



**RADA
UNII EUROPEJSKIEJ**

**Bruksela, 21 listopada 2008 r. (25.11)
(OR. en)**

16087/08

**SOC 709
ECOFIN 539**

PISMO PRZEWODNIE

od: Sekretarz Generalny Komisji Europejskiej,
podpisano przez pana dyrektora Jordiego AYETA PUIGARNAUA

data otrzymania: 19 listopada 2008 r.

do: Pan Javier SOLANA, Sekretarz Generalny/Wysoki Przedstawiciel

Dotyczy: Komunikat Komisji
- Kluczowe przesłania sprawozdania „Zatrudnienie w Europie” za rok 2008

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument Komisji COM(2008) 758 wersja ostateczna.

Załącznik: COM(2008) 758 wersja ostateczna



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 18.11.2008
KOM(2008) 758 wersja ostateczna

KOMUNIKAT KOMISJI

Kluczowe przesłania sprawozdania „Zatrudnienie w Europie” za rok 2008

KOMUNIKAT KOMISJI

Kluczowe przesłania sprawozdania „Zatrudnienie w Europie” za rok 2008

1. WPROWADZENIE ORAZ KLUCZOWE USTALENIA SPRAWOZDANIA

Niniejszy komunikat przedstawia główne ustalenia wynikające ze sprawozdania *Zatrudnienie w Europie za rok 2008*. Jest to dwudziesta edycja sprawozdania, które stało się jednym z głównych narzędzi, przy pomocy którego Komisja Europejska wspiera państwa członkowskie w zakresie analizy, opracowania i wdrażania ich polityki zatrudnienia.

Zatrudnienie w Europie tradycyjnie zawiera przegląd sytuacji w zakresie zatrudnienia w UE i koncentruje się na ograniczonej liczbie tematów, które należą do priorytetów unijnej polityki zatrudnienia.

Główne ustalenia sprawozdania za 2008 r. obejmują:

- Ogólnie dobre wyniki w zakresie zatrudnienia w UE: poziom zatrudnienia netto wzrósł o 3,5 mln osób w 2007 r., a w pierwszej połowie 2008 roku nadal tworzone były miejsca pracy, choć w zmniejszonym tempie. Istnieją jednak znaczne zagrożenia dla krótkoterminowych perspektyw ze względu na obecny kryzys na rynkach finansowych, nasilającą się korektę na rynku nieruchomości oraz osłabienie wzrostu światowego handlu.
- Pomimo możliwości zaistnienia konfliktu między wzrostem zatrudnienia i wzrostem wydajności w perspektywie krótko i średnioterminowej, zastosowanie odpowiedniej kombinacji środków politycznych może znacznie złagodzić ten problem.
- Nowi imigranci¹ wnieśli znaczący wkład do ogólnego wzrostu gospodarczego i wzrostu zatrudnienia w UE od 2000 r., wypełniając niedobór wykwalifikowanej i niewykwalifikowanej siły roboczej oraz przyczyniając się do zwiększenia elastyczności rynku pracy. Istnieją znaczne różnice między południowymi i północnymi państwami członkowskimi w zakresie integracji imigrantów na rynku pracy, sposobu wykorzystywania ich umiejętności oraz jakości ich miejsc pracy.
- Dane zebrane od rozszerzenia z 2004 r. wskazują na ogólnie pozytywny wpływ gospodarczy mobilności pracowników w ostatnich latach w UE oraz brak poważnych zakłóceń na rynku pracy.
- Przegląd dostępnych danych i badań wskazuje na możliwość poprawy obecnej koncepcji jakości pracy w UE poprzez jej rozszerzenie na kwestie związane z wynagrodzeniem i intensywnością pracy. Między ogólną wydajnością rynku pracy, wydajnością pracy oraz jakością miejsc pracy istnieją w większym stopniu synergie, a w mniejszym – konflikty. Państwa członkowskie osiągające najlepsze wyniki w zakresie jakości miejsc pracy, zajmują również wysokie miejsca jeżeli chodzi o współczynniki zatrudnienia i wydajności pracy.

¹ Analiza w sprawozdaniu koncentruje się na nowych imigrantach, czyli tych, którzy przybyli po 2000 r.

