



**EUROPOS SĄJUNGOS  
TARYBA**

**Briuselis, 2008 m. lapkričio 21 d. (25.11)  
(OR. en)**

**16087/08**

**SOC 709  
ECOFIN 539**

**PRIDEDAMAS PRANEŠIMAS**

|              |                                                                                                      |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| nuo:         | Europos Komisijos generalinio sekretoriaus, kurio vardu pasirašo<br>direktorius Jordi AYET PUIGARNAU |
| gavimo data: | 2008 m. lapkričio 19 d.                                                                              |
| kam:         | Generaliniam sekretoriui-vyriausiajam įgaliotiniui Javier SOLANA                                     |
| Dalykas:     | Komisijos komunikatas<br>Svarbiausios 2008 m. užimtumo Europoje ataskaitos idėjos                    |

Delegacijoms pridedamas Komisijos dokumentas KOM (2008) 758 galutinis.

Pridedama: KOM (2008) 758 galutinis



EUROPOS BENDRIJŲ KOMISIJA

Briuselis, 18.11.2008  
KOM(2008) 758 galutinis

## **KOMISIJOS KOMUNIKATAS**

**Svarbiausios 2008 m. užimtumo Europoje ataskaitos idėjos**

## KOMISIJOS KOMUNIKATAS

### Svarbiausios 2008 m. užimtumo Europoje ataskaitos idėjos

#### 1. ĮVADAS IR SVARBIAUSIOS ATASKAITOS IŠVADOS

Šiame komunikate pristatomos svarbiausios 2008 m. užimtumo Europoje ataskaitos išvados. Ši ataskaita, tapusi viena svarbiausių Europos Komisijos priemonių, padedančių valstybėms narėms analizuoti, formuoti ir įgyvendinti užimtumo politiką, jau dvidešimtoji.

Kaip paprastai ataskaitoje apie užimtumą Europoje apžvelgiama užimtumo ES padėtis, didžiausią dėmesį skiriant tam tikroms prioritetinėms ES užimtumo politikos darbotvarkės temoms.

Svarbiausios 2008 m. ataskaitos išvados yra šios:

- Apskritai ES užimtumo rezultatai yra geri – 2007 m. bendrai įdarbinta 3,5 mln. žmonių, o 2008 m. pirmoje pusėje ir toliau, nors ir kiek lėčiau, kuriamos naujos darbo vietos. Tačiau dėl tebevykstančių neramumų finansų rinkose, didėjančių būsto rinkos koregavimų ir lėtėjančios pasaulinės prekybos plėtros artimoje ateityje prognozuojama didelė nuosmukio grėsmė.
- Nors artimiausiu arba vidutinės trukmės laikotarpiu galima užimtumo ir našumo augimo prieštara, įgyvendinus atitinkamas politikos priemones ji gali būti sušvelninta.
- Neseniai atvykę imigrantai<sup>1</sup> gerokai paspartino bendrą ES ekonomikos augimą ir darbo vietų kūrimą nuo 2000 m., padėdami šalinti darbo jėgos ir kvalifikuotų darbuotojų trūkumą ir didinti darbo rinkos lankstumą. Europos pietinėje ir šiaurinėje dalyse esančiose valstybėse narėse migrantų integracija į darbo rinką, jų įgūdžių panaudojimas ir jų darbo vietos kokybė – skirtingi.
- Remiantis po 2004 m. plėtros sukauptais įrodymais galima teigti, kad pastaruoju metu ES darbuotojų judumas turėjo iš esmės teigiamą ekonominį poveikį, o darbo rinkoje neužfiksuota rimtų sutrikimų.
- Atlikus turimų faktų ir mokslinių tyrimų apžvalgą matyti, kad dabartinę ES darbo vietos kokybės koncepciją dar galima tobulinti į ją įtraukiant darbo užmokestį ir darbo intensyvumą. Bendriems darbo rinkos rezultatams, darbo našumui ir darbo vietos kokybei labiau būdinga sinergija, o ne prieštara. Geresnių darbo vietos kokybės rezultatų pasiekusios valstybės narės taip pat pirmauja pagal užimtumo ir našumo lygį.
- Įvairios galimybės darbuotojams įgyti įgūdžių (pvz., formalusis švietimas, profesinis mokymas ir su darbu susijusi patirtis) derinamos su įvairiomis įsidarbinimo galimybėmis. Siekiant, kad darbuotojai geriau atitiktų darbo vietas, kad perėjimas į kitą darbo vietą būtų geresnis, o pokyčiai būtų geriau numatomi, būtina tobulinti ne tik turimos informacijos

---

<sup>1</sup> Ataskaitoje daugiausia analizuojami neseniai atvykę imigrantai, t. y. imigracija nuo 2000 m.

apie dabartinę ir būsimą užimtumo paklausą ir atitinkamų įgūdžių reikalavimus turinį, bet ir tokios informacijos tikslumą.

