

Prehľad
Výhľad zamestnanosti OECD: vydanie 2003
Smerom k širším a lepším možnostiam
zamestnania

Overview
OECD Employment Outlook: 2003 Edition
Towards More and Better Jobs
Slovak translation

Prehľady sú preložené výňatky z publikácií OECD.
Možno ich získať bezplatne cez internetové kníhkupectvo
www.oecd.org/bookshop/
Tento prehľad nie je oficiálnym prekladom OECD.



ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT
ORGANIZÁCIA PRE HOSPODÁRSKU SPOLUPRÁCU A ROZVOJ

Úvod

Smerom k širším a lepším možnostiam zamestnania

John P. Martin (riaditeľ pre zamestnanosť, pracovné sily a sociálne veci)

Mobilizácia slabo zastúpených skupín na pracovné miesta sa stala kľúčovým politickým cieľom...

Nezamestnanosť je vo väčšine členských krajín na vzostupe, čím nám pripomína, že boj proti pretrvávajúcej nezamestnanosti by mala byť hlavným politickým záujmom. Zhoršovanie podmienok trhov práce môže nerovnomerne ovplyvniť niektoré skupiny, ako napríklad starší pracujúci ľudia, ženy, rozvedení rodičia s dieťaťom, ľudia so zmenenou pracovnou schopnosťou, imigranti a znevýhodnená mládež. Ako už bolo poukázané v tomto vydaní *Výhľadu zamestnanosti*, tieto skupiny sú v rámci zamestnanosti slabo zastúpené a ich mobilizácia na pracovné miesta by mala byť kľúčovým politickým cieľom krajín OECD. Táto skutočnosť vyžaduje širší prístup pri znižovaní počtu ľudí *bez zamestnania*, pričom tento prístup by mal zahŕňať nezamestnanosť aj inaktivitu.

...pretože slúži na dosiahnutie ekonomických a spoločenských cieľov.

Prijatie širšieho cieľa pri redukcii počtu ľudí bez zamestnania – a nielen nezamestnaných – má tri hlavné výhody. Po prvé, slúži ako spoločenský cieľ. Presun smerom k zamestnanecky orientovanej sociálnej politike sa opiera o tvrdenie, že mnoho príjemcov sociálnych dávok by mohlo pracovať pri zachovaní vhodnej podpory a pomoci a že tak nezamestnaní, ako aj spoločnosť by mohla profitovať z ich širšej integrácie na trhu práce. Po druhé, politické opatrenia, ktoré sa snažili o zníženie nezamestnanosti prostredníctvom podpôr ľudí, ktorí opustili zamestnanie sa ukázali byť kontraproduktívnymi. Po tretie, starnutie populácie vyžaduje vykonanie urgentných krokov na lepšiu mobilizáciu slabo zastúpených skupín. Pokiaľ sa ich podiel nezvýši, starnutie populácie povedie k významnému poklesu na trhu práce, čo v konečnom dôsledku prinesie negatívny vplyv na budúci rast. Súhrnne povedané, ekonomická a sociálna návratnosť posilňovania širšej účasti je veľmi vysoká.

Zvyky, týkajúce sa účasti do určitej miery odrážajú osobnú voľbu

Avšak človek musí rozoznať, že niektorí ľudia sú bez zamestnania vďaka tomu, že sa tak rozhodli. Napríklad niektorí rodičia – najmä tí s malými deťmi – sa rozhodli starať sa o deti namiesto toho, aby boli zapojení do trhu práce. Takisto je často krát aj odchod na dôchodok následkom rozhodnutia v domácnosti: ak jeden z partnerov odíde do dôchodku, aj druhý sa tak rozhodne, a to aj napriek tomu, že to partnerov bude stáť stratu príjmu. Jednoducho povedané, vlády by mali rešpektovať rozdiely v životných situáciách, ako aj osobné preferencie.

Avšak v mnohých prípadoch slabo zastúpené skupiny čelia prekážkam dopytu a ponuky...

