



**RADA
EVROPSKÉ UNIE**

**Brusel 21. listopadu 2008 (26.11)
(OR. en)**

16087/08

**SOC 709
ECOFIN 539**

PRŮVODNÍ POZNÁMKA

Odesílatel:	Jordi AYET PUIGARNAU, ředitel, za generální tajemnici Evropské komise
Datum přijetí:	19. listopadu 2008
Příjemce:	Javier SOLANA, generální tajemník, vysoký představitel
Předmět:	Sdělení Komise - Hlavní závěry zprávy o zaměstnanosti v Evropě v roce 2008

Delegace naleznou v příloze dokument Komise KOM(2008) 758 v konečném znění.

Příloha: KOM(2008) 758 v konečném znění



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 18.11.2008
KOM(2008) 758 v konečném znění

SDĚLENÍ KOMISE

Hlavní závěry zprávy o zaměstnanosti v Evropě v roce 2008

SDĚLENÍ KOMISE

Hlavní závěry zprávy o zaměstnanosti v Evropě v roce 2008

1. ÚVOD A HLAVNÍ ZÁVĚRY ZPRÁVY

Toto sdělení předkládá hlavní závěry *zprávy o zaměstnanosti v Evropě v roce 2008*. Jedná se o 20. vydání této zprávy, která se stala jedním z hlavních nástrojů, jimiž Evropská komise pomáhá členským státům při analýze, vypracování a provádění jejich politik zaměstnanosti.

Zpráva o zaměstnanosti v Evropě tradičně poskytuje přehled o situaci v oblasti zaměstnanosti v EU a soustředí se na omezený počet témat, která jsou významnou prioritou v rámci politiky zaměstnanosti EU.

Hlavní závěry zprávy za rok 2008 se týkají těchto bodů:

- EU zaznamenala všeobecně dobré výsledky v oblasti zaměstnanosti s čistým růstem zaměstnanosti ve výši 3,5 milionů lidí v roce 2007 a pokračujícím vytvářením pracovních míst, byť sníženým tempem, v první polovině roku 2008. V krátkodobém výhledu však vyvstávají výrazná rizika poklesu vzhledem k pokračujícím otřesům na finančních trzích, stále výraznějším opravám týkajícím se trhu s bydlením a oslabujícímu růstu celosvětového obchodu.
- Ačkoli v krátkodobém až střednědobém horizontu může docházet ke konfliktu cílů mezi růstem zaměstnanosti a produktivitou, vhodná kombinace politických strategií má potenciál tento negativní dopad zmírnit.
- Noví přistěhovalci¹ znamenali významný přínos pro celkový hospodářský růst a růst zaměstnanosti v EU od roku 2000, neboť nabídli řešení nedostatku pracovních sil a kvalifikací a zvýšili flexibilitu trhu práce. Existují rozdíly v situaci mezi členskými státy na severu a na jihu Evropy, pokud jde o začleňování migrantů na trhu práce, o způsob využití jejich kvalifikací a kvalitu jejich pracovních míst.
- Údaje nashromážděné od rozšíření v roce 2004 naznačují celkově pozitivní hospodářský dopad nedávné mobility EU, jakož i absenci vážných narušení trhu práce.
- Přezkum dostupných údajů a výzkumu naznačuje, že koncepci kvality pracovních míst, kterou EU v současnosti zastává, lze ještě zlepšit tím, že se rozšíří na oblast mezd a intenzity práce. Mezi celkovými výsledky na trhu práce, produktivitou práce a kvalitou pracovních míst existují spíše synergie, nežli konflikt cílů. Členské státy, které zaznamenávají příznivější výsledky, pokud jde o kvalitu pracovních míst, rovněž stojí vysoko, pokud jde o míru zaměstnanosti a úroveň produktivity.
- Různé způsoby, jak pracovníci získávají kvalifikace (např. formální vzdělávání, odborné vzdělávání a zkušenosti nabyté v práci), se pojí s různými formami získávání přístupu

¹ Analýza ve zprávě se zaměřuje na nové přistěhovalce, tj. přistěhovalce po roce 2000.

k zaměstnání. Aby se lépe sladila poptávka po pracovních místech a nabídka pracovních míst a v zájmu usnadnění přechodů a předvídání procesů změn, je nezbytné zlepšit jak rozsah, tak přesnost dostupných informací o současné a budoucí poptávce po pracovní síle a odpovídajících požadavcích na kvalifikace.