## 2. ES DARBO RINKOS SULĖTĖJIMAS PO DIDELIO AUGIMO 2007 M.

Po visuotinės sumaišties finansų rinkose ir didėjant vartojimo prekių ir energijos kainoms, 2007 m. pabaigoje ekonomikos augimas ėmė lėtėti. Nors ES BVP augimas palaipsniui smuko nuo maždaug 3 % 2006 ir 2007 m. iki numatomo 1,4 % 2008 m., **šio smukimo poveikis darbo rinkai** iki 2008 m. vidurio buvo nedidelis (remiantis iki 2008 m. rudens pradžios surinktais duomenimis). Tačiau manoma, kad ateinančių mėnesių užimtumo prognozės bus ne tokios palankios.

**Užimtumo** augimas ES sulėtėjo nuo didelio 1,6 % 2006 ir 2007 m. iki vidutiniško 1,3 % 2008 m. antrąjį ketvirtį. Vien dėl gerų 2007 m. rezultatų užimtumas labai padidėjo – įdarbinta 3,5 mln. žmonių. Tačiau **tarp valstybių narių ima atsirasti didelių skirtumų**. Dar 2007 m. visose ES valstybėse narėse, išskyrus Vengriją, užimtumo augimas buvo teigiamas, o jau 2008 m. viduryje kai kuriose iš jų, ypač Danijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Italijoje, Lietuvoje, Ispanijoje, Švedijoje ir Jungtinėje Karalystėje, užimtumas augo kur kas lėčiau.

Nepaisant pirmųjų ES ekonomikos sulėtėjimo požymių 2007 m. antroje pusėje, iki 2008 m. vidurio **nedarbo** lygis liko nepakitęs nuo 2007 m., o tai rodo darbo rinkos atsparumą ekonomikos sukrėtimams. 2007 m. nedarbas visose valstybėse narėse, išskyrus Slovakiją, buvo reiškiamas vienaženkliais skaičiais. Žemiausias nedarbo lygis – 3,2 % – buvo Nyderlanduose, didžiausias – 11,1 % – Slovakijoje. Vis dėlto palankus nedarbo mažėjimas pastebėtas daugelyje valstybių narių, įskaitant Ispaniją, Italiją, Airiją ir Jungtinę Karalystę.

Dėl gerų augimo rezultatų 2007 m. bendras ES **užimtumo lygis** padidėjo beveik 1 procentiniu punktu iki 65,4 % 2007 m., tačiau vis dar yra 4,6 procentiniais punktais mažesnis už Lisabonos strategijos tikslą. Moterų užimtumo lygis buvo 58,3 %, vyresnio amžiaus darbuotojų – 44,7 %, o 2010 m. tikslas – moterims – 60 %, vyresnio amžiaus darbuotojams – 50 %. Atsižvelgiant į sulėtėjusį užimtumo augimo tempą, mažai tikėtina, kad Lisabonos užimtumo tikslai, išskyrus moterų užimtumo tikslą, bus pasiekti iki 2010 m.

**Bendras užimtumo lygis**, viršijantis 70 %, nustatytas septyniose valstybėse narėse, dar šešiose valstybėse narėse nuo tikslo atsiliekama ne daugiau kaip trimis procentiniais punktais. Tačiau Rumunijoje, Italijoje, Vengrijoje, Lenkijoje ir Maltoje šis rodiklis daugiau kaip 10 procentinių punktų mažesnis už siekiamą (70 %). 60 % **moterų užimtumo** lygio tikslą pasiekė 15 valstybių narių, o kitoms dviem iki tikslo trūksta ne daugiau kaip 3 procentinių punktų. Graikijoje, Italijoje ir Maltoje šis rodiklis irgi mažesnis daugiau kaip 10 procentinių punktų. 50 % **vyresnio amžiaus darbuotojų** užimtumo lygio tikslą pasiekė 12 valstybių narių, tačiau kitos 10 valstybių narių, įskaitant tokias dideles valstybes nares kaip Prancūzija, Italija ir Lenkija, nuo tikslo atsilieka daugiau nei 10 procentinių punktų.

