

OECD Employment Outlook – 2008 Edition

Summary in Hungarian

OECD foglalkoztatási kilátások – 2008. évi kiadás

Összefoglalás magyarul

- Az OECD foglalkoztatási kilátások c. kiadvány az OECD éves beszámolója az OECD-térség munkaerő-piaci és foglalkoztatási helyzetéről.
- A 2008. évi kiadás arról számol be, hogy az OECD-országok foglalkoztatottsági rátái még sohasem voltak ilyen magasak: a munkaképes korúak kétharmada aktívan dolgozik.
- Egyes csoportok azonban még mindig lemaradásban vannak: a nők esetében a férfiakénál 20%-kal kisebb a foglalkoztatás esélye, míg a nemzeti kisebbségek sokkal hosszabb ideig keresnek munkát a többiekénél.
- A múltban végrehajtott reformok segítettek ugyan az egyenlőbb feltételek megteremtésében, de ennél többre van szükség: többek között a meglévő diszkrimináció-ellenes törvények érvényre juttatására, és a nem diszkriminatív alkalmazást ösztönző politikák bevezetésére.

Egyenlő alkalmazási feltételek biztosítása mindenki számára

A munkaerőpiac teljesítményének javulásával az előttünk álló kihívás most abban mutatkozik meg, hogy egyenlő esélyeket biztosítsunk mindenki számára

Az elmúlt évtizedben jelentős javulást figyelhettünk meg az OECD munkaerőpiacain. 2007-ben az OECD-térség átlagos munkanélküliségi rátája 1980 óta a legalacsonyabb szintre, 5,6%-ra csökkent. Jelentősen nőtt a foglalkoztatottság is, és mára a munkaképes korú lakosság átlagosan kétharmada rendelkezik munkahellyel, ami példa nélküli eredmény a háború utáni időszakban. Bár ez örömteli hír, még sincs okunk az elégedettségre. A munkaerő-piaci feltételek egyes csoportok számára még most is nehezek, és a globális gazdasági környezet negatív kockázatai elkerülhetetlenül bekövetkeznek, amelyek várhatóan negatív hatást gyakorolnak a munkaerőpiacra is (lásd az *OECD gazdasági kilátások* 83. számát).

A jelenlegi ciklikus gyengeségen túltekintve, az OECD-országok legnagyobb munkaerő-piaci kihívása abban rejlik, hogy hogyan segítsek elő az életszínvonal további javulását a népesség előregedésének függvényében. Az *OECD átértékelt foglalkoztatási stratégiája* átfogó politikai keretet ad a foglalkoztatás és a jövedelmek növelésére. Kiemeli, hogy kulcsfontosságú politikai prioritásként kezelendő, hogy az alulreprezentált csoportok potenciális dolgozói segítséget kapjanak a munkahelykeresésben. Számos országban a nők, a fiatalok, az idősek és a fogyatékosok foglalkoztatottsági aránya viszonylagosan alacsony. Nem elégséges azonban a munkahelykeresésben segíteni; komoly erőfeszítéseket kell tenni annak biztosítására is, hogy minden ember egyenlő eséllyel férhessen hozzá a munkalehetőségekhez. Az elmúlt két évtizedben a foglalkoztatottság növekedésének jelentős része számos OECD-országban annak volt betudható, hogy nőtt a bizonytalan és/vagy rosszul fizetett állásokat betöltő dolgozók aránya.

A munkaerő-piaci reformok elősegítették a részvételt...

A több OECD-országban is bevezetett munkaerő-piaci reformok elősegítették az alulreprezentált csoportok munkaerő-piaci részvételét. Ilyen reform volt például a hathatós újrafoglalkoztatási szolgáltatásokat erőtéljes munkakeresési ösztönzőkkel ötvöző „aktivizálási/kölcsönös

kötelezettségvállalási” stratégiák alkalmazása; az adóék csökkentését és a munka – különösen a rosszul fizetett dolgozók számára – kifizetődővé tételét célzó adó-/juttatási reformok; valamint a folytatódó munkavállalást akadályozó fékek kiiktatása az öregségi nyugdíj-rendszerből és a karkedvezményes nyugdíj-konstrukciókból. A nőket illetően a reformok kiterjednek a rugalmas foglalkoztatási megoldásokra, a megfelelő szülési szabadság biztosítására, és a jó minőségű, anyagilag megengedhető gyermekgondozási szolgáltatásokra.

