



לקריאת הגרסה האנגלית המלאה: 10.1787/empl_outlook-2014-en

סקירת מצב התעסוקה של ה-OECD לשנת 2014

תקציר בעברית

התאוששות שוק העבודה במרחב ה-OECD עודנה חלקית

שיעורי האבטלה גבוהים עדיין בהרבה מכפי שהיו לפני המשבר במדינות OECD רבות, למרות התאוששות בקצב הגידול במקומות עבודה. ירידות קלות בשיעורי האבטלה צפויות לאורך החודשים הנותרים של 2014 וב-2015. הימשכותן לאורך זמן של רמות אבטלה גבוהות הולידו עלייה באבטלה מבנית בכמה מדינות, מגמה שהתאוששות בצמיחה הכלכלית לא בהכרח תשיב לאחור באופן אוטומטי, שכן זו גרמה לאבדן הון אנושי ומוטיבציה למצוא עבודה, במיוחד בקרב המובטלים הוותיקים. במרחב ה-OECD בכללותו, 17.2 מיליון איש – יותר משליש מבין המובטלים – היו מחוסרי עבודה במשך 12 חודשים או יותר נכון לרבע האחרון של 2013, כמעט פי שניים מן הנתון ב-2007. לאור התפתחויות אלה, עידוד הביקוש צריך להמשיך להיות יעד מדיניות מרכזי במקומות שבהם ההתאוששות הייתה פחות יציבה, ויש ללוותו בצעדים מוגברים למלחמה באבטלה המבנית. עדיפות צריכה להינתן לצעדים שעניינם תעסוקה והכשרה עבור המובטלים הוותיקים, הניצבים ככלל בפני חסמים משמעותיים למציאת עבודה והמועדים יותר מכל קבוצה אחרת ליציאה ממעגל העבודה.

הגידול בשכר הריאלי האט באופן משמעותי

אצל רבים מבין אלה ששמרו על מקומות העבודה שלהם חלה עלייה איטית יותר, או אף ירידה, בהכנסתם הריאלית בגלל המשבר. עלייה מתמדת באבטלה במדינות OECD רבות הפעילה לחץ כבד כלפי מטה על הגידול בשכר הריאלי. הדבר תרם לריסון עלויות העבודה ליחידה ולפיכך לקידום התחרותיות הבינלאומית במספר מדינות, במיוחד בגוש האירו. התאמות שכר נוספות, במיוחד לנוכח רמת אינפלציה נמוכה, יחייבו קיצוצים כואבים בשכר ועשויות להגדיל את מספר העניים העובדים. מגוון צעדי מדיניות נדרשים כדי לעודד תחרותיות, צמיחה ויצירת מקומות עבודה. בנוסף למדיניות מקרו-כלכליות שקולות לעידוד ההתאוששות, צעדים אלה כוללים: רפורמות להגדלת התחרות בשוקי המוצרים והשירותים; עזרה לעובדים שאיבדו כבר כמה שנים מקור תעסוקה יציב (displaced workers) לעבור לתחומי תעסוקה חדשים; ותמיכה בהכנסות של עובדים בעלי שכר נמוך.

יש לעודד איכות עבודות טובה יותר

את ביצועי שוק העבודה יש לאמוד הן במונחים של מספר הזדמנויות העבודה והן מבחינת איכותן. במילים אחרות, על צעדי המדיניות לשאוף לעודד עבודות רבות יותר וטובות יותר. לאחרונה פותחה מסגרת תפיסתית ואופרטיבית חדשה למדידת איכות עבודה, וזאת באמצעות שלושה ממדים: רמת ההכנסות והתפלגותן; ביטחון בשוק העבודה; ואיכות סביבת העבודה. קיימים הבדלים גדולים בין מדינות בכל אחד מן הממדים הללו, אך לא נראה כי איכות העבודה וכמות העבודה באות זו על חשבונה של זו בדרך משמעותית כלשהי: ישנן מדינות המצליחות בשני הסעיפים. קיימים גם הבדלים משמעותיים באיכות העבודה בין קבוצות סוציו-כלכליות שונות בתוך מדינות נתונות. נראה כי צעירים, עובדים בעלי מיומנויות נמוכות ואנשים העובדים במשרות זמניות צוברים הרבה חסרונות. לעומתם, עובדים בעלי מיומנויות גבוהות לא רק נהנים מגישה ליותר עבודות, אלא גם לעבודות האיכותיות ביותר. רמת ההכנסות והתפלגותן מותנית במשקלן של מדיניות לעידוד צמיחה, בנגישותו ואיכותו של החינוך, בטיבם של מנגנונים ממוסדים לקביעת שכר (כגון שכר מינימום, הסכמים קיבוציים), וכן בתכנון מערכת המס והרווחה. ביטחון בשוק העבודה נקבע על ידי יחסי הגומלין בין הגנה על התעסוקה, מערכות פיצוי בגין אבטלה (דמי אבטלה ופיצויי פיטורים) ומדיניות פעילות בשוק העבודה. איכות סביבת העבודה נקבעת במידה רבה על ידי כוחן של תקנות בטיחות, בריאות וגיהות בעבודה למנוע בעיות בריאות הקשורות לעבודה, אך גם על ידי דיאלוג סוציאלי ומידת האחריות הסוציאלית של המעסיקים.