2. ZPOMALENÍ NA TRHU PRÁCE EU PO VYNIKAJÍCÍCH VÝSLEDKÁCH V ROCE 2007

Ke konci roku 2007 se hospodářský růst začal zpomalovat následkem celosvětových otřesů na finančních trzích a stoupajících cen komodit a energie. Ačkoli růst HDP EU klesal postupně z úrovně okolo 3 % v letech 2006 a 2007 na odhadovanou výši 1,4 % v roce 2008, **dopad tohoto zpomalení na trh práce** se až do poloviny roku 2008 jevil jako mírný (na základě údajů dostupných na začátku podzimu 2008). Očekává se ale, že vyhlídky pro zaměstnanost budou v nadcházejících měsících méně příznivé.

Růst **zaměstnanosti** v EU poklesl z 1,6 % (2006 a 2007) na 1,3 % ve druhé čtvrtině roku 2008 (srovnání s předchozím rokem). Dobré výsledky v roce 2007 samy o sobě pozvedly úroveň zaměstnanosti o 3,5 milionů lidí. **Začínají se nicméně projevat značné rozdíly mezi jednotlivými členskými státy.** Zatímco v roce 2007 byl růst zaměstnanosti pozitivní ve všech členských státech s výjimkou Maďarska, do poloviny roku 2008 se meziroční růst zaměstnanosti v několika členských státech znatelně oslabil, a to zejména v Dánsku, Francii, Německu, Itálii, Litvě, Španělsku, Švédsku a ve Spojeném království.

Do poloviny roku 2008 zůstávala míra **nezaměstnanosti** trvale na úrovni dosažené v roce 2007, a to navzdory prvním příznakům zpomalení hospodářství EU v druhé polovině 2007, což naznačovalo odolnost trhu práce vůči hospodářským šokům. V roce 2007 zůstávala míra nezaměstnanosti ve všech členských státech s výjimkou Slovenska na úrovni jednomístných čísel. Nejnižší údaj zaznamenalo Nizozemsko, kde míra nezaměstnanosti činila 3,2 %, oproti Slovensku, kde dosáhla 11,1 %. Změnu příznivého vývoje v oblasti nezaměstnanosti ovšem zaznamenala řada členských států, včetně Španělska, Itálie, Irska a Spojeného království.

Díky dobrým výsledkům v oblasti růstu v roce 2007 se celková **míra zaměstnanosti** v EU zvýšila o téměř 1 procentní bod na 65,4 % v roce 2007, byť stále 4,6 procentních bodů pod úrovní lisabonského cíle. Míra zaměstnanosti v případě žen nepřekročila 58,3 % a v případě starších pracovníků 44,7 %, a to v porovnání s cíli pro rok 2010, které činí 60 %, případně 50 %. Vzhledem k oslabenému růstu zaměstnanosti je tudíž nepravděpodobné, že bude do roku 2010 lisabonských cílů v oblasti zaměstnanosti dosaženo, s výjimkou těch, které jsou stanoveny v případě žen.

Celková míra zaměstnanosti v sedmi členských státech překročila 70 %, zatímco v šesti dalších státech jí k dosažení cíle nechybí více než tři procentní body. Nicméně v Rumunsku, Itálii, Maďarsku, Polsku a na Maltě zůstala více než 10 procentních bodů pod stanoveným cílem 70 %. Cíl 60 % **v případě žen** splnilo 15 členských států, zatímco dvěma dalším schází k jeho dosažení pouze 3 procentní body. V Řecku, Itálii a na Maltě je míra stále více než 10 procentních bodů pod úrovní cíle. Cíl 50 % v případě starších pracovníků splnilo 12 členských států, ale 10 dalších, včetně velkých členských států, jako je Francie, Itálie a Polsko, zaostává o více než 10 procentních bodů.

