



**RADA
EURÓPSKEJ ÚNIE**

**V Bruseli 21. novembra 2008 (26.11)
(OR. en)**

16087/08

**SOC 709
ECOFIN 539**

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od:	V zastúpení generálneho tajomníka Európskej komisie, Jordi AYET PUIGARNAU, riaditeľ
Dátum prijatia:	19. november 2008
Komu:	Javier SOLANA, generálny tajomník/vysoký splnomocnenec
Predmet:	Oznámenie Komisie – Kľúčové závery zo správy Zamestnanosť v Európe v roku 2008

Delegáciám v prílohe zasielame dokument Komisie KOM(2008) 758 v konečnom znení.

Príloha: KOM(2008) 758 v konečnom znení



KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 18.11.2008
KOM(2008) 758 v konečnom znení

OZNÁMENIE KOMISIE

Kľúčové závery zo správy Zamestnanosť v Európe v roku 2008

OZNÁMENIE KOMISIE

Kľúčové závery zo správy Zamestnanosť v Európe v roku 2008

1. ÚVOD A KĹÚČOVÉ ZÁVERY SPRÁVY

V tomto oznámení sa uvádzajú hlavné závery zo správy *Zamestnanosť v Európe v roku 2008*. Je to 20. vydanie tejto správy, ktorá sa stala jedným z hlavných nástrojov Európskej komisie na podporu členských štátov pri analyzovaní, formulovaní a vykonávaní ich politik zamestnanosti.

Správa *Zamestnanosť v Európe* už tradične poskytuje prehľad o situácii v oblasti zamestnanosti v rámci EÚ, pričom sa zameriava na obmedzený počet tém, ktoré zaujímajú v programe politiky zamestnanosti EÚ popredné miesto.

Kľúčové závery správy za rok 2008 sú medzi inými tieto:

- V EÚ možno konštatovať všeobecne dobré výsledky v oblasti zamestnanosti – čistý nárast zamestnanosti v roku 2007 sa pohybuje vo výške 3,5 milióna ľudí a v prvej polovici roka 2008 pokračovalo vytváranie pracovných miest, hoci so zníženým tempom. V krátkodobom horizonte sú však značné riziká poklesu vzhľadom na pokračujúce otrasy na finančných trhoch, stále výraznejšie úpravy na realitnom trhu a slabnúci rast svetového obchodu.
- Hoci v krátkodobom až strednodobom horizonte môže dôjsť k zmene pomeru medzi zamestnanosťou a rastom produktivity, vhodnou kombináciou politik možno znížiť tento vplyv.
- Noví prisťahovalci¹ výrazne prispeli k celkovému hospodárskemu rastu a rastu zamestnanosti v EÚ od roku 2000, pretože pomohli vyriešiť nedostatok pracovných síl a zručností a zvýšili flexibilitu trhu práce. Južné a severné členské štáty sa líšia v oblasti začleňovania migrantov, v spôsobe využitia ich zručností a v kvalite ich pracovných miest.
- Dôkazy zozbierané od rozšírenia v roku 2004 naznačujú celkovo pozitívny hospodársky vplyv nedávnej mobility EÚ, pričom nenastali žiadne závažné narušenia trhu práce.
- Preskúmanie dostupných dôkazov a výskum naznačujú, že existuje priestor na zlepšenie súčasnej koncepcie EÚ v oblasti kvality pracovných miest tým, že sa rozšíri na oblasť miezd a intenzitu práce. Všeobecné výsledky trhu práce, produktivita práce a kvalita pracovných miest nie sú nevyhnutne v rozpore, ale v synergii. Členské štáty, ktoré majú lepšie výsledky, pokiaľ ide o kvalitu pracovných miest, patria takisto k najlepším, pokiaľ ide o mieru zamestnanosti a úroveň produktivity.
- Rôzne spôsoby, akými pracovníci získavajú zručnosti (napr. formálne vzdelávanie, odborná príprava a skúsenosti získané v práci) sa kombinujú s rôznymi formami získavania

¹ Analýza v správe sa zameriava na nových prisťahovalcov, t. j. na prisťahovalcov, ktorí prišli po roku 2000.

prístupu k zamestnaniu. Na zlepšenie kvality zosúladenia pracovných miest a uchádzačov, uľahčenie prechodu a predvídania procesu zmien, je potrebné zlepšiť rozsah aj presnosť dostupných informácií o súčasnom a budúcom dopyte v oblasti zamestnania a zodpovedajúcich požiadavkách na zručnosti.