Avšak nezamestnanie sa je často spôsobené prekážkami účasti na trhu práce – a to na oboch stranách trhu. Vysoké minimálne mzdy a regulačné opatrenia, ustanovujúce minimálne kvalitatívne požiadavky často obmedzujú pracovné príležitosti, najmä pokiaľ ide o niektoré skupiny. Daňový a odvodový systém takisto môže ovplyvniť rozhodnutie zapojiť sa do pracovného procesu, čím sa vytvárajú „pasce inaktivity“. Iným príkladom je to, že mnoho verejných systémov dôchodkového zabezpečenia vytvára zábrany na zamestnanie sa až do oficiálneho dôchodkového veku.

...a je pre ne ťažké postupovať po rebríčku kariéry potom, ako získajú prácu.

Okrem uvedeného niektoré slabo zastúpené skupiny majú problémy rozvíjať svoju kariéru aj vtedy, ak získajú zamestnanie. Výsledkom je to, že sa opätovne stávajú nezamestnanými alebo neaktívnymi. Preto by mala byť pozornosť zameraná na záležitosti, týkajúce sa postupu v zamestnaní, ako aj pomoci slabo zastúpených skupín nájsť si zamestnanie.

Toto vydanie sa zameriava na preskúmanie úsilia o poskytnutie širších a lepších možností zamestnania pre všetkých

Prvá časť tohto vydania skúma výzvu, týkajúcu sa zamestnanosti, ktorej čelia tvorcovia politiky v krajinách OECD. Dokumentuje vývoj na trhu práce od počiatku deväťdesiatych rokov (kapitola 1) a nahliada na pracovnú situáciu skupín, ktoré sú v rámci zamestnanosti slabo zastúpené (kapitola 2). Druhá časť sa zaoberá analýzou celej škály politických opatrení, zameraných na zlepšenie zamestnaneckej situácie týchto skupín (kapitoly 3 až 5). Takéto špecifické politické opatrenia by samozrejme mali byť sprevádzané podporu agregovaného dopytu po pracovných silách a vo všeobecnosti vyšším hospodárskym rastom – záležitosťami, ktoré svojim rozsahom siahajú ďaleko za záber tohto vydania.

Začína uvedením nestálej situácie v oblasti zamestnanosti...

Kapitola 1 dokumentuje niektoré povzbudzujúce signály štrukturálnych zlepšení na trhoch práce v krajinách OECD. Dôležitou súčasťou zvýšenia zamestnanosti, zaznamenaného za posledné desaťročie bol štrukturálny zisk a teda trvalo udržateľný zisk. Aj keď sa situácia v oblasti zamestnanosti vo všetkých členských krajinách od rokov 2000–2001 zhoršila, pokles zamestnanosti je menší, ako tomu bolo v predchádzajúcich obdobiach hospodárskeho poklesu. Táto kapitola takisto opisuje trendy, týkajúce sa kvality pracovných miest, nahliada na indikátory neistoty, spojené s pracovnými miestami, na intenzifikáciu práce a stres v práci. Pokiaľ ide o zlepšenie kvality pracovných miest, nie je badateľný žiadny rast, ale ani zhoršovanie.

...v ktorej je pre niektoré skupiny veľmi obtiažne dosiahnuť pokrok.

Kapitola 2 sa podrobne zaoberá možnosťami zlepšenia zamestnaneckej pozície slabo zastúpených skupín. Ak už nastúpia predstavitelia týchto skupín do práce, hrozí mnohým ženám, starším pracovníkom a ľuďom s nízkym vzdelaním, že sa stanú obeťami nízko platených pracovných miest. A takisto sa stávajú obeťami značnej zamestnaneckej nestability. V Európe, ako aj v Spojených štátoch je veľmi pravdepodobné, že tí, ktorí pracujú za veľmi nízke mzdy strávia najbližšie štyri z piatich rokov ako nezamestnaní, alebo neaktívni. Z vyššie uvedeného vyplýva, že politické opatrenia, ktoré napomáhajú ľuďom postupovať v ich profesionálnom zaradení by mali byť dôležitým komponentom každej strednodobej stratégie.

Následne rozoberá komplexnú stratégiu politických opatrení, vrátane odmeny za prácu a uľahčenie prístupu k zamestnaniu...

