



OECD Employment Outlook – 2008 Edition

Summary in Polish

Przegląd stanu zatrudnienia w OECD – wydanie 2008

Podsumowanie w języku polskim

- *Przegląd stanu zatrudnienia w OECD* jest rocznym sprawozdaniem OECD dotyczącym stanu rynku pracy i zatrudnienia na obszarze OECD.
- Z wydania z 2008 r. wynika, że stopa zatrudnienia w krajach OECD osiągnęła rekordową wysokość, tzn. dwie trzecie osób w wieku produkcyjnym ma obecnie pracę.
- Jednak w obrębie niektórych grup sytuacja nadal nie uległa poprawie: poziom zatrudnienia kobiet jest o 20% niższy niż w przypadku mężczyzn, a członkom mniejszości etnicznych znalezienie pracy zajmuje dużo więcej czasu niż przedstawicielom innych grup.
- Reformy wprowadzone w przeszłości przyczyniły się do wyrównania szans zatrudnieniowych na rynku, jednak konieczne są dalsze działania, wśród których można wymienić wdrożenie istniejących ustaw antidyskryminacyjnych oraz wprowadzenie przepisów zachęcających do niestosowania praktyk dyskryminacyjnych przy zatrudnianiu pracowników.

Zapewnienie równych szans zatrudnienia dla wszystkich osób

Warunki na rynku pracy uległy poprawie, a wyzwaniem jest obecnie zapewnienie równych szans zatrudnienia wszystkim osobom

W ciągu ostatniej dekady na rynkach pracy na obszarze OECD odnotowano znaczną poprawę sytuacji. W 2007 r. średnia stopa bezrobocia na obszarze OECD spadła do 5,6%, co stanowi najniższy poziom od 1980 r. Również wyraźnie podniósł się poziom zatrudnienia i obecnie średnio dwie trzecie osób w wieku produkcyjnym ma pracę, co jest bezprecedensowym osiągnięciem w okresie powojennym. Wprawdzie są to optymistyczne wiadomości, nie oznaczają jednak, że można spocząć na laurach. Dla niektórych grup warunki na rynku pracy nadal pozostają trudne, a ryzyko wystąpienia niekorzystnych zjawisk w globalnym środowisku gospodarczym wiąże się także z możliwością negatywnego wpływu na rynek pracy (szersze omówienie tematu można znaleźć w *Przeglądzie gospodarczym OECD* nr 83).

Pomijając kwestię bieżących cyklicznych trudności, największym wyzwaniem na rynku pracy w krajach OECD jest problem podwyższenia standardów życia w kontekście starzenia się populacji. *Zrewidowana strategia zatrudnienia OECD* zawiera szerokie ramy polityczne umożliwiające zwiększenie poziomu zatrudnienia i dochodów. W strategii tej położono nacisk na fakt, że priorytetowym celem polityki jest zapewnienie pomocy w znalezieniu zatrudnienia potencjalnym pracownikom pochodzącym z niedostatecznie reprezentowanych grup. W wielu krajach stopa zatrudnienia kobiet, młodzieży, osób starszych i niepełnosprawnych utrzymuje się na stosunkowo niskim poziomie. Jednak sama pomoc w znalezieniu pracy nie jest wystarczająca; wymagane jest również podjęcie szeroko zakrojonych działań celem zapewnienia wszystkim osobom równych szans zatrudnienia. W ciągu ostatnich dwudziestu lat w wielu krajach OECD do podniesienia poziomu zatrudnienia w dużej mierze przyczyniło się zwiększenie liczby pracowników wykonujących niebezpieczne i/lub niskopłatne zajęcia.

Reformy przyczyniły się do zwiększenia udziału poszczególnych grup społeczeństwa w rynku pracy...

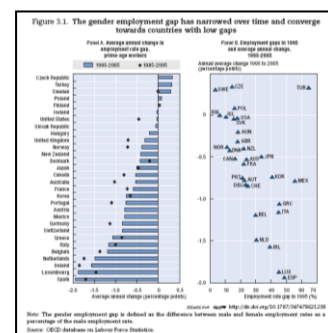
Reformy rynku pracy, wprowadzone przez wiele krajów OECD, przyczyniły się do wzrostu zatrudnienia osób z niedostatecznie reprezentowanych grup. Zmiany te obejmowały wdrożenie strategii „aktywacja/wzajemne zobowiązania”, w ramach której skuteczne działania na rzecz ponownego zatrudnienia łączy się z odpowiednimi zachętami do poszukiwania pracy: z reformami w zakresie podatków i świadczeń socjalnych, zmierzającymi do zmniejszenia poziomu pozapłacowych kosztów zatrudnienia oraz zwiększenia opłacalności pracy, szczególnie w przypadku pracowników wykonujących niskopłatne zajęcia, oraz z eliminowaniem trudności związanych z zatrudnianiem emerytów i rencistów. W przypadku kobiet reformy te objęły także elastyczne godziny pracy, odpowiedni wymiar urlopu macierzyńskiego oraz dobrej jakości opiekę nad dzieckiem po niskich kosztach.