- Różne sposoby nabywania umiejętności przez pracowników (np. kształcenie formalne, szkolenie zawodowe i doświadczenie nabywane w pracy) występują w połączeniu z różnymi formami dostępu do zatrudnienia. W celu poprawy jakości usług pośrednictwa pracy, ułatwienia procesów przejściowych oraz antycypowania procesu zmian, konieczne jest udoskonalenie zarówno zakresu, jak i dokładności dostępnych informacji na temat obecnego i przyszłego zapotrzebowania na siłę roboczą, a także odpowiednich wymagań w zakresie umiejętności.

2. SPOWOLNIENIE ROZWOJU RYNKU PRACY UE PO DOBRYCH WYNIKACH W 2007 R.

Pod koniec 2007 r. tempo wzrostu gospodarczego zaczęło zwalniać w następstwie ogólnoświatowego kryzysu na rynkach finansowych, a także rosnących cen towarów i energii. Chociaż wzrost unijnego PKB stopniowo obniżył się z poziomu około 3 % w 2006 i 2007 do szacowanego poziomu 1,4 % w 2008 r., **wpływ tego spowolnienia na rynek pracy** był niewielki aż do połowy 2008 r. (na podstawie danych dostępnych do początku jesieni 2008 r.). Niemniej jednak przewiduje się, że perspektywy dla zatrudnienia będą mniej korzystne w nadchodzących miesiącach.

Wzrost **zatrudnienia** w UE obniżył się z 1,6 % w 2006 i 2007, do bardziej umiarkowanego poziomu 1,3 % w drugim kwartale 2008 r. w ujęciu z roku na rok. Dobre wyniki w samym 2007 r. spowodowały zwiększenie zatrudnienia o 3,5 mln osób. Jednakże **między państwami członkowskimi zaczynają się uwidaczniać znaczne różnice**. Podczas gdy w 2007 r. wzrost zatrudnienia był dodatni we wszystkich państwach członkowskich UE z wyjątkiem Węgier, w połowie 2008 r., w ujęciu z roku na rok, wzrost ten był znacznie spowolniony w wielu z nich, a zwłaszcza w Danii, Francji, Niemczech, Włoszech, na Litwie, w Hiszpanii, Szwecji i Wielkiej Brytanii.

Pomimo pierwszych oznak spowolnienia unijnej gospodarki w drugiej połowie 2007 r., do połowy 2008 r. stopa **bezrobocia** pozostała na niezmiennym poziomie w stosunku do 2007 r., co wskazywało na odporność rynku pracy na wstrząsy gospodarcze. W 2007 r. stopa bezrobocia miała jednocyfrowy poziom we wszystkich państwach członkowskich z wyjątkiem Słowacji. Najniższy poziom bezrobocia zarejestrowano w Niemczech (3,2 %), a najwyższy na Słowacji (11,1 %). Jednak w wielu państwach członkowskich, w tym w Hiszpanii, Włoszech, Irlandii i Wielkiej Brytanii, odnotowano odwrócenie pozytywnej tendencji zmniejszania się bezrobocia.

Dzięki dobrym wynikom w zakresie wzrostu w 2007 r., ogólna **stopa zatrudnienia** w UE wzrosła o prawie 1 punkt procentowy do 65,4 % w 2007 r., choć nadal była o 4,6 punktów procentowych niższa niż cel wyznaczony w Lizbonie. Stopa zatrudnienia kobiet wyniosła 58,3 %, a stopa zatrudnienia starszych pracowników 44,7 %, co odbiegało od celów wyznaczonych na 2010 r. (odpowiednio 60 % i 50 %). Biorąc pod uwagę spowolnienie wzrostu zatrudnienia, mało prawdopodobne jest, by cele strategii lizbońskiej w zakresie zatrudnienia inne niż poziom zatrudnienia kobiet zostały osiągnięte do roku 2010.

Ogólny wskaźnik zatrudnienia przekroczył 70 % w siedmiu państwach członkowskich, a w sześciu innych odbiegał od ustanowionego celu o nie więcej niż 3 punkty procentowe. Jednak w Rumunii, we Włoszech, na Węgrzech, w Polsce i na Malcie, poziom ten odbiegał o ponad 10 punktów procentowych od 70-procentowego celu. Piętnaście państw członkowskich osiągnęło cel 60-procentowego poziomu **zatrudnienia kobiet**, a w dwóch innych poziom ten odbiegał od tego celu o nie więcej niż 3 punkty procentowe. W Grecji, we Włoszech i na

Malcie, poziom ten nadal odbiegał od poziomu docelowego o ponad 10 punktów procentowych. Dwanaście państw członkowskich osiągnęło cel 50-procentowego poziomu zatrudnienia **starszych pracowników**, jednak w 10 innych (w tym w niektórych dużych państwach członkowskich takich jak Francja, Włochy i Polska), poziom ten odbiegał od celu o ponad 10 punktów procentowych.