2. SPOMALENIE RASTU NA TRHU PRÁCE EÚ PO VÝBORNÝCH VÝSLEDKOCH V ROKU 2007

Na konci roka 2007 začal hospodársky rast spomaľovať po otrasoch na finančných trhoch a stúpajúcich cenách komodít a energie. Hoci rast HDP EÚ klesal postupne z úrovne okolo 3 % v roku 2006 a 2007 na odhadovanú výšku 1,4 % v roku 2008, **vplyv tohto spomalenia rastu na trh práce** sa až do polovice roka 2008 zdal byť mierny (na základe údajov dostupných na začiatku jesene 2008). Očakáva sa, že vyhliadky pre zamestnanosť budú v nasledujúcich mesiacoch menej priaznivé.

Rast zamestnanosti v EÚ, ktorý bol v rokoch 2006 a 2007 silný, keď predstavoval 1,6 %, sa v druhej štvrtine roka 2008 medziročne spomalil na skromnejších 1,3 %. Výborné výsledky v roku 2007 samy osebe zvýšili úroveň zamestnanosti o 3,5 milióna ľudí. **Začínajú sa** však **objavovať** značné **rozdiely medzi jednotlivými členskými štátmi**. Pokiaľ v roku 2007 bol rast zamestnanosti pozitívny vo všetkých členských štátoch EÚ okrem Maďarska, do polovice roka 2008 sa medziročný rast zamestnanosti vo viacerých členských štátoch značne oslabil, a to najmä v Dánsku, Francúzsku, Nemecku, Taliansku, Litve, Španielsku a v Spojenom kráľovstve.

Do polovice roka 2008 zostala miera **nezamestnanosti** stabilná na úrovni dosiahnutej v roku 2007 napriek prvým príznakom spomalenia hospodárstva EÚ v druhej polovici roka 2007, čo naznačovalo odolnosť trhu práce voči hospodárskym šokom. V roku 2007 zostala miera nezamestnanosti vo všetkých členských štátoch okrem Slovenska na úrovni jednomiestnych čísel. Najnižšia miera bola v Holandsku, kde bola miera nezamestnanosti 3,2 %, a naopak na Slovensku dosiahla 11,1 %. Zmenu priaznivého vývoja v oblasti nezamestnanosti zaznamenali v niekoľkých členských štátoch vrátane Španielska, Talianska, Írska a Spojeného kráľovstva.

Vďaka dobrým výsledkom v oblasti rastu v roku 2007 sa celková **miera zamestnanosti** EÚ zvýšila o takmer 1 percentuálny bod na 65,4 % v roku 2007, čo je ešte stále 4,6 percentuálneho bodu pod lisabonským cieľom. Miera zamestnanosti v prípade žien neprekročila 58,3 % a v prípade starších pracovníkov 44,7 % v porovnaní s cieľom na rok 2010 vo výške 60 % v prípade žien a 50 % v prípade starších pracovníkov. Vzhľadom na slabšie výsledky, pokiaľ ide o rast zamestnanosti, je nepravdepodobné, že sa do roku 2010 dosiahnu lisabonské ciele v oblasti zamestnanosti, s výnimkou cieľov stanovených v prípade žien.

Celková miera zamestnanosti v siedmich členských štátoch prekročila 70 % a v šiestich ďalších štátoch chýbajú k dosiahnutiu tohto cieľa iba tri percentuálne body. Avšak v Rumunsku, Taliansku, Maďarsku, Poľsku a na Malte zostala o vyše 10 percentuálnych bodov pod cieľom 70 %. Cieľ 60 % v prípade **pracovníkov** dosiahlo 15 členských štátov, zatiaľ čo ďalším dvom chýbajú k jeho dosiahnutiu tri percentuálne body. V Grécku, Taliansku a na Malte je táto miera viac ako 10 percentuálnych bodov pod cieľom. Cieľ 50 % v prípade **starších pracovníkov** dosiahlo 12 členských štátov, ale 10 ďalších vrátane veľkých členských štátov ako Francúzsko, Taliansko a Poľsko zaostáva o viac ako 10 percentuálnych bodov.

Rast produktivity práce (podľa reálneho HDP na zamestnanú osobu) je stále problematický a mohol by sa ešte viac znížiť, ak spomalenie pozorované v prvej polovici roka 2008 pretrvá alebo sa zhorší.