**Darbo našumo augimas** (vertinamas realiuoju BVP, tenkančiu dirbančiam asmeniui) ir toliau kelia susirūpinimą ir gali dar labiau sulėtėti, jei 2008 m. pirmoje pusėje pastebėtas sulėtėjimas tęsis arba taps dar spartesnis.

2007 m. darbo našumas Danijoje, Italijoje, Liuksemburge ir Švedijoje augo ne daugiau kaip 0,5 %, tačiau didelis augimas užfiksuotas daugumoje naujųjų valstybių narių, iš kurių didžiausias (daugiau kaip 6,5 %) – Estijoje, Latvijoje, Lietuvoje ir ypač Slovakijoje. Iš

didesnių senųjų valstybių narių darbo našumo augimas labai sulėtėjo Vokietijoje ir Prancūzijoje, o Ispanijoje ir Italijoje ir toliau buvo menkas.

Norėdama pasiekti socialinių ir ekonominių tikslų, ES turėtų daugiau dėmesio skirti užimtumui ir darbo našumui didinti.

Nors priešingas ryšys tarp užimtumo ir darbo našumo augimo tolumoje ateityje mažai tikėtinas, dėl įvairių veiksnių (pavyzdžiui, daugiaveiksnių našumo pokyčių, gamybos kapitalo intensyvumo, žmoniškojo kapitalo ir bendros paklausos) artimiausiu arba vidutinės trukmės laikotarpiu gali atsirasti užimtumo ir našumo augimo prieštara, tačiau veiksmingomis politikos priemonėmis ji gali būti sušvelninta. Vykdam tokia politiką, būtina įgyvendinti ne tik darbo rinkos, bet ir paslaugų sektoriaus, produktų ir finansų rinkų struktūrines reformas bei sukurti stabilią makroekonominę aplinką.

### **3. IMIGRACIJA IŠ TREČIŲJŲ ŠALIŲ IR JUDUMAS ES VIDUJE**

#### ***Imigrantai iš trečiųjų šalių ES darbo rinkose. Svarbus ekonomikos augimo veiksnys ir svarbus politinis uždavinys***

Senėjant Europos visuomenei ir didėjant darbo rinkos poreikiams, tikėtina, kad imigracija ateinančiais dešimtmečiais taps intensyvesnė. Imigracija suteikia ne tik galimybių – pavyzdžiui, mažina senėjančios visuomenės padarinius, padeda spręsti darbo jėgos ir kvalifikuotų darbuotojų trūkumo problemą ir apskritai skatina ekonomikos augimą, bet ir iškelia naujų uždavinių.

Valstybėms narėms būdinga skirtinga imigracijos patirtis ir skirtingi šių dienų imigracijos modeliai – skiriasi imigrantų populiacijos sudėtis kilmės regiono, kultūros, įgūdžių, socialinės ir ekonominės padėties bei atvykimo į ES būdų atžvilgiu. Visa tai, kartu su skirtingomis institucinėmis struktūromis ir imigracijos taisyklėmis įvairiose valstybėse narėse, skirtingai veikia imigrantų integraciją į darbo rinkas.

Imigracija iš trečiųjų šalių – kur kas už ES piliečių judumą ES viduje reikšmingesnis reiškinys – pastaraisiais metais labai smarkiai padidėjo ir nuo praėjusio amžiaus dešimtojo dešimtmečio vidurio iki šio amžiaus dešimtmečio pradžios išaugo trigubai. Iš tiesų, per pastaruosius septynerius metus iš ES valstybėmis narėmis nesančių šalių atvykę imigrantai sudaro beveik vieną trečdalį visų iš šių šalių atvykusių darbingo amžiaus asmenų. Be to, imigrantų srautai tapo įvairesni didėjant imigracijai iš centrinės ir pietų Amerikos ir dar labiau suaktyvėjus migracijai į pietų Europos šalis.