Wzrost wydajności pracy (wyrażony jako rzeczywista wartość PKB na osobę zatrudnioną) wciąż stanowi problem i istnieje ryzyko dalszego pogorszenia tej sytuacji, jeżeli spowolnienie obserwowane w pierwszej połowie 2008 r. utrzyma się lub nasili.

W 2007 r. wzrost wydajności pracy nie przekroczył 0,5 % w Danii, Włoszech, Luksemburgu i Szwecji, podczas gdy w większości nowych państw członkowskich odnotowano silny wzrost, przy czym najwyższe wskaźniki (powyżej 6,5 %) odnotowano w Estonii, na Łotwie, na Litwie, a w szczególności na Słowacji. Wśród większych „starych” państw członkowskich, wzrost wydajności pracy znacznie osłabił się w Niemczech i Francji oraz pozostał na niskim poziomie w Hiszpanii i we Włoszech.

Jeżeli UE chce osiągnąć swoje cele społeczne i gospodarcze, powinna skoncentrować się na zwiększaniu poziomu zatrudnienia i jednocześnie zwiększaniu wydajności pracy.

Chociaż w dłuższej perspektywie nie należy się spodziewać odwrotnej zależności między wzrostem zatrudnienia i wzrostem wydajności pracy, różne czynniki (w tym zmiany wydajności wielu czynników produkcji, kapitałochłonność produkcji, zasoby kapitału ludzkiego oraz łączny popyt) mogą powodować konflikt pomiędzy wzrostem zatrudnienia a wzrostem wydajności w perspektywie krótko- do średnioterminowej; problem ten mogą jednak załagodzić odpowiednio przeprowadzone działania polityczne. Działania takie wymagają reform strukturalnych (nie tylko na rynku pracy, ale także na rynkach produktów i usług oraz na rynkach finansowych) oraz stabilnego otoczenia makroekonomicznego.

3. IMIGRACJA Z PAŃSTW TRZECICH I MOBILNOŚĆ WEWNĄTRZ UE

Imigranci z krajów trzecich na unijnych rynkach pracy: istotny czynnik wzrostu gospodarczego oraz poważne wyzwanie dla wdrażanych polityk

W kontekście starzenia się społeczeństw europejskich oraz rosnącego zapotrzebowania na siłę roboczą, imigracja najprawdopodobniej wzrośnie w nadchodzących dziesięcioleciach. Imigracja niewątpliwie stwarza możliwości – w szczególności w odniesieniu do łagodzenia skutków starzenia się populacji, rozwiązywania problemu niedoboru siły roboczej oraz umiejętności oraz, mówiąc bardziej ogólnie, napędzania wzrostu gospodarczego – jednak niesie ze sobą również wyzwania.

Państwa członkowskie cechuje zróżnicowana historia imigracji oraz zróżnicowane modele imigracyjne w ostatnich latach; różnice te dotyczą m.in. składu populacji imigrantów pod względem regionu pochodzenia, tła kulturowego, poziomu umiejętności, cech społeczno-ekonomicznych oraz kanałów którymi imigranci przybywają do UE. Powyższe różnice, wraz z różnorodnością ram instytucjonalnych i przepisów imigracyjnych w państwach członkowskich, mają wpływ na integrację imigrantów na rynku pracy w poszczególnych krajach.

Imigracja z krajów trzecich stanowi o wiele bardziej znaczące zjawisko niż mobilność wewnętrzna obywateli UE i znacznie nasiliła się ona w ostatnich latach (od połowy lat 90-

tych do pierwszych lat XXI w. imigracja z krajów trzecich wzrosła trzykrotnie). Imigranci spoza UE, którzy przybyli w ciągu ostatnich siedmiu lat, stanowią prawie jedną trzecią wszystkich imigrantów spoza UE w wieku produkcyjnym. Jednocześnie miejsca pochodzenia imigrantów stały się bardziej zróżnicowane; obecnie odnotowuje się większy napływ obywateli państw Ameryki Środkowej i Południowej oraz zdecydowanie większą niż w przeszłości imigrację do krajów Europy Południowej.

