



Celý text si můžete přečíst na adrese: [10.1787/empl\\_outlook-2014-en](http://10.1787/empl_outlook-2014-en)

## Výhled zaměstnanosti v zemích OECD pro rok 2014

*Přehled v českém jazyce*

### *Trh práce se v zemích OECD stále zcela nezotavil*

Přestože již na trhu práce znovu stoupá počet pracovních míst, míra nezaměstnanosti zůstává v mnoha zemích OECD vysoko nad úroveň před krizí. V dalších měsících roku 2014 a v roce 2015 se předpokládá její mírný pokles. Dlouhodobě vysoká míra nezaměstnanosti se v některých zemích projevila také nárůstem strukturální nezaměstnanosti. Tento problém se po obnovení ekonomického růstu nemusí podařit automaticky eliminovat, protože přinesl oslabení lidského kapitálu a motivace k hledání práce, zejména pak v řadách dlouhodobě nezaměstnaných. V posledním čtvrtletí roku 2013 bylo v zemích OECD celkem 17,2 milionu lidí, kteří nemohli najít práci 12 nebo více měsíců. To je více než třetina všech nezaměstnaných v daném období a téměř dvakrát víc než v roce 2007. Vzhledem k tomuto vývoji by se země, kde se trh práce zotavuje pomaleji, měly i nadále soustředit především na posílení poptávky a na opatření, jež pomohou zmírnit strukturální nezaměstnanost. Prioritou by měla být opatření směřující k zaměstnání a rozšíření kvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných, protože právě ti mají s hledáním místa zpravidla značné potíže a právě u těch nejvíce hrozí, že se znovu ocitnou bez práce.

### *Růst reálných mezd se významně zpomalil*

Mnoho lidí, kteří si práci udrželi, se kvůli krizi muselo vyrovnat s pomalejším růstem nebo dokonce poklesem reálné mzdy. Růst reálných mezd se v řadě zemí OECD v důsledku dlouhodobého zvyšování míry nezaměstnanosti výrazně utlumil. To přispělo k omezení jednotkových nákladů práce, a tudíž ke zvýšení vnější konkurenceschopnosti mnoha zemí, zvláště těch v eurozóně. Další úprava výše mezd by si, zejména v kontextu nízké inflace, vyžádala bolestivé snižování příjmů a mohla by vést k rozšíření skupiny chudých zaměstnanců. Za těchto okolností je třeba přijmout politická opatření, jež podpoří konkurenceschopnost, růst a tvorbu pracovních míst. Vedle promyšlených makroekonomických opatření, jež přispějí ke zlepšení mzdové situace, jsou zapotřebí: reformy, které posílí hospodářskou soutěž na trzích s produkty a službami, projekty, jež propuštěným pracovníkům pomohou proniknout do dalších oblastí pracovního trhu, a opatření, jež zabrání dalšímu poklesu nízkých mezd.

### *Je třeba prosazovat vyšší kvalitu pracovních míst*

Fungování trhu práce je nutné posuzovat jak z hlediska počtu, tak z hlediska kvality pracovních příležitostí. Politická opatření by tedy měla směřovat ke zvýšení počtu i kvality nabízených pozic. Proto byl vytvořen nový koncepční a operační rámec, který umožňuje hodnocení kvality pracovních míst na základě tří aspektů: podle výše a distribuce příjmů, podle úrovně jistoty na trhu práce a podle kvality pracovního prostředí. Mezi jednotlivými zeměmi jsou ve všech těchto aspektech výrazné rozdíly. Nezdá se však, že by byl vyšší počet pracovních míst vykoupen jejich nižší kvalitou – některé země mají dobré výsledky v obou ohledech. Značné rozdíly existují také mezi pracovními místy dostupnými různým socioekonomickým skupinám v rámci jedné země. S mnoha nevýhodami se potýkají mladí pracovníci s nízkou kvalifikací a také lidé s pracovním poměrem na dobu určitou. Naproti tomu pracovníkům s vysokou úrovní kvalifikace se nabízí větší počet pracovních míst a tato místa navíc patří k těm nejkvalitnějším. Výše a distribuce příjmů závisí na roli politických opatření, jež podporují růst, dostupnost a kvalitu vzdělání, na povaze

institucí, jež určují výši mezd (např. minimální mzdy, kolektivní vyjednávání), a na struktuře daňového systému a systému sociálních dávek. Úroveň jistoty na trhu práce se odvíjí od systému ochrany zaměstnanosti a podpory v nezaměstnanosti (výplata podpory v nezaměstnanosti a odstupného) a aktivní politiky zaměstnanosti. Kvalita pracovního prostředí závisí především na tom, jak účinně dokážou nařízení upravující ochranu zdraví a bezpečnost na pracovištích bránit vzniku zdravotních problémů souvisejících se zaměstnáním, také však na kvalitě sociálního dialogu a míře sociální odpovědnosti zaměstnavatelů.