Neseniai atvykę imigrantai labai prisidėjo prie bendro ES ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo (šis rodiklis išaugo beveik ketvirtadaliu) nuo 2000 m., o jų poveikis darbo užmokesčiui ir užimtumui nedidelis. Imigrantai neabejotinai padėjo sumažinti darbo jėgos ir kvalifikuotų darbuotojų trūkumą, nes jie dažniau įsidarbina tuose sektoriuose, kuriuose labiausiai trūksta darbuotojų, ypač tokiuose, kur reikalinga pačios žemiausios kvalifikacijos darbo jėga. Nustatyta, kad neseniai imigravę asmenys dažniausiai padeda iš ES kilusiems darbuotojams, o ne juos išstumia, ir taip pat prisideda prie didesnio lankstumo darbo rinkoje. Vis dėlto į ES ir toliau imigruoja daugiausia žemos kvalifikacijos darbuotojai: 48 % neseniai atvykusių darbingo amžiaus imigrantų – žemos kvalifikacijos darbuotojai, ir tik penktadalis yra aukštos kvalifikacijos darbuotojai.

Galimybė įsidarbinti labai svarbi norint sėkmingai integruotis į priimančią visuomenę, tačiau daugelyje valstybių narių imigrantų padėtis darbo rinkoje yra gerokai prastesnė nei ES gimusių asmenų – dirbančių imigrantų skaičius mažesnis, dažnai jiems sunkiau gauti darbą, o jei įdarbinami, dažnai menkos kokybės darbe arba tokiaame darbe, kuriame jų kvalifikacija per aukšta.

Naujų pietų Europos imigracijos šalių, į kurias pastaraisiais metais imigravo daug darbuotojų, darbo rinkose imigrantų rodikliai geresni nei ES gimusių darbuotojų. Kitose senosiose valstybėse narėse, kuriose dominuoja kiti imigrantų srautai, imigrantų darbo rinkos rodikliai yra prastesni (pagal užimtumo lygį) nei ES gimusių asmenų.

Daugumoje valstybių narių neseniai atvykusiems imigrantams, ypač moterims ir žmonėms, kilusiems iš tam tikrų regionų, prireikia daugiau laiko įsitvirtinti darbo rinkoje, o tai gali turėti ilgalaikį poveikį darbo rinkos raidai.

Apskritai, pietų Europos šalyse imigrantai įdarbinami sėkmingiau, tačiau čia kyla didesnis pavojus, kad jie dirbs tą darbą, kuriame jų kvalifikacija per aukšta, gaus prastesnius ir laikinus darbus. Priešingai, šiaurinėje Europos dalyje esančiose valstybėse narėse imigrantai rečiau dirba darbą, kuriame jų kvalifikacija per aukšta, tačiau jų aktyvumo darbo rinkoje ir užimtumo rodikliai gerokai žemesni, o nedarbo lygis gerokai didesnis nei ES gimusių asmenų.

Pagrindiniai imigrantų integracijos į darbo rinką skirtumai tarp valstybių narių lemiantys veiksniai – tai patekimo į imigracijos šalį būdas, kilmės šalis, priimančiosios šalies kalbos mokėjimas, paramos ir integracijos priemonių suteikimas atvykus į šalį, darbo rinkos nelankstumas bei ribotos galimybės į ją patekti, ne visiškai ES valstybėmis narėmis nesančiose šalyse įgytos kvalifikacijos pripažinimas, informacijos apie darbo rinką trūkumas ir diskriminacija. Šie veiksniai parodo, kokiose srityse būtina imtis politinių priemonių imigrantų integracijai į darbo rinką ir jų užimtumo rodikliams gerinti.

### ***Darbo jėgos judumas po paskutinių plėtros etapų – iš esmės teigiami rezultatai<sup>2</sup>***

Praėjus ketveriems metams po 2004 m. ES plėtros etapo ir daugiau nei metams po Bulgarijos ir Rumunijos įstojimo, beveik visi turimi duomenys rodo, kad ekonominis dabartinio judumo ES viduje poveikis apskritai yra teigiamas ir kad jis nesukėlė didelių darbo rinkos sutrikimų netgi tose valstybėse narėse, į kurias atvyko didelis imigrantų iš naujųjų valstybių narių skaičius.

Iš turimų duomenų matyti, kad nuo 2003 m. ES 15 šalyse esančių ES 10 šalių gyventojų skaičius padidėjo vienu milijonu, o rumunų ir bulgarų – daugiau kaip 850 000. Tai didelis skaičius, ypač per tokį trumpą laiką.