Riešenie týchto problémov vyžaduje komplexnú stratégiu, zameranú na obmedzenie prekážok, týkajúcich sa zamestnania zo strany dopytu a ponuky. Ide najmä o to, aby bola práca finančne zaujímavá (kapitola 3). Táto skutočnosť je dôležitá najmä pre jednotlivcov s malými zručnosťami, ktorých možnosť zarobiť si je pomerne obmedzená, ako aj pre rodiny s nižšími príjmami a rozvedených rodičov s deťmi, ktorí dostávajú rôzne formy náhrad. V mnohých krajinách boli zavedené pracovné požitky a uznanie daní k dobru (takzvané opatrenia, ktoré zabezpečujú, že sa „oplatí pracovať“), čím sa zlepšili finančné stimuly pre sociálne prípady, ktoré pracovné miesto prijali. Avšak výplaty musia byť prijateľné aj z hľadiska zamestnávateľov. Znížené odvody sociálneho poistenia, pri nízkych mzdách sa ukázali v niektorých krajinách ako efektívne opatrenia.

Avšak finančné požitky ako také nestačia: prístup k pracovnému zaradeniu by mal byť takisto podporený rôznymi službami a flexibilnými pracovnými inštitútmi, ako napríklad práca na polovičný úväzok. Takéto opatrenia umožnia dosiahnuť vyváženosť medzi pracovným a rodinným životom alebo môžu pomôcť postihnutým osobám vyťažiť maximum z ich obmedzenej pracovnej kapacity. Pokiaľ ide o starších pracujúcich, flexibilné dôchodkové schémy, podpora druhého zamestnania spolu s opatreniami, pomocou ktorých sa odstránia prekážky pre nábor alebo ponechanie si týchto pracovníkov predstavujú zaujímavé možnosti nových reforiem.

...efektívne aktivačné opatrenia...

Taktiež je potrebné väčšie úsilie o zapojenie nezamestnaných a ľudí bez zamestnania do pracovného procesu. V tejto oblasti môžu aktivačné opatrenia zohrávať dôležitú úlohu. Kapitola 4 uvádza, že základom efektívnych aktivačných stratégií je niekoľko spoločných princípov. Po prvé, na získanie výhod, musí nezamestnaný aktívne vyhľadávať pracovného miesta alebo musí prejavíť ochotu zvyšovať svoju kvalifikáciu. Po druhé, pre tých, ktorí hľadajú zamestnanie, by mali byť dostupné rôzne služby, týkajúce sa zamestnanosti a zamestnania. Po tretie, verejné služby zamestnanosti alebo podobné agentúry by mali s ľuďmi udržiavať kontakt za účelom poskytnutia adekvátnej podpory, monitorovania ich snáh o nájdenie si zamestnania a zabezpečiť ich neustále snahy o navrátenie sa do pracovného procesu.

...a školenia, týkajúce sa zamestnanosti, ktoré sa zameriavajú na existujúce rozdiely vo vzdelávaní.

Na zlepšenie perspektívy zamestnania je školenie, zamerané na zamestnaneckú pozíciu nevyhnutnosťou. Akonáhle sa ľudia dostanú do práce, niektorí z nich môžu uviaznuť v pascách nízkych miezd, pričom školenia im môžu pomôcť pri zvyšovaní ich produktivity a možnosti na slušný zárobok. Kapitola 5 uvádza, že slabo zastúpeným skupinám sa dostáva málo školení. Podstata tejto nerovnosti sa líši podľa jednotlivých skupín. V niektorých prípadoch zamestnávateľa nemajú záujem na investícii do ľudského kapitálu v rámci jednotlivých skupín. V iných prípadoch sú to samotní pracovníci, ktorí nemajú záujem zúčastňovať sa školiacich programov. Práve toto je dôvod, prečo by politické opatrenia mali zvýšiť stimuláciu zamestnávateľov a jednotlivcov investovať do celoživotného vzdelávania. Takisto by bolo vhodné zaoberať sa v spolupráci so sociálnymi partnermi a ďalšími účastníkmi chýlostivou otázkou, kto má investovať do školení, zameraných na pracovné pozície.

