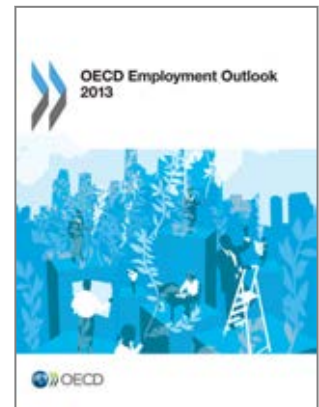


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2013

Summary in Slovenian



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

Napoved organizacije OECD za področje zaposlovanja za leto 2013

Povzetek v slovenščini

Visoke stopnje brezposelnosti naj bi se nadaljevale

Že več kot pet let je minilo od začetka svetovne finančne in gospodarske krize, vendar je brezposelnost v številnih državah OECD še vedno velika. Aprila 2013 je bilo več kot 48 milijonov ljudi brez dela, kar pomeni 8-odstotno stopnjo brezposelnosti, le pol odstotne točke manj od brezposelnosti med vrhom krize, ki je bila 8,5-odstotna. A med državami so velike razlike: v petih državah OECD je brezposelnost blizu 5 % ali manj, v dveh drugih (Grčija in Španija) pa presega 25 %. OECD ne napoveduje velikih sprememb glede brezposelnosti na območju OECD do konca leta 2014 in predvideva, da se bo dvig za najmanj odstotno točko v šestih evropskih državah izravnal s padcem za pol odstotne točke ali več v petih drugih državah OECD.

Starejšim delavcem gre razmeroma dobro

Za določene skupine, predvsem nizkokvalificirane mlade moške, je na trgu dela še posebno hudo. Nasprotno pa so starejši delavci to krizo prestali bolje kot prejšnje globoke recesije. Na to delujejo številni dejavniki in zdi se, da izvirajo iz časov pred krizo; med njimi je na primer trend, da se starejši delavci upokojujejo pozneje, deloma zato, ker so bolj izobraženi in bolj zdravi kot prejšnje generacije. Vlogo pri tem ima tudi to, da je bil ukinjen ali omejen dostop do shem zgodnjega upokojevanja.

Analiza odnosov med zaposlitvijo mlajših in starejših delavcev skozi čas in po različnih državah kaže, da večja uspešnost starejših delavcev na trgu dela ni bila dosežena na račun mlajših. To potrjuje ugotovitev, da so bili prejšnji poskusi vlad, da bi s spodbujanjem zgodnjega upokojevanja starejših delavcev pomagali mladim vstopiti na trg dela, drage politične napake. Pomirjujoče je, da so se vlade do zdaj upirale uvedbi shem zgodnjega upokojevanja kot odgovor na današnje visoke stopnje brezposelnosti mladih. Namesto tega bi morale zasledovati strategije, ki bi izboljšale možnosti zaposlovanja za mlajše in starejše delavce, vključno s strukturnimi reformami, ki spodbujajo rast, in ciljno usmerjene ukrepe za aktiven trg dela, da bi pomagale tistim v obeh skupinah, ki imajo posebne probleme pri iskanju ali ohranitvi zaposlitve.

Zakonodaja o varnosti zaposlitve postaja manj stroga

V zadnjem desetletju in zlasti, odkar je kriza, si države OECD prizadevajo zmanjšati strogost zakonodaje o varnosti zaposlitve – pravila o zaposlovanju in odpuščanju delavcev – zlasti v zvezi z odpuščanjem skupin in posameznikov. Nekaj sprememb, čeprav manj daljnosežnih, je bilo v zvezi z zmanjšanjem razkoraka med ravnjo varstva zaposlenih za nedoločen in določen čas. V devetdesetih letih prejšnjega stoletja so bile pogodbe o zaposlitvi za določen čas v veliki meri neregulirane, kar je spodbudilo pojav dvojnega trga dela z delitvijo na delavce s stabilnimi pogodbami za nedoločen čas in delavce z negotovimi kratkoročnimi pogodbami.

Nedavne reforme naj bi pomagale zagotoviti prožnejše odzivanje trgov dela na gospodarske spremembe in hkrati zmanjšale razlike med delavci za določen in nedoločen čas. Raziskave kažejo, da bi morale na splošno koristiti delavcem, ker bodo lažje našli delovna mesta, ki ustrezajo njihovim spretnostim in znanjem. Nekateri delavci pa bodo verjetno doživeli znatne izgube. Vlade se morajo odzvati s politikami za zmanjšanje negativnih učinkov teh reform in pomagati takim delavcem pri iskanju nove zaposlitve.

