



Pregled zaposlovanja OECD 2018

Povzetek v slovenščini

Rast plač kljub zmanjšanju brezposelnosti ostaja počasna

Medtem ko učinki globalne finančne krize na kakovost delovnih mest in vključenost še vedno trajajo, so stopnje zaposlenosti rekordno visoke v večini držav OECD, povprečna stopnja brezposelnosti pa se je vrnila na predkrizno raven. Kljub temu nominalna rast plač ostaja znatno nižja od tiste pred krizo ob primerljivih stopnjah brezposelnosti, prav tako se je med okrevanjem nadaljeval pomik Phillipsove krivulje – povezanosti med brezposelnostjo in rastjo plač – navzdol. Nizka pričakovanja glede inflacije in upočasnitev produktivnosti, ki so spremljali veliko recesijo ter si še niso povsem opomogli, so prispevali k temu pomiku. Slabo plačana delovna mesta so bila še en pomemben dejavnik. Predvsem so se v primerjavi z delavci s polnim delovnim časom znatno poslabšali zaslužki delavcev s skrajšanim delovnim časom, kar je povezano s širjenjem neprostovoljnih zaposlitev za skrajšani delovni čas v številnih državah. Poleg tega so sorazmerno nizke plače delavcev, ki so bili nedavno brezposelni, v kombinaciji s še vedno visokimi stopnjami brezposelnosti v nekaterih državah povečale število slabo plačanih delavcev, s čimer so znižale povprečno rast plač.

Zmanjšanje deleža dela deloma zrcali pojav »super zvezdniških« podjetij

Realna rast mediane plač v večini držav OECD ne dohaja rasti produktivnosti dela v zadnjih dveh desetletjih, kar deloma zrcali znižanje deleža dodane vrednosti, ki je vezana na delo, to je delež dela. Tehnološki napredek v sektorjih, ki proizvajajo opremo, in povečanje svetovnih vrednostnih verig sta zmanjšala delež dela v podjetjih ter povečala delež dodane vrednosti, ki jo prispevajo podjetja z nižjimi deleži dela. Poleg tega je zaviralni učinek tehnološkega napredka na delež dela pogosto posebej velik v državah in industrijah z visokim deležem nizko kvalificiranih in prevladujoče rutinskih delovnih mest. Države z nižjimi deleži dela se soočajo tako z zmanjševanjem deleža dela na področju novih tehnologij kot prerazporeditvijo tržnih deležev k podjetjem na tem področju (»super zvezdniškimi« podjetji) z nizkimi deleži dela. Upad deleža dela na področju novih tehnologij zrcali okrepljen proces »ustvarjalnega uničevanja«, ki ga je omogočila tehnološka dinamika novih udeležencev z nižjimi deleži dela in ne protikonkurenčne sile. Ti rezultati kažejo, da lahko delavcem pomagamo do kar najboljšega izkoristka stalnih tehnoloških sprememb z učinkovitim razvijanjem njihovih znanj in spretnosti. Zato je bistveno, da države razvijejo visoko kakovostne storitve izobraževanja in usposabljanja ter omogočijo dostopne priložnosti za učenje ob razvijanju sistemov za predvidevanje povpraševanja po znanjih in spretnostih.

Institucije kolektivnih pogajanj igrajo ključno vlogo pri učinkovitosti trga dela

Plačo in delovne pogoje vsakega tretjega delavca v OECD ureja kolektivna pogodba. Pogajalske sisteme, ki usklajujejo plače med sektorji, pogosto povezujejo z nižjo plačno neenakostjo in boljšimi rezultati zaposlovanja, vključno z ranljivimi skupinami. Usklajevanje plač poveča solidarnost med delavci v različnih sektorjih in pomaga zagotavljati, da kolektivna pogajanja izboljšajo zaposlovanje z upoštevanjem makroekonomskih pogojev. Toda v centraliziranih sistemih lahko nižjo neenakost in višjo zaposlenost dosežemo na račun nižje rasti produktivnosti. Izkušnje številnih držav kažejo, da je pomembno ponuditi delodajalcu in predstavnikom delavcev v podjetju dovolj prostora za izpopolnitev in prilagoditev pogodb na ravni sektorja, da se upoštevajo pogoji podjetja (»organizirana decentralizacija«). Na splošno lahko koordinacija in organizirana decentralizacija s široko vključenimi socialnimi partnerji pomagata dosegati boljše rezultate na trgu dela s kombinacijo dobrih ravni vključenosti in prožnosti. Socialni dialog na delovnem mestu je povezan tudi z višjo kakovostjo delovnega okolja.