V roku 2007 rast produktivity práce v Dánsku, Taliansku, Luxembursku a vo Švédsku nepresiahol 0,5 %, zatiaľ čo vo väčšine nových členských štátov bol zaznamenaný silný rast, kde najvyššiu mieru (nad 6,5 %) dosiahlo Estónsko, Lotyšsko, Litva a najmä Slovensko. Medzi väčšími starými členskými štátmi rast produktivity práce výrazne zoslabol v Nemecku a vo Francúzsku a slabým zostal v Španielsku a v Taliansku.

Ak chce EÚ dosiahnuť svoje sociálne a hospodárske ciele, mala by sa zamerať zároveň na zvyšovanie svojej zamestnanosti i produktivity práce.

Hoci medzi zamestnanosťou a rastom produktivity práce nemožno v dlhodobom horizonte očakávať nepriamo úmerný vzťah, rôzne faktory (vrátane zmien celkovej produktivity faktorov, kapitálovej náročnosti produkcie, zásob ľudského kapitálu a celkového dopytu) môžu spôsobiť zmenu pomeru medzi zamestnanosťou a rastom produktivity v krátkodobom až strednodobom horizonte, ktorej vplyv by sa však mohol zmierniť vhodnými politikami. Takéto politiky si vyžadujú štrukturálne reformy, a to nielen na trhu práce, ale takisto na trhu so službami, s produktmi a na finančných trhoch, ako aj stabilné makroekonomické prostredie.

3. PRISŤAHOVALECTVO Z TRETÍCH KRAJÍN A MOBILITA V RÁMCI EÚ

Prist'ahovalci z tretích krajín na trhoch práce EÚ: významný prínos k rastu a dôležitá politická výzva

Vzhľadom na starnutie európskej spoločnosti a rastúce potreby trhu práce by sa malo prist'ahovalectvo v nasledujúcich desaťročiach posilniť. Pokým prist'ahovalectvo poskytuje príležitosti, najmä s cieľom zmieriť vplyv starnutia obyvateľstva, pomáhať riešiť nedostatok pracovných síl a zručností a vo všeobecnosti stimulovať hospodársky rast, prináša so sebou zároveň úlohy.

Členské štáty majú rozdielnu históriu v oblasti prist'ahovalectva a rozdielnu charakteristiku súčasného prist'ahovalectva, ktoré sa skladá z rozmanitého obyvateľstva, pokiaľ ide o región pôvodu, kultúrne zázemie, úroveň zručností, socioekonomické charakteristiky a spôsob vstupu na územie EÚ. Toto všetko spolu s existujúcou rôznorodosťou v členských štátoch, pokiaľ ide o inštitucionálne rámce a imigračné pravidlá, má vplyv na integráciu prist'ahovalcov na trhu práce v jednotlivých krajinách.

Prist'ahovalectvo z tretích krajín ako omnoho významnejší jav než mobilita občanov EÚ zaznamenalo v rámci EÚ v posledných rokoch značný nárast, keď sa od polovice deväťdesiatich rokov do začiatku 21. storočia stroj násobilo. Prist'ahovalci z krajín mimo EÚ, ktorí prišli za posledných sedem rokov, tvoria v skutočnosti takmer jednu tretinu všetkých prist'ahovalcov z krajín mimo EÚ v produktívnom veku. Zároveň sa prist'ahovalectvo stalo čoraz rôznorodejšie – vzrástol počet ľudí, ktorí prišli zo Strednej a Južnej Ameriky a oproti minulosti sa zvýšila migrácia do krajín v južnej Európe.

Prist'ahovalci, ktorí prišli nedávno, výrazne prispeli k celkovému hospodárskemu rastu a rastu zamestnanosti v EÚ od roku 2000 (približne o štvrtinu) a mali len obmedzený vplyv na domáce mzdy a zamestnanosť. Zjavne pomohli znížiť nedostatok pracovných síl a zručností,

keďže sa spravidla zamestnávajú v tých sektoroch, kde je dopyt najväčší, najmä v oblasti menej kvalifikovaných pracovných miest. Údaje naznačujú, že vo všeobecnosti skôr dopĺňajú pracovníkov narodených v EÚ, ako by ich nahrádzali, a tým prispievajú k väčšej flexibilita na trhu práce.

