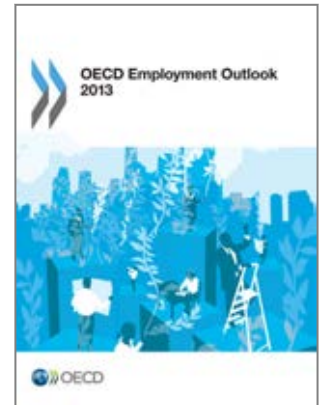


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2013

Summary in Hungarian



Read the full book on: 10.1787/empl_outlook-2013-en

OECD foglalkoztatási kilátások 2013-ra

Összefoglalás magyarul

Tartósnak ígérkezik a magas szintű munkanélküliség

Több mint öt év telt el a globális pénzügyi és gazdasági válság beköszönte óta, ám számos OECD-országban még mindig magas szintű munkanélküliség tapasztalható. 2013 áprilisában több mint 48 millió embernek nem volt munkája; ez 8,0%-os munkanélküliségi rátát jelent, ami csak fél százalékponttal marad alatta a válság csúcspontján mért 8,5%-nak. Az egyes országok között azonban nagy eltérések figyelhetők meg: a munkanélküliségi ráta öt OECD-országban 5% körül vagy az alatt van, ám két másikban (Görögországban és Spanyolországban) a 25%-ot is meghaladja. A jövőt illetően az OECD 2014 végéig nem prognosztizál jelentős változásokat az OECD-térség munkanélküliségi helyzetében; a hat európai országra vonatkozóan prognosztizált legalább egy százalékpontos növekedést ellensúlyozza az öt másik OECD-országra vonatkozóan előre jelzett legalább fél százalékpontos csökkenés.

Az idősebb munkavállalók viszonylag jól boldogulnak

Bizonyos csoportoknak, legjellemzőbben az alacsonyán képzett fiatal férfiaknak, különösen rossz a munkaerő-piaci helyzetük. Ezzel szemben az idősebb munkavállalók most jobban vészték át a válságot, mint a korábbi mély recessziók alkalmával. Ebben több, már a válság előtt fennálló tényező is szerepet játszott: többek között például az a tendencia, hogy az idősebb munkavállalók idősebb korban mennek nyugdíjba, részben azért, mert az előző generációknál jobban képzettek és egészségesebbek. A kerkedvezményes nyugdíjazási lehetőségek megszüntetése vagy megszigorítása szintén szerepet játszott a fenti helyzet kialakulásában.

A fiatalabb és az idősebb munkavállalók foglalkoztatása közötti kapcsolat időbeli és országonkénti elemzése azt mutatja, hogy az idősebb munkavállalók jobb munkaerő-piaci teljesítménye nem a fiatalok rovására következett be. Ez megerősíti azt a következtetést, hogy költséges politikai hibák voltak a kormányzatok azon korábbi próbálkozásai, melyek során az idősebb munkavállalók kerkedvezményes nyugdíjazásának ösztönzésével kívántak a fiataloknak segítséget nyújtani abban, hogy megvessék lábukat a munkaerőpiacon. Megnyugtató, hogy a kormányok mindezekig ellenálltak a kísértésnek, hogy a fiatalok körében mért magas munkanélküliségi rátára válaszul kerkedvezményes nyugdíj-konstrukciókat vezessenek be. Ehelyett olyan stratégiákat kellene alkalmazniuk, amelyek mind a fiatalabb, mind az idősebb munkavállalók foglalkoztatási kilátásait javítják, többek között például növekedést elősegítő strukturális reformok és olyan célzott aktív munkaerő-piaci intézkedések révén, melyek segítséget nyújtanak mindkét csoport azon tagjainak, akik specifikus problémákkal küzdenek az elhelyezkedés és állásuk megtartása terén.

Enyhül a foglalkoztatásvédelmi szabályozások szigora

Az elmúlt évtized folyamán, de főleg a válság óta, az OECD-országok jellemzően enyhítettek foglalkoztatásvédelmi szabályozásaik – azaz a munkavállalók felvételére és elbocsátására vonatkozó szabályok – szigorán, különösen a csoportos létszámleépítést és az egyéni elbocsátást illetően. Az állandó és az ideiglenes foglalkoztatási szerződéssel foglalkoztatottak számára biztosított védelem szintje

közötti eltérés csökkentését célzóan is történtek változtatások, bár ezek nem voltak annyira mélyrehatóak. Az 1990-es években széles körben deregularizálták az ideiglenes foglalkoztatási szerződéseket, ami elősegítette a stabil, hosszú távú szerződéssel foglalkoztatott, valamint a bizonytalan, rövid távú szerződéssel foglalkoztatott munkavállalókra kettéváló kettős munkaerőpiac kialakulását.

Ezeknek az újabb keletű reformoknak azt kellene elősegíteniük, hogy a munkaerőpiacok rugalmasabban reagáljanak a gazdasági változásokra, ugyanakkor csökkenjen az ideiglenes és az állandó szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók közötti szakadék. A kutatások szerint ez a munkavállalóknak nagy átlagban előnyös, hiszen könnyebb lesz számukra a képzettségüknek megfelelő munkát találni. Nem kerülhető el azonban, hogy néhány munkavállaló jelentős veszteséget szenvedjen el. A kormányoknak politikák bevezetésével kell a fenti reformok negatív hatásait csökkenteni és segíteni az említett munkavállalókat az elhelyezkedésben.

