



Read the full book on: 10.1787/empl_outlook-2018-en

OECD Nodarbinātības apskats 2018

Neraugoties uz bezdarba samazināšanos, darba samaksas pieaugums joprojām ir gaus

Lai gan joprojām ir vērojama globālās finanšu krīzes ietekme uz darbavietu kvalitāti un pieejamību, vairumā OECD valstu nodarbinātības līmenis vēsturiski ir augsts, un vidējā bezdarba radītājs ir atgriezies pirmskrīzes līmenī. Neraugoties uz to, nominālās darba samaksas pieaugums joprojām ir ievērojami zemāks, nekā tas bija pirms krīzes salīdzināmu bezdarba līmeņu laikā, un atgūšanās periodā Filipa līkne – sakarība starp bezdarba līmeni un darba samaksas pieaugumu – ir turpinājusies virzīties uz leju. Šīs izmaiņas veicināja zemas inflācijas prognozes un darba ražīguma samazināšanās, kas pavadīja recesiju un vēl nav sasniegušas savu iepriekšējo līmeni. Vēl viens nozīmīgs faktors ir bijis arī mazapmaksātas darbavietas. Būtiski ir samazinājusies nepilna laika darba ņēmēju izpeļņa attiecībā pret pilna laika darba ņēmēju izpeļņu, kas ir saistīts ar nepilnu darba laiku strādājošo, kas nevarēja atrast darbu uz pilnu laiku, skaita pieaugumu daudzās valstīs. Turklāt salīdzinoši zema darba samaksa tiem darba ņēmējiem, kas nesen piedzīvojuši bezdarba periodus, apvienojumā ar joprojām augstu bezdarba līmeni dažās valstīs ir faktori, kuri ietekmējuši zemāk apmaksātu darba ņēmēju skaita palielināšanos, tādējādi samazinot vidējās darba samaksas pieaugumu.

Darba daļas samazināšanās daļēji ir saistīta ar uzņēmumu – “superzvaigžņu” rašanos

Reālās mediānas darba samaksas pieaugums lielākajā daļā OECD valstu pēdējās divās desmitgadēs nav gājis roku rokā ar darba ražīguma pieaugumu, daļēji atspoguļojot darbaspēka radītās pievienotās vērtības daļas – proti, algas jeb darba daļas – samazinājumu. Sakarā ar tehnoloģiju attīstību tajās nozarēs, kurās ražo iekārtu sastāvdaļas, un globālo novērtēšanas ķēžu izplešanos uzņēmumos ir samazinājusies darba daļa un uzņēmumos ar zemāku darba daļu ir palielinājusies pievienotās vērtības daļa. Turklāt tendence ir tāda, ka tehnoloģiju attīstības amortizējošā ietekme uz darba daļu ir īpaši liela tajās valstīs un nozarēs, kurās ir daudz darbavietu, kur vajadzīgs mazkvalificēts darbaspēks un kur ir augsti rutinēti darba process. Valstis, kurās darba daļa samazinās, ir pieredzējušas gan darba daļas samazināšanos pie tehnoloģiskajām robežām, gan tirgus daļu pārdali virzienā uz uzņēmumiem, kas darbojas tuvu šīm robežām (uzņēmumi – “superzvaigznes”) un kuros ir zema darba daļa. Darba daļas samazinājums pie tehnoloģiskajām robežām atspoguļo uzlaboto “radošo iznīcināšanas” procesu, ko drīzāk izraisījis jaunpienācēju uzņēmumu ar zemāku darba daļu dinamiskā darbība, nevis pret konkurenci vērstie spēki. Šie rezultāti liecina, ka veids, kā palīdzēt darba ņēmējiem pielāgoties notiekošajai tehnoloģiju attīstībai, ir efektīvi uzlabot viņu prasmes. Tāpēc ir ļoti svarīgi, lai valstis sagatavotu augstas kvalitātes un izglītības un apmācības pakalpojumus un nodrošinātu pieejamas mācību iespējas, izstrādājot sistēmas, kā paredzēt prasmju pieprasījumu.