Od 2000 roku nowi imigranci wnieśli znaczący wkład w ogólny wzrost gospodarczy i wzrost zatrudnienia w UE (około 25 %), przy czym nie odnotowano znacznego wpływu na poziom płac i zatrudnienia w krajach przyjmujących. Imigranci wyraźnie pomogli złagodzić problem niedoboru siły roboczej i umiejętności, ponieważ poszukują oni najczęściej zatrudnienia w sektorach, w których popyt jest największy, w szczególności w sektorach wymagających najniższych kwalifikacji. Z dostępnych danych wynika, że imigranci na ogół uzupełniają luki, a nie zastępują pracowników urodzonych w UE, oraz przyczyniają się do większej elastyczności rynku pracy.

Jednak Unia Europejska nadal głównie przyciąga mniej wykwalifikowanych imigrantów: wśród nowych migrantów w wieku produkcyjnym 48 % jest nisko wykwalifikowanych, a tylko jedna piąta posiada wysokie kwalifikacje.

Dostęp do zatrudnienia jest kluczowym elementem skutecznej integracji społecznej w kraju przyjmującym, jednak w wielu państwach członkowskich sytuacja imigrantów na rynku pracy jest znacznie gorsza niż sytuacja osób urodzonych w UE – stopa ich zatrudnienia jest niższa, prawdopodobieństwo bezrobocia wyższe, a w wielu przypadkach są oni zatrudniani na miejscach pracy o gorszej jakości lub wymagających niższych od posiadanych przez nich kwalifikacji.

W krajach Europy Południowej, które przyjęły istotną liczbę pracowników migrujących w ciągu ostatnich lat, imigranci lepiej dają sobie radę na rynku pracy niż osoby urodzone w UE. W pozostałych „starych” państwach członkowskich, w przypadku których stosunkowo większe znaczenie miały inne kanały imigracji, imigranci osiągają ogólnie gorsze wyniki na rynku pracy (pod względem stopy zatrudnienia) w porównaniu z osobami urodzonymi w UE.

W większości państw członkowskich nowi imigranci, w szczególności kobiety i osoby pochodzące z niektórych regionów, mają trudności w nadejściu na rynek pracy, co może mieć długoterminowe skutki dla ich wyników na rynku pracy.

Ogólnie rzecz biorąc, kraje Europy Południowej odnoszą coraz większe sukcesy w zatrudnianiu imigrantów, jednak imigranci ci są bardziej narażeni na pracę niestabilną i o niskiej jakości, a także pracę wymagającą niższych od posiadanych przez nich kwalifikacji. Północne państwa członkowskie odnotowują natomiast niższy wskaźnik imigrantów posiadających nadmierne kwalifikacje, jednak stopa zatrudnienia imigrantów w tych krajach jest niższa, a wskaźnik bezrobocia wyższy w porównaniu do osób urodzonych w UE.

Do głównych czynników leżących u podstaw różnic między poszczególnymi państwami członkowskimi w integracji imigrantów na rynku pracy należą: kanał, przez który imigranci przybywają do danego kraju, kraj pochodzenia, stopień znajomości języka kraju przyjmującego, dostępność środków wsparcia i integracji w momencie przybycia, stopień elastyczności rynku pracy i ograniczenia dostępu do niego w kraju przyjmującym, niekompletne uznawanie kwalifikacji nabytych poza UE, brak informacji na temat rynku pracy oraz dyskryminacja. Czynniki te ukazują obszary, na których powinny koncentrować

się środki polityczne mające na celu zwiększenie integracji imigrantów oraz poprawę ich wyników na rynku pracy.

Mobilność siły roboczej od czasu ostatnich rozszerzeń: ogólnie pozytywne doświadczenia²

Cztery lata po rozszerzeniu z 2004 roku i ponad rok po akcesji Bułgarii i Rumunii do UE, praktycznie wszystkie dostępne dane wskazują na ogólnie pozytywny wpływ gospodarczy mobilności pracowników w ostatnich latach w UE oraz brak poważnych zakłóceń na rynku pracy nawet w państwach członkowskich, które odnotowały stosunkowo duży napływ imigrantów z nowych państw członkowskich.

Dostępne dane wskazują, że od 2003 r. liczba mieszkańców krajów UE-10 w krajach UE-15 prawdopodobnie zwiększyła się o ponad milion, a liczba obywateli Rumunii i Bułgarii – o ponad 850 000. Są to istotne liczby, zwłaszcza biorąc pod uwagę krótki okres tych przepływów migracyjnych.

Jeżeli chodzi o mobilność obywateli krajów UE-10 w ciągu kilku ostatnich lat, głównymi „krajami przyjmującymi” były Irlandia i Wielka Brytania oraz w mniejszym stopniu Austria i Niemcy.