Programi na trgu dela pomagajo delavcem, ki izgubijo službo zaradi gospodarskih vzrokov

Proces »ustvarjalnega uničevanja«, na katerem temeljita gospodarska rast in rastoči življenjski standard, vsako leto povzroči izgubo zaposlitve znatnega števila delavcev zaradi gospodarskih sprememb in mnogi od teh delavcev se soočijo z znatnimi izgubami dohodka ter drugimi stiskami. Izhodišče za izboljšanje možnosti vnovične zaposlitve in dohodkovne varnosti delavcev, ki so bili odpuščeni, je nadaljnji napredek pri razvijanju učinkovitih nacionalnih aktivacijskih strategij, ki se spoprimejo z ovirami, s katerimi se srečuje ta skupina, ter njihovih specifičnih prednosti pri iskanju nove zaposlitve. Dve izmed najpomembnejših razlik med delavci, ki izgubijo službo zaradi gospodarskih vzrokov, in drugimi iskalci zaposlitve sta več prostora za proaktivne ukrepe, začeni s časom odpovednega roka, preden je zaposlitev prekinjena, ter velik prispevek, ki ga delodajalci lahko namenijo podpiranju uspešne mobilnosti delavcev, ki jih odpustijo, po možnosti v tesnem sodelovanju s sindikati in organi na trgu dela. Pomembno vprašanje glede podpore dohodka je, kakšno nadomestilo za izgubo dohodka – če sploh – naj prejmejo delavci, ki so znova zaposleni za znatno nižjo plačo. Pogoji dostopa do nadomestila za brezposelne v času celotnega obdobja brezposelnosti prav tako igrajo zelo pomembno vlogo.

Večina iskalcev zaposlitve ne prejema nadomestila za brezposelnost

Razprave o učinku nadomestil za brezposelnost na trg dela običajno predvidevajo, da imajo iskalci zaposlitve lahek dostop do takih transferjev. Dostopna podpora brezposelnim je bistvena sestavina vključujoče politike trga dela, ki ščiti delavce namesto njihovih delovnih mest. A v povprečju nadomestilo za brezposelnost prejema manj kot tretjina iskalcev zaposlitve v OECD, dolgoročni padajoči trend pokritosti z nadomestilom pa se je v številnih državah po finančni in gospodarski krizi nadaljeval. Vzroki za znižanje stopenj pokritost pokažejo, ali je to stvar politike in kateri ukrepi bi lahko bili primerni za vzdrževanje dostopnosti do nadomestila na zelenih ravneh. Od začetka krize so bile spremembe značilnosti iskalcev zaposlitve, kot so migracijski tokovi, ali večje spremembe v deležih dolgoročno brezposelnih, pomembna gonilna sila trendov pokritosti. Vendar je del nedavnega povečanja »vrzeli pokritosti« mogoče pripisati tudi reformam politik, ki so bile usmerjene v zmanjšanje višine nadomestil za brezposelne bodisi zaradi fiskalnih omejitev bodisi z željo omejiti zaviralne učinke na iskanje zaposlitve pri brezposelnih.

Zakaj se razlike med spoloma v dohodku iz dela skozi poklicno življenje povečujejo?

Čeprav se je razlika v povprečnih letnih prihodkih od dela med moškimi in ženskami znatno zmanjšala, je bil leta 2015 letni prihodek od dela žensk v povprečju še vedno 39 % nižji od moških. Primerljive ocene razlike med spoloma v prihodkih od dela skozi življenje kažejo, da je večina le-te ustvarjene v prvi polovici kariere. Manj sprememb zaposlitve pri ženskah v zgodnjih stopnjah njihove kariere ter učinek rojstva in vzgoje otrok na sodelovanje na trgu dela imajo dolgoročni vpliv na kariero žensk in zato na to, kako se

razlika med spoloma razvija na delovno življenje. Delo s skrajšanim delovnim časom ima manj jasno vlogo, saj gre lahko za umik iz delovne sile, lahko pa predstavlja tudi karierno past za ženske. Relativni pomen vsake razsežnosti razlik med spoloma v prihodku od dela – razlike med spoloma v stopnji zaposlenosti, številu delovnih ur in zaslužkih na uro – ponujajo dragocene smernice za ukrepanje. Družinske politike, ukrepi za spodbujanje sprememb vedenja med moškimi in ženskami ter ukrepi, ki spodbujajo spremembe na delovnem mestu, kot so bolj razširjena uporaba dela s skrajšanim delovnim časom in prožni dogovori glede delovnega časa med očeti in materami, lahko igrajo glavno vlogo pri podpiranju žensk pri uspešnem navigiranju v ključni karierni fazi rojstva otrok, nadaljnji povezanosti s trgom dela ter izkoriščanju enakih kariernih možnosti kot moški.

© OECD

Ta povzetek ni uradni prevod OECD.

Reproduciranje tega povzetka je dovoljeno pod pogojem, da so navedene avtorske pravice OECD in naslov originalne publikacije.

Večjezični povzetki so prevedeni izvlečki publikacij OECD, ki so v izvirniku izdane v angleškem in francoskem jeziku.



[Preberite celotno angleško različico na OECD iLibrary!!](#)

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

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en