... ám ezek a reformok nem elegendők a munkahelyekhez való hozzáférést akadályozó korlátok, például a diszkrimináció megfelelő kezelése nélkül

A munkaerő részvételének növelését szolgáló politikai intézkedések csak korlátozott sikerre számíthatnak, ha nem követi őket az alulreprezentált csoportok iránti munkaerő-piaci kereslet. A munkaerő-piaci egyenlő alkalmazási feltételek elősegítése hosszú távra szóló beruházásokat követel meg az oktatás és képzés területén, a jövedelmező és kifizetődő munkákhoz való hozzáférés elősegítésére pedig politikai beavatkozás szükséges. Bizonyos csoportok foglalkoztatása szempontjából még mindig akadályt jelent, hogy továbbra sem illenek össze az egyének által megszerzett, illetve a vállalatoknál megkövetelt, az egyre globalizáltabb és egyre erősebb versenyt támaztó környezetben történő boldoguláshoz szükséges szakismeretek.

Ezen túlmenően, számos országban a munkaerő-piaci diszkrimináció – azaz az egyformán eredményes egyének nem egyenlő kezelése pusztán azért, mert bizonyos csoporthoz tartoznak – még mindig kritikus tényező a foglalkoztatás és munkalehetőségek minősége terén fennálló egyenlőtlenségek fokozásában. Például, míg a nők foglalkoztatottsági aránya jelentősen nőtt és a nemek közötti szakadék a foglalkoztatás és a bérek terén is szinte mindenhol csökkent, a nőknek még mindig átlagosan 20%-kal kevesebb az esélyük arra, hogy munkájuk legyen, keresetük pedig 17%-kal alacsonyabb férfi kollégáikénál. A *foglalkoztatási kilátások* jelen kiadásában bemutatott bizonyítékok arról tanúskodnak, hogy a foglalkoztatás terén a nemek közötti, mintegy 8%-os rés, és a bérek terén a nemek közötti 30%-os eltérés az OECD-országok között a munkaerő-piaci diszkriminatív gyakorlatokkal magyarázható. Ugyanakkor a nemzeti kisebbségek munkavállalóinak 40–50%-kal hosszabb ideig kell munkát keresniük, mint az ugyanolyan jellemzőkkel rendelkező, ám a nemzeti többséghez tartozó munkavállalóknak, ami sokkal inkább kiteszi őket a hosszú távú munkanélküliség kockázatának. Ráadásul, amennyiben alkalmazták őket, az adott ország nemzeti kisebbségéhez tartozó dolgozók bére számos országban több mint 10%-kal alacsonyabb a nemzeti többséghez tartozó kollégáikénál.

3.1 ábra: A nemek közötti foglalkoztatási szakadék idővel csökken és a kis különbséggel rendelkező országok felé tart



*A strukturális reformok segíthetnek
a diszkrimináció csökkentésében...*

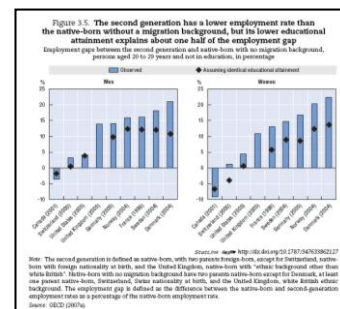
A strukturális reformok a diszkriminatív gyakorlatok körének csökkentésével valószínűleg már önmagukban is javíthatják az alul-reprezentált csoportok foglalkoztatási kilátásait. Az elmúlt két évtizedben a termékpiacon növelő reformok bevezetésével számos OECD-ország két legyet ütött egy csapásra. Egyfelől elősegítették az erőforrások jobb elosztását és az erősebb, fenntarthatóbb gazdasági növekedést, fokozva ezáltal a munkaerő iránti keresletet. Másfelől, a piaci bérleti díjak csökkenésével az erősebb verseny szintén meggyengítette a munkáltatók azon képességét, hogy fedezzék alkalmazási és előléptetési előítéleteik költségeit. Ezen túlmenően, a kisebb termelékenységű dolgozók várható alkalmazási költségeinek csökkenése, a túlzottan szigorú foglalkoztatásvédelmi szabályozás enyhítése, a mértéktartó minimálbér-emelések, és a rosszul fizetett dolgozókat sújtó adók összenyomása mind magában hordozza a diszkriminatív alkalmazási gyakorlatok gyengítésének lehetőségén, ha ez utóbbi az átlagos csoportteljesítménnyel kapcsolatos korábbi hiedelmeken vagy sztereotípiákon alapszik.