Migracja z Bułgarii i Rumunii odbywała się głównie w kierunku Hiszpanii i Włoch i w większości dotyczyła obywateli rumuńskich – proces ten rozpoczął się zresztą na długo przed przystąpieniem Rumunii i Bułgarii do UE w 2007 roku.

Proporcjonalnie do ich liczby ludności, Rumunia i Bułgaria były głównymi „krajami wysyłającymi”, obok Litwy, Cypru, Polski, Łotwy, Słowacji, Estonii i Portugalii, natomiast migracja z innych nowych państw członkowskich była zdecydowanie mniejsza.

Pomimo jej znacznych rozmiarów, mobilność wewnątrz UE od rozszerzenia nigdy nie miała rozmiaru „wielkiej fali”, której początkowo obawiali się niektórzy obserwatorzy. W okresie 2003-2007 średni udział ludności krajów UE-10 mieszkających w krajach UE-15 wzrósł z ok. 0,2 % do 0,5 %.

W tym samym okresie udział obywateli Rumunii i Bułgarii w ludności krajów UE-15 wzrósł z 0,1 % do 0,4 % – jest to proces, który rozpoczął się na długo przed 2007 r. Dla porównania, udział obywateli krajów UE-15 mieszkających w innym kraju UE-15 wzrósł w tym samym okresie z 1,5 % do około 1,7 %, a udział obywateli krajów nienależących do UE wzrósł z 3,6 % do 4,3 %.

Ponadto nic nie wskazuje na to, by ostatnie przepływy migracyjne wewnątrz UE spowodowały przekroczenie zdolności absorpcyjnej rynków pracy. Zarówno w głównych krajach wysyłających, jak i przyjmujących płace lokalnych pracowników w dalszym ciągu wzrastały, a bezrobocie zmniejszało się od rozszerzenia.

Nawet analizy odizolowanych skutków migracji i mobilności na poziom płac i bezrobocia w ramach badań empirycznych konsekwentnie wykazywały bardzo niewielki wpływ migracji na poziom płac i zatrudnienia lokalnych pracowników.

² Bardziej szczegółowy opis kluczowych ustaleń w tym obszarze znajduje się w sprawozdaniu Komisji na temat wpływu swobodnego przepływu pracowników w kontekście rozszerzenia UE, przyjętym wraz z komunikatem (COM(2008) 765 wersja ostateczna).

Kolejny gwałtowny wzrost mobilności siły roboczej z nowych państw członkowskich wydaje się mało prawdopodobny. Z dostępnych danych wynika, że stopniowe zbliżanie się poziomu dochodów i zatrudnienia w starych i nowych państwach członkowskich już obecnie powoduje obniżenie zachęt ekonomicznych do emigracji zarobkowej, co przyczyni się do dalszego spadku podaży siły roboczej z nowych państw członkowskich. Ponadto, ze względu na znaczne kurczenie się liczebności najmłodszych roczników, zmniejsza się ilość potencjalnych pracowników mobilnych ze środkowej i wschodniej części UE, co prawdopodobnie ograniczy w przyszłości przepływy pracowników w obrębie UE.

Przykładowo przepływy migracyjne do Wielkiej Brytanii i Irlandii, które prawdopodobnie osiągnęły szczyt w 2006 r., znacznie zmniejszyły się w 2007 r. i w pierwszym kwartale 2008 r. Istnieją przesłanki świadczące o rosnącej liczbie powrotów pracowników, w szczególności z Wielkiej Brytanii. Co więcej, otwarcie rynków pracy dla pracowników krajów UE-8 w większości krajów UE-15 od 2006 r. mogło doprowadzić do niewielkiej zmiany kierunku ruchów migracyjnych do innych państw członkowskich. Znaczny odsetek obywateli Bułgarii i Rumunii już zmienił przyjmujący kraj UE, w którym pracuje. Dane te sugerują, że wielu pracowników, którzy chcieli wyjechać, już to zrobiło, a potencjał dalszej migracji z Bułgarii i Rumunii jest ograniczony.