Růst produktivity práce (podle skutečného HDP na zaměstnanou osobu) je nadále znepokojující a mohl by se dále oslabit, pokud zpomalení pozorované v první polovině roku 2008 nadále přetrvá nebo se zhorší.

V roce 2007 růst produktivity práce v Dánsku, Itálii, Lucembursku a Švédsku nepřesáhl 0,5 %, zatímco silný růst byl zaznamenán ve většině nových členských států, kde se nejvyšší míry (nad 6,5 %) dosáhlo v Estonsku, Lotyšsku, Litvě a zejména na Slovensku. Mezi většími starými členskými státy růst produktivity práce výrazně oslabil v Německu a ve Francii a slabý zůstal ve Španělsku a v Itálii.

Má-li EU dosáhnout svých sociálních a hospodářských cílů, měla by se zaměřit na současné zvyšování své zaměstnanosti a produktivity práce.

Ačkoli mezi zaměstnaností a produktivitou práce nelze v dlouhodobé perspektivě očekávat obrácený vztah, různé faktory (včetně změn ve vícefaktorové produktivitě, kapitálové intenzity produkce, stavu lidského kapitálu a celkové poptávky) mohou způsobit konflikt cílů mezi růstem zaměstnanosti a produktivitou v krátkodobém a střednědobém horizontu, ale správně cílené politické strategie mohou mít v tomto směru zmírňující vliv. Takové politické strategie vyžadují strukturální reformy, a to nejen v oblasti trhu práce, nýbrž i trhů se službami a produkty a finančních trhů a stabilního makroekonomického prostředí.

3. PŘÍSTĚHOVALECTVÍ ZE TŘETÍCH ZEMÍ A MOBILITA V RÁMCI EU

Přistěhovalci ze třetích zemí na trzích práce EU: zásadní přínos růstu a významný politický úkol

Vzhledem ke stárnutí evropských společností a rostoucím potřebám trhu práce je v nadcházejících desetiletích nutno počítat s nárůstem přistěhovalectví. Přistěhovalectví skýtá příležitosti (zejména zmírňuje dopad stárnutí populace, pomáhá řešit nedostatek pracovních sil a kvalifikací a obecněji stimuluje hospodářský růst), ale zároveň s sebou nese úkoly.

Členské státy se vyznačují rozdílnou historií, pokud jde o přistěhovalectví, jakož i rozdílnými přistěhovaleckými modely v současnosti, s rozdílným složením přistěhovalecké populace, pokud jde o oblast původu, kulturní zázemí, úroveň kvalifikací, socioekonomické rysy a způsoby příchodu do EU. To vše společně s existující různorodostí v členských státech, pokud jde o institucionální rámce a pravidla pro přistěhovalectví, má dopad na integraci přistěhovalců na trhu práce v jednotlivých zemích.

Přistěhovalectví z třetích zemí jako mnohem významnější jev než mobilita občanů EU v rámci EU zaznamenalo v posledních letech zásadní nárůst, kdy se od poloviny devadesátých let minulého století do počátku tohoto tisíciletí ztrojnásobilo. Přistěhovalci ze zemí mimo EU z období posledních sedmi let tvoří ve skutečnosti bezmála třetinu všech přistěhovalců v produktivním věku ze zemí mimo EU. Současně je přistěhovalectví stále rozrůzněnější: rozrostl se počet lidí přicházejících ze Střední a Jižní Ameriky a oproti minulosti výrazně zesílila migrace do zemí v jižní Evropě.

