



לקריאת הגרסה האנגלית המלאה: 10.1787/empl_outlook-2013-en

סקירת מצב התעסוקה של ה-OECD לשנת 2013

תקציר בעברית

רמות האבטלה הגבוהות עתידות להימשך

יותר מחמש שנים עברו מאז תחילת המשבר הפיננסי והכלכלי העולמי, ובכל זאת האבטלה נותרה גבוהה במדינות OECD רבות. באפריל 2013, 48 מיליון אנשים היו מחוסרי עבודה. מדובר בשיעור אבטלה של 8.0%, חצי נקודת אחוז בלבד מתחת לרמת השיא שנרשמה במהלך המשבר, 8.5%. עם זאת, קיימים הבדלים גדולים בין מדינות שונות: שיעור האבטלה קרוב ל-5% או נמוך ממנו בחמש מדינות OECD, אך עולה על 25% בשתי אחרות (יוון וספרד). במבט לפנים, ה-OECD אינו צופה כל שינוי משמעותי ברמת האבטלה במרחב ה-OECD עד סוף 2014, עם עלייה חזויה של נקודת אחוז אחת לפחות בשש מדינות אירופיות, וכנגדה ירידה של חצי נקודת אחוז או יותר בחמש מדינות OECD אחרות.

העובדים המבוגרים יותר מסתדרים טוב יחסית

קבוצות מסוימות, ובראשן גברים צעירים בעלי מיומנויות נמוכות, מתקשים במיוחד בשוק העבודה. בניגוד לכך, עובדים מבוגרים יותר עמדו במשבר טוב יותר מאשר במיתונים עמוקים קודמים. תרמו לכך מספר גורמים, שקדמו כנראה למשבר: אחד מהם הוא מגמה בקרב עובדים מבוגרים יותר לצאת לגמלאות בגיל מאוחר יותר, בין השאר בגלל שהשכלתם ובריאותם טובה יותר בהשוואה לבני דורות קודמים. חסימת או הצרת הגישה לתכניות פרישה מוקדמת מילאו גם הן תפקיד.

ניתוח הקשר בין תעסוקת עובדים צעירים לתעסוקת עובדים מבוגרים יותר לאורך זמן ובמדינות שונות מראה כי הביצועים הטובים יותר של עובדים מבוגרים יותר בשוק העבודה לא באו על חשבון הצעירים. בכך מתחזקת המסקנה שניסיונות קודמים מצד ממשלות לעזור לצעירים להשיג דריסת רגל בשוק העבודה על ידי עידוד פרישה מוקדמת בקרב עובדים מבוגרים יותר היו טעויות יקרות במדיניות. למרבה ההקלה, ממשלות התאפקו עד כה מהנהגת תכניות לפרישה מוקדמת במענה לשיעורים הנכחיים הגבוהים של אבטלת צעירים. תחת זאת, עליהן לנקוט אסטרטגיות שיש בהן כדי לשפר את סיכויי התעסוקה עבור עובדים צעירים יותר ומבוגרים יותר כאחד, לרבות באמצעות רפורמות מבניות ממריצות-צמיחה וצעדים פעילים וממוקדים בשוק העבודה במטרה לעזור לאותם אנשים – בשתי הקבוצות – הנתקלים בבעיות ספציפיות במציאת עבודה או בשמירה עליה.

החקיקה להגנה על התעסוקה הולכת ונעשית פחות מחמירה

במהלך העשור האחרון, ובמיוחד מאז המשבר, נטו מדינות OECD להפחית את חומרת החקיקה להגנה על התעסוקה – הכללים החלים על העסקתם או פיטורם של עובדים – במיוחד בכל הנוגע לפיטורים קולקטיביים ויחידניים. כמו כן נערכו שינויים, אמנם פחות מרחיקי-לכת, לצמצום הפער בין רמת ההגנה המוענקת לעובדים קבועים לזו המוענקת לעובדים זמניים. בשנות התשעים, חלה דה-רגולציה נרחבת של השימוש בחוזי עבודה זמניים, וזו תרמה להתהוות שוק עבודה דואלי ובו, מצד אחד, עובדים המועסקים בכפוף לחוזי עבודה יציבים לזמן ארוך, ומצד שני עובדים אחרים עם חוזים בלתי בטוחים לטווח קצר.

הרפורמות הללו מן העת האחרונה אמורות לעזור להבטיח כי שוקי העבודה יגיבו ביתר גמישות לשינוי כלכלי תוך צמצום הפער בין עובדים המועסקים בחוזים זמניים ועובדים המועסקים בחוזים קבועים. מחקרים מצביעים על כך כי עובדים אמורים, בממוצע, לצאת נשכרים, שכן יהיה להם קל יותר למצוא עבודות המתאימות לכישוריהם. באופן בלתי נמנע, עם זאת, חלק מן העובדים עשויים לצאת מכך נפסדים באופן ניכר. ממשלות צריכות להיענות לכך באמצעות צעדי מדיניות שיצמצמו את השפעתן השלילית של הרפורמות הללו ויסייעו לעובדים כאלה למצוא עבודות חדשות.