Dobro načrtovane aktivacijske politike spodbujajo nezaposlene in jim pomagajo pri iskanju zaposlitve

Aktivacijske politike se nanašajo na politike trga dela, ki si prizadevajo spodbujati ljudi, ki prejemajo socialne prejemke, naj se vrnejo na delo. Pristopi so različni, vendar vključujejo pomoč pri iskanju zaposlitve in usposabljanje ter povezujejo izplačila socialnih prejemkov z dokazi o iskanju zaposlitve in zahtevami za udeležbo pri ukrepih za izboljšanje zaposljivosti. OECD je na podlagi podrobnih pregledov aktivacijskih politik v sedmih državah pridobila številna ključna spoznanja.

Prvič, vse države z dobro razvitim sistemom dohodkovne podpore za brezposelne lahko izkoristijo aktivacijski sistem z močno osredotočenostjo na zaposlovanje, da bi preprečile odvisnost od socialnega varstva. Ta sistem naj sestavljajo ukrepi, ki pomagajo pri iskanju zaposlitve in izboljšajo pripravljenost za delo, podpirajo pa naj ga zahteve po udeležbi v programih zaposlovanja in usposabljanja. Drugič, pomembno je, da se vztraja pri reformah in uvede ali podaljša zahteve, povezane z delom, za skupine, kot so starši samohranilci, brezposelni starejši delavci in ljudje z delno delovno sposobnostjo. Te reforme so se izkazale kot uspešne pri pomoči tem skupinam pri vračanju na delo, čeprav lahko na začetku povzročijo nekoliko večjo »odprto« brezposelnost, ko bodo te skupine izgubile svoj neaktivni status. Tretjič, za izvajanje uspešne aktivacijske strategije so lahko potrebne institucionalne reforme, npr. usklajevanje upravljanja prejemkov in pomoč pri iskanju zaposlitve, pa tudi financiranje ureditev na nacionalni in lokalni ravni. Nazadnje, učinkovitost javnih in zasebnih služb za zaposlovanje se lahko izboljša z upravljanjem uspešnosti na podlagi ukrepov za zaposlitvene možnosti, ki so prilagojeni iskalcu zaposlitve in značilnostim lokalnega trga dela.

Vrnitev na delo po izgubi zaposlitve

V državah, za katere so na voljo podatki, se z odpuščanjem ali presežkom v značilnem letu srečuje od približno 2 % do 7 % delavcev. V primerjavi z delavci v najbolj delovno aktivnih letih so starejši in mlajši delavci v večji nevarnosti, čeprav se njihove izkušnje pri iskanju nove zaposlitve razlikujejo. Starejšim delavcem se je po navadi težje ponovno pridružiti delovni sili kot mlajšim in imajo večjo izgubo zaslužka, kajti mlajši ljudje najdejo zaposlitev razmeroma hitro in to takšno, ki zahteva višjo raven spretnosti in znanj. Drugi z višjim tveganjem, da bodo postali presežna delovna sila, so delavci v malih podjetjih in delavci, ki se zanašajo na svoje telesne in obrtniške spretnosti in znanja, po katerih morda ni več takega povpraševanja v sektorjih, ki se širijo, kot je na primer informacijska tehnologija.

Ker se z delovno dobo pri enem delodajalcu povečujejo številni vidiki prejemkov, ki niso del plače, je manjša verjetnost, da bodo delavci, ki so bili odpuščeni kot presežek in so našli novo zaposlitev, upravičeni do plačanega dopusta in bolniške odsotnosti. Lahko, da bodo morali delati v neugodnem delovnem času ali s krajšim delovnim časom. Na splošno pa glavni finančni strošek odpuščenih delavcev izhaja iz izgube plače v času, ko so brez dela, in ne iz manjšega zaslužka na novem delovnem mestu.

Te ugotovitve imajo več političnih posledic. Za zmanjšanje finančnega bremena odpuščenih delavcev je bistveno, da se hitro vrnejo na delo. Če so javna sredstva omejena, jih je treba nameniti starejšim in nizkokvalificiranim delavcem. Nazadnje, zanašanje na to, da bodo podjetja zagotovila nadomestne zaposlitve in prekvalifikacijo, morda ni najboljši pristop, če so odpovedi zgoščene v malih podjetjih, tem pa pogosto ni treba ponujati ali financirati takih storitev.

© OECD

Ta povzetek ni uradni prevod OECD.

Reproduciranje tega povzetka je dovoljeno pod pogojem, da so navedene avtorske pravice OECD in naslov originalne publikacije.

Večjezični povzetki so prevedeni izvlečki publikacij OECD, ki so v izvirniku izdane v angleškem in francoskem jeziku.

Na razpolago so brezplačno v spletni knjigarni OECD www.oecd.org/bookshop

Za več informacij se obrnite na Enoto OECD za pravice in prevode, Direktorat za javne zadeve in komunikacije na: rights@oecd.org ali prek faksa: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Obiščite našo spletno stran 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