Dilemy, predstreté strednodobou stratégiou budú predmetom diskusie ministrov pre oblasť zamestnanosti a práce členských krajín OECD

Toto vydanie poskytuje analytický podklad na stretnutie Ministrov zamestnanosti a práce členských krajín OECD, ktoré sa uskutoční 29 – 30. septembra 2003 a bude niesť názov „Smerom k širším a lepším možnostiam zamestnania”. Ministri prerokujú niektoré politické dohody, ktoré sú súčasťou mobilizácie slabo zastúpených skupín. Obzvlášť dôkladne sa vo svojich rokovaníach budú zaoberať otázkou, či by priorita mala byť udelená osobám, ktoré sú najviac znevýhodnené (napr. postihnutí občania) alebo tým, ktorí poskytujú najväčší pracovný potenciál (napr. ženy a starší pracujúci). Rozsah, do akého je vhodné, aby sa ľudia zo slabo zastúpených skupín zapojili do pracovného procesu alebo či by mali byť predmetom ich úvah problém pasce nízkych platov a nestabilita zamestnania sú ďalšími kľúčovými otázkami pre ministrov. Ministri taktiež preskúmajú, akým spôsobom je možné rozšíriť existujúce opatrenia, týkajúce sa zamestnanosti, ktoré boli navrhnuté na boj proti nezamestnanosti, na ľudí, nachádzajúcich sa na okraji trhu práce. Vymenia si názory na to, čo funguje a čo nie a zvláštnu pozornosť budú venovať efektívnosti vynaložených prostriedkov na tieto opatrenia – najmä teraz, v čase veľmi prísnych finančných obmedzení.

Ministerské rokovania poskytnú možnosť zvýraznenia faktu, že mobilizácia slabo zastúpených skupín prospieva hospodárskym cieľom, a umožňuje lepšie zapojenie do spoločnosti.

Obsah pôvodnej publikácie v angličtine
(bez príloh, zoznamu rámciekov, tabuliek a grafov):

Úvod: Smerom k širším a lepším možnostiam zamestnania

Kapitola 1. Širšie a lepšie možnosti zamestnania? Agregovaná výkonnosť za posledné desaťročie

1. Ako veľmi sa agregovaná výkonnosť zlepšila?
2. Je tento pokrok trvalo udržateľný?
3. Širšie a lepšie možnosti zamestnania?

Kapitola 2. Výzva na mobilizáciu pracovných síl: boj proti pasci inaktivity a prekážkam kariérneho postupu.

1. Zvyšovanie zamestnanosti prostredníctvom mobilizácie potenciálnych pracovných zdrojov
2. Mnoho tváří nezamestnanosti
3. Nástup do zamestnania, pokračovanie v ňom a kariérny postup

Kapitola 3. Odmena za prácu – umožnenie práce

1. Schémy finančných stimulov: odmena za prácu a uľahčenie prístupu k zamestnaniu
2. Podpora zamestnanosti za súčasného prihliadnutia na špecifické situácie

Kapitola 4. Benefity a zamestnanosť, priatelia alebo nepriatelia? Interakcie medzi pasívnym a aktívnym sociálnym programom

1. Trendy v rámci závislosti na benefitoch
2. Význam a meranie „aktívneho“ obsahu opatrení
3. Výsledky „aktívnych“ opatrení

Kapitola 5. Zlepšovanie zručností a kompetentnosti pracujúcich

1. Kontinuálne odborné školenia: letný pohľad na údaje
2. Nie dostatočne a nie celkom rovnoprávne? Bližší pohľad na rozhodujúce faktory školenia
3. Prístupy ku zlepšovaniu výsledkov školení

**Tento *Prehľad* je prekladom výňatkov z publikácie OECD vydanej
pod anglickým a francúzskym názvom:
OECD Employment Outlook: 2003 Edition – Towards More and Better Jobs
Perspectives de l'emploi de l'OCDE: Edition 2003
Vers des emplois plus nombreux et meilleurs
© 2003, OECD**

Publikácie OECD a *Prehľady* možno získať bezplatne cez internetové
kníhkupectvo OECD na www.oecd.org/bookshop/
*Napíšte „overview“ (prehľad) v poli „Title search“ na strane internetového
kníhkupectva alebo napíšte názov anglickej publikácie
(Prehľady sú spojené s pôvodnými publikáciami v angličtine)*

Prehľady pripravuje Divízia autorských práv a prekladov
riadiťstva verejných záležitostí a komunikácie
e-mail: rights@oecd.org / Fax: +33 1 45 24 13 91



© OECD, 2003

Reprodukcia tohto *Prehľadu* je dovoľená, ak sú uvedené autorské práva OECD
a názov pôvodnej publikácie