A jól megtervezett aktivizálási politikák ösztönzik és segítik a munkanélküliek elhelyezkedését

Az aktivizálási politikák azokat a munkaerő-piaci politikákat jelentik, melyek célja a szociális segélyeken élők munkába való visszatérésének ösztönzése. A megközelítések eltérőek lehetnek, de általában az álláskeresésben és az átképzésben nyújtanak segítséget, és a segély folyósításának feltételül szabják a bizonyított álláskeresést és a foglalkoztathatóságot javító programokban való részvételt. Az OECD hét ország aktivizálási politikáit vizsgálta felül részletesen, és ennek alapján több fontos tanulságot szűrt le.

Először is, a segélyektől való függés elkerülése érdekében minden, a munkanélküliek számára jövedelempótló támogatást nyújtó, jól kidolgozott rendszerrel rendelkező országnak hasznára válik egy erős, foglalkoztatás-központú aktivizálási rendszer. Ennek az álláskeresést segítő és a szakmai felkészültséget javító intézkedéseket kell tartalmaznia, a foglalkoztatási és képzési programokban való részvételt alátámasztó követelményként meghatározva. Másodszor, a reformokat kitartóan folytatva munkavonatközös követelményeket kell meghatározni, illetve ki kell terjeszteni azokat bizonyos csoportokra, például az egyedülálló szülőkre, munkanélküli idősebb munkavállalókra vagy a csökkent munkaképességűekre. Ezek a reformok korábban már sikeresnek bizonyultak a fenti csoportok munkába való visszatérésének segítésében, még akkor is, ha kezdetben némileg növelik a „nyílt” munkanélküliséget, mivel ezek a csoportok elvesztik inaktív státuszukat. Harmadszor, a sikeres aktivizálási stratégia végrehajtása intézményi reformokat is szükségessé tehet, mint például a juttatások nyújtásának és az álláskeresésben történő segítségnyújtásnak az összehangolását, valamint országos és helyi szintű finanszírozási programok bevezetését. Végül pedig, az állami és a magán állásközvetítő szolgálatok hatékonysága teljesítmény-menedzsment útján javítható, az álláskereső és a helyi munkaerőpiac sajátosságaival korrigált foglalkoztatási eredmények mérése alapján.

Visszatérés a munkába elbocsátás után

Azokban az országokban, amelyekre vonatkozóan állnak rendelkezésre adatok, a munkavállalók mintegy 2–7%-át érinti leépítés vagy elbocsátás egy tipikus évben. Az aktív keresőképes korú munkavállalókhöz hasonlítva az idősebb és a fiatalabb munkavállalók nagyobb kockázatnak vannak kitéve, jóllehet az új állás keresésének folyamatát eltérő módon élik át. Az idősebb munkavállalók a fiatal munkavállalóknál általában nehezebben tudnak visszalépni a foglalkoztatottak körébe és nagyobb jövedelemvesztést szenvednek el, míg a fiatalabbak viszonylag gyorsan találnak magasabb képzettséget igénylő új állást. Az elbocsátás kockázata igen nagy még a kisvállalkozásoknál dolgozók és azok esetében, akik olyan fizikai vagy mesterségbeli képességekre építenek, amelyekre a bővülő szektorokban, így például az információ-technológiai iparágban várhatóan nem lesz nagy kereslet.

Mivel a béren kívüli juttatások számos eleme a szolgálati idő hosszával párhuzamosan emelkedik, az elbocsátott, majd új állást találó munkavállalók kisebb valószínűséggel lesznek jogosultak fizetett szabadságra és betegállományra. Az is előfordulhat, hogy a normál munkaidőn kívüli időszakokban vagy részmunkaidőben kell dolgozniuk. Általában azonban az elbocsátott munkavállalók számára a legnagyobb pénzügyi költséget a munka nélkül töltött időszak során fellépő jövedelemvesztés, és nem az új munkahelyen kapott kevesebb fizetés jelenti.

A fenti megállapításokból több következtetés is levonható a követendő politikát illetően: ahhoz, hogy az elbocsátott munkavállalók pénzügyi terheit csökkenteni lehessen, gyorsan vissza kell őket terelni a munkába. Továbbá, amennyiben az állami források szűkösek, azoknak az idősebb és az alacsony képzettségű munkavállalókra kell irányulniuk. Végezetül pedig talán nem a legjobb megközelítés

a vállalatokra hagyni a gondoskodó leépítési és az átképzési szolgáltatások biztosítását, ha a leépítések olyan kisvállalkozásoknál koncentrálódnak, amelyektől általában nem követelik meg az ilyen szolgáltatások felajánlását vagy finanszírozását.

© 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.

Az OECD on-line könyvesboltban díjmentesen állnak rendelkezésre: www.oecd.org/bookshop

További információ kérhető a Közügyi és Kommunikációs Igazgatóság Jogi és Fordítási Csoportjától: rights@oecd.org, fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Látogasson el honlapunkra: 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