Vertinant dabartinį judumą iš ES 10 šalių, pagrindinės priimančiosios šalys yra Airija ir Jungtinė Karalystė, po jų eina Austrija ir Vokietija. Iš Bulgarijos ir Rumunijos (dažniau iš Rumunijos) daugiausia emigruojama į Ispaniją ir Italiją, o šis procesas prasidėjo dar prieš Rumunijai ir Bulgarijai įstojant į ES 2007 m.

---

<sup>2</sup> Svarbiausios išvados šiuo klausimu išsamiau pateikiamos Komisijos ataskaitoje „Laisvo darbuotojų judėjimo poveikis plečiantis ES“, priimtoje kartu su šiuo komunikatu (COM(2008) 765 galutinis).

Atitinkamai pagal gyventojų skaičių Rumunija ir Bulgarija taip pat yra pagrindinės išvykimo šalys, kartu su Lietuva, Kipru, Lenkija, Latvija, Slovakija, Estija ir Portugalija, o emigrantų iš kitų naujųjų valstybių narių srautas kur kas mažesnis.

Nors ir didžiuliai, judumo ES viduje srautai niekada neužtvindė kitų valstybių narių darbo rinkų, ko iš pradžių baiminosi kai kurie stebėtojai. 2003–2007 m. ES 15 šalyse gyvenančių ES 10 šalių piliečių dalis padidėjo apytiksliai nuo 0,2 % iki 0,5 %.

Tuo pačiu laikotarpiu ES 15 šalyse gyvenančių Rumunijos ir Bulgarijos piliečių dalis išaugo nuo 0,1 % iki 0,4 % – šis procesas prasidėjo dar prieš 2007 m. O kitoje ES 15 šalyje gyvenančių ES 15 šalių piliečių dalis padidėjo nuo 1,5 % iki 1,7 %, o ES 27 nepriklausančių šalių piliečių dalis – nuo 3,6 % iki 4,3 %.

Be to, nėra jokių požymių, kad dabartinio judumo ES viduje srautai viršijo darbo rinkų įdarbinimo galimybes. Po plėtros pagrindinėse priimančioiose ir išvykimo šalyse vietos darbuotojų užmokestis ir toliau didėjo, o nedarbo lygis mažėjo.

Netgi nagrinėjant atskirus migracijos ir judumo poveikio darbo užmokesčiui ir užimtumui atvejus, visais empiriniais tyrimais nustatytas labai nedidelis poveikis vietos darbuotojų užmokesčiui ir užimtumui.

Mažai tikėtina, kad darbo jėgos judumas iš naujųjų valstybių narių toliau didėtų. Faktai rodo, kad panašėjant pajamų ir užimtumo lygiui senosiose ir naujosiose valstybėse narėse ekonominė paskata persikelti į kitą šalį pamažu silpnėja ir tikėtina, kad darbo jėgos pasiūla iš naujųjų valstybių narių toliau mažės. Be to, sumažėjus jaunų žmonių skaičiui, mažėja potencialių judžių darbuotojų iš centrinėje ir rytinėje Europos dalyse esančių valstybių narių skaičius, todėl tikėtina, kad ateityje geografinis judumas ES mažės.

Judumo srautai į JK ir Airiją, 2006 m. pasiekę aukščiausią tašką, smarkiai sumažėjo 2007 m. ir 2008 m. pirmąjį ketvirtį. Netgi ryškėja sugrįžtančių emigrantų, ypač iš JK, skaičiaus didėjimo požymiai. Be to, nuo 2006 m. daugumoje kitų ES 15 šalių atvėrus darbo rinkas ES 8 šalių darbuotojams, tam tikri migracijos srautai galėjo būti nukreipti į kitas valstybes nares. Daug Bulgarijos ir Rumunijos gyventojų jau persikėlė ir pastaraisiais metais dirba kitose ES valstybėse narėse. Tai reiškia, kad daugelis norėjusių išvykti tai jau padarė, o tikėtina migracijos iš Bulgarijos ir Rumunijos banga nebus labai didelė.

