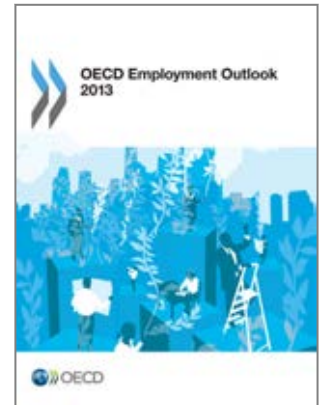


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2013

Summary in Polish



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

Prognoza stanu zatrudnienia w krajach OECD na rok 2013

Streszczenie w języku polskim

Wysokie wskaźniki bezrobocia będą się utrzymywały

Od wybuchu globalnego kryzysu finansowo-ekonomicznego minęło ponad pięć lat, a mimo to w wielu krajach OECD stopa bezrobocia nadal jest wysoka. W kwietniu 2013 roku bez pracy było ponad 48 milionów ludzi, co oznacza stopę bezrobocia na poziomie 8,0%, a więc jedynie pół punktu procentowego niższą niż w szczytowym okresie kryzysu, gdy wynosiła ona 8,5%. Między poszczególnymi krajami obserwuje się jednak duże różnice: w pięciu krajach OECD poziom bezrobocia wynosi około 5% lub mniej, a w dwóch innych krajach (Grecji i Hiszpanii) przekracza 25%. Do końca 2014 r. prognozy OECD przewidują niewielkie zmiany poziomu bezrobocia w obszarze OECD; spodziewany wzrost stopy bezrobocia o co najmniej jeden punkt procentowy w sześciu krajach europejskich zostanie równoważony spadkiem bezrobocia o co najmniej pół punktu procentowego w pięciu innych krajach OECD.

Sytuacja starszych pracowników wygląda stosunkowo dobrze

Sytuacja niektórych grup osób na rynku pracy jest szczególnie trudna; dotyczy to zwłaszcza młodych mężczyzn o niskich kwalifikacjach. Z kolei starsi pracownicy w obecnym kryzysie radzą sobie lepiej niż w poprzednich okresach silnej recesji. Jest to wynikiem oddziaływania kilku czynników, najwyraźniej poprzedzających kryzys, między innymi tendencji do późniejszego przechodzenia przez starszych pracowników na emeryturę, po części z uwagi na lepsze zdrowie i wykształcenie niż w wypadku poprzednich pokoleń. Nie bez znaczenia jest także likwidacja lub ograniczenie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury.

Analiza zależności między zatrudnianiem młodszych i starszych pracowników na przestrzeni czasu i w różnych krajach wskazuje, że lepsza sytuacja starszych pracowników na rynku pracy nie powstała kosztem ludzi młodych. Stanowi to potwierdzenie wniosku, że wcześniejsze administracyjne próby mające na celu pomóc ludziom młodym w znalezieniu punktu zaczepienia na rynku pracy przez promowanie wśród starszych pracowników przechodzenia na wcześniejszą emeryturę były kosztownymi błędami polityki. Pocięszające jest to, że rządy państw nie zdecydowały się dotychczas na uruchomienie programów przechodzenia na wcześniejsze emerytury w reakcji na aktualne wysokie bezrobocie wśród ludzi młodych. Powinny one raczej realizować strategie, które będą zwiększać perspektywy zatrudnienia zarówno młodszych, jak i starszych pracowników, m.in. przez pro wzrostowe reformy strukturalne i ukierunkowane środki aktywizacji zawodowej, mające na celu wpieranie osób z obu grup z określonymi problemami w znalezieniu i utrzymaniu miejsca pracy.

Poluzowanie prawnej ochrony zatrudnienia

W ciągu ostatniego dziesięciolecia, a zwłaszcza od wybuchu kryzysu, w krajach OECD obserwowana jest tendencja do ograniczania obowiązującej prawnej ochrony zatrudnienia (przepisów regulujących zatrudnianie i zwalnianie pracowników), zwłaszcza w zakresie zwolnień grupowych i indywidualnych. Wprowadzono także zmiany, choć mniej znaczące, zmierzające do zmniejszenia różnicy w poziomie ochrony pracowników zatrudnionych na stałe i tymczasowo. W latach dziewięćdziesiątych XX wieku

zatrudnienie tymczasowe było przedmiotem powszechnej deregulacji, co sprzyjało podziałowi rynku pracy na pracowników zatrudnionych na podstawie stabilnych umów długoterminowych i niepewnych umów krótkoterminowych.

Wdrożone niedawno reformy powinny umożliwić elastyczniejsze reagowanie rynków pracy na zmiany gospodarcze przy jednoczesnym zmniejszaniu różnic w sytuacji pracowników zatrudnionych na stałe i tymczasowo. Badania wskazują, że pracownicy powinni zasadniczo odczuć pozytywne efekty zmian, ponieważ znalezienie pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom stanie się łatwiejsze. Niektórzy zatrudnieni niestety poniosą jednak odczuwalne straty. Rządy powinny zatem przygotować polityki mające na celu ograniczenie negatywnego wpływu tych reform i wspierania poszkodowanych pracowników w znalezieniu nowego miejsca pracy.