Z punktu widzenia nowych państw członkowskich, w szczególności tych o wysokim współczynniku mobilności, znaczny odpływ pracowników jest często postrzegany jako czynnik mający zarówno dobre jak i złe strony. Z jednej strony, migracja z pewnością przyczyniła się do zmniejszenia bezrobocia, z drugiej jednak strony odpływ w większości młodych i wysoko wykwalifikowanych pracowników budzi obawy dotyczące „drenażu mózgów” i niedoboru siły roboczej w krajach wysyłających. Istnieje jednak szereg czynników, które mogą przyczynić się do złagodzenia tych problemów, jak np. istotny wzrost w ostatnim okresie proporcji osób zapisujących się na studia w większości nowych państw członkowskich, tymczasowy charakter wielu przepływów migracyjnych oraz fakt, że wiele migrantów decydujących się na powrót wraca z umiejętnościami i międzynarodowymi kontaktami, które mogą być korzystne dla ich kraju pochodzenia.

4. POMIAR JAKOŚCI MIEJCS PRACY W UE

Jakość miejsc pracy jest nieodzownym elementem europejskiej strategii zatrudnienia, odzwierciedlonym w postulatcie dotyczącym „większej liczby lepszych miejsc pracy”. Jednakże znaczny wzrost zatrudnienia w UE w ciągu ostatniej dekady zbiegł się z powszechnymi obawami dotyczącymi jakości wielu europejskich miejsc pracy, związanymi z upowszechnieniem pracy tymczasowej, zwiększonym narażeniem na presję konkurencji, oraz postrzeganym pogorszeniem warunków pracy i wzrostem intensywności pracy. Wymaga to dokonania ponownej oceny wyników i tendencji w zakresie jakości miejsc pracy w UE.

Kwestia jakości miejsc pracy nie może ograniczać się wyłącznie do aspektu płacowego ze względu na utrzymujące się niedoskonałości rynku, takie jak niepełne informacje dotyczące, na przykład, poziomu kapitału ludzkiego. Ponadto, satysfakcja z pracy nie zależy wyłącznie od jej wyników takich jak płace, ale również od warunków pracy i jakości jej procesów, w tym organizacji pracy, autonomii, intensywności pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Patrząc z perspektywy całego życia zawodowego, ważnym aspektem jakości pracy jest również możliwość jej godzenia z życiem prywatnym i rodzinnym, a także prawdopodobieństwo pozytywnej ewolucji rynku pracy i rozwoju kariery.

Ostatnie opracowania teoretyczne, jak również prowadzone w różnych instytucjach międzynarodowych badania nad ramami jakości pracy, stanowią okazję do przeglądu funkcjonującego aktualnie w UE pojęcia jakości pracy. Pomimo, że pojecie to uznaje wielowymiarowość jakości pracy i obejmuje zarówno obiektywne, jak i subiektywne czynniki (takie jak zadowolenie z pracy), istnieje możliwość jego ulepszenia. Obecne pojecie nie obejmuje kilku istotnych czynników, takich jak wynagrodzenie i intensywność pracy, a tylko częściowo uwzględnia takie wymiary jak kształcenie i szkolenia. Z drugiej strony, obejmuje ono zbiorcze zmienne ekonomiczne niezwiązane bezpośrednio z konkretnym miejscem pracy i cechami pracownika.

Mając na uwadze powyższe względy, zbiór danych obejmujący wszystkie kraje UE-27 w latach 2005-2006 poddano analizie w celu określenia wymiarów, które będą oddawały istotę jakości pracy w całej UE. Zidentyfikowano następujące cztery podstawowe wymiary:

- i) bezpieczeństwo społeczno-ekonomiczne (w tym poziomy i rozkład wynagrodzeń);
- ii) kształcenie i szkolenia;
- iii) warunki pracy (w tym intensywność pracy);
- iv) godzenie pracy oraz życia pozazawodowego / kwestia równowagi płci.

Analiza wyników państw członkowskich w odniesieniu do tych wymiarów wykazuje różne rodzaje kluczowych wyzwań dla nordyckich, kontynentalnych, południowych i nowych państw członkowskich. Te typowe sytuacje są zasadniczo zgodne z czterema rodzajami sytuacji i wyzwań w poszczególnych krajach opisanymi w odniesieniu do modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego („flexicurity”) (patrz sprawozdania *Zatrudnienie w Europie* za 2006 i 2007 r.).

Włączenie wynagrodzenia i intensywności pracy oraz wyłączenie wskaźników makroekonomicznych (nie odnoszących się bezpośrednio do jakości pracy) mają kluczowe znaczenie dla poprawy charakterystyki krajowych wyników w zakresie jakości pracy, w porównaniu do pierwotnej definicji jakości pracy.