Naujosioms valstybėms narėms, ypač toms, kurioms būdingas didelis judumas, dideli darbuotojų emigracijos srautai dažnai – tiek teigiamų, tiek neigiamų ypatybių turintis reiškinys. Viena vertus, emigrantų srautai padėjo sumažinti nedarbą. Kita vertus, emigrantų, tarp kurių daugiausia jauni ir aukštą kvalifikaciją turintys žmonės, srautai kelia susirūpinimą dėl „protų nutekėjimo“ ir darbo jėgos trūkumo išvykimo šalyse. Tačiau yra nemažai veiksnių, kurie galėtų padėti mažinti šias problemas: pastaruoju metu daugelyje naujųjų valstybių narių didėja į universitetus stojančių žmonių skaičius, didžioji judžių darbuotojų dalis išvyksta laikinai, o daugelis grįžtančių į savo šalį parvyksta patobulinę darbo įgūdžius ir užmezgę tarptautinius ryšius, o tai gali būti naudinga jų valstybei.

#### **4. DARBO VIETOS ES KOKYBĖS VERTINIMAS**

Darbo vietos kokybės sąvoka įtvirtinta Europos užimtumo strategijoje, ją perteikia raginimas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Tačiau didelis užimtumo augimas ES pastarąjį dešimtmetį sutapo su visuotiniu susirūpinimu dėl daugelio darbo vietų Europoje kokybės,

susijusiu su didėjančiu laikinų darbų skaičiumi, dažnesniu konkurenciniu spaudimu ir prastėjančių darbo sąlygų bei didėjančio darbo intensyvumo suvokimu. Dėl visų šių priežasčių reikia iš naujo įvertinti darbo vietos kokybės rodiklius ir tendencijas ES.

Darbo vietų kokybė negali būti visiškai atspindėta darbo užmokestyje dėl rinkos trūkumų, tokių kaip neišsami informacija, pvz., apie žmogiškąjį kapitalą. Be to, pasirodo, kad pasitenkinimas darbu priklauso ne tik nuo darbo rezultatų, tokių kaip užmokestis, bet ir nuo darbo sąlygų ir procesų, kuriais pasiekiami rezultatai, įskaitant darbo organizavimą, savarankiškumą, darbo intensyvumą bei darbuotojų sveikatą ir saugą darbe.

Žvelgiant iš viso gyvenimo perspektyvos, labai svarbūs darbo vietos kokybės aspektai taip pat yra galimybė derinti darbą su asmeninėmis ir šeimos pareigomis, teigiamų pokyčių darbo rinkoje tikimybė ir galimybės siekti karjeros.

Naujausios teorijos bei tebevykdomas su darbo vietos kokybės sistemomis susijęs darbas įvairiose tarptautinėse institucijose suteikia galimybę peržiūrėti dabartinę ES darbo vietos koncepciją. Kadangi ES koncepcija pripažįstamas darbo vietos kokybės daugiaplaniškumas, atsižvelgiant tiek į objektyvius, tiek į subjektyvius kintamuosius (tokius kaip pasitenkinimas darbu), dar yra ką tobulinti. Į dabartinę koncepciją neįtraukti tokie svarbūs kintamieji kaip darbo užmokestis ir darbo intensyvumas, ir joje tik iš dalies atsižvelgiama į tokius aspektus kaip mokymas ir švietimas. Kita vertus, į ją įtraukti netiesiogiai su konkrečiu darbu ir darbuotojo ypatybėmis susiję suvestiniai ekonominiai kintamieji.

Atsižvelgiant į tai, išnagrinėti ES 27 šalių 2005–2006 m. duomenys, siekiant nustatyti aspektus, kurie sudaro darbo vietos kokybės ES esmę. Nustatyti keturi svarbiausi aspektai:

- i) socialinis ekonominis saugumas (įskaitant darbo užmokesčio dydį ir pasiskirstymą);
- ii) švietimas ir mokymas;
- iii) darbo sąlygos (įskaitant darbo intensyvumą);
- iv) profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimas ir (arba) lyčių pusiausvyra.

Šių aspektų atžvilgiu išanalizavus valstybių narių rodiklius matyti, kad šiaurės, žemyninėms ir pietų Europos valstybėms narėms ir naujosios valstybės narės tenka skirtingi iššūkiai. Šios tipiškos situacijos beveik visiškai atitinka situacijas keturių tipų šalyse ir iššūkius, susijusius su darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra (žr. 2006 ir 2007 m. užimtumo Europoje ataskaitas).

Siekiant gerinti valstybių darbo vietos kokybės rodiklius, kad jie labiau atitiktų pradinę sąvokos „darbo vietos kokybė“ apibrėžtį, svarbu į koncepciją įtraukti darbo užmokestį ir darbo intensyvumą ir neatsižvelgti į makroekonominės veiklos rodiklius.