EÚ má však stále tendenciu priťahovať predovšetkým nízkokvalifikovaných prisťahovalcov: 48 % migrantov z posledných rokov v produktívnom veku má nízku kvalifikáciu a iba jeden z piatich je vysokokvalifikovaný.

Prístup k zamestnaniu je kľúčovým prvkom úspešnej integrácie do hostiteľských spoločností, predsa však v mnohých členských štátoch je situácia na trhu práce pre prisťahovalcov podstatne horšia ako v prípade ľudí narodených v EÚ – vykazujú spravidla menšiu mieru zamestnanosti a častejšie zvyknú byť nezamestnaní, alebo pracujú na miestach nižšej kvality alebo miestach, pre ktoré majú príliš vysokú kvalifikáciu.

V nových prisťahovaleckých krajinách južnej Európy, ktoré sa v posledných rokoch vyznačovali vysokým prisťahovalectvom za prácou, sa prisťahovalcom na trhu práce darí lepšie ako ľuďom narodeným v EÚ. V zostávajúcich starých členských štátoch, v ktorých sú relatívne dôležitejšie iné spôsoby prisťahovalectva, majú prisťahovalci vo všeobecnosti ťažšiu situáciu na trhu práce (pokiaľ ide o mieru zamestnanosti) v porovnaní s ľuďmi narodenými v EÚ.

Vo väčšine členských štátov musia prisťahovalci z posledných rokov, najmä ženy a ľudia pochádzajúci z určitých oblastí, omnoho dlhšie čakať, kým sa uplatnia na trhu práce, čo môže mať dlhodobý vplyv na ich výsledky na tomto trhu.

Vo všeobecnosti sa zdá, že krajiny južnej Európy sú úspešnejšie pri zamestnávaní prisťahovalcov, avšak je tam väčšie riziko, že budú mať príliš vysokú kvalifikáciu, alebo že získajú menej kvalitné či neisté zamestnanie. Oproti tomu severské členské štáty vykazujú nižšiu mieru príliš vysokej kvalifikácie prisťahovalcov, ale takisto nižšiu mieru ich zapojenia do trhu práce, nižšiu mieru zamestnanosti a vyššiu mieru nezamestnanosti v porovnaní s ľuďmi narodenými v EÚ.

Medzi hlavné faktory, ktoré ovplyvňujú rozdiely medzi členskými štátmi, pokiaľ ide o začlenenie prisťahovalcov do trhu práce, patria tieto: spôsob vstupu do hostiteľskej krajiny, krajina pôvodu, ovládanie jazyka hostiteľskej krajiny, dostupnosť pomoci a integračných opatrení pri príchode, nepružnosť trhu práce a obmedzenia prístupu na trh práce v hostiteľskej krajine, neúplné uznanie kvalifikácií získaných mimo EÚ, nedostatok informácií o trhu práce a diskriminácia. Tieto faktory naznačujú, na ktoré aspekty by sa mali zamerať politické opatrenia, aby sa posilnilo začlenenie prisťahovalcov do trhu práce a podporili sa ich výsledky na tomto trhu.

Mobilita pracovných síl od posledného rozšírenia: celkovo pozitívna skúsenosť²

Štyri roky po rozšírení EÚ v roku 2004 a viac ako rok po pristúpení Bulharska a Rumunska prakticky všetky dostupné údaje naznačujú, že hospodársky vplyv nedávnej mobility v rámci EÚ bol celkovo pozitívny a že táto mobilita nevedla k žiadnym vážnym narušeniam na trhu

² Podrobnejšie informácie o hlavných záveroch v tejto záležitosti sú uvedené v správe Komisie „Vplyv voľného pohybu pracovníkov v kontexte rozšírenia EÚ“, ktorá je prijatá spolu s týmto oznámením (KOM(2008) 765 v konečnom znení).

práce, dokonca ani v členských štátoch, ktoré zaznamenali relatívne vysoký príliv migrantov z nových členských štátov.

Dostupné údaje naznačujú, že v EÚ-15 vzrástol od roku 2003 počet rezidentov EÚ-10 o vyše milión a Rumunov a Bulharov o vyše 850 000. Ide o vysoké čísla, najmä vzhľadom na relatívne krátky časový úsek.

Z hľadiska nedávnej mobility zo štátov EÚ-10 hlavnými „prijímajúcimi krajinami“ boli Írsko a Spojené kráľovstvo a v menšej miere Rakúsko a Nemecko.