... reformy te jednak będą niewystarczające, jeśli nie dojdzie do zniesienia barier ograniczających dostęp do zatrudnienia, takich jak dyskryminacja

Działania polityczne na rzecz zwiększenia uczestnictwa w rynku pracy odniosą niewielki skutek, jeśli nie będzie im towarzyszył wzrost zapotrzebowania na pracowników z grup niedostatecznie reprezentowanych. Promowanie równości szans na rynku pracy wymaga poczynienia długoterminowych inwestycji w edukację i szkolenia, a także wprowadzenia zasad ułatwiających dostęp do produktywnych i opłacalnych zajęć. Utrzymująca się rozbieżność między umiejętnościami, jakie zdobywają przyszli pracownicy, a kwalifikacjami, jakich oczekują od nich firmy do sprawnego funkcjonowania w zglobalizowanym i coraz bardziej konkurencyjnym środowisku, nadal stoi na przeszkodzie zatrudnienia niektórych grup osób.

Ponadto w wielu krajach dyskryminacja na rynku pracy, tzn. nierówne traktowanie pracowników wykazujących się taką samą wydajnością wyłącznie z powodu ich przynależności do określonej grupy, nadal odpowiada za rosnące różnice w zatrudnieniu i możliwościach znalezienia adekwatnej pracy. Przykładowo mimo że stopa zatrudnienia kobiet znacznie wzrosła, a praktycznie we wszystkich krajach zmniejszeniu uległy różnice płacowe i trudności ze znalezieniem zatrudnienia ze względu na płeć, szanse kobiet na znalezienie pracy są nadal o 20% niższe niż w przypadku mężczyzn, a poziom ich zarobków jest średnio mniejszy o 17% w odniesieniu do płac mężczyzn. Z danych ujętych w niniejszym wydaniu *Przeglądu*

Rys. 3.1. Skala nierównego traktowania potencjalnych pracowników ze względu na płeć maleje z czasem i zbliża się do poziomu krajów, w których zjawisko to jest ograniczone



stanu zatrudnienia wynika, że praktyki dyskryminacyjne na rynku pracy w krajach OECD odpowiadają w 8% za nierówne traktowanie potencjalnych pracowników ze względu na płeć, a w 30% za zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia w zależności od płci pracownika. Jednocześnie pracownicy należący do mniejszości etnicznych potrzebują od 40% do 50% więcej czasu na znalezienie pracy niż osoby o takich samych kwalifikacjach, pochodzące jednak z grup większościowych, przez co są bardziej narażeni na ryzyko długich okresów bezrobocia. Natomiast w przypadku zatrudnionych osób należących do mniejszości etnicznych, lecz urodzonych w danym kraju, ich średnie wynagrodzenie w wielu państwach jest o ponad 10% niższe od zarobków pracowników na tym samym stanowisku, należących jednak do grup większościowych.

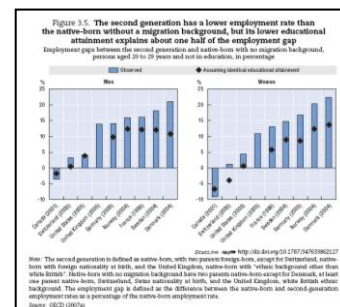
Reformy strukturalne mogą przyczynić się do ograniczenia dyskryminacji...

Reformy strukturalne mogą same z siebie poprawić perspektywę zatrudnienia dla grup niedostatecznie reprezentowanych dzięki ograniczeniu zakresu działań dyskryminacyjnych. W istocie poprzez wdrożenie reform wzmacniających konkurencję na rynkach produktów w ciągu ostatnich dwudziestu lat liczne kraje OECD upiekły dwie pieczenie przy jednym ogniu. Z jednej strony reformy te sprzyjały lepszemu podziałowi zasobów oraz wzmocnieniu i zrównoważeniu rozwoju gospodarczego, tym samym zwiększając zapotrzebowanie na siłę roboczą. Z drugiej strony zaś zmniejszenie marż rynkowych przyczyniło się do wzrostu konkurencji, która ograniczyła możliwość pokrywania kosztów kierowania się przez pracodawców uprzedzeniami przy rekrutacji i awansowaniu pracowników. Ponadto na zmniejszenie dyskryminacji podczas rekrutacji może wpłynąć ograniczenie szacowanych kosztów zatrudnienia niskowydajnych pracowników, złagodzenie przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia tam, gdzie są zbyt restrykcyjne, umiarkowanie w zakresie podnoszenia płac minimalnych oraz zmniejszenie poziomu pozapłacowych kosztów zatrudnienia względem pracowników wykonujących niskopłatne zajęcia, jeżeli dyskryminacja taka oparta jest na istniejących przekonaniach lub stereotypach dotyczących średniej wydajności pracy danej grupy społeczeństwa.

