amelyet sokkal inkább az alacsony munkarészesedés jellemezte új belépők technológiai dinamizmusa, semmint a versenyellenes erők indítottak el. Ezek az eredmények arra engednek következtetni, hogy a munkavállalókat hatékony készségfejlesztéssel lehet hozzásegíteni ahhoz, hogy a legtöbbet hozhassák ki a folyamatosan zajló technológiai fejlesztésekből. Rendkívül fontos ezért, hogy az országok magas színvonalú oktatási és képzési szolgáltatásokat fejlesszenek ki, továbbá elérhető tanulási lehetőségeket biztosítsanak a készségek iránti keresletet előrejelző rendszerek kifejlesztése mellett.

A kollektív alku intézményrendszere kulcsszerepet játszik a munkaerőpiaci teljesítményben

Az OECD-ben a bérezési és a munkafeltételeket minden harmadik munkavállaló esetében kollektív szerződés szabályozza. A béreket a szektorokon átívelően koordináló alkurendszerekhez általában kisebb béregyenlőtlenség és jobb foglalkoztatási eredmények társulnak, még a sérülékeny csoportok esetében is. A bérkoordináció növeli a különböző szektorokban foglalkoztatott munkavállalók közötti szolidaritást, és segít biztosítani, hogy a kollektív alku a makrogazdasági feltételek megfelelő figyelembe vételével javítsa a foglalkoztatást. A központosított rendszerekben azonban az alacsonyabb egyenlőtlenség és a magasabb foglalkoztatás a termelékenység-növekedés rovására mehet. Több ország tapasztalata is azt mutatja, hogy fontos lehet a munkáltató és a munkavállalók képviselőinek elegendő teret adni a cégen belül a szektorszintű megállapodások vállalati feltételeket figyelembe vevő finomításához vagy módosításához („szervezett decentralizáció”). Mindent összevetve, a társadalmi partnerek széles körét bevonó koordináció és szervezett decentralizáció elősegíti a jobb munkaerőpiaci eredmények elérését a megfelelő szintű inkluzivitás és rugalmasság kombinálása mellett. A munkahelyi társadalmi párbeszéd szintén magasabb színvonalú munkakörnyezettel hozható összefüggésbe.

A munkaerőpiaci programok segítséget nyújtanak az állásukat gazdasági okok miatt elveszítő munkavállalók számára

A gazdasági növekedés és az életszínvonal-emelkedés alapjául szolgáló „kreatív rombolási” folyamat miatt minden évben jelentős számú munkavállaló veszíti el a munkáját gazdasági változások következtében, és sokan közülük jelentős jövedelemvesztést és egyéb nehézségeket tapasztalnak. Az elbocsátott munkavállalók újrafoglalkoztatási kilátásai és jövedelembiztonsága javításának kiindulópontjaként további előrehaladást kell elérni az olyan hatékony nemzeti aktivizálási stratégiák kidolgozása terén, amelyek az ezen csoport előtt az új állás keresése során felmerülő akadályok leküzdésére, valamint sajátos előnyeik kiaknázására koncentrálnak. A munkájukat gazdasági okok miatt elveszített munkavállalók és az egyéb álláskeresők közötti két legfontosabb különbség közül az egyik a védelmi intézkedések tágabb köre, már az elbocsátást megelőző felmondási idő alatt kezdődően, a másik pedig az, hogy a munkáltatók nagy mértékben hozzájárulhatnak az általuk elbocsátott munkavállalók sikeres mobilitásának elősegítéséhez, ideális esetben a szakszervezetekkel és a munkaerőpiaci hatóságokkal szorosan együttműködve. A jövedelemtámogatás egyik fontos kérdése az, hogy hogyan kellene – ha kell egyáltalán – kompenzálni a jelentősen alacsonyabb bérért újraalkalmazott munkavállalókat a keresőképességük csökkenéséért. A munkanélküli segélyhez való hozzáférés feltételei a munkanélküliség teljes időtartama alatt szintén kulcsfontosságúak.

A legtöbb álláskereső nem részesül munkanélküli segélyben

A munkanélküli segély munkaerőpiaci hatásait taglaló fejtegetések általában azzal a feltételezéssel élnek, hogy az álláskeresők könnyen hozzáférnek ezekhez a transzferekhez. A hozzáférhető munkanélküliségi támogatás kritikus fontosságú alkotóeleme egy olyan inkluzív munkaerőpiaci politikának, amely az állások helyett inkább a munkavállalók számára biztosít védelmet. Az OECD-országokban azonban átlagosan kevesebb mint minden harmadik álláskereső részesül munkanélküli segélyben, a segélyre jogosultak körének hosszabb távon fennálló csökkenése pedig több országban a pénzügyi és gazdasági válságot követően is folytatódott. A lefedettségi arány csökkenése mögött meghúzódó okok információt adnak arról, hogy politikai problémáról van-e szó, és hogy milyen intézkedések lehetnek megfelelőek a segélyhez való hozzáférés kívánt szinten tartásához. A válság beköszönte óta az álláskeresők jellemzőiben bekövetkezett változások, így például a migrációs áramlások vagy a hosszú távon munkanélküliek arányában bekövetkezett jelentős változások a lefedettségi trendek fontos meghatározói. Az úgynevezett „lefedettségi szakadék” közelmúltbéli szélesedése részben egyértelműen a munkanélküli ellátások bőkezűségének – vagy költségvetési megszorítások, vagy a munkanélkülieket az álláskereséstől visszatartó fékek tompításának céljából történő – csökkentésére irányuló politikai reformoknak tulajdonítható.

Miért nő a nemek közötti egyenlőtlenség a munkajövedelmek területén a munkában töltött évek során?

Bár a férfiak és a nők éves átlagos munkajövedelme közötti különbség jelentősen csökkent, a nők éves munkajövedelme még így is átlagosan 39%-kal volt alacsonyabb a férfiakénál 2015-ben. A munkajövedelmek területén a teljes életciklus folyamán jelentkező nemek közötti egyenlőtlenség összehasonlítható becslési adatai azt mutatják, hogy az egyenlőtlenség nagy része a karrier első felében keletkezik. A nők esetében a munkában töltött éveik korai szakaszában tapasztalható kevesebb állásváltogatás, valamint a gyermekszülés és a gyermeknevelés nők munkaerőpiaci részvételére gyakorolt hatása hosszan tartóan kihat a nők karrierjére, és ezáltal a nemek közötti egyenlőtlenségnek a munkában töltött évek folyamán való alakulásának módjára. A részmunkaidő szerepe kevésbé egyértelmű, ugyanis megelőzheti a munkaerőpiacról való kivonulást, ugyanakkor karriercsapdát jelenthet a nők számára. A munkajövedelem terén jelentkező nemek közötti egyenlőtlenség minden egyes dimenziójának – a foglalkoztatottsági ráták, a ledolgozott órák és az órabérek terén jelentkező nemek közötti különbségek – relatív fontossága értékes irányelvekkel szolgál a politikai cselekvéshez. A családpolitikák, a viselkedésváltozást ösztönző intézkedések a férfiak és a nők körében egyaránt, valamint a munkahelyi változásokat elősegítő intézkedések (például a részmunkaidőben és rugalmas munkaidőben történő munkavégzés nagyobb arányú igénybe vétele mind az apák, mind az anyák részéről) kulcsszerepet játszhatnak abban, hogy a nők sikerrel vészeljék át karrierjük gyermekszüléssel érintett kulcsfontosságú szakaszát, ne szakadjanak ki a munkaerőpiacról, és megragadhassák ugyanazokat a karrierlehetőségeket, mint a férfiak.

© 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.



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

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

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en