Dinamiška darbo vietos kokybės analizė, pagrįsta sintetiniu indeksu, kurį sudaro riboti kintamieji, rodo, kad šalių tipologija pagal jų darbo vietos kokybę laikui bėgant paprastai beveik nekinta.

Apibūdinant darbo vietos kokybę pagal visus ekonomikos rodiklius pabrėžiama ne bendrų darbo rinkos rezultatų, darbo našumo ir darbo vietos kokybės prieštarą, o jų sinergiją. Iš tiesų, geresnių darbo vietos kokybės rezultatų pasiekusios valstybės narės taip pat pirmauja pagal užimtumo ir našumo lygį.

## 5. ŠVIETIMAS IR UŽIMTUMAS. SKIRTINGOS ĮVAIRIŲ DARBŲ GALIMYBĖS

Švietimo ir užimtumo politikos kūrėjams susirūpinimą nuolat kelia suvokiamas darbuotojų išsilavinimo bei įgūdžių lygio ir esamų darbo rinkoje keliamų profesinių reikalavimų neatitikimas. Globalizacija, technologiniai pokyčiai, senėjanti visuomenė ir didesnio masto visuomenės pokyčiai – visa tai padidino netikrumą dėl ateities ir sustiprino nesaugumo jausmą. Vis labiau tikėtina, kad darbuotojams per jų darbinį gyvenimą teks pakeisti nemažai darbų ir eiti įvairias pareigas. Todėl jiems dažnai keičiant darbą būtina parama, numatant įvairias priemones, kaip antai: nedarbo išmokas, mokymo subsidijas, konsultavimą ir profesinį orientavimą.

Atsižvelgdami į tai, politikos kūrėjai ėmėsi įvairių iniciatyvų, kuriomis siekiama geriau numatyti būsimus darbo rinkos poreikius ateityje ir geriau valdyti kaitos procesą. Šioms problemoms spręsti būtina parengti bendrą politikos strategiją, skirtą visose srityse pritaikomų įgūdžių lygiui kelti, darbo keitimo procesui lengvinti ir darbo rinkos institucijoms modernizuoti. Rengiant atitinkamas mokymosi visą gyvenimą strategijas ir veiksmingą darbo rinkos politiką svarbu nuolat vertinti būsimus įgūdžių poreikius ir taip padėti įgyvendinti su darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra susijusią politiką.

Iniciatyva „Nauji gebėjimai naujoms darbo vietoms“ visų pirma siekiama gerinti galimybę gauti informacijos apie esamą ir būsimą užimtumo paklausą bei atitinkamų įgūdžių reikalavimus ir gerinti tokios informacijos kokybę, kad darbuotojai geriau atitiktų darbo vietas. Nepaisant įprastų išspėjimų, susijusių su užimtumo prognozėmis, tokie veiksmai yra būtini siekiant geriau informuoti politikos kūrėjus ir užtikrinti geresnę įgūdžių paklausos ir pasiūlos atitiktį.

Be užimtumo paklausos ir reikiamų įgūdžių prognozių, būtina atlikti daugiau kokybinių veiksmų, tokių kaip įžvalgos analizės, darbdavių apklausos, atvejų tyrimai arba su darbu susijusios kompetencijos modeliavimas. Šie veiksmai būtini norint nustatyti kompetencijos reikalavimų tendencijas ir esminius profesijų pokyčius. Derinant kiekybinius ir kokybinius metodus, kurie taikomi skirtingiems laikotarpiams ir yra nuolat atnaujinami, būtų informuojami politikos kūrėjai, taip pat jiems būtų padedama geriau užtikrinti, kad darbuotojai atitiktų darbo vietas ES, ir pritaikyti švietimo ir mokymo sistemas naujiems poreikiams.

Darbuotojo ir darbo vietos atitiktį ypač veikia rinkos trūkumai dėl nepakankamos informacijos arba neteisingų lūkesčių. Iš tiesų, darbuotojams dažnai trūksta informacijos apie geriausias siūlomas įsidarbinimo galimybes. Vienas iš galimų būdų rinkti ir skleisti tokią informaciją yra sukurti geriausia tarptautine praktika pagrįstą darnią ES karjeros tyrimo priemonę. Šia priemone galėtų naudotis daugelis žmonių ir organizacijų įvairiems tikslams (pvz., konsultacijoms dėl darbo ir užimtumo prognozės).