Dynamiczna analiza jakości pracy przeprowadzona w oparciu o syntetyczny wskaźnik składający się z niewielkiego zestawu czynników wykazuje, że typologia państw w zależności od jakości ich miejsc pracy jest stosunkowo stabilna w czasie.

Charakterystyka jakości miejsc pracy w oparciu o wskaźniki całej gospodarki wskazuje w większym stopniu na synergię, a w mniejszym na konflikt między ogólnymi wynikami rynku pracy, wydajnością pracy i jakością miejsc pracy. Państwa członkowskie osiągające najlepsze wyniki w zakresie jakości pracy, zajmują również wysokie miejsca jeżeli chodzi o współczynniki zatrudnienia i wydajności pracy.

5. KSZTAŁCENIE A ZATRUDNIENIE: RÓŻNE ŚCIEŻKI W ZALEŻNOŚCI OD ZAWODÓW

Jedną z powracających obaw decydentów w dziedzinie kształcenia i zatrudnienia jest obserwowane przez nich niedopasowanie między wykształceniem i poziomem umiejętności pracowników a faktycznymi wymaganiami na rynku pracy. Globalizacja, zmiany technologiczne, starzenie się społeczeństwa oraz szerzej pojęte zmiany społeczne przyczyniły się do zwiększenia poczucia niepewności. Coraz bardziej prawdopodobne jest, że pracownicy w okresie aktywności zawodowej będą wykonywali różne zadania, a ich sytuacja będzie się wielokrotnie zmieniać. W związku z tym powinni oni być wspierani w trakcie okresów przejściowych za pomocą środków takich jak zasiłki dla bezrobotnych, dotacje na szkolenia oraz doradztwo zawodowe.

Polityczni decydenci odpowiedzieli na to wyzwanie szeregiem inicjatyw mających na celu lepsze przewidywanie przyszłych potrzeb rynku pracy oraz lepsze zarządzanie procesem zmian. Opracowanie odpowiednich rozwiązań wymaga zintegrowanej strategii, ukierunkowanej na podnoszenie poziomu umiejętności, w tym umiejętności o charakterze ogólnym, ułatwienie zmian oraz unowocześnienie instytucji rynku pracy. Regularna ocena przyszłego zapotrzebowania w zakresie umiejętności będzie miała decydujące znaczenie dla opracowania odpowiednich strategii uczenia się przez całe życie oraz skutecznej polityki w dziedzinie zatrudnienia, a tym samym dla odpowiedniego wdrożenia modelu *flexicurity*.

Inicjatywa „*Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy*” dąży przede wszystkim do poprawienia dostępności i jakości informacji na temat obecnego i przyszłego zapotrzebowania na siłę roboczą, a także odpowiednich wymagań w zakresie umiejętności, w celu ulepszenia dopasowania popytu i podaży kwalifikacji. Pomimo tradycyjnych zastrzeżeń związanych z prognozami w zakresie rynku pracy, takie działania stanowią niezbędne narzędzie umożliwiające przekazywanie pełniejszych informacji decydującym politycznym oraz osiągnięcie lepszego dopasowania popytu i podaży kwalifikacji.

Obok prognoz dotyczących popytu na rynku pracy i wymagań w zakresie kwalifikacji, należy również przeprowadzić badania o charakterze ilościowym, takie jak analizy wyprzedzające, badania pracodawców, studia przypadków lub opracowania w zakresie modelowania kompetencji zawodowych. Badania te są niezbędne dla zidentyfikowania nowych tendencji w zakresie wymaganych kompetencji oraz ewolucji zadań wykonywanych w poszczególnych zawodach. Połączenie metody ilościowej i jakościowej, obejmujące różne okresy i aktualizowane w regularnych odstępach czasu, pozwoliłoby na odpowiednie informowanie decydentów politycznych oraz wspieranie ich w procesie poprawy dopasowania popytu i podaży na unijnym rynku pracy oraz w procesie dostosowania systemów kształcenia i szkolenia do nowych potrzeb.

Proces dopasowywania popytu i podaży jest szczególnie narażony na nieprawidłowości w funkcjonowaniu rynku ze względu na niewystarczające informacje lub nieprawidłowe prognozy. Pracownicy często są pozbawieni wystarczających informacji na temat najlepszych dostępnych możliwości zatrudnienia. Jednym z możliwych sposobów gromadzenia i rozpowszechniania takich informacji byłoby opracowanie zharmonizowanego na poziomie UE „narzędzia budowania kariery” inspirowanego najlepszymi międzynarodowymi praktykami. Narzędzie takie mogłyby być wykorzystywane przez wiele osób i organizacji w różnych celach (np. doradztwo zawodowe i przewidywanie sytuacji w sferze zatrudnienia).