Noví přistěhovalci znamenají výrazný přínos pro celkový hospodářský růst a růst zaměstnanosti v EU od roku 2000 (zhruba o čtvrtinu), a jen omezený dopad na domácí mzdy a zaměstnanost. Zřetelně pomohli zmírnit nedostatek pracovních sil a kvalifikací, neboť zpravidla nacházejí zaměstnání v odvětvích, kde je nejvyšší poptávka, zejména v oblasti méně kvalifikovaných zaměstnání. Údaje naznačují, že všeobecně spíše doplňují pracovníky narozené v EU, než aby je nahrazovali, a přispívají tak k větší flexibilitě na trhu práce. EU nicméně stále přitahuje především přistěhovalce s nízkou kvalifikací: 48 % nových

přistěhovalců v produktivním věku má nízkou kvalifikaci a pouze jeden z pěti je vysoce kvalifikován.

Přístup k zaměstnání je klíčovým prvkem úspěšné integrace do hostitelských společností; avšak v mnoha členských státech je situace na trhu práce pro přistěhovalce podstatně horší než pro lidi narozené v EU – vykazují zpravidla nižší míru zaměstnanosti a častěji bývají nezaměstnaní, nebo pracují na místech nižší kvality nebo na místech vyžadujících nižší kvalifikaci.

V nových přistěhovaleckých zemích v jižní Evropě, které během posledních let zaznamenaly vysoký příliv přistěhovaleckých pracovních sil, se přistěhovalcům na trhu práce daří lépe než lidem narozeným v EU. Ve zbývajících starých členských státech, kde jsou relativně důležitější jiné cesty přistěhovalectví, dosahují přistěhovalci na trhu práce všeobecně slabších výsledků (pokud jde o míru zaměstnanosti) oproti lidem narozeným v EU.

Ve většině členských států musejí noví přistěhovalci, zejména ženy a lidé z určitých oblastí původu, výrazně dlouho čekat, než vkročí na trh práce, což může dlouhodobě negativně ovlivnit jejich výsledky na trhu práce.

Obecně se zdá, že země jižní Evropy mají při zaměstnávání přistěhovalců větší úspěchy, ovšem více hrozí, že tito přistěhovalci budou překvalifikovaní, nebo že zaměstnání, které získají, bude méně kvalitní a nejisté. Členské státy na severu Evropy oproti tomu vykazují nižší míru překvalifikovanosti u přistěhovalců, ale také nižší míru jejich účasti na trhu práce, nižší míru zaměstnanosti a vyšší nezaměstnanost v porovnání s lidmi narozenými v EU.

K hlavním faktorům, které jsou příčinou rozdílů napříč členskými státy, pokud jde o integraci přistěhovalců na trhu práce, patří: cesta pro přistěhovalectví, země původu, zvládnutí jazyka hostitelské země, dostupnost opatření pro pomoc a integraci při příchodu do země, rigidita trhu práce v hostitelské zemi a omezení přístupu na něj, neúplné uznání kvalifikací získaných mimo EU, nedostatek informací o trhu práce a diskriminace. Tyto faktory naznačují, na které oblasti by se měla zaměřit politická opatření na posílení integrace přistěhovalců na trhu práce a na podporu jejich výsledků.

Mobilita pracovních sil od posledních rozšíření EU: všeobecně pozitivní zkušenost²

Čtyři roky po rozšíření EU v roce 2004 a více než rok po přistoupení Bulharska a Rumunska prakticky všechny dostupné údaje naznačují, že hospodářský dopad nedávné mobility v rámci EU byl po zvážení všech ukazatelů pozitivní a že tato mobilita nevedla k žádným vážným narušením trhu práce, a to ani ve členských státech, které zaznamenaly relativně vysoký příliv migrantů z nových členských států.

Dostupné údaje naznačují, že v EU-15 vzrostl od roku 2003 počet obyvatel z členských států EU-10 možná o více než milion a počet Rumunů a Bulharů asi o více než 850 000. Jedná se o významné počty, zejména vzhledem k relativně krátkému časovému údobí.

