

OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2013

Summary in Slovak



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

Výhľad OECD v oblasti zamestnanosti na rok 2013

Zhrnutie v slovenčine

Vysoké úrovne nezamestnanosti budú pravdepodobne pretrvávať

Od začiatku globálnej finančnej a hospodárskej krízy ubehlo viac než päť rokov, no v mnohých krajinách OECD ostáva nezamestnanosť naďalej na vysokej úrovni. V apríli 2013 počet ľudí bez práce dosahoval 48 miliónov, čo predstavuje úroveň nezamestnanosti 8,0 % – iba o pol percentuálneho bodu menej v porovnaní s vrcholom krízy (8,5 %). Medzi jednotlivými krajinami však existujú veľké rozdiely: v piatich krajinách OECD nezamestnanosť dosahuje takmer 5 % alebo ešte menej, no v dvoch ďalších (Grécko a Španielsko) prekračuje 25 %. Čo sa týka ďalšieho vývoja, OECD neočakáva žiadne veľké zmeny v úrovni nezamestnanosti v krajinách OECD do konca roka 2014. Predpokladaný nárast minimálne o jeden percentuálny bod v šiestich európskych krajinách vyváži pokles o pol percentuálneho bodu alebo viac v iných piatich krajinách OECD.

Starším pracovníkom sa darí relatívne dobre

Niektorým skupinám, a to najmä nekvalifikovaným mladým mužom, sa na pracovnom trhu výrazne nedarí. Na druhej strane, starší pracovníci zvládajú krízu lepšie než v minulosti v časoch hlbokkej recesie. Do hry vstupuje mnoho faktorov, ktoré zrejme pomáhajú predchádzať kríze: patrí k nim napríklad tendencia starších pracovníkov odchádzať do dôchodku v neskoršom veku, sčasti preto, že sú vzdelanejší a zdravší než predchádzajúce generácie. Svoju úlohu zohrali aj opatrenia, ktoré zvyšujú nároky na odchod do predčasného dôchodku alebo ho úplne znemožňujú.

Analýza vzťahov medzi zamestnaním mladých a starších pracovníkov v závislosti od času a jednotlivých krajín dokazuje, že lepšia situácia starších pracovníkov na pracovnom trhu nie je na úkor mladých. Tento výsledok potvrdzuje záver, že predchádzajúce snahy vládnych predstaviteľov pomôcť mladým presadiť sa na pracovnom trhu prostredníctvom podporovania predčasného dôchodku starších pracovníkov predstavovali nákladné politické omyly. Našťastie vlády doposiaľ odolali záväzaniu programov predčasných dôchodkov ako reakcie na súčasnú vysokú úroveň nezamestnanosti mladých ľudí. Namiesto toho by mali zvoliť stratégie, ktoré zlepšia vyhliadky v oblasti zamestnanosti mladým aj starším pracovníkom, a to aj prostredníctvom štrukturálnych reforiem na podporu rastu a cielených aktívnych opatrení pracovného trhu, ktoré pomôžu osobám z oboch skupín so špecifickými ťažkosťami nájsť si prácu alebo si ju udržať.

Legislatíva na ochranu zamestnania sa stáva benevolentnejšou

V priebehu ostatných desiatich rokov, najmä však od začiatku krízy, majú krajiny OECD tendenciu znižovať prísnosť legislatívy na ochranu zamestnania – pravidiel, týkajúcich sa prijímania a prepúšťania pracovníkov – najmä čo sa týka kolektívnych a individuálnych prepúšťaní. Okrem toho sa objavili aj zmeny, i keď v menšom rozsahu, na zmenšenie priepasti medzi úrovňou ochrany vzťahujúcej sa na trvalý a dočasný pracovný pomer. V 90. rokoch sa podmienky pracovného pomeru na dobu určitú značne uvoľnili, výsledkom čoho bol vznik rozpoltenia pracovného trhu medzi pracovníkov so stabilným dlhodobým pracovným pomerom a ostatných s neistým krátkodobým pracovným pomerom.

Uvedené nedávne reformy by mali pomôcť zabezpečiť flexibilnejšiu reakciu pracovných trhov na hospodárske zmeny a zároveň zmenšiť priepasť medzi pracovníkmi na dobu určitú a na dobu neurčitú. Z prieskumu vyplynulo, že pracovníci by v priemere mali mať z týchto zmien prospech, pretože si budú ľahšie hľadať prácu, ktorá zodpovedá ich kvalifikácii. Nie je však možné zabrániť výrazným stratám, ktoré v tejto súvislosti utrpia niektorí pracovníci. Vlády musia zareagovať zavedením politík na zníženie negatívneho vplyvu týchto reforiem a pomôcť týmto pracovníkom nájsť si nové zamestnanie.