*... ám kritikus fontosságú
a diszkrimináció törvényi tiltásának
hatékony érvényesítése...*

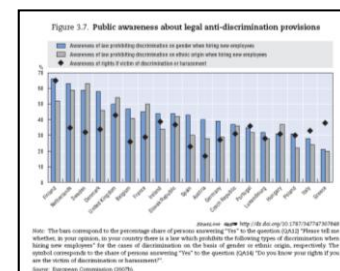
A diszkrimináció hatékony leküzdéséhez konkrét diszkrimináció-ellenes szabályozásra és egyéb politikákra is szükség van. Ezen felül, a diszkriminatív gyakorlatok törvényi tiltása csak akkor lehet hatékony, ha azt érvényre is juttatják. És éppen ez súlyos problémát jelent: a törvény érvényre juttatása minden OECD-országban alapvetően azon áll vagy bukik, hogy az áldozat hajlandó-e érvényt szerezni követeléseinek. Sok ember azonban a munkahelyi diszkriminációra vonatkozó saját törvény adta jogaival sincs tisztában. Amennyiben pedig ismerik jogaikat, egy diszkriminációs kereset bizonyítása rendkívül nehéz a felperes számára, a bírósági eljárás pedig költséges, ami a jövőre nézve gyakran csekély és bizonytalan előnyökkel jár. Mindez visszatartja az áldozatokat a panaszbejelentéstől. Azok az országok, amelyek sikerrel küzdenek meg ezzel a problémával, megfelelő intézményi háttérrel biztosítanak az alperesek támogatásához. Még jól besorolható kártérítési összegeket is meghatároznak diszkrimináció-ellenes szabályozásaikban, és alternatív egyszerűsített eljárásokat kínálnak a viták rendezésére.

A jogszabályoknak azonban csak akkor lesz nagyobb hatásuk, ha azok érvényre juttatása nem kizárólag az egyéni cselekvésen fog múlni. Számos ország állított fel diszkriminációellenes szakügynökségeket. Azonban ezen ügynökségek közül csak kevés rendelkezik hatékony jogosítvánnyal arra, hogy az egyéni panaszok hiányában is folytathasson vizsgálatot a vállalatoknál, intézkedhessen a gyaníthatóan

3.5 ábra: A második generáció munkanélküliségi rátája kisebb a kivándorlói háttérrel nem rendelkező bennszülöttekéinél, de rosszabb tanulmányi eredményeik miatt a foglalkoztatási szakadék mintegy feléért tehető felelőssé



3.7 ábra: A közvélemény tájékozottsága a törvényes diszkriminációellenes rendelkezéseket illetően



diszkriminatív gyakorlatot folytató munkáltatók ellen, és szankcionálhassa őket, ha bizonyítékot talál a diszkriminációra.

... csakúgy, mint a konkrét ösztönzők alkalmazása a diszkriminációellenes gyakorlatok és a pozitív intézkedések előmozdítására

A munkaerő-piaci diszkrimináció elleni harcnak túl kell mutatnia a nem kívánatos gyakorlatok visszaszorításán és az áldozatok kártalanításán. Olyan beavatkozás is szükséges, amely elősegíti a kulturális változást és újradefiniálja a társadalmilag elfogadható gyakorlatokat. Az egyszerű, konszolidált törvények életbe léptetése és a magatartási kódexek népszerűsítése segíthet elsősorban a munkáltatóknak a diszkriminatív gyakorlatok elkerülésében. És ami talán még fontosabb: a kormányok ösztönző konstrukciókat dolgozhatnak ki az erényes gyakorlatok kikényszerítésére, például minőségi díj járna a nem diszkriminatív gyakorlatokért, és pénzügyi ösztönzőkkel jutalmaznák a konkrét pozitív tetteket.

A mindenki számára egyenlő foglalkoztatási lehetőségek biztosításához a strukturális reformok és a közvetlen diszkriminációellenes intézkedések ötvözésére van szükség

Az *OECD átértékelt foglalkoztatási stratégiája* hasznos keretnek bizonyult a több és jobb munkahely megteremtését elősegítő átfogó politika kidolgozásához. A jó hír az, hogy a tervezett reform szintén hozzájárulhat a munkaerő-piaci diszkrimináció csökkentéséhez. Ám a diszkrimináció meggátolásához közvetlen intézkedések is szükségesek. Másképpen nem biztosíthatóak az egyenlő feltételek minden dolgozó számára.

