



Celý text si můžete přečíst na adrese: 10.1787/empl_outlook-2017-en

Výhled zaměstnanosti OECD 2017

Přehled v českém jazyce

Politika v oblasti zaměstnanosti se musí zabývat obavami, které jsou základem populistické reakce namířené proti globalizaci

Ačkoli rostoucí většina zemí OECD nakonec uzavřela obrovskou mezeru v oblasti pracovních příležitostí, která se objevila během velké recese v letech 2008-2009, lidé v mnoha zemích vyjadřují stále větší nespokojenost se stěžejními hospodářskými politikami, včetně podpory mezinárodního obchodu a investic. Populistická reakce namířená proti globalizaci zpochybňuje politická doporučení mezinárodních organizací, jako je OECD, které již dlouhou dobu zdůrazňují přínosy globální integrace. S ohledem na narůstající skepsi ohledně politické ortodoxie je důležité znovu posoudit postoje hospodářské politiky, včetně toho, které volby tvůrců politik trhu práce jsou více méně správné a které jsou špatné a kde je zapotřebí změnit přístup. I když dosud není k dispozici definitivní posouzení, je již jasné, že řada obav, které podporují reakci proti globalizaci a obchodu, je skutečná a že upozorňují na oblasti, v nichž je třeba posílit politiky týkající se zaměstnanosti, dovedností a sociální ochrany a přizpůsobit je měnícímu se hospodářskému prostředí.

Výkonnost trhu práce je třeba chápat všeobecně

Volby politik v oblasti trhu práce by měly být posuzovány s přihlédnutím k mnoha způsobům, kterými výsledky týkající se zaměstnanosti ovlivňují blahobyt. Výkonnost trhu práce je často posuzována především z hlediska míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti, protože ty jsou důležitým a snadno měřitelným výsledkem. Důležité jsou však i další výsledky týkající se trhu práce, které lze rovněž měřit. Patří mezi ně kvalita práce (mzda, bezpečnost, pracovní prostředí) a podpora začlenění ze strany trhu práce (rovné mzdy, rovnost mužů a žen, přístup potenciálně znevýhodněných skupin k zaměstnání). Toto vydání Výhledu zaměstnanosti OECD obsahuje nový srovnávací přehled výkonnosti trhu práce, který zahrnuje počet pracovních míst, kvalitu pracovních míst a podporu začlenění ze strany trhu práce a poskytuje bohatý přehled silných a slabých stránek různých vnitrostátních trhů práce. Ukazuje, že během posledního desetiletí se většině zemí OECD podařilo lépe začlenit ženy a potenciálně znevýhodněné skupiny na trh práce a zlepšit kvalitu pracovního prostředí, zatímco míra nezaměstnanosti a kvalita výdělků zůstaly více méně stabilní a bezpečnost trhu práce a riziko nízkého příjmu se zhoršily. Tento přehled také ukazuje, že existuje skupina zemí, jež si vedou dobře ve většině ukazatelů nebo ve všech ukazatelích, což znamená, že neexistují přísné kompromisy, které by zemím zabránily v dosahování dobrých výsledků ve všech oblastech.

Odolnost trhu práce v důsledku krize byla v zemích OECD značně odlišná

Velká recese byla pro trhy práce zemí OECD tvrdým zátěžovým testem. Míra nezaměstnanosti v zemích OECD se opět přiblížila své úrovni před krizí, ale náklady na nezaměstnanost během velké recese

byly v mnoha zemích obrovské a dlouhotrvající. Obnova výroby byla navíc v porovnání s obnovou zaměstnanosti slabá, a proto produktivita práce a růst mezd zůstávají slabé. Řádné makroekonomické politiky a politiky v oblasti trhu práce jsou důležitými klíčovými faktory odolnosti trhu práce. Makroekonomické politiky jsou vysoce účinné při omezování úbytku zaměstnanosti během hospodářských poklesů a předcházení tomu, aby se cyklické zvyšování nezaměstnanosti stalo strukturální. Výdaje na aktivní politiky v oblasti trhu práce musí přesvědčivě reagovat na cyklická zvyšování nezaměstnanosti s cílem podpořit během obnovy rychlý návrat do zaměstnání a zachovat ráz aktivačních režimů založený na vzájemných povinnostech. Příliš přísná ochrana zaměstnání pro legální pracovníky snižuje odolnost tím, že podporuje využívání dočasných smluv a zpomaluje tvorbu pracovních míst během obnovy. Koordinované systémy kolektivního vyjednávání mohou odolnost podpořit tím, že usnadní úpravu mezd a pracovní doby.