תעסוקה בלתי סדירה – קרי, תעסוקה בכל מתכונת שאינה נהנית מחוזה קבוע או פתוח – יכולה להקנות לפירמות את הגמישות הנחוצה להתאמת כוח העבודה שלהן בנסיבות כלכליות משתנות. היא יכולה להיות גם בחירה מרצון של עובדים המעדיפים את הגמישות הנובעת מסוגי חוזים כאלה. עם זאת, שימוש נרחב בחוזים לא-קבועים עלול לפגוע הן בשוויון והן ביעילות. הביטחון התעסוקתי של עובדים המועסקים בכפוף לחוזים כאלה לעתים קרובות נמוך יותר מזה של עובדים עם חוזים קבועים. כמו כן, פירמות נוטות להשקיע פחות בעובדים לא-קבועים, דבר העלול בתורו לפגוע בפרייון שלהן ובפיתוח ההון האנושי שלהן. בשני העשורים שקדמו למשבר הפיננסי העולמי, התרחבה העבודה הבלתי סדירה בהרבה מדינות בשעה שמשלוח ניסו לקדם גמישות בשוק העבודה במידה רבה על ידי הקלת התקנות החלות על חוזים לא-קבועים תוך שימור התנאים הנוקשים יותר יחסית שחלו על עובדים בחוזים קבועים. צעדי מדיניות אופציונליים לצמצום הפער הקיים בשוק העבודה בין עובדים קבועים ושאנים קבועים כוללים אסדרה מחמירה יותר של השימוש בחוזים זמניים תוך הקלת התקנות החלות על פיטורי עובדים קבועים. אם רוצים להרחיק לכת עוד יותר, ניתן להנהיג חוזה אחיד כדי לצמצם את הפערים הקיימים כיום בין סוגי החוזים השונים מבחינת העלויות החלות במקרה של סיום העסקה. כל אחת מן האופציות הללו כרוכה בהתגברות על קשיי יישום ומחייבת כי רפורמות משלימות יהיו אפקטיביות.

הן השכלה והכשרה והן מיומנויות משפיעות על תוצאות בשוק העבודה בשלב המוקדם ואחריו

הסקר הבינלאומי של ה-OECD להערכת מיומנויות אצל מבוגרים מספק תובנות חדשות לגבי תרומתם של השכלה אקדמית, הכשרה מקצועית ומגוון מיומנויות לשתי תוצאות מפתח בשוק העבודה ככל שהדבר נוגע לצעירים בני 16 עד 29: הסיכון למצוא את עצמם מחוץ לבית ספר ומחוסרי עבודה; ורמת השכר לשעה לאלה מביניהם שמועסקים. הממצאים מדגישים עד כמה חשוב לעודד השגה של רמת השכלה גבוהה יותר, אך גם עד כמה חשוב להגביר ידיעת קרוא וכתוב, כישורים מתמטיים ומיומנויות של פתרון בעיות ולשפר את המידע העומד לרשות צעירים בבואם לבחור את תחום לימודיהם. ניסיון בעבודה משפיע גם הוא לטובה על שכר בשלב מוקדם וכן על כישורים גנריים. עם זאת, בכמה מדינות, נראה כי מעט צעירים משלבים עבודה ולימודים, ורוב התלמידים העובדים עושים זאת מחוץ לתכניות פורמליות המשלבות התנסות בעבודה, דוגמת קורסים או חניכיות במסגרת לימודים והכשרה מקצועיים. מכאן עולה כי, כדי להביא תלמידים להיכרות קרובה יותר עם שוק העבודה, יש להנהיג או להרחיב לא רק יחידות לימודים מבוססות-עבודה במסגרת תכניות הכשרה מקצועית וחניכיות, אלא לחזק גם צעדים העוזרים לכל התלמידים לצבור ניסיון בעבודה ביתר קלות. צעדים מעין אלה עשויים לכלול הסרת חסמים להעסקת עובדים זמניים עבור פירמות ואולי גם הנהגת תמריצי מס עבור תלמידים העובדים עד מספר מסוים של שעות.

© OECD

תקציר זה אינו מהווה תרגום רשמי של ה-OECD.

שעתוק תקציר זה מותר בכפוף לאזכור זכות היוצרים של ה-OECD וכותרת הפרסום המקורי.

תקצירים רב-לשוניים הם קטעים מתורגמים מתוך פרסומים של ה-OECD שפורסמו במקור באנגלית ובצרפתית. ניתן

להשיגם ללא תשלום בחנות המקוונת של ה-OECD, בכתובת www.oecd.org/bookshop

למידע נוסף, ניתן ליצור קשר עם יחידת זכויות ותרגומים של ה-OECD, מינהלת ענייני ציבור ותקשורת, בדוא"ל:

rights@oecd.org, או בפקס מס':

+33 (0)1 45 24 99 30

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

תר האינטרנט שלנו www.oecd.org/rights



Read the complete English version on OECD iLibrary!

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

doi: 10.1787/empl_outlook-2014-en