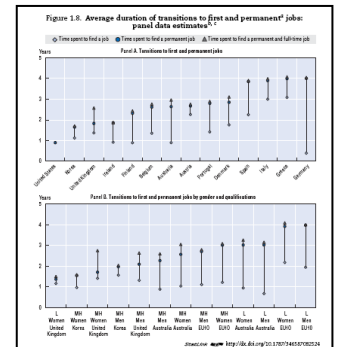
* * * * *

Az idej *Foglalkoztatási kilátások* c. kiadvány más politikai kérdéseket is megvizsgál, többek között azt, hogy hogyan teremthető több és jobb munkalehetőség a fiatalok számára, illetve foglalkozik a nem hivatalos szektorban foglalkoztatottakkal és a mentális egészségi problémákkal küzdő munkavállalókkal. Értékeli a multinacionális vállalatok külföldi leányvállalatai által biztosított béreket és munkakörülményeket, továbbá azt, hogy a politika hogyan segítheti elő a külföldi közvetlen tőkebefektetést és a felelős vállalati magatartást.

Irány a jó kezdés? A fiatalok munkaerőpiacra történő átmenete az OECD-országokban

A fejezet először áttekintést ad a fiatalok elmúlt évtizedben nyújtott munkaerő-piaci teljesítményéről. Ezt követően bebizonyítja, hogy az üzleti ciklus hatást gyakorol a tizenéves és a fiatal felnőttek munkanélküliségére, valamint az időszakos és a részidős foglalkoztatás előtérbe kerülésére a munkaerőpiacra való belépés egyik módjaként. Később az alapképzés befejezését követő iskola–munkahely közötti átmenet gyorsaságát és körülményeit ismertető mutatószámok, majd a fiatalok által betöltött állások elemzése következik, ideértve azt is, hogy milyen mértékben szolgálnak a rosszul fizetett munkák és az időszakos foglalkoztatás a jobb állások felé vezető lépcsőfokokként. A fejezet végül hangsúlyozza, hogy a fiatalok munkaerőpiacának általános mozgékonyága ellenére néhány végzősnek milyen nehéz kilépnie a nem foglalkoztatott státuszról – különösen azoknak, akiknek nem sikerült eredményesen befejezniük középiskolai tanulmányaikat.

1.8. sz. ábra: [Első és állandó munkahely megszerzéséhez szükséges átlagos időtartam becslés paneladatok alapján](#)



Bejelentett munka vagy illegális foglalkoztatás: Nem hivatalos foglalkoztatás hét OECD-országban

A nem hivatalos foglalkoztatás és a be nem jelentett munka komoly munkaerő-piaci problémát jelent néhány alacsony és közepes jövedelmű OECD-országban, amely aggályokat kelt a munkavállalók védelmével kapcsolatosan, megnehezíti a kormányok számára a magas minőségű közszolgáltatások nyújtását, továbbá gátolja a termelékenységet és a növekedést. Az erős gazdasági növekedés önmagában még nem garantálja a nem hivatalos foglalkoztatás csökkenését. Milyen politikákat alkalmazhatnak az országok a nem hivatalos foglalkoztatás kezelésére? A válasz országonként eltérő. Az egyes országok helyzetétől függően a hivatalos foglalkoztatást szolgáló ösztönzők az alábbiak kombinációjával javíthatók: a túl magas foglalkoztatási költségek csökkentése, a rugalmasság növelése a szigorú munkavédelmi törvényekkel rendelkező országokban, valamint a szociális védelmi rendszer modelljeinek olyan irányú javítása, amely növeli a hivatalos foglalkoztatottak táborába történő belépés előnyeit a dolgozók számára. A jobb ösztönzőket kedvezőbb adózási és társadalombiztosítási feltételekkel, valamint a munkaügyi törvények fokozottabb végrehajtásával kell kiegészíteni. A jobb irányítási normák is elősegítenék az előírások önkéntes betartását.

2.1. sz. táblázat: [A nem hivatalos foglalkoztatás és a be nem jelentett munka alternatív mérőszámai](#)

	Employees in informal jobs		Own account workers		Unpaid family workers		Undeclared income	
	Employees not registered for statutory social security	Employees without work contract	% of non-teen employment	% of non-teen unemployment	% of undeclared income reported by tax payers ^a	% of undeclared income reported by tax payers ^b	% of employees reporting undeclared income ^c	% of employees reporting undeclared income ^d
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Czech Republic	1.8	11.4	0.7	2.1	10	9
Hungary	16.4	2.5	4.4	0.5	1.8	9	8	...
Italy	20.8	...	17.3	4.7	1.7	7
Netherlands	20.0	20.0	0.1	0.0	0.0	0.0
Poland	...	4.0	7.0	0.7	7.8	11	11	...
Slovak Republic	...	2.2	0.0	0.1	0.0	0	7	...
Slovenia	21.7	...	16.0	0.0	0.1	0.0