מדיניות הפעלה מתוכננת היטב מעודדות מובטלים למצוא עבודות ומסייעות להם בכך

המונח מדיניות הפעלה/אקטיביזציה (activation policies) מתייחס למדיניות שוק עבודה שמטרתן לעודד אנשים המקבלים הטבות סעד לשוב לעבודה. הגישות משתנות, אך הן כוללות עזרה בחיפוש עבודה ובהכשרה, "הצמדת" תשלומי סעד למאמצי חיפוש-עבודה מוכחים וכן חובת השתתפות במסגרות לשיפור הכשירות להעסקה. על סמך בחינה מדוקדקת שערך ה-OECD של מדיניות הפעלה בשבע מדינות, זוהו מספר לקחי מפתח.

ראשית, כדי למנוע תלות במערכת הרווחה, כל המדינות שברשותן מערכת מפותחת-היטב של הבטחת הכנסה למובטלים יכולות להפיק תועלת ממערכת אקטיביזציה חזקה השמה דגש על תעסוקה. זו צריכה לכלול אמצעים לסיוע בחיפוש עבודה ולשיפור המוכנות לעבודה, שיהיו מגובים בדרישות המחייבות השתתפות בתכניות תעסוקה והכשרה. שנית, חשוב להתמיד ברפורמות שמטרתן להנהיג או להרחיב דרישות עבודה המתייחסות לקבוצות כגון הורים יחידים, מובטלים מבוגרים יותר ואנשים המוגבלים לעבודה חלקית. רפורמות אלה התבררו כמוצלחות בסיוע לאנשים בקטגוריות אלה לשוב לעבודה, גם אם בתחילת הדרך הן עשויות להביא לעלייה מסוימת באבטלה "מוצהרת" בשעה שהקבוצות הללו מאבדות את מעמדן כלא-פעילות. שלישית, ישנם אסטרטגיית הפעלה מוצלחת עשויה לחייב רפורמות מוסדיות כגון תיאום בין ניהול תשלומי הסעד ובין סיוע בחיפוש עבודה, כמו גם מנגנוני מימון ברמה הלאומית וברמה המקומית. לבסוף, האפקטיביות של שירותי תעסוקה ציבוריים ופרטיים ניתנת לשיפור באמצעות ניהול ביצועים המבוסס על מדידת תוצאות תעסוקתיות המותאמת למאפיינים של מחפשי העבודה ושוק העבודה המקומי.

החזרה לעבודה לאחר פיטורים

במדינות שלגביהן קיימים נתונים, בין 2% ל-7% מן העובדים יפוטרו מעבודתם באופן סופי או זמני בשנה טיפוסית. בהשוואה לעובדים בגיל המיטבי לעבודה, עובדים מבוגרים יותר וצעירים יותר נמצאים בסיכון גבוה יותר, למרות שההתנסות העוברת על כל אחת משתי הקבוצות הללו בחיפוש אחר עבודות חדשות שונה במהותה. עובדים מבוגרים יותר מתקשים יותר, ככלל, לחזור לכוח העבודה בהשוואה לעובדים צעירים יותר, והפסדי ההכנסה שלהם גדולים יותר; לעומתם, אנשים צעירים יותר מוצאים עבודה חדשה מהר יחסית, ועבודה הדורשת רמות מיומנות גבוהות יותר. קטגוריה נוספת של אנשים הנמצאים בסיכון גבוה יותר לפיטורים כוללת עובדים בפירמות קטנות ועובדים המסתמכים על כישורים פסיים וכישורי מלאכה שהביקוש להם עשוי להיות מועט בענפים מתרחבים כגון טכנולוגיית מידע.

מאחר שהטבות שאינן בצורת שכר עולות, בהיבטים רבים, עם הקביעות בעבודה, לעובדים מפוטרים המוצאים מקום עבודה חדש יש פחות סיכויים להיות זכאים לדמי חופשה ומחלה. הם עשויים גם להידרש לעבוד בשעות חריגות או באופן חלקי. באופן כללי, עם זאת, העלות הכלכלית העיקרית הרובצת על עובדים מפוטרים נובעת מאבדן משכורת בעודם מחוסרי עבודה ולא מהכנסות מופחתות במקום עבודה חדש.

לממצאים הללו כמה השלכות במישור המדיניות. כדי לצמצם את הנטל הכלכלי על עובדים מפוטרים, חיוני להחזירם לעבודה במהירות. כמו כן, בהינתן משאבים ציבוריים דלים, יש להפנותם לעובדים מבוגרים יותר ובעלי מיומנויות נמוכות. לבסוף, הסתמכות על פירמות שתספקנה שיבוץ חוץ והסבה מקצועית אינה בהכרח הגישה הטובה ביותר אם הפיטורים מתרכזים בפירמות קטנות שלעיתים קרובות אינן נדרשות להציע או לממן שירותים מעין אלה.

© OECD

תקציר זה אינו מהווה תרגום רשמי של ה-OECD.

שעתוק תקציר זה מותר בכפוף לאזכור זכות היוצרים של ה-OECD וכותרת הפרסום המקורי.

תקצירים רב-לשוניים הם קטעים מתורגמים מתוך פרסומים של ה-OECD שפורסמו במקור באנגלית ובצרפתית. ניתן

להשיגם ללא תשלום בחנות המקוונת של ה-OECD, בכתובת www.oecd.org/bookshop

למידע נוסף, ניתן ליצור קשר עם יחידת זכויות ותרגומים של ה-OECD, מינהלת ענייני ציבור ותקשורת, בדוא"ל:

rights@oecd.org, או בפקס מס':

+33 (0)1 45 24 99 30

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

תר האינטרנט שלנו 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