

# OECD *Multilingual Summaries*

## OECD Employment Outlook 2013

Summary in Czech



Read the full book on: [10.1787/empl\\_outlook-2013-en](http://10.1787/empl_outlook-2013-en)

## Výhled zaměstnanosti v zemích OECD pro rok 2013

*Přehled v českém jazyce*

### *Vysoká míra nezaměstnanosti bude přetrvávat i nadále*

Přestože od začátku globální finanční a ekonomické krize uplynulo již více než 5 let, v mnoha zemích OECD stále přetrvává vysoká nezaměstnanost. V dubnu 2013 bylo bez práce více než 48 milionů lidí, což odpovídá 8,0% míře nezaměstnanosti, která je jen o půl procentního bodu nižší než 8,5% míra z vrcholu krize. Mezi jednotlivými zeměmi však existují velké rozdíly: v pěti zemích OECD se nezaměstnanost pohybuje na úrovni 5 % či pod ní, zatímco v dalších dvou (Řecku a Španělsku) převyšuje 25 %. Co se týče výhledu do budoucna, OECD očekává až do konce roku 2014 velmi malé změny nezaměstnanosti pro celou oblast zemí OECD s předpokládaným růstem nejméně o jeden procentní bod v šesti evropských zemích, který bude kompenzován poklesem o minimálně půl procentního bodu v dalších pěti zemích OECD.

### *Starší pracovníci si vedou relativně dobře*

Určitým skupinám lidí, především mladým mužům s nízkou kvalitací, se na trhu práce příliš nedaří. Naproti tomu starší pracovníci přečkali krizi lépe než za předchozích hlubokých recesí. Na tomto fenoménu se podílí celá řada faktorů, které se datují ještě z doby před krizí: jedním z těchto trendů je, že starší pracovníci odcházejí do důchodu v pozdějším věku, což je částečně dáno tím, že jsou vzdělanější a zdravější než předchozí generace. Svou roli zde také hraje zrušení či zpřísnění možnosti předčasného odchodu do důchodu.

Analýza vztahu mezi zaměstnáním mladších a starších pracovníků v čase a mezi jednotlivými zeměmi ukazuje, že lepší postavení starších pracovníků na trhu práce nešlo na úkor mladých pracovníků. To podporuje závěr, že předchozí pokusy vlád o pomoc mládeži uchytit se na trhu práce podpořením předčasného odchodu do důchodu starších pracovníků byly nákladné politické chyby. Jisté však je to, že se vlády dosud bránily zavedení předčasného odchodu do důchodu coby opatření proti dnešní vysoké míře nezaměstnanosti mladých lidí. Místo toho by vlády měly přijít se strategiemi, které by zlepšily vyhlídky na zaměstnání jak pro mladší, tak také pro starší pracovníky, a to i prostřednictvím prorůstových strukturálních reforem a cílených aktivních opatření trhu práce, která by pomohla lidem z obou skupin se specifickými problémy při hledání či udržení zaměstnání.

### *Legislativa na ochranu zaměstnání je čím dál mírnější*

V posledních deseti letech, a zejména v období od krize, mají země OECD tendenci zmírňovat přísnost legislativy na ochranu zaměstnanosti – tedy pravidel týkajících se najímání a propouštění zaměstnanců – především pokud jde o kolektivní a individuální propouštění. Ke změnám, i když méně rozsáhlým, došlo také v oblasti snižování rozdílu mezi úrovní ochrany poskytované v rámci pracovních smluv na dobu neurčitou a na dobu určitou. V 90. letech 20. století byly smlouvy na dobu určitou široce deregulovány, což podnítilo vznik dvojího trhu práce, který se rozdělil na pracovníky se stabilními dlouhodobými smlouvami a pracovníky s nejistými krátkodobými smlouvami.

Tyto nedávné reformy by měly pomoci zajistit pružnější odezvu trhu práce na ekonomické změny a současně snížit rozdíly mezi pracovníky se smlouvami na dobu určitou a na dobu neurčitou. Podle průzkumu by měly být pro pracovníky v průměru prospěšné vzhledem k tomu, že by jim měly ulehčit hledání zaměstnání odpovídající jejich dovednostem. Někteří pracovníci však v jejich důsledku mohou nevyhnutelně čelit významnému propouštění. Vlády proto musí zavést politiky, které by snížily negativní dopad těchto reforem a pomohly propuštěným pracovníkům najít nové zaměstnání.