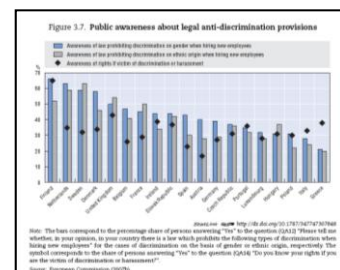
... jednak istotne znaczenie ma skuteczne wdrożenie przepisów zakazujących dyskryminacji...

Do skutecznego zwalczania dyskryminacji niezbędne są także szczegółowe przepisy antidyskryminacyjne i inne działania polityczne. Poza tym aby przepisy zakazujące dyskryminacji były skuteczne, muszą być egzekwowane. I właśnie ta kwestia jest najbardziej problematyczna: zasadniczo we wszystkich krajach OECD możliwość egzekwowania takich przepisów zależy od gotowości poszkodowanych

Rys. 3.5. Drugie pokolenie cechuje się niższą stopą zatrudnienia niż grupa osób urodzonych w danym kraju, niebędących potomkami imigrantów, ale mniej więcej połowę wielkości tej różnicy tłumaczy niższy poziom wykształcenia



Rys. 3.7. Świadomość publiczna w sprawie prawnych środków antydyskryminacyjnych



do dochodzenia roszczeń. Jednak wiele osób nawet nie zdaje sobie sprawy z praw przysługujących im w kontekście dyskryminacji w miejscu pracy. Nawet w sytuacji, gdy są ich świadomi, udowodnienie przypadku dyskryminacji przez osobę występującą ze skargą jest niezwykle trudne, a koszty postępowania sądowego, z którego korzyści często bywają niewielkie i niepewne, są wysokie. Wszystkie te aspekty zniechęcają poszkodowanych do składania skarg. W państwach, które skutecznie radzą sobie z omawianym problemem, skarżący mają zapewnione odpowiednie wsparcie instytucjonalne. Przepisy antydyskryminacyjne obowiązujące w takich krajach określają wysokość odszkodowania kompensacyjnego i zapewniają możliwość skorzystania z uproszczonych procedur rozstrzygnięcia sporów.

Przepisy prawne będą miały szerszy zakres oddziaływania, jeśli egzekwowanie praw pracowniczych nie będzie uzależnione wyłącznie od faktu wniesienia powództwa przez poszczególne osoby. W wielu krajach OECD utworzono specjalne agencje do spraw zwalczania dyskryminacji. Jednak tylko w niektórych z nich agencje te mają odpowiednie uprawnienia do przeprowadzania dochodzeń w firmach mimo braku indywidualnych skarg, podejmowania stosownych działań przeciw pracodawcom, wobec których istnieje podejrzenie o stosowanie praktyk dyskryminacyjnych, oraz do nakładania odpowiednich sankcji w razie potwierdzenia przypadków dyskryminacji.

... jak również stosowanie określonych zachęt propagujących zachowania niedyskryminacyjne oraz działania pozytywne

Zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy nie powinno ograniczać się wyłącznie do piętnowania niepożądanych zachowań oraz zapewniania możliwości uzyskania odszkodowania przez pokrzywdzonych. Wymaga ono także podejmowania działań propagujących zmiany kulturalne oraz zredagowania definicji społecznie akceptowalnych praktyk. Przede wszystkim wprowadzanie przejrzystych, ujednoliconych przepisów oraz promowanie odpowiednich zasad postępowania może pomóc pracodawcom w unikaniu działań dyskryminacyjnych. Ponadto, co być może ważniejsze, organy administracji państwowej mogą opracować programy zachęt w celu propagowania odpowiednich zachowań, jak na przykład przyznawanie certyfikatów poświadczających niestosowanie praktyk dyskryminacyjnych, a także udzielanie zachęt finansowych do podejmowania określonych działań pozytywnych.