Z hlediska nedávné mobility z členských států EU-10 byly hlavními „přijímacími zeměmi“ Irsko a Spojené království a v menší míře Rakousko a Německo. Migrační toky z Bulharska a Rumunska směřovaly především do Španělska a Itálie a tvořili je zejména státní příslušníci

² Podrobnější zprávu o hlavních zjištěních o tomto tématu nabízí zpráva Komise o dopadu volného pohybu pracovníků v kontextu rozšíření EU, přijatá společně s tímto sdělením (KOM(2008)765 v konečném znění).

Rumunska – šlo o proces, který začal již před přistoupením Rumunska a Bulharska k EU v roce 2007.

Vzhledem k velikosti své populace představovaly Rumunsko a Bulharsko také hlavní „země původu“, společně s Litvou, Kypr, Polskem, Lotyšskem, Slovenskem, Estonskem a Portugalskem, zatímco odliv migrantů z ostatních nových členských států byl mnohem zanedbatelnější.

Migrační toky v rámci EU po rozšíření navzdory svému rozsahu nikdy nedosáhly rozměrů záplavové vlny, jak se zpočátku obávali někteří pozorovatelé. V letech od 2003 do 2007 průměrný podíl cizinců ze států EU-10 pobývajících ve státech EU-15 stoupl z 0,2 % na 0,5 %.

Ve stejném období stoupl podíl rumunských a bulharských státních příslušníků pobývajících ve státech EU-15 z 0,1 % na 0,4 % – tento proces začal již před rokem 2007. V porovnání s tím podíl státních příslušníků EU-15 pobývajících v jiném státě EU-15 vzrostl z 1,5 % na přibližně 1,7 % a v případě státních příslušníků ze zemí mimo EU-27 z 3,6 % na 4,3 %.

Neexistují navíc žádné ukazatele toho, že by migrační toky v rámci EU v posledních letech překročily absorpční kapacity trhů práce. V hlavních přijímacích zemích i zemích původu mzdy místních pracovníků nadále stoupají a míra nezaměstnanosti po rozšíření klesla.

Rovněž při analýze jednotlivých účinků migrace a mobility na mzdy a nezaměstnanost zjišťují empirické studie jen velmi malé dopady na mzdy a zaměstnanost místních pracovníků.

Další nápor mobility pracovních sil z nových členských států se jeví jako nepravděpodobný. Důkazy naznačují, že narůstající sbližování mezi starými a novými členskými státy, pokud jde o příjmy a zaměstnanost, již oslabuje hospodářskou motivaci k pohybu a pravděpodobně povede k dalšímu poklesu nabídky pracovních sil z nových členských států. Kromě toho, v důsledku podstatného zmenšení skupin mladých dochází k úbytku zdrojů potenciálních mobilních pracovníků z členských států střední a východní Evropy, což v budoucnosti pravděpodobně oslabí geografické migrační toky v rámci EU.

Migrační toky do Spojeného království a Irska, které zaznamenaly vrchol v roce 2006, v roce 2007 a v první čtvrtině roku 2008 výrazně poklesly. Dokonce se objevují ukazatele sílících zpětných toků, a to zejména ze Spojeného království. Otevření trhů práce pro pracovníky ze států EU-8 ve většině ostatních zemí EU-15 od roku 2006 možná vedlo k omezenému odchýlení migračních toků do ostatních členských států. Mnoho lidí z Bulharska a Rumunska již během posledních let migrovalo a pracovalo jinde v EU. To naznačuje, že mnoho z těch, kteří migrovat chtěli, tak již učinili, a potenciál pro další migraci z Bulharska a Rumunska je tak omezený.

