



Przeczytaj całą publikację pod adresem: [10.1787/empl\\_outlook-2017-en](http://10.1787/empl_outlook-2017-en)

## Przegląd OECD „Zatrudnienie w roku 2017”

Streszczenie w języku polskim

### Przepisy dotyczące zatrudnienia powinny rozwiązywać problemy, które nasilają populistyczny sprzeciw wobec zjawiska globalizacji

Pomimo że powstała w okresie wielkiej recesji z lat 2008-2009 luka w zatrudnieniu zaniknęła już w zdecydowanej większości krajów OECD, mieszkańcy wielu państw są coraz mniej zadowoleni z prowadzonej polityki gospodarczej w kwestii m.in. promocji handlu i inwestycji międzynarodowych. Populistyczny sprzeciw wobec globalizacji kwestionuje opracowywane przez organizacje międzynarodowe takie jak OECD wnioski dotyczące doradztwa politycznego, które podkreślają korzyści integracji w skali światowej. Z uwagi na rosnący sceptycyzm wobec polityki, ważne jest, aby ponownie przeanalizować aktualny kurs strategii gospodarczej, w tym także to, jakie wybory podejmowane w kwestii rynku pracy przez decydentów politycznych były mniej lub bardziej słuszne, gdzie popełnili oni błędy i gdzie konieczne jest wprowadzenie zmian. Mimo że ostateczne wnioski nie są jeszcze dostępne, jasne jest, że wiele problemów leżących u podstaw sprzeciwu wobec globalizacji i handlu jest prawdziwych oraz że uwydatniają one kwestie, w których przepisy dotyczące zatrudnienia, umiejętności i opieki społecznej powinny być rozwinięte i dostosowane do zmieniających się realiów gospodarki.

### Sytuacja na rynku pracy powinna być analizowana w szerokim ujęciu

Przepisy odnoszące się do rynku pracy powinny być tworzone w świetle wielu aspektów ukazujących, jak sytuacja w zakresie zatrudnienia wpływa na jakość życia. Wydajność rynku pracy często jest oceniana przede wszystkim pod względem stopy zatrudnienia i stopy bezrobocia, są to bowiem ważne i łatwe do zmierzenia wskaźniki. Istotne znaczenie mają jednak także inne możliwe do zmierzenia wyniki rynku pracy dotyczące zarówno jej jakości (płace, bezpieczeństwo oraz środowisko pracy), jak i poziomu integracji (równość dochodów, równouprawnienie płci, dostęp do zatrudnienia dla grup potencjalnie defaworyzowanych). Niniejsza edycja Przeglądu OECD na temat zatrudnienia zawiera nowe tabele porównawcze dotyczące wydajności rynku pracy, które uwzględniają ilość i jakość pracy oraz poziom integracji na jej rynku, co pozwala otrzymać szczegółowy opis mocnych i słabych stron poszczególnych krajowych rynków pracy. Wskazują one, że w ciągu ostatniej dekady w większości krajów OECD udało się zwiększyć udział kobiet i potencjalnie defaworyzowanych grup na rynku pracy oraz polepszyć jakość środowiska pracy, stopa bezrobocia i jakość zarobków pozostawały raczej bez zmian, a bezpieczeństwo na rynku pracy i wskaźniki ryzyka niskich zarobków się pogorszyły. Tabele pokazują także, że pewna część krajów odnotowuje dobre wyniki dla większości lub dla wszystkich wskaźników, co pozwala sądzić, że konieczność kompromisu, który uniemożliwiłby osiągnięcie sukcesów pod wszystkimi aspektami nie istnieje.