Przy promowaniu równych szans zatrudnienia dla wszystkich osób wymagane jest wprowadzenie zarówno reform strukturalnych, jak i bezpośrednich środków antydyskryminacyjnych

Zrewidowana strategia zatrudnienia OECD dostarczyła pożytecznych ram umożliwiających stworzenie wszechstronnej polityki promocji tworzenia większej liczby lepszych stanowisk pracy. Pozytywnym aspektem programu reform jest fakt, że może się on przyczynić do ograniczenia dyskryminacji na rynku pracy. Aby jednak osiągnąć ten cel należy jednak również podjąć bezpośrednie działania. W przeciwnym razie nie będzie można zapewnić równych szans na rynku pracy dla wszystkich osób.

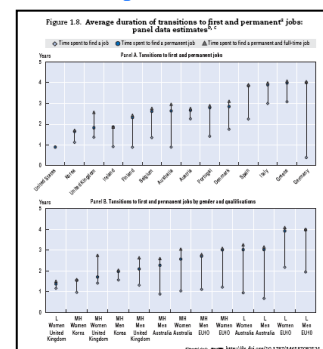
* * * * *

Tegoroczny *Przegląd stanu zatrudnienia* zajmuje się także innymi zagadnieniami polityki, w tym sposobami promocji większej liczby i lepszych możliwości zatrudnienia dla osób młodych, osobami zatrudnionymi nieformalnie oraz pracownikami mającymi problemy ze zdrowiem psychicznym. Zawiera on także ocenę płac i warunków pracy w zagranicznych oddziałach przedsiębiorstw międzynarodowych oraz możliwości polityki w zakresie promowania bezpośrednich inwestycji zagranicznych i odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej.

Dobry początek? Przemiany rynku pracy osób młodych w krajach OECD

W pierwszym rozdziale omówiono wyniki rynku pracy osób młodych w ostatnim dziesięcioleciu. Następnie przedstawiono dowody wskazujące na zależność bezrobocia nastolatków i młodych osób dorosłych od cyklu biznesowego oraz na wzrost znaczenia prac tymczasowych i niepełnoetatowych jako sposobów wchodzenia na rynek pracy. W dalszej kolejności przedstawiono wiele wskaźników tempa i modalności przejścia od nauki do pracy po ukończeniu edukacji początkowej, a także przeanalizowano jakość zatrudnienia osób młodych, w tym zakres, w jakim stanowiska tymczasowe i niskopłatne stanowią odskocznię do lepszej pracy. Ponadto w rozdziale tym podkreśla się trudności, jakie niektórzy absolwenci szkół mają ze zdobyciem pracy (zwłaszcza ci, którzy nie zakończyli z powodzeniem edukacji średniej) mimo ogólnej płynności rynku pracy osób młodych.

Ryc. 1.8. Średnia długość okresu poszukiwania pierwszej i stałej pracy: szacunkowe dane panelowe



Praca legalna czy na czarno: nieformalne zatrudnienie w krajach OECD

Nieformalne zatrudnienie i praca na czarno to poważny problem na rynku pracy niektórych krajów OECD o niższych i średnich dochodach, budzący obawy związane z ochroną pracownika, utrudniający rządowi zapewnienie wysokiej jakości usług publicznych oraz osłabiający produktywność i wzrost. Wydaje się, że silny wzrost gospodarczy jako taki nie jest gwarancją ograniczenia zatrudnienia nieformalnego. Jaką politykę mogą przyjąć kraje w zakresie zatrudnienia nieformalnego? W odniesieniu do każdego kraju odpowiedź jest inna. Zależnie od lokalnej sytuacji możliwa jest poprawa motywacji do formalnego zatrudniania pracowników poprzez kombinację obniżenia kosztów pracy, jeżeli są nadmierne, zwiększenia elastyczności w krajach, gdzie obowiązują surowe przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia, a także usprawnienia programów ochrony socjalnej w sposób zwiększający korzyści odnoszone przez uczestniczących w nich pracowników. Lepszą motywację uzupełniają powinny wzmożone działania w zakresie opodatkowania, ochrony socjalnej i egzekwowania prawa pracy. Również poprawa standardów w zakresie sposobu rządzenia zachęcałaby do dobrowolnego przestrzegania prawa.