Ataskaitoje pateikiama švietimo ir darbo ryšio ES lygmeniu empirinė analizė leidžia išsamiau jį apibūdinti, nes tai iš dalies priklauso nuo įmonių vykdomos žmogiškųjų išteklių politikos. Pavyzdžiui, darbdaviai skiriasi pagal tai, kiek švietimas jiems yra svarbesnis už darbo patirtį, kai kuriuos darbus gali dirbti tik asmenys, įgiję tam tikro laipsnio išsilavinimą arba baigę tam tikras studijas, daug yra darbų, kuriuos gali dirbti įvairių išsilavinimą turintys asmenys, o kai kuriuose darbuose darbuotojams suteikiamos geresnės tęstinio profesinio mokymo galimybės, papildant pradinį išsilavinimą. Remiantis atlikta analize preliminariai nustatyti aštuoni skirtingi būdai, kuriais darbuotojai gali įgyti įgūdžių per visą savo gyvenimą (pvz., formalusis švietimas, profesinis mokymas ir su darbu susijusi patirtis), kurie derinami su įvairiomis

įsidarbinimo galimybėmis. Atsižvelgiant į šiuos rezultatus bei informaciją apie institucijas ir politikos kryptis būtų galima geriau planuoti darbus ir mokymo galimybes ir gerinti įgūdžių pasiūlos ir paklausos atitiktį.

## 6. IŠVADOS

Nors ekonomikos augimo lėtėjimo požymių vis daugėja, 2007 m. ES darbo rinkų rezultatai vis dar buvo geri – bendras dirbančiųjų skaičius padidėjo 3,5 mln.

Blogėjant ekonominei aplinkai, labiausiai dėl neramumų finansų sistemose, netrukus dides užimtumui kylantis pavojus. Pastaraisiais metais dauguma valstybių narių užimtumo srityje įgyvendino svarbių struktūrinių reformų, ir dabartinis cikliškas nuosmukis joms taps išbandymu.

Didėjantis netikrumas ir greitai besikeičiančios sąlygos tampa įprasta ES darbo rinkų ir atitinkamų sprendimų priėmimo aplinka. Didėjantys iš ES valstybėmis narėmis nesančių šalių migruojančių darbuotojų srautai ir po pastarųjų dviejų plėtros etapų padidėjęs darbuotojų judumas ES viduje – tai pagrindiniai pastaraisiais metais ekonomikos augimą ir darbo vietų kūrimą skatinę veiksniai, kurie, platesne prasme, lemia ES ekonomines ir socialines sąlygas. Šių metų ataskaitoje, nagrinėjant šiuos reiškinius, pabrėžiamas labai teigiamas jų poveikis ir nurodomi su šia nauja situacija susiję svarbūs politiniai uždaviniai.

Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros sistema – tai svarbus ES politikos atsakas į tam tikrus nuo seno nusistovėjusius, bet pamažu silpstančius su ES darbo rinkomis susijusius įsitikinimus. Ankstesnėse užimtumo Europoje ataskaitose analitiškai vertinami lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros sistemą įgyvendinančios politikos privalumai. Šių metų ataskaitoje grįžtant prie darbo vietos kokybės problemos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros sistema nagrinėjama platesniame kontekste ir nustatoma ne tik tai, kad šios sąvokos vieną kitą papildo, bet ir tai, kad darbo vietos kokybei ir bendriems ekonomikos ir užimtumo rezultatams būdinga didelė sinergija.

Galiausiai, geresnė darbuotojo ir darbo vietos atitiktis ir sklandesnis darbo keitimo procesas darbo rinkoje – vieni iš pagrindinių darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros metodo tikslų. Taigi šioje ataskaitoje pažymima, kaip šiuo atžvilgiu svarbu suvokti švietimo ir darbo ryšį. Ataskaitoje pabrėžiamas viešųjų institucijų vaidmuo nustatant esamas ir būsimas įdarbinimo galimybes ir susijusius įgūdžių reikalavimus, kaip numatyta iniciatyvoje „Nauji įgūdžiai naujoms darbo vietoms“ ir poreikis toliau investuoti į jaunimo ir suaugusiųjų įgūdžių ugdymą.

2008 m. užimtumo Europoje ataskaitos tekstas paskelbtas šioje svetainėje  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>