Migračné toky z Bulharska a Rumunska smerovali najmä do Španielska a Talianska a tvorili ich väčšinou rumunskí štátni príslušníci – tento proces začal už pred pristúpením Rumunska a Bulharska k EÚ v roku 2007.

Vzhľadom na počet obyvateľov predstavovali Rumunsko a Bulharsko aj hlavné „krajiny pôvodu“ spolu s Litvou, Cyprusom, Poľskom, Lotyšskom, Slovenskom, Estónskom a Portugalskom, zatiaľ čo odlev z ostatných nových členských štátov bol omnoho menej významný.

Napriek svojmu značnému rozsahu migračné toky nikdy nedosiahli rozmery „prílivovej vlny“, ako sa na začiatku obávali niektorí pozorovatelia. Od roku 2003 do roku 2007 priemerný podiel cudzincov z krajín EÚ-10, ktorí boli rezidentmi v krajinách EÚ-15, vzrástol z približne 0,2 % na 0,5 %.

V rovnakom období vzrástol podiel rumunských a bulharských štátnych príslušníkov, ktorí boli rezidentmi v krajinách EÚ-15, z 0,1 % na 0,4 % – tento proces začal už pred rokom 2007. V porovnaní s tým podiel štátnych príslušníkov EÚ-15, ktorí boli rezidentmi v inej krajine EÚ-15, vzrástol z 1,5 % na približne 1,7 % a podiel štátnych príslušníkov krajín mimo EÚ-27 z 3,6 % na 4,3 %.

Okrem toho nič nepoukazuje na to, že by migračné toky v rámci EÚ v posledných rokoch prekročili absorpčnú schopnosť trhov práce. V hlavných prijímajúcich krajinách a v krajinách pôvodu mzdy miestnych pracovníkov naďalej stúpajú a miera nezamestnanosti po rozšírení klesla.

Aj keď analyzujeme izolované účinky migrácie a mobility na mzdy a nezamestnanosť, empirické štúdie systematicky konštatujú žiadny alebo len veľmi malý vplyv na mzdy miestnych pracovníkov a zamestnanosť.

Ďalší prílev pracovnej mobility z nových členských štátov sa zdá byť nepravdepodobný. Údaje naznačujú, že neustále znižovanie rozdielu medzi starými a novými členskými štátmi, pokiaľ ide o príjem a zamestnanosť, už oslabuje hospodársku motiváciu k pohybu a pravdepodobne bude viesť k ďalšiemu poklesu ponuky práce z nových členských štátov. Okrem toho v dôsledku podstatného zmenšenia skupín mladých ľudí sa zmenšujú zdroje potencionálnych mobilných pracovníkov z členských štátov strednej a východnej Európy, čo v budúcnosti pravdepodobne zníži geografické migračné toky v rámci EÚ.

Migračné toky do Spojeného kráľovstva a Írska, ktoré boli najvyššie v roku 2006, v skutočnosti v roku 2007 a v prvom štvrtroku 2008 značne poklesli. Dokonca sa ukazuje, že silnejú spätné toky, najmä zo Spojeného kráľovstva. Navyše otvorenie trhu práce pre pracovníkov z krajín EÚ-8 vo väčšine ostatných krajín EÚ-15 od roku 2006 možno viedlo k obmedzenému odchýleniu migračných tokov do ostatných členských štátov. Mnoho ľudí

z Bulharska a Rumunska sa už v priebehu posledných rokov presťahovalo a pracovalo inde v EÚ. To naznačuje, že mnoho z tých, ktorí sa chceli presťahovať, tak už urobili, a že potenciál ďalšej migrácie z Bulharska a Rumunska je obmedzený.

Z hľadiska nových členských štátov, najmä tých, ktoré sa vyznačujú vysokou mobilitou, je vysoký odlev pracovníkov často považovaný za výhodu i nevýhodu. Na jednej strane odlev pomohol znížiť nezamestnanosť. Na druhej strane odlev prevažne mladých a vysokokvalifikovaných ľudí vyvoláva obavy z „úniku mozgov“ a nedostatku pracovných síl v krajinách pôvodu. Pomôcť zmierniť tieto problémy môže ale viacero faktorov, ako napríklad nedávny značný nárast počtu ľudí zapisujúcich sa univerzity vo väčšine nových členských štátov, dočasná povaha väčšiny prípadov mobility a skutočnosť, že mnoho z tých, ktorí sa vracajú, prichádza so zlepšenými pracovnými zručnosťami a medzinárodnými kontaktmi, ktoré môžu byť pre domovskú krajinu prínosom.