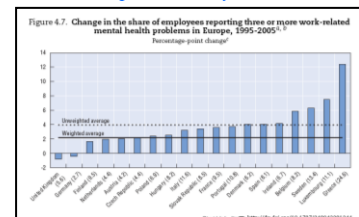
Tabela 2.1. Alternatywne środki ograniczenia nieformalnego zatrudnienia i pracy na czarno

Employees in informal jobs	Employees not registered for mandatory social security		Unpaid family workers		Undeclared income	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Employees not registered for mandatory social security			% of non-union employees ^a	% of non-union employees	% of total employment	% of employees actually not registered for the pension ^b
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Chile (average)	18.4	2.5	4.4	2.5	1.8	9
France	20.8	17.3	4.7	1.7	7	7
Germany	25.0	20.0	20.0	5.1	3.0	20
Poland	...	4.0	7.0	0.7	7.0	11
Spain (average)	...	2.2	0.2	0.1	0.2	2
Turkey	21.7	...	10.0	3.3	3.1	28

Czy każda praca jest zdrowa? Wpływ stanowiska i warunków pracy na zdrowie psychiczne

W rozdziale tym przedstawiono nowe dane dotyczące tendencji w zakresie związanych z pracą zawodową chorób umysłowych w krajach OECD, a także roli, jaką odgrywają w tym względzie nowe modele pracy. Mimo dużego wzrostu świadczeń dla niepełnosprawnych wypłacanych w wielu krajach z tytułu chorób umysłowych, dostępne wskaźniki nie świadczą o ogólnym nasileniu się problemów ze zdrowiem psychicznym wśród osób aktywnych zawodowo na obszarze OECD. Wydaje się jednak, że sytuacja pod względem zdrowia psychicznego uległa pogorszeniu w niektórych krajach i wśród niektórych grup pracowników, zaś w Europie wzrosła liczba zgłoszeń pewnych potencjalnie stresujących warunków pracy. Badanie longitudinalne, którym objęto pojedynczych pracowników w pięciu krajach, wykazało, że brak zatrudnienia jest zasadniczo gorszy dla zdrowia psychicznego niż praca oraz że wpływ zatrudnienia na zdrowie psychiczne różni się zależnie od rodzaju zajmowanego stanowiska, warunków pracy oraz występujących wcześniej problemów ze

Rys. 4.7. Zmiana liczby pracowników cierpiących na co najmniej trzy zaburzenia psychiczne związane z pracą, 1995–2005
Zmiana wyrażona w punktach procentowych

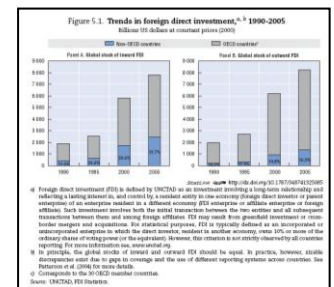


zdrowiem psychicznym. W szczególności wydaje się, że korzyści pod względem zdrowia psychicznego odnoszone przez osoby nieaktywne zawodowo otrzymujące „niestandardową” pracę są mniejsze niż w przypadku takich osób znajdujących standardowe zatrudnienie, zwłaszcza jeżeli miały one wcześniej problemy ze zdrowiem psychicznym.

Czy przedsiębiorstwa międzynarodowe promują lepsze płace i warunki pracy?

W ciągu ostatnich dwóch dekad widoczny był gwałtowny wzrost bezpośrednich inwestycji zagranicznych, dokonywanych przez mające siedziby w krajach OECD przedsiębiorstwa międzynarodowe na rynkach rozwijających się i wschodzących. Inwestycje takie są ogólnie postrzegane jako korzystne dla rozwoju lokalnego, pojawiają się jednak również obawy dotyczące nieuczciwej konkurencji i ochrony praw pracowniczych w krajach, gdzie lokowane są inwestycje. W rozdziale tym ocenie poddano wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na płace i warunki pracy pracowników zagranicznych oddziałów przedsiębiorstw międzynarodowych oraz pracowników niezależnych firm będących ich dostawcami. Z dostępnych danych wynika, że przedsiębiorstwa międzynarodowe wykazują tendencję do zapewniania lepszych płac niż ich krajowi odpowiednicy, zwłaszcza gdy działają na rynkach rozwijających się i wschodzących, niekoniecznie wiąże się to jednak z lepszymi pozapłacowymi warunkami pracy. Wysokość płac w takich przedsiębiorstwach może także oddziaływać na wysokość płac u ich zagranicznych dostawców, jednakże taki pośredni wpływ jest ograniczony.

Rys. 5.1. Tendencje w zakresie bezpośrednich inwestycji zagranicznych, 1990–2005



Pełny tekst publikacji można znaleźć na stronie www.oecd.org/employment/outlook

Podsumowanie zawiera łącza **StatLink**, usługi umożliwiającej zapisywanie drukowanych stron w postaci plików Excel™!

© OECD 2008

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/

Dokładniejsze informacje można uzyskać, kontaktując się z Działem Praw Autorskich i Tłumaczeń w Dyrektoracie do Spraw Publicznych i Komunikacji: 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/