Darba koplīgumu slēgšanas institūcijas būtiski ietekmē darba tirgus veiktspēju

Vienam no trim darba ņēmējiem OECD valstīs darba samaksas nosacījumus un darba apstākļus regulē darba koplīgums. Darba koplīgumu sistēmas, kas koordinē darba samaksu dažādās nozarēs, parasti saista ar mazāku darba samaksas nevienlīdzību un labākiem darba rezultātiem, tostarp attiecībā uz mazāk aizsargātām iedzīvotāju grupām. Darba samaksas koordinācija palielina darba ņēmēju solidaritāti dažādās nozarēs un palīdz nodrošināt to, ka darba koplīgumu slēgšana uzlabo situāciju nodarbinātības jomā, pienācīgi ņemot vērā makroekonomikas apstākļus. Taču centralizētās sistēmās mazāku nevienlīdzību un augstāku nodarbinātības apjomu var panākt uz darba ražīguma lēnāka pieauguma rēķina. Vairāku valstu pieredze liecina, ka svarīgi varētu būt darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem uzņēmumos nodrošināt pietiekami daudz iespēju uzlabot vai ieviest izmaiņas nozaru līmeņa līgumus, ņemot vērā uzņēmuma nosacījumus ("organizētā decentralizācija"). Kopumā koordinācija un organizētā decentralizācija, kas īstenota kopā ar plaša mēroga sociālajiem partneriem, palīdz sasniegt labākus darba tirgus rezultātus, apvienojot gan labu iekļautības, gan elastīguma līmeni. Sociālais dialogs darba vietā tiek asociēts arī ar kvalitatīvāku darba vidi.

Nodarbinātības atbalsta programmas palīdz tiem darba ņēmējiem, kuri zaudē darbu ekonomisku iemeslu dēļ

Sakarā ar "radošo iznīcināšanas" procesu, kas ir pamatā ekonomikas izaugsmei un ceļ dzīves standartus, ievērojams skaits darba ņēmēju, piedzīvojot ekonomikas pārmaiņas, ik gadu zaudē darbu, un daudzi no šiem darba ņēmējiem saskaras ar būtisku ienākumu samazināšanos un citām grūtībām. Sākumpunkts, lai atlaistajiem darba ņēmējiem uzlabotu izredzes atkārtoti iekļauties darba tirgū un nodrošinātu drošus ienākumus, ir panākt turpmāku progresu tādu nacionālā līmeņa aktivizēšanas stratēģiju izstrādē, kas likvidē šķēršļus, ar kuriem saskaras šī iedzīvotāju grupa ceļā uz darba tirgu, un paredz tai īpašas priekšrocības jauna darba meklējumos. Divas vissvarīgākās atšķirības starp tādiem darba ņēmējiem, kas pazaudējuši darbu ekonomisku iemeslu dēļ, un citiem darba meklētājiem ir lielākas iespējas izmantot preventīvus pasākumus, kuru īstenošana tiek sākta jau pirms atlaišanas, un lielais ieguldījums, kādu darba devēji, ideālajā variantā, cieši sadarbojoties ar arodbiedrībām un darba tirgus institūcijām, var sniegt, lai veicinātu atlaišanai pakļauto darba ņēmēju sekmīgu mobilitāti. Svarīgs jautājums saistībā ar ienākumu atbalstu ir, kā darba ņēmējiem, kas atkārtoti iekļaujas darba tirgū un saņem ievērojami zemāku darba samaksu, kompensēt zaudējumus saistībā ar izpeļņas apmēru, ja tas vispār būtu jādara. Būtiski svarīga nozīme ir piekļuve bezdarbnieka pabalstiem visā bezdarba periodā.