Prepracované aktivačné politiky podporujú nezamestnaných pri hľadaní práce a pomáhajú im

Aktivačné politiky sú politiky pracovného trhu, ktorých cieľom je podporiť ľudí poberajúcich sociálne dávky, aby sa vrátili do práce. Existujú rôzne metódy, no ich súčasťou je pomoc pri hľadaní práce a školenia, prepájanie vyplácania dávok s dôkazom o hľadaní práce a požiadavky zúčastňovať sa opatrení zameraných na zlepšenie šancí na získanie zamestnania. Na základe podrobného preskúmania aktivačných politík, ktoré vykonala OECD v siedmich krajinách, sa určilo niekoľko základných ponaučení.

Po prvé, ak sa má znížiť závislosť od sociálneho systému, všetky krajiny s dobre vyvinutým systémom finančnej podpory nezamestnaných osôb môžu profitovať zo silného aktivačného systému, zameraného na zamestnanosť. Ten by mal pozostávať z opatrení na pomoc pri hľadaní práce a zvyšovanie miery pripravenosti na zamestnanie. Oporou by mali byť požiadavky zúčastňovať sa programov na podporu zamestnania a školiacich programov. Po druhé, je dôležité pokračovať v reformách a zaviesť alebo rozšíriť požiadavky týkajúce sa práce pre skupiny osôb ako osamelí rodičia, nezamestnaní starší pracovníci a ľudia s obmedzenou pracovnou schopnosťou. Tieto reformy sa ukázali ako prospešné pri pomoci týmto skupinám vrátiť sa do práce, aj keď spočiatku môžu spôsobiť určitý nárast „otvorenej“ nezamestnanosti, keďže tieto skupiny stratia svoj status neproduktívnych osôb. Po tretie, implementácia úspešnej aktivačnej stratégie si môže vyžadovať inštitucionálne reformy, ako napríklad koordináciu prideľovania dávok a pomoc pri hľadaní práce, rovnako ako aj usporiadanie financovania na národnej aj lokálnej úrovni. V neposlednom rade je možné zlepšiť efektivitu verejných a súkromných zamestnaneckých služieb prostredníctvom riadenia výkonu na základe meraní výsledkov v oblasti zamestnanosti, ktoré sú prispôbené hľadaniu práce a vlastnostiam lokálneho pracovného trhu.

Návrat do práce po prepustení z dôvodu nadbytočnosti

V krajinách, od ktorých sú dostupné potrebné údaje, čelí ročne približne 2 až 7 percent pracovníkov dočasnému prepusteniu alebo prepusteniu kvôli nadbytočnosti. V porovnaní s pracovníkmi v najlepších rokoch sú starší a mladší zamestnanci väčšmi ohrození, i keď sa ich skúsenosti s hľadaním novej práce líšia. Pre starších pracovníkov je vo všeobecnosti ťažšie opätovne sa začleniť medzi pracujúcich než pre mladších a čelia významnejším stratám v príjmoch, zatiaľ čo mladší ľudia si nájdu novú prácu relatívne rýchlo, a to dokonca takú, ktorá si vyžaduje vyššiu kvalifikáciu. Medzi ďalšie osoby, ktorým hrozí nadbytočnosť, patria zamestnanci malých firiem a tí, ktorí využívajú svoje fyzické a remeselné zručnosti. V rozrastajúcich sa odvetviach, ako napríklad informačné technológie, po nich totiž nemusí byť veľký dopyt.

Keďže mnoho aspektov nemzdových výhod narastá s dobou výkonu práce, existuje väčšia pravdepodobnosť, že prepustení pracovníci, ktorí si nájdu novú prácu, nebudú mať nárok na preplatenie dovolenky a práceneschopnosti. Okrem toho sa od nich môže vyžadovať práca mimo bežného pracovného času alebo na polovičný úväzok. Vo všeobecnosti však hlavné finančné náklady pre prepustených pracovníkov vyplývajú zo straty mzdy počas nezamestnanosti a nie z nižšieho zárobku v novej práci.

Na základe týchto faktov vzniká niekoľko politických dôsledkov: Na zníženie finančnej záťaže prepustených pracovníkov je hlavným riešením rýchlo ich dostať späť do práce. Okrem toho ak sú verejné zdroje nedostatočné, mali by sa zamerať na starších a menej kvalifikovaných pracovníkov. Napokon spoliehanie sa na firmy, že poskytnú svojim prepusteným zamestnancom pomoc pri hľadaní nového zamestnania a potrebné preškolenie, nemusí byť najlepším riešením, ak k prepúšťaniu dochádza najmä v malých firmách, ktorých povinnosťou často nie je ponúkať alebo preplácať takéto služby.

© OECD

Toto zhrnutie nie je úradným prekladom OECD.

Rozmnožovanie tohto zhrnutia je povolené iba za predpokladu, že bude uvedené autorské právo OECD a názov originálnej publikácie.

Viacjazyčné zhrnutia sú preloženými výňatkami z publikácií OECD, pôvodne uverejnených v anglickom a francúzskom jazyku.

K dispozícii sú bezplatne v on-line kníhkupectve OECD: www.oecd.org/bookshop

Viac informácií získate v Divízii autorských práv a prekladov OECD Riaditeľstva verejných záležitostí a komunikácie: rights@oecd.org , fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Navštívte našu webovú lokalitu 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