4. MERANIE KVALITY PRACOVNÝCH MIEST V EÚ

Kvalita pracovných miest je pevne zakotvená v európskej stratégii zamestnanosti, čo sa odráža aj vo výzve pre početnejšie a lepšie pracovné miesta. Výrazný nárast zamestnanosti v EÚ za posledných desať rokov však sprevádzali rozsiahle obavy týkajúce sa kvality mnohých pracovných miest v Európe, ktoré súviseli so zvyšujúcou sa ponukou dočasnej práce, zvyšovaním konkurenčných tlakov a so zhoršujúcimi sa pracovnými podmienkami a vyššou intenzitou práce. To vyzýva k opätovnému posúdeniu situácie a trendov v EÚ v oblasti kvality pracovných miest.

Kvalitu pracovných miest nemožno plne vystihnúť prostredníctvom miezd v dôsledku zlyhaní trhu ako sú neúplné informácie týkajúce sa napríklad úrovne ľudského kapitálu. Okrem toho sa zdá, že spokojnosť s pracovným miestom nezávisí iba od jeho výsledkov, akým sú mzdy, ale takisto od podmienok a postupov, ktoré k nim vedú, vrátane organizácie práce, autonómie, intenzity práce a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Z celoživotného hľadiska možnosť zosúladiť prácu so súkromným životom a rodinnými povinnosťami, pravdepodobnosť úspechu prechodu na trhu práce a kariérny postup sú takisto určujúcimi aspektmi kvality pracovných miest.

Nedávne teoretické poznatky, ako i prebiehajúca práca v rôznych medzinárodných inštitúciách na rámcoch pre kvalitu práce poskytujú príležitosť na prieskum súčasnej koncepcie EÚ, pokiaľ ide o kvalitu pracovných miest. Hoci koncepcia EÚ pripúšťa, že kvalita pracovných miest má viacero aspektov, a zahŕňa objektívne aj subjektívne premenné (ako je spokojnosť s pracovným miestom), možno ju neustále zlepšovať. Súčasná koncepcia nezahŕňa dôležité premenné, akými sú mzda a intenzita práce, a iba čiastočne pokrýva také aspekty, akými sú odborná príprava a vzdelávanie. Na druhej strane zahŕňa agregované ekonomické premenné, ktoré priamo nesúvisia s osobitnými charakteristikami pracovného miesta a pracovníka.

S ohľadom na vyššie uvedené sa uskutočnila analýza súboru údajov EÚ-27 vzťahujúcich sa na roky 2005 a 2006 s cieľom určiť aspekty, ktoré vystihujú podstatu kvality pracovných miest v rámci EÚ. Určili sa tieto štyri kľúčové aspekty:

- i) socioekonomická bezpečnosť (vrátane výšky a rozloženia miezd);
- ii) vzdelávanie a odborná príprava;
- iii) pracovné podmienky (vrátane intenzity práce);

iv) zosúladienie pracovného a súkromného života/vyvážené zastúpenie žien a mužov.

Analýza výsledkov členských štátov, pokiaľ ide o tieto aspekty, poukazuje na rôzne typy kľúčových úloh, ktoré musia riešiť členské štáty severnej, kontinentálnej a južnej Európy a nové členské štáty. Tieto typické situácie celkovo zodpovedajú štyrom kategóriám vykresľujúcim situáciu a úlohy členských štátov, pokiaľ ide o flexiistotu (pozri správy z roku 2006 a 2007 o zamestnanosti v Európe).

Na rozdiel od pôvodného vymedzenia pojmu kvalita pracovných miest je začlenenie miezd a intenzity práce a vylúčenie ukazovateľov makroekonomickej výkonnosti (ktoré priamo nesúvisia s kvalitou pracovných miest) nevyhnutné na lepšie charakterizovanie situácie v jednotlivých krajinách, pokiaľ ide o kvalitu pracovných miest.

Dynamická analýza kvality pracovných miest na základe syntetického ukazovateľa zloženého z úzkej množiny premenných ukazuje, že typológia krajín podľa ich situácie, pokiaľ ide o kvalitu pracovných miest, zostáva časom relatívne stabilná.