## Odporność rynku pracy w obliczu kryzysu znacznie różni się w zależności od kraju OECD

Wielka recesja była intensywnym testem wytrzymałościowym dla rynków pracy państw OECD. Choć stopa bezrobocia w krajach OECD niemalże powróciła już do poziomu sprzed kryzysu, koszty bezrobocia z okresu Wielkiej recesji były w znacznej ilości krajów ogromne i długotrwałe. Ponadto zważywszy na fakt, że ożywienie gospodarcze było stosunkowo słabe w stosunku do poprawy sytuacji na rynku pracy, produktywność pracy oraz wzrost wynagrodzeń utrzymują się na słabym poziomie. Rozważne przepisy makroekonomiczne oraz polityka dotycząca rynku pracy to ważne czynniki odporności rynku pracy. Polityka makroekonomiczna ma duże znaczenie w ograniczaniu spadku zatrudnienia w okresach pogorszenia koniunktury gospodarczej i zapobieganiu, aby cykliczne wzrosty bezrobocia nie nabrały charakteru strukturalnego. Wydatki na rzecz aktywnej polityki rynku pracy powinny ściśle odpowiadać cyklicznym wzrostom bezrobocia, a przez to zachęcać do szybkiego powrotu do pracy i zapobiegać odwoływaniu się do wzajemnie zobowiązujących systemów aktywacyjnych. Nadmiernie rygorystyczna ochrona zatrudnienia stałych pracowników wpływa na szersze wykorzystanie umów na czas określony oraz spowolnienie procesu tworzenia miejsc pracy, a przez to ogranicza odporność rynku. Skoordynowane systemy negocjacji zbiorowych ułatwiają wzrost wynagrodzeń i elastyczność czasu pracy, tym samym wspierając odporność rynku.

## Rynki pracy przekształcają się pod wpływem zmian technologicznych oraz globalizacji

Przegląd analizuje wpływ postępów technologicznych i globalizacji na rynki pracy krajów OECD w ciągu ostatnich dwóch dekad, szczególny nacisk kładąc na polaryzację pracy i deindustrializację. Jako że obie te kwestie są powiązane z silnymi zakłóceniami w życiu pracowników oraz ze wzrostem nierówności społecznych, odkrycie ich podstawowych przyczyn ma fundamentalne znaczenie dla celów politycznych. Niemalże wszystkie kraje OECD w ciągu ostatnich dekad doświadczyły zjawiska polaryzacji zawodowej: odsetek stanowisk o średnich zarobkach i wymagających średnich umiejętności na rynku pracy spadł, podczas gdy zwiększały się odsetki stanowisk wymagających zaawansowanych i niskich umiejętności. Około jedna trzecia wzrostu polaryzacji wynika ze zjawiska przesunięcia miejsc pracy z produkcji w kierunku usług, a większa część jest skutkiem przesunięć w zapotrzebowaniu na poszczególne zawody w przemyśle. Najsilniejsze połączenie zjawisk polaryzacji i deindustrializacji widać w sektorze nowych technologii. Rola globalizacji jest natomiast mniej jasna, ale niektóre wskaźniki pokazują, że do deindustrializacji przyczynił się handel międzynarodowy. Przepisy dotyczące rozwoju umiejętności, mechanizmy aktywacyjne i dostosowane do potrzeb systemy opieki społecznej mają kluczowe znaczenie, aby pomagać pracownikom skutecznie odpowiadać na bieżące zmiany rynku pracy i czerpać korzyści z postępu technologicznego.

## Negocjacje zbiorowe na rynkach pracy krajów OECD podlegają dość szybkim transformacjom

Aby ocenić, czy negocjacje zbiorowe są skuteczne także w kontekście szybko zmieniających się realiów rynków pracy, w tegorocznym Przeglądzie zawarto wszechstronny i aktualny opis stanu negocjacji zbiorowych w krajach OECD i w grupie wybranych gospodarek wschodzących, które są na drodze do członkostwa w OECD. Porównywalne szacunki uzwiązkowienia, a także zasięg negocjacji zbiorowych wskazują, że negocjacje zbiorowe nadal grają ważną rolę. Niemniej jednak odsetek pracowników, których warunki pracy zostały określone drogą negocjacji zbiorowych, w ciągu ostatnich trzydziestu lat spadł. Zauważalny jest także trend decentralizacji negocjacji, które przebiegają raczej na poziomie firmy niż branży czy kraju przy zastosowaniu mechanizmów takich jak odstępstwa i klauzule o rezygnacji pozwalające negocjatorom na niższym poziomie odbiegać od warunków ustalonych na wyższym poziomie negocjacji. Ważną rolę w negocjacjach zbiorowych grają także: możliwość koordynowania negocjacji zdecentralizowanych, realny poziom egzekwowania umów oraz duża liczba typów organów reprezentujących pracowników w firmach. Ogólna jakość relacji między pracodawcami a pracownikami, oceniona na podstawie kadry kierowniczej lub poziomu zaufania publicznego do związków zawodowych, znacznie różni się w zależności od kraju OECD, nie wydaje się jednak powiązana z istniejącym typem modelu negocjacji. Zestawienie krajowych systemów negocjacji zbiorowych pokazuje, jak różne aspekty negocjacji zbiorowych w poszczególnych krajach łączą się ze sobą, tworząc wzajemnie powiązaną całość.

© 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.**



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

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

doi: 10.1787/empl\_outlook-2017-en