Przeprowadzona w ramach sprawozdania empiryczna analiza relacji między kształceniem a zatrudnieniem na poziomie UE pozwala na opracowanie pełniejszej charakterystyki, która częściowo zależy od polityki zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach. Przykładowo: pracodawcy różnią się pod względem znaczenia przypisywanego wykształceniu w porównaniu z doświadczeniem zawodowym; dostęp do niektórych zawodów jest uwarunkowany konkretnym poziomem wykształcenia lub ukończeniem studiów kierunkowych; pewna ilość zawodów jest otwarta dla pracowników o odmiennych profilach; niektóre zawody oferują lepsze możliwości w zakresie ustawicznego kształcenia zawodowego, ponieważ w większym stopniu wykorzystują komplementarność z początkowym poziomem wykształcenia. W przeprowadzonej analizie wstępnie określono osiem różnych sposobów nabywania umiejętności przez pracowników podczas całej kariery zawodowej (np. kształcenie formalne, szkolenie zawodowe i doświadczenie nabywane w pracy), które występują w połączeniu z różnymi formami dostępu do zatrudnienia. Wyniki te, wraz z informacjami na temat instytucji i polityk, mogą przyczynić się do lepszego określenia

możliwości zatrudnienia i kształcenia, a w konsekwencji do poprawy dopasowania popytu i podaży kwalifikacji.

6. WNIOSKI

Pomimo coraz wyraźniejszych oznak spowolnienia gospodarczego, wyniki unijnych rynków pracy w 2007 r. były nadal bardzo pozytywne, czego wyrazem był wzrost zatrudnienia netto o 3,5 mln miejsc pracy.

Pogarszające się otoczenie gospodarcze, w szczególności zawirowania na rynkach finansowych, znacznie zwiększają zagrożenia w dziedzinie zatrudnienia w najbliższej przyszłości. W ostatnich latach większość państw członkowskich realizowała ważne reformy strukturalne w dziedzinie zatrudnienia, a obecne cykliczne załamanie koniunktury będzie stanowiło test dla solidności tych reform.

Rosnąca niepewność oraz szybko zmieniające się warunki stają się powoli normalnym otoczeniem dla unijnych rynków pracy i powiązanych z nimi polityk. Rosnący napływ pracowników spoza UE oraz wzrost mobilności wewnątrz UE w następstwie dwóch ostatnich rozszerzeń były ważnymi czynnikami napędzającymi wzrost gospodarczy i zatrudnienie w ostatnich latach, a także kształtującymi szeroko pojęte warunki gospodarcze i społeczne w UE. W sprawozdaniu przeanalizowano te zjawiska i podkreślono ich ogólnie pozytywny wkład, a także zidentyfikowano szereg ważnych wyzwań politycznych wynikających z tej nowej sytuacji.

Istotnym elementem polityki UE w odpowiedzi na kruszenie się dawnych pewników dotyczących europejskich rynków pracy jest model elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (*flexicurity*). W poprzednich edycjach sprawozdania *Zatrudnienie w Europie* dokonano analitycznej oceny korzyści płynących z wdrażania polityk zgodnych z tym modelem. Poprzez ponowne podjęcie tematu jakości pracy, w tegorocznym sprawozdaniu umieszczono model *flexicurity* w szerszym kontekście i wykazano, że nie tylko istnieje komplementarność między tymi dwoma pojęciami, ale również istotna synergia pomiędzy jakością pracy a ogólną sytuacją gospodarczą i zatrudnienia.

Lepsze dopasowanie popytu i podaży oraz zapewnienie płynnych zmian na rynku pracy należą do najważniejszych celów modelu *flexicurity*. W sprawozdaniu podkreślono zatem znaczenie zidentyfikowania powiązań między procesem kształcenia a wykonywaniem określonych zawodów. Zgodnie z założeniami inicjatywy „*Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy*” sprawozdanie podkreśla rolę instytucji publicznych w identyfikacji obecnych i przyszłych możliwości zatrudnienia oraz powiązanych z nimi kwalifikacji, a także potrzebę dalszego inwestowania w rozwój kwalifikacji zarówno młodzieży, jak i dorosłych.

Sprawozdanie *Zatrudnienie w Europie* za 2008 r. zostało opublikowane na następującej stronie internetowej:

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