Z hlediska nových členských států, zejména těch, které vykazují vysokou mobilitu, je podstatný odliv pracovníků často vnímán jako výhoda i nevýhoda. Na jedné straně přispěl tento odliv ke snížení nezaměstnanosti. Na druhé straně vyvolává odliv převážně mladých a vysoce kvalifikovaných lidí obavy ohledně „odlivu mozků“ a nedostatku pracovních sil v zemích původu. Existuje však řada faktorů, které mohou přispět ke zmírnění těchto problémů, jako např. významný nárůst počtu lidí ve většině nových členských států, kteří se v posledních letech zapisují na univerzity, dočasná povaha většiny případů mobility a

skutečnost, že řada pracovníků, kteří se vrátí, s sebou přináší lepší pracovní kvalifikace a mezinárodní kontakty, které mohou být pro domovskou zemi přínosem.

4. MĚŘENÍ KVALITY PRACOVNÍCH MÍST V EU

Kvalita práce je plně zakotvena v evropské strategii zaměstnanosti, odráží se ve volání po větším počtu a vyšší kvalitě pracovních míst. Výrazný nárůst zaměstnanosti v EU během posledního desetiletí nicméně provázely široce rozšířené obavy ohledně kvality řady evropských pracovních míst, které souvisely se zvyšujícím se výskytem dočasné práce, zvyšováním konkurenčních tlaků a projevy zhoršujících se pracovních podmínek a vyšší intenzity práce. To vyzývá k posouzení situace a trendů v EU, pokud jde o kvalitu pracovních míst.

Kvalitu pracovních míst nelze plně postihnout na základě mezd; a to vzhledem k tržním selháním, jako jsou neúplné informace, pokud jde kupříkladu o úroveň lidského kapitálu. Navíc je patrné, že pracovní spokojenost závisí nejen na konečných výsledcích, jako je mzda, ale také na podmínkách a postupech, které k nim vedou, včetně organizace práce, autonomie, intenzity práce a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Z celoživotního hlediska jsou klíčovými aspekty kvality pracovních míst také: možnost sloučit práci se soukromým životem a rodinnými povinnostmi, pravděpodobnost pozitivních přechodů na trhu práce a kariérní postup.

Nedávné teoretické poznatky, jakož i pokračující práce různých mezinárodních institucí na rámcích pro kvalitu pracovních míst, skýtají příležitost pro přezkum stávajícího pojetí kvality práce v EU. Pojetí EU sice připouští, že kvalita pracovních míst zahrnuje více aspektů, objektivní i subjektivní proměnné (jako např. spokojenost s prací), lze je ale stále zdokonalovat. Současné pojetí nezahrnuje důležité proměnné, jako je mzda a intenzita práce, a jen částečně pokrývá takové aspekty, jako je odborná příprava a vzdělávání. Na druhé straně zahrnuje agregované ekonomické proměnné, které jsou přímo spjaty se specifiky pracovního místa a pracovníka.

S ohledem na všechny tyto faktory byla provedena analýza souboru údajů týkajících se EU-27 v období 2005–2006 s cílem určit aspekty, které vystihují podstatu kvality pracovních míst v EU. Byly stanoveny tyto čtyři klíčové aspekty:

- i) socioekonomické zabezpečení (včetně výše a rozložení mezd);
- ii) vzdělávání a odborná příprava;
- iii) pracovní podmínky (včetně pracovní intenzity);
- iv) sladění pracovního a mimopracovního života / vyvážené zastoupení mužů a žen.

Analýza výsledků dosažených v jednotlivých členských státech, pokud jde o tyto aspekty, poukazuje na různé úkoly, které musí řešit členské státy severní, kontinentální či jižní Evropy a nové členské státy. Tyto typické situace celkově odpovídají čtyřem kategoriím týkajícím se situace a úkolů jednotlivých zemí, pokud jde o flexibilitu (viz zprávy o zaměstnanosti v Evropě z let 2006 a 2007).

Zahrnutí mezd a pracovní intenzity a vyloučení ukazatelů makroekonomické výkonnosti (které přímo nesouvisejí s kvalitou pracovních míst) je zásadní pro lepší vymezení situace v různých zemích, pokud jde o kvalitu pracovních míst oproti původnímu popisu kvality pracovních míst.