### *Dobře navržené aktivační politiky mohou nezaměstnaným pomoci najít zaměstnání*

Aktivační politiky označují politiky trhu práce, jejichž cílem je pomoci lidem pobírajícím sociální dávky vrátit se zpět do práce. Přístupy se mohou lišit, ale obecně zahrnují pomoc při hledání zaměstnání a odborná školení, podmínění výplaty dávek předložením důkazu o hledání zaměstnání či požadavek účasti na podpůrných opatřeních s cílem zlepšení zaměstnatelnosti. Na základě podrobného přezkoumání aktivačních politik v sedmi zemích OECD, bylo určeno několik klíčových ponaučení.

Za prvé, aby se zabránilo závislosti na sociálních dávkách, mohou všechny země s rozvinutým systémem podpory příjmů pro nezaměstnané využít silný aktivační systém zaměřený na zaměstnanost. Ten by měl zahrnovat opatření, která by lidem pomohla při hledání zaměstnání, zlepšila by jejich pracovní pohotovost a přitom se opírala o požadavek účasti na programech zaměstnanosti a odborné přípravy. Za druhé je důležité vytrvat v reformách týkajících se zavedení či rozšíření požadavků souvisejících s prací u skupin, jako jsou osamělí rodiče, nezaměstnaní starší pracovníci či osoby se sníženou pracovní schopností. Již bylo prokázáno, že tyto reformy mohou těmto skupinám úspěšně pomoci k návratu do práce, přestože zpočátku mohou mít za následek určité zvýšení „otevřené“ nezaměstnanosti, které je dáno tím, že tyto skupiny přicházejí o svůj neaktivní stav. Za třetí, k zavedení úspěšných aktivačních strategií mohou být potřeba institucionální reformy, jako je koordinace správy dávek či pomoc při hledání zaměstnání, jakož i mechanismy financování na národní i místní úrovni. Konečně, účinnost veřejných a soukromých pracovních služeb je možné zlepšit řízením výkonnosti založeným na opatřeních vztahujících se k pracovním výsledkům, které jsou upraveny pro uchazeče o zaměstnání a podle charakteristik místního trhu práce.

### *Návrat do práce po propuštění pro nadbytečnost*

V zemích, pro které jsou k dispozici údaje, čelí během typického roku 2 % až 7 % pracovníků propuštění nebo propuštění pro nadbytečnost. Ve srovnání s pracovníky v nejproduktivnějším věku jsou více ohroženi starší a mladší pracovníci, ačkoliv jejich zkušenosti s hledáním nového zaměstnání se liší. Pro starší pracovníky bývá obecně obtížnější než pro mladší pracovníky vstoupit znova na trh práce a bývají také postiženi větším snížením výdělku, zatímco mladí lidé si novou práci najdou poměrně rychle, a dokonce i takovou, která vyžaduje vyšší úroveň dovedností. Vyšší riziko propuštění pro nadbytečnost hrozí také pracovníkům v malých firmách a pracovníkům živícím se fyzickými a řemeslnými dovednostmi, které nemusí být v rozvíjejících se odvětvích, jako jsou například informační technologie, příliš poptávané.

Vzhledem k tomu, že se setrváním v zaměstnání souvisí i celá řada nemzdových výhod, je méně pravděpodobné, že propuštění pracovníci, kteří si najdou novou práci, budou mít nárok na placenou dovolenou či nemocenskou. Dále se také mohou setkat s požadavkem, aby pracovali v nevýhodné době nebo na částečný úvazek. Obecně však platí, že hlavní finanční náklady plynou propuštěným pracovníkům ze ztráty platu po dobu nezaměstnanosti a nikoliv ze sníženého výdělku při nástupu do nového zaměstnání.

Z těchto poznatků plyne i několik politických důsledků: Má-li dojít ke snížení finanční zátěže propuštěných pracovníků, je potřeba dostat je rychle zpět do práce. Rovněž, pokud jsou veřejné prostředky omezené, měly by být zaměřeny na starší pracovníky a pracovníky s nízkou kvalifikací. A konečně spoléhání na firmy, že převedou zaměstnance na jinou pozici nebo jim poskytnou rekvalifikaci, není nejlepší přístup, pokud jsou propuštění soustředěni v malých firmách, po kterých se obvykle nepožaduje, aby tyto služby nabízely či financovaly.

© 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.**

**Jsou zdarma k dispozici v internetovém knihkupectví OECD** [www.oecd.org/bookshop](http://www.oecd.org/bookshop)

Další informace vám poskytne Odbor pro legislativu a překlady při OECD, Ředitelství pro veřejné záležitosti a komunikaci [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org) , fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Navštivte naši internetovou stránku [www.oecd.org/rights](http://www.oecd.org/rights)



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

© OECD (2013), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2013-en