Lielākā daļa darba meklētāju nesaņem bezdarbnieka pabalstus

Diskusijās par to, kā bezdarbnieka pabalsti ietekmē darba tirgu, parasti tiek izdarīts pieņēmums, ka darba meklētājiem jau ir piekļuve šādiem naudas pārskaitījumiem. Pieejams atbalsts bezdarba situācijā ir iekļaujošas darba tirgus politikas būtiski svarīga daļa, kas aizsargā darba ņēmējus nevis darbavietas. Bet bezdarbnieka pabalstus OECD valstīs vidēji saņem mazāk nekā viens no trim darba meklētājiem, un pēc finanšu un ekonomikas krīzes daudzās valstīs ir turpinājusies tendence, ka pabalsta saņemšanas iespējas ilgtermiņā samazinās. Iemesli, kāpēc notiek pabalsta saņemšanas iespēju samazināšanās, sniedz norādi uz to, vai tas varētu būt saistīts ar politiku, un kādi pasākumi varētu būt piemēroti, lai saglabātu pabalstu pieejamību vēlamajā līmenī. Kopš krīzes sākuma izmaiņas darba meklētāju īpatsvarā, piemēram, migrācijas plūsmas vai ievērojamas ilgstošo bezdarbnieku skaita izmaiņas, ir bijušas pabalstu saņemšanas iespēju nozīmīgs virzītājspēks. Taču daļu no nesen veiktās tā saucamās "iespēju atšķirību" palielināšanas var skaidri attiecināt uz politikas reformām, kuru mērķis bija samazināt bezdarbnieka pabalsta lielumu, vai nu nolūkā panākt fiskālo ierobežojumu, vai arī, lai bezdarbniekiem mazinātu šķēršļus darba meklēšanai.

Kāpēc darba dzīves laikā palielinās darba samaksas atšķirības starp dzimumiem ?

Neraugoties uz to, ka atšķirība starp vīriešu un sieviešu vidējo darba algu gadā ir ievērojami mazinājusies, 2015. gadā sieviešu darba alga gadā joprojām bija vidēji par 39 % zemāki nekā vīriešiem. Salīdzināmas aplēses par darba samaksas atšķirībām starp dzimumiem norāda, ka lielākā atšķirība

vērojama karjeras pirmajā pusē. Mazāks darba maiņas gadījumu, kurus savas darba dzīves agrīnajos posmos piedzīvo sievietes, īpatsvars un tas, kā bērnu dzemdēšana un audzināšana atsaucas uz mātes līdzdalību darba tirgū, ilgstoši ietekmē sievietes karjeru un tādējādi arī to, kā darba dzīves laikā mainās dzimumu atšķirība. Ne tik acīmredzami šīs atšķirības samazināšanu ietekmē nepilna laika darbs, jo tas var aizkavēt izešanu no darba tirgus, taču var kalpot arī par karjeras slazdu sievietēm. Dzimumu atšķirības atsevišķu dimensiju — dzimumu atšķirības nodarbinātības līmeņa, nostrādāto stundu skaita un stundas izpeļņas — salīdzinošā ietekme uz darba algu sniedz vērtīgas norādes rīcībai politiskā līmenī. Ģimenes politikai, pasākumiem, lai rosinātu izmaiņas gan vīriešu, gan sieviešu uzvedībā, un darbībām, kas veicina pārmaiņas darbavietās, piemēram, lielākām nepilna laika darba iespējām un elastīgam darba laikam gan tēviem, gan mātēm, var būt ļoti liela nozīme, lai palīdzētu sievietēm veiksmīgi tikt galā ar būtiski svarīgo bērnu dzimšanas posmu savas karjeras laikā, saglabāt piesaisti darba tirgum un izmantot tādas pašas karjeras iespējas, kādas ir vīriešiem.

© OECD

This summary is not an official OECD translation.

Reproduction of this summary is allowed provided the OECD copyright and the title of the original publication are mentioned.

Multilingual summaries are translated excerpts of OECD publications originally published in English and in French.



[Read the complete English version on OECD iLibrary!](#)

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

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en