Vymedzenie kvality pracovných miest prostredníctvom ukazovateľov týkajúcich sa celého hospodárstva vyzdvihuje skôr synergiu medzi celkovou výkonnosťou trhu práce, produktivitou práce a kvalitou pracovných miest než zmenu pomerov medzi nimi. V skutočnosti sa členské štáty s lepšími výsledkami, pokiaľ ide o kvalitu pracovných miest, zároveň radia k štátom dosahujúcim vysokú mieru zamestnanosti a produktivity.

5. VZDELÁVANIE A ZAMESTNANOSŤ: RÔZNE CESTY ZAMESTNANIAMÍ

Tvorcov politik v oblasti vzdelávania a zamestnanosti stále znepokojuje vnímaný nesúlad medzi vzdelaním a zručnosťami pracovníkov a skutočnými profesijnými požiadavkami na trhu práce. Globalizácia, technologické zmeny, starnúce obyvateľstvo a rozsiahle spoločenské zmeny prispeli k zvýšeniu nejasnosti, pokiaľ ide o budúcnosť, a k vytvoreniu pocitu neistoty. Pracovníci sú vystavení čoraz väčšej pravdepodobnosti, že počas svojho pracovného života budú musieť podstúpiť viacero zmien a vykonávať rôzne úlohy. V dôsledku toho ich treba počas takýchto častých zmien podporovať prostredníctvom viacerých opatrení, akými sú dávky v nezamestnanosti, dotácie na odbornú prípravu, poradenstvo a profesijné poradenstvo.

Tvorcovia politik zareagovali na túto potrebu rôznymi iniciatívami s cieľom lepšie predvídať budúce potreby trhu práce a lepšie riadiť proces zmeny. Riešenie týchto úloh si vyžaduje integrovanú politickú stratégiu, ktorá pozdvihne úroveň zručností vrátane prierezových, uľahčí prechod a modernizuje inštitúcie trhu práce. Pravidelné posudzovanie budúcich potrieb v oblasti zručností bude zásadné pre tvorbu vhodných stratégií celoživotného vzdelávania a účinných politik trhu práce, a tým prispeje k zavádzaniu politik flexiistoty do praxe.

Hlavným cieľom iniciatívy *Nové zručnosti pre nové pracovné miesta* je zvýšiť dostupnosť a kvalitu informácií o súčasnom a budúcom dopyte v oblasti zamestnanosti a zodpovedajúcich požiadavkách na zručnosti s cieľom zlepšiť kvalitu zosúladienia pracovných miest a uchádzačov. Napriek zvyčajným výhradám týkajúcim sa prognóz v oblasti zamestnávania, takýto postup predstavuje nevyhnutný nástroj na lepšie informovanie tvorcov politik a dosiahnutie lepšieho súladu medzi dopytom po zručnostiach a ich ponukou.

Okrem prognóz, pokiaľ ide o dopyt v oblasti zamestnávania a požiadavky na zručnosti, by sa mali použiť kvalitatívnejšie nástroje, ako napríklad výhľadové analýzy, prieskumy uskutočňované u zamestnávateľov, prípadové štúdie alebo modelovanie odborných

spôsobilostí. Tieto opatrenia sú nevyhnutné na určenie nových trendov v oblasti požiadaviek na zručnosti a zmeny v obsahu zamestnania. Kombinácia kvantitatívnych a kvalitatívnych metód pokrývajúcich rôzne časové rozpätia, ktoré sú aktualizované v pravidelných intervaloch, by umožnila informovanosť tvorcov politiky a pomohla by im zlepšiť zosúladenie pracovných miest a uchádzačov v EÚ a prispôsobiť systémy vzdelávania a odbornej prípravy novým potrebám.

Zosúladenie pracovných miest a uchádzačov obzvlášť citlivo reaguje na zlyhanie trhu v dôsledku nedostatočných informácií alebo nesprávnych očakávaní. V skutočnosti pracovníkom často chýbajú informácie o najlepších dostupných pracovných miestach. Jedným z možných spôsobov na zber a šírenie takýchto informácií by bolo vytvorenie „nástroja na preskúvanie kariérnych príležitostí“ harmonizovaného na úrovni EÚ, ktorý by sa zakladal na medzinárodných osvedčených postupoch. Takýto nástroj by mohlo na rôzne účely (napr. