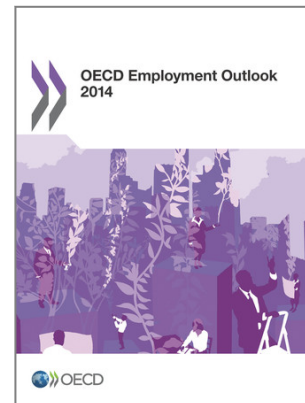


# OECD *Multilingual Summaries*

## OECD Employment Outlook 2014

Summary in Polish



Przeczytaj całą publikację pod adresem: [10.1787/empl\\_outlook-2014-en](http://10.1787/empl_outlook-2014-en)

## Prognoza stanu zatrudnienia w krajach OECD na rok 2014

*Streszczenie w języku polskim*

### *Ożywienie na rynku pracy w krajach OECD jest jeszcze niepełne*

Mimo wzrostu liczby miejsc pracy w wielu krajach OECD bezrobocie utrzymuje się na poziomach znacznie wyższych niż przed kryzysem. Na pozostałą część roku 2014 oraz na rok 2015 prognozowane są umiarkowane spadki wskaźników bezrobocia. Utrzymywanie się wysokiego bezrobocia w niektórych krajach doprowadziło do wzrostu bezrobocia strukturalnego, które nie ustępuje automatycznie wraz ze zwiększeniem wzrostu gospodarczego, ponieważ wiąże się z utratą kapitału ludzkiego oraz motywacji do poszukiwania pracy, szczególnie wśród osób długotrwale bezrobotnych. Na całym obszarze OECD w ostatnim kwartale 2013 roku 17,2 mln osób (więcej niż jedna trzecia bezrobotnych) było bez pracy od co najmniej 12 miesięcy — to niemal dwukrotnie więcej niż w roku 2007. W związku z tym promowanie popytu powinno być nadal podstawowym celem polityki w obszarach, w których poprawa sytuacji jest mniej wyraźna. Dodatkowo należy podjąć wzmożone działania na rzecz zwalczania bezrobocia strukturalnego. Należy przyznać priorytet działaniom związanym z zatrudnieniem i szkoleniem osób długotrwale bezrobotnych, którzy muszą zwykle pokonywać istotne barier w poszukiwaniu pracy i w przypadku których istnieje duże prawdopodobieństwo opuszczenia rynku pracy.

### *Znaczne spowolnienie wzrostu płac realnych*

W związku z kryzysem płace realne wielu osób, które zachowały pracę, rosną wolniej lub nawet spadają. Stały wzrost bezrobocia w wielu krajach OECD ma istotny wpływ na ograniczenie wzrostu płac realnych. W wielu krajach, w szczególności w strefie euro, przyczyniło się to do ograniczenia jednostkowych kosztów pracy, a tym samym do promowania konkurencyjności zewnętrznej. Dalsze korekty płac, szczególnie wobec niskiej inflacji, wymagałyby bolesnych cięć wynagrodzeń i mogłyby doprowadzić do wzrostu liczby osób zatrudnionych będących w trudnej sytuacji finansowej. Potrzeba wielu polityk mających na celu promowanie konkurencyjności, rozwoju i tworzenia miejsc pracy. Poza słusznymi działaniami makroekonomicznymi wspomagającymi ożywienie polityki te obejmują: reformy mające na celu zwiększenie konkurencji na rynkach towarów i usług, pomoc zwolnionym pracownikom w przekwalifikowaniu się i zwiększenie dochodów pracowników nisko opłacanych.

### *Potrzeba promowania wyższej jakości ofert pracy*

Warunki panujące na rynku pracy powinny być oceniane zarówno pod względem liczby, jak i jakości ofert pracy, w związku z czym celem polityk powinno być wspieranie zwiększania liczby i podwyższania jakości dostępnych ofert. Opracowano nowe ramy działań koncepcyjnych i operacyjnych, mające na celu ocenę jakości ofert pracy pod trzema względami: poziomu i rozkładu zarobków, bezpieczeństwa rynku pracy i jakości środowiska pracy. W tych trzech kategoriach można zaobserwować znaczne różnice między poszczególnymi krajami, nie wydaje się jednak, aby liczba ofert pracy wzrastała kosztem ich jakości: w niektórych krajach udaje się uzyskiwać dobre wyniki w obu kategoriach. Można również zaobserwować znaczne różnice jakości ofert pracy w różnych grupach społeczno-gospodarczych w poszczególnych krajach. Z wieloma niedogodnościami borykają się pracownicy młodzi, nisko wykwalifikowani oraz osoby zatrudniane tymczasowo. Z kolei pracownicy wysoko wykwalifikowani mają