Dynamická analýza kvality pracovních míst na základě složeného ukazatele tvořeného úzkou množinou proměnných ukazuje, že typologie zemí podle situace, pokud jde o kvalitu pracovních míst, se v průběhu času mění minimálně.

Vymezení kvality pracovních míst pomocí ukazatelů zohledňujících hospodářství jako celek zdůrazňuje spíše synergie, nežli konflikt cílů mezi celkovou výkonností trhu práce, produktivitou práce a kvalitou pracovních míst. Členské státy vykazující lepší výsledky, pokud jde o kvalitu práce, se ve skutečnosti také řadí ke státům dosahujícím vysoké míry zaměstnanosti a produktivity.

5. VZDĚLÁNÍ A ZAMĚSTNANOST: RŮZNÉ CESTY PROFESNÍM ŽIVOTEM

Tvůrce politik v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti stále znovu znepokojuje vnímaný nesoulad mezi vzděláním a úrovní kvalifikací pracovníků a skutečnými profesními požadavky na trhu práce.

Globalizace, technologická změna, stárnutí populace a dalekosáhlé společenské změny, to vše přispělo k nárůstu nejasnosti ohledně budoucnosti a ke zvýšení pocitu nejistoty. Je stále pravděpodobnější, že pracovníci v průběhu svého profesního života absolvují vícero profesních přechodů a budou vykonávat řadu různých funkcí. V důsledku toho jim musí být během takových častých přechodů poskytnuta podpora prostřednictvím série opatření, jako jsou dávky v nezaměstnanosti, dotace na školení, poradenství a profesní poradenství.

Tvůrci politik na tento problém reagovali řadou různých iniciativ s cílem lépe předvídat budoucí potřeby trhu práce a lépe řídit proces změny. Řešení těchto problémů vyžaduje integrovanou politickou strategii, která pozvedne úroveň kvalifikací, včetně kvalifikací transverzálních, usnadní přechody a provede modernizaci institucí na trhu práce. Pravidelné posuzování budoucích potřeb v oblasti kvalifikací bude zásadní pro navrhování vhodných strategií celoživotního učení a účinné politiky týkající se trhu práce, a tím i pro podporu zavádění politik v oblasti flexikurity.

Hlavním cílem iniciativy „Nové dovednosti pro nová pracovní místa“ je zvýšit dostupnost a kvalitu informací o současné a budoucí poptávce v oblasti zaměstnání a o odpovídajících požadavcích na kvalifikace, a to v zájmu zlepšení kvality umisťování pracovníků. Navzdory obvyklým omezením spojeným s profesními vyhlídkami představují takové kroky nepostradatelný nástroj pro lepší informování tvůrců politik a dosažení lepšího sladění nabídky pracovních sil a kvalifikací s poptávkou.

Kromě předpovědí, pokud jde o poptávku v oblasti zaměstnání a požadavky v oblasti kvalifikací by měly být provedeny kvalitativnější kroky, jako např. výhledové analýzy, průzkumy u zaměstnavatelů, případové studie nebo zkušební modelování profesních kvalifikací. Tyto kroky jsou zásadní pro určování nových trendů, pokud jde o požadavky na odbornou způsobilost, a změny v náplni zaměstnání. Kombinace pravidelně aktualizovaných kvantitativních a kvalitativních metod zahrnujících různá časová rozpětí zajistí informovanost tvůrců politik a pomůže jim zlepšit v EU sladění nabídky pracovních sil a kvalifikací s poptávkou a přizpůsobit těmto novým potřebám systému vzdělávání a odborné přípravy.

Umisťování pracovníků naráží zejména na překážky v podobě selhání trhu v důsledku nedostatečných informací nebo nesprávných očekávání. Pracovníkům ve skutečnosti často scházejí informace o nejlepších dostupných pracovních příležitostech. Jedním možným

způsobem sběru a šíření takových informací by bylo vytvoření harmonizovaného „nástroje pro průzkum kariérních příležitostí“ na úrovni EU vycházejícího z osvědčených mezinárodních postupů. Takový nástroj by mohl k různým účelům využívat celá řada jednotlivců a organizací (např. poradenství v oblasti zaměstnání a profesní vyhlídky).