### *Nadměrné využívání pracovního poměru na dobu určitou škodí lidem i ekonomice*

Nestandardní formy zaměstnávání – tedy všechny formy zaměstnávání, které nepřinášejí výhody trvalého pracovního poměru nebo pracovního poměru na dobu určitou – mohou firmám umožnit, aby v závislosti na měnící se ekonomické situaci pružně regulovaly počet zaměstnanců. Mohou být také dobrovolnou volbou lidí, jimž vyhovuje určitá volnost, která je s nimi spojena. Nadměrné využívání nestandardních pracovních smluv ovšem může mít nepříznivý vliv na rovnost zaměstnanců i produktivitu. Pracovníci zaměstnaní nestandardní formou mají často menší jistotu dlouhodobého zaměstnání než pracovníci ve standardním pracovním poměru. A firmy do pracovníků zaměstnaných nestandardní formou obvykle méně investují, což může v konečném důsledku snížit jejich produktivitu a limitovat rozvoj lidského kapitálu. Nestandardní formy zaměstnávání se v mnoha zemích rozšiřovaly již více než dvě desetiletí před vypuknutím globální finanční krize. Vlády se tehdy snažily zvýšit flexibilitu trhu práce, a to zejména uvolněním pravidel pro nestandardní formy zaměstnaneckých poměrů; přitom ponechaly v platnosti relativně přísnější pravidla pro standardní zaměstnanecké poměry. Cestou ke zmírnění rozdílů mezi postavením pracovníků zaměstnaných standardní a nestandardní formou může být zpřísnění právní úpravy pracovních poměrů na dobu určitou a uvolnění pravidel pro propouštění zaměstnanců v trvalém pracovním poměru. Dalším krokem by mohlo být zavedení jediného, unifikovaného typu pracovní smlouvy a sjednocení nákladů spojených s ukončením pracovního poměru u všech forem zaměstnání. Aby zmíněné postupy vedly ke kýženému cíli, bude nutné překonat řadu obtíží souvisejících s implementací a provést doprovodné reformy.

### *O úspěchu mladých lidí na trhu práce rozhodují jak kvalifikace, tak praktické dovednosti*

Mezinárodní výzkum dospělých organizace OECD přináší nové údaje o vlivu vzdělání a úrovně dovedností na dva hlavní ukazatele uplatnění mladých lidí ve věku od 16 do 29 let na trhu práce: na riziko, že po dokončení vzdělání zůstanou bez práce, a na výši jejich hodinové mzdy. Jeho závěry potvrzují, jak důležitá je podpora vyššího vzdělávání, ale také zvyšování čtenářské a matematické gramotnosti a schopnosti řešit problémy a zkvalitňování informací, na jejichž základě se mladí lidé rozhodují pro studijní obor. Výši mzdy na počátku pracovního života pozitivně ovlivňuje úroveň obecných dovedností a rovněž získaná praxe. V několika zemích ale mladí lidé při studiu jen zřídka pracují, přičemž většina zaměstnaných studentů pracuje v rámci formálních programů, do nichž je pracovní praxe oficiálně začleněna, například v rámci kurzů odborného vzdělávání a výcviku nebo učebních programů. Z toho plyne, že mají-li se studenti lépe obeznámit se situací na trhu práce, nestačí pouze zavádět a rozšiřovat praktickou výuku realizovanou v rámci programů odborného vzdělávání a výcviku a učebních programů, ale je třeba také posílit opatření, která usnadní získání praxe studentům všech typů škol. Tato opatření by mimo jiné mohla odstranit překážky, které firmám brání, aby zaměstnávaly pracovníky na částečný úvazek, a zavést daňové výhody pro studenty, kteří odpracují určitý počet hodin.

© OECD

**Tento přehled není oficiálním překladem OECD. OECD-oversettelse.**

Reprodukce tohoto přehledu je povolena, jsou-li uvedena autorská práva OECD a název původní publikace.

**Vícejazyčné přehledy jsou překlady výtahů z publikací OECD původně publikovaných v angličtině a francouzštině.**

**Jsou zdarma k dispozici v internetovém knihkupectví OECD [www.oecd.org/bookshop](http://www.oecd.org/bookshop)**

Další informace vám poskytne Odbor pro legislativu a překlady při OECD, Ředitelství pro veřejné záležitosti a komunikaci [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org) , fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Navštivte naši internetovou stránku [www.oecd.org/rights](http://www.oecd.org/rights)



**Přečtěte si na portálu OECD iLibrary plné znění anglické verze!!**

© OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2014-en