Technologická změna a globalizace přeměňují trhy práce

Tento výhled zkoumá dopad, který měly technologický pokrok a globalizace v posledních dvou desetiletích na trhy práce OECD, přičemž se zaměřuje na polarizaci práce a deindustrializaci. Oba tyto jevy jsou spojeny se závažným narušením života pracovníků a zvýšením nerovnosti a odhalení jejich základních příčin má pro politiku zásadní význam. Téměř všechny země OECD zažily během posledních desetiletí profesní polarizaci - to jest pokles podílu celkové zaměstnanosti v případě pracovních míst se střední úrovní dovedností a středním příjmem, který byl vyvážen nárůstem podílu pracovních míst s vysokou i s nízkou úrovní dovedností. Přibližně jedna třetina nárůstu této polarizace odráží posun zaměstnanosti od výroby ke službám, zatímco větší část je odrazem profesního posunu v rámci odvětví. Nejsilnější spojení s polarizací i deindustrializací ukazuje technologie. Úloha globalizace je méně jasná, ale existují určité náznaky toho, že mezinárodní obchod k deindustrializaci přispívá. Politiky v oblasti dovedností, aktivační opatření a aktuální systémy sociální ochrany mohou hrát hlavní úlohu, pokud jde o pomoc pracovníkům úspěšně řídit probíhající transformaci trhu práce a využít přínosů technologického pokroku.

Kolektivní vyjednávání se na trzích práce zemí OECD vyvíjí poměrně rychle

Aby tento výhled posoudil, zda je kolektivní vyjednávání v souvislosti s rychle se měnícími trhy práce stále účinné, zahrnuje všeobecný a aktualizovaný přezkum systémů kolektivního vyjednávání pro země OECD a vybranou skupinu rozvíjejících se ekonomik, které jsou v procesu přistoupení k OECD. Srovnatelné odhady členství v odborových svazech a organizacích zaměstnavatelů a pokrytí kolektivního vyjednávání ukazují, že toto vyjednávání stále hraje významnou úlohu, ačkoli podíl pracovníků, jejichž podmínky zaměstnání jsou stanoveny na základě kolektivního vyjednávání v posledních třech desetiletích poklesl. Objevil se také trend směřující k více decentralizovanému vyjednávání, přičemž vyjednávání na úrovni podniků má tendenci rozšiřovat se na úkor vyjednávání na odvětvové či vnitrostátní úrovni, často pomocí mechanismů, jako je ustanovení o výjimkách a doložka o neúčasti, které umožňují vyjednavčům na nižší úrovni odchýlit se od podmínek stanovených na vyšších úrovních vyjednávání. Různé způsoby, kterými lze decentralizované vyjednávání koordinovat, skutečná úroveň prosazování smluv a četné typy zastoupení pracovníků, které mohou v podnicích existovat, hrají při vyjednávání rovněž důležité role. Celková kvalita pracovních vztahů se podle posouzení vedoucích pracovníků nebo podle toho, co naznačuje míra důvěry veřejnosti v odborové svazy, v jednotlivých zemích OECD výrazně liší, ale nezdá se, že by byla spojena s konkrétním modelem vyjednávání. Shrnutí srovnání vnitrostátních systémů kolektivního vyjednávání ukazuje, jak mohou různé aspekty kolektivního vyjednávání v zemi společně pasovat do propojeného celku.

© 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.



[Přečtěte si na portálu OECD iLibrary plné znění anglické verze!!](#)

© OECD (2017), *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2017-en