Odpowiednio zaprojektowana polityka aktywizacji zawodowej wspiera bezrobotnych w znajdowaniu zatrudnienia

Polityki aktywizacji to polityki rynku pracy mające na celu zachęcanie osób pobierających świadczenia socjalne do ponownego podjęcia pracy. Podejścia w tym zakresie są zróżnicowane, obejmują jednak pomoc w poszukiwaniu pracy i szkolenia, a także uzależnienie wypłaty świadczeń socjalnych od udokumentowania poszukiwania pracy oraz uczestnictwa w działaniach zmierzających do zwiększenia szans na zatrudnienie. Na podstawie szczegółowych opracowań OECD dotyczących polityk aktywizacji zawodowej w siedmiu krajach ustalono kilka ważnych wniosków.

Po pierwsze, w celu uniknięcia zjawiska zależności od pomocy społecznej we wszystkich krajach z rozbudowanym systemem pomocy finansowej dla bezrobotnych korzystne może być zastosowanie systemu aktywizacji zawodowej silnie zorientowanego na zatrudnienie. Powinien on obejmować pomoc w poszukiwaniu pracy i zwiększanie gotowości do podjęcia pracy, dodatkowo wspomagane obowiązkiem uczestnictwa w szkoleniach i programach na rzecz zatrudnienia. Po drugie, istotne jest kontynuowanie reform wprowadzających i zwiększających wymagania związane z pracą w stosunku do takich grup jak rodzice samotnie wychowujący dzieci, starsi bezrobotni i osoby z częściową niezdolnością do pracy. Reformy te okazały się skuteczne w zakresie wspierania ich powrotu do pracy, nawet jeśli początkowo skutkują wzrostem jawnego bezrobocia z powodu utraty przez te osoby statusu nieaktywnych zawodowo. Po trzecie, wdrożenie skutecznej strategii aktywizacji zawodowej może wymagać reform instytucjonalnych, np. koordynacji wypłacania świadczeń i pomocy w poszukiwaniu pracy, a także programów finansowania na poziomie krajowym i lokalnym. Ponadto, istnieje możliwość poprawy efektywności działania publicznych i prywatnych agencji zatrudnienia przez zarządzanie skutecznością w zależności od uzyskiwanych wskaźników zatrudnienia, skorygowanych o cechy poszukujących pracy i lokalnego rynku pracy.

Powrót do pracy po zwolnieniu

W krajach, dla których tego typu dane są dostępne, zwykle od ok. 2% do ok. 7% pracowników rocznie ma perspektywę zwolnienia. W porównaniu z pracownikami w wieku najwyższej aktywności zawodowej sytuacja starszych i młodszych pracowników jest trudniejsza, chociaż ich doświadczenie w poszukiwaniu pracy jest odmienne. Starszym na ogół trudniej jest wrócić na rynek pracy niż młodszym, a ponadto muszą liczyć się z większym pogorszeniem zarobków, natomiast ludzie młodzi stosunkowo szybko znajdują nową pracę, w dodatku wymagającą wyższych kwalifikacji. Inne grupy narażone na większe ryzyko zwolnienia to pracownicy małych firm i osoby o kwalifikacjach do pracy fizycznej i rzemieślniczej, na które może nie być dużego zapotrzebowania w rozwijających się branżach, np. informatyce.

Wiele świadczeń pozapłacowych jest uzależnionych od stażu pracy, więc osobom zwolnionym, które podejmą nową pracę, często nie będzie przysługiwał płatny urlop wypoczynkowy ani urlop chorobowy. Mogą być także zobowiązane do pracy w nietypowych godzinach lub w niepełnym wymiarze czasu. Główny koszt finansowy dla zwolnionych wynika jednak zasadniczo z braku płacy w okresie bezrobocia, a nie z niższych zarobków w nowym miejscu pracy.

Te ustalenia mają kilka konsekwencji dla prowadzonych polityk. Zmniejszenie obciążenia finansowego dla zwalnianych pracowników wymaga ich szybkiego powrotu do pracy. Jeśli środki publiczne są ograniczone, należy je przeznaczyć na aktywizację osób starszych i o niższych kwalifikacjach. Ponadto, pozostawienie samym firmom kwestii zwolnień monitorowanych (outplacement) i przekwalifikowania pracowników może nie być najlepszą strategią, jeśli większość zwolnień dotyczy małych firm, które często nie mają obowiązku zapewniania ani finansowania takich programów.

© OECD

Niniejsze podsumowanie nie jest oficjalnym tłumaczeniem materiałów OECD.

Kopiowanie niniejszego podsumowania jest dozwolone pod warunkiem zamieszczenia informacji o prawach autorskich OECD i tytułu oryginalnej publikacji.

Wielojęzyczne podsumowania są tłumaczeniami fragmentów dokumentów OECD, pierwotnie opublikowanych w językach angielskim i francuskim.

Są one dostępne bezpłatnie w internetowej księgarni OECD: www.oecd.org/bookshop

Dokładniejsze informacje można uzyskać, kontaktując się z Działem Praw Autorskich i Tłumaczeń w Dyrektoracie do Spraw Publicznych i Komunikacji: rights@oecd.org , faks: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Zachęcamy do odwiedzania naszej strony internetowej: 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