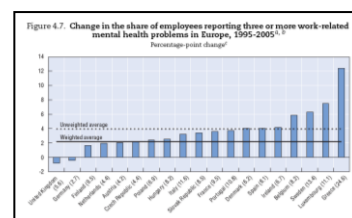
Minden munka kedvez az egészségnek? A munkastátusz és a munkafeltételek hatása a mentális egészségre

A fejezet új bizonyítékot szolgáltat a munkával összefüggő mentális betegségek kialakulására az OECD-országokban, továbbá az új foglalkoztatási minták ennek befolyásolásában játszott szerepére. Annak ellenére, hogy számos országban meredeken emelkedik a mentális betegségek után kapott rokkantsági ellátások aránya, a rendelkezésre álló mutatószámok nem jelzik a mentális egészségi problémák általános növekedését az OECD-térség munkaképes korú lakosainál. A mentális problémák azonban bizonyos országokban és bizonyos munkaerőcsoportoknál rosszabbodni látszanak, miközben Európában nőtt bizonyos, potenciálisan stresszes munkakörülmények előfordulási gyakorisága. Az egyes dolgozók öt országban végzett longitudinális elemzése azt mutatja, hogy a nem foglalkoztatott státusz általában rosszabb a mentális egészség szempontjából, a mentális egészség pedig a munkaszerződés és a munkafeltételek, illetve a korábban fennálló mentális egészségi problémák függvényében eltérően fizetődik ki a foglalkoztatásában. Például a „nem szabványos” munkát szerző inaktív embereknél kisebbek a mentális egészségi előnyök, mint a szabványos foglalkoztatási módozatokban alkalmazottaknál, különösen a korábban mentális egészségi problémákkal küzdők esetében.

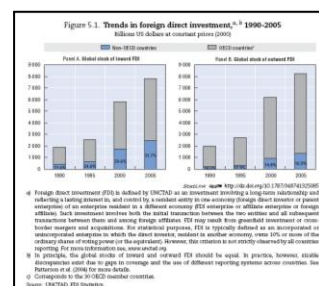
Hozzájárulnak-e a multinacionális vállalatok a jobb bérekhez és a jobb munkakörülményekhez?

Az elmúlt két évtizedben drámai mértékben megnőtt az OECD-térségben székhellyel rendelkező multinacionális vállalatok külföldi közvetlen tőkebefektetése (FDI) a fejlődő és feltörekvő országokba. Bár ezt általában előnyösnek tartják a helyi fejlődés szempontjából, a befogadó országokban aggályokat vet fel a nem tisztességes versennyel és a munkavállalók védelmével kapcsolatosan. A fejezet értékeli a külföldi közvetlen tőkebefektetésnek a multinacionális vállalatok külföldi leányvállalatainál és azok független szállítóinál dolgozó munkavállalók béreire és munkakörülményeire gyakorolt hatását. A kapott bizonyíték szerint a multinacionális vállalatok általában magasabb fizetést adnak belföldi társaiknál, különösen a fejlődő és a feltörekvő országokban, ám nem feltétlenül biztosítanak jobb, nem bérjellegű munkafeltételeket. A bérekre gyakorolt hatás átterjedhet a multinacionális vállalatok külföldi beszállítóira is, bár ennek az átgyűrűző hatása kicsi.

4.7. sz. ábra: Három vagy több munkavonatkozású mentális egészségügyi problémáról beszámoló dolgozók arányának változása Európában 1995 és 2005 között Százalékpontos változás



5.1 ábra: A külföldi közvetlen tőkebefektetések alakulása 1990 és 2005 között



A teljes kiadvány a www.oecd.org/employment/outlook honlapon érhető el.

Az összefoglaló tartalmazza a **StatLinks** nevű szolgáltatást, amely Excel™ fájlokat készít a kinyomtatott oldalból!

© OECD 2008

Ez az összefoglalás nem hivatalos OECD fordítás.

Ez az összefoglalás abban az esetben másolható, ha megemlítsre kerül az OECD szerzői joga és az eredeti kiadvány címe.

A többnyelvű összefoglalások az eredetileg angol ill. francia nyelvű OECD kiadványok kivonatos fordításai.

Az OECD on-line könyvesboltban díjmentesen állnak rendelkezésre: www.oecd.org/bookshop/

További információ kérhető a Közügyi és Kommunikációs Igazgatóság Jogi és Fordítási Csoportjától: rights@oecd.org, fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)
2 rue André-Pascal, 75116
Paris, France



Látogasson el honlapunkra: www.oecd.org/rights/