dostęp do większej liczby ofert pracy, i są to oferty najlepsze. Poziom i rozkład zarobków zależy od roli polityk promujących rozwój, dostępu do kształcenia i jego jakości, charakteru mechanizmów kształtowania wysokości zarobków (np. płac minimalnych lub układów zbiorowych), a także od struktury systemów podatków i świadczeń socjalnych. Bezpieczeństwo rynku pracy zależy od korelacji ochrony zatrudnienia, systemów kompensacji bezrobocia (zasiłki dla bezrobotnych i odprawy) oraz polityk pobudzania rynku pracy. Jakość środowiska pracy jest w dużym stopniu uzależniona od skuteczności przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, które mają zapobiegać problemom zdrowotnym związanym z pracą, ale także od dialogu społecznego oraz odpowiedzialności społecznej pracodawców.

### *Nadmierne uzależnienie od pracy tymczasowej jest szkodliwe dla jednostek i gospodarki*

Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych (wszystkie formy zatrudnienia niezwiązane z umowami o pracę na czas określony lub nieokreślony) może zapewnić firmom elastyczność pozwalającą im dostosowywać poziom zatrudnienia do zmiennych warunków ekonomicznych. Może być również świadomie wybierane przez pracowników preferujących elastyczność związaną z tego rodzaju umowami. Powszechne stosowanie umów cywilnoprawnych może jednak wpływać niekorzystnie zarówno na stosunek pracy, jak i na wydajność. Pracownicy zatrudnieni na podstawie takich umów często odczuwają większą niepewność zatrudnienia niż osoby mające umowy o pracę. Firmy często ograniczają nakłady na pracowników zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, co z kolei może mieć negatywny wpływ na wydajność ich pracy oraz na rozwój kapitału ludzkiego. Przez dwie dekady poprzedzające globalny kryzys finansowy w wielu krajach obserwowano przyrost zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych. Rządy próbowały promować elastyczność na rynku pracy głównie przez łagodzenie przepisów dotyczących umów cywilnoprawnych i jednocześnie zachowanie stosunkowo surowszych warunków dotyczących umów o pracę. Możliwość ograniczenia podziału rynku pracy na pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę i umów cywilnoprawnych przez zastosowanie odpowiednich polityk obejmują ściślejszą regulację stosowania umów tymczasowych przy jednoczesnym złagodzeniu przepisów dotyczących zwolnień pracowników zatrudnionych na stałe. Ponadto możliwe jest zapewnienie konwergencji kosztów zwolnień w przypadku różnych rodzajów umów przez wprowadzenie umów ujednoczonych. Każda z tych możliwości wymaga przezwyciężenia trudności związanych z wdrożeniem oraz wprowadzenia w życie reform uzupełniających.

### *Wczesne i późniejsze doświadczenia na rynku pracy zależą zarówno od kwalifikacji, jak i umiejętności*

Przeprowadzane w krajach OECD badanie umiejętności osób dorosłych pozwoliło uzyskać nowe informacje na temat wpływu kwalifikacji związanych z wykształceniem oraz zakresu posiadanych umiejętności na dwa ważne czynniki na rynku pracy dotyczące osób w wieku od 16 do 29 lat: ryzyko ukończenia szkoły i pozostawania bez pracy oraz (w przypadku osób zatrudnionych) wysokość stawki godzinowej. Uzyskane wyniki uwypuklają, jak istotne jest promowanie zdobywania wykształcenia wyższego, ale również rozwijania umiejętności związanych z czytaniem i pisanem, liczeniem oraz rozwiązywaniem problemów, a także udostępnianie młodym ludziom obszerniejszych informacji, gdy wybierają oni dziedzinę, w której będą się kształcić. Korzystny wpływ na początkowy poziom zarobków mają również doświadczenie zawodowe i umiejętności ogólne. W niektórych krajach jednak niewielu młodych ludzi łączy pracę ze studiowaniem, a większość pracujących studentów nie korzysta z oficjalnych programów wspierających zdobywanie doświadczenia zawodowego, takich jak kursy i staże dostępne w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. To wskazuje, że aby lepiej zaznajomić studentów z rynkiem pracy, należy nie tylko wprowadzić i rozbudować moduły związane z zatrudnieniem w ramach programów kształcenia i szkolenia zawodowego, ale również nasilić działania, które ułatwiłyby wszystkim studentom zdobycie doświadczenia zawodowego. Takie działania powinny obejmować eliminowanie barier utrudniających firmom zatrudnianie pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także być może wprowadzenie ulg podatkowych dla studentów zatrudnionych w określonym wymiarze godzin.

© 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](http://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](mailto: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](http://www.oecd.org/rights)



**[Przeczytaj pełną wersję w języku angielskim w iBibliotece OECD!!](#)**

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

doi: 10.1787/empl\_outlook-2014-en