Ve zprávě provedená empirická analýza vztahu mezi vzděláním a povoláním na úrovni EU nabízí přesnější vymezení situace, která zčásti závisí na politice v oblasti lidských zdrojů jednotlivých podniků. Zaměstnavatelé se kupříkladu liší, pokud jde o význam, který přikládají jednotlivým oblastem vzdělávání oproti pracovní zkušenosti; přístup k určitým povoláním je omezený na určité úrovni vzdělání a studijní obory, řada povolání se nabízí specificky profesně vyprofilovaným pracovníkům a některá povolání nabízejí lepší příležitosti pro pokračující odborné vzdělávání, které příhodně doplňuje původní úroveň dosaženého vzdělání. Předběžná analýza vymezuje osm různých způsobů, jak mohou pracovníci v průběhu života získávat kvalifikace (např. formální vzdělávání, odborné vzdělávání a zkušenosti nabyté v práci), které se pojí s různými způsoby získávání přístupu k zaměstnání. Tyto výsledky společně s informacemi o orgánech a politikách, mohou přispět k lepšímu zmapování příležitostí k zaměstnání a odborné přípravě, a v důsledku podpořit soulad mezi nabídkou kvalifikací a poptávkou po nich.

6. ZÁVĚRY

Navzdory stále markantnějším známkám zpomalujícího se hospodářského růstu vykazovaly trhy práce EU i v roce 2007 dobré výsledky, jež vedly k čistému nárůstu celkové zaměstnanosti o 3,5 milionů pracovníků.

Zhoršující se hospodářské prostředí, a to zejména pokud jde o otřesy finančních systémů, zvyšuje rizika pro zaměstnanost v blízké budoucnosti. V průběhu posledních let většina členských států provedla důležité strukturální reformy v oblasti zaměstnanosti a současný cyklický pokles bude představovat zkoušku jejich spolehlivosti.

Zvyšující se nejistota a rychle se měnící podmínky se stávají standardním prostředním pro trhy práce EU i tvorbu příslušných politik. Sílicí příliv migrujících pracovníků ze států mimo EU společně s nárůstem migračních toků uvnitř EU po dvou posledních rozšířeních představují v posledních letech hlavní faktory posilující hospodářský růst a výsledky v oblasti zaměstnanosti, které ale rovněž v širším smyslu určují hospodářské a sociální podmínky v EU. Letošní zpráva zkoumá tyto jevy, upozorňuje na jejich převážně pozitivní přínos a stanovuje řadu důležitých politických úkolů, které z této nové situace vyplývají.

Důležité místo v politické reakci EU na mizení starých jistot v oblasti evropských trhů práce má flexikurita. Předchozí *zprávy o zaměstnanosti v Evropě* analyticky přispěly k posouzení přínosu politik v oblasti flexikurity. Letošní zpráva na základě přezkoumání otázky kvality pracovních míst staví flexikuritu do širšího kontextu a konstatuje nejen komplementárnost kvality pracovních míst a flexikurity, ale také důležité synergie mezi kvalitou pracovních míst a celkovými výsledky v oblasti hospodářství a zaměstnanosti.

Zlepšené sladění nabídky pracovních sil a kvalifikací s poptávkou a hladší přechody na trhu práce patří k základním cílům přístupu flexikurity. Tato zpráva tudíž v tomto směru klade důraz na lepší pochopení vazeb mezi vzděláním a povoláním. Zdůrazňuje roli veřejných orgánů při určování současných a budoucích pracovních příležitostí a s nimi spojených

požadavků na kvalifikace, kterou stanovuje iniciativa „Nové dovednosti pro nová pracovní místa“, jakož i potřebu dalších investic do rozvoje kvalifikací mladých i dospělých.

Zpráva „Zaměstnanost v Evropě v roce 2008“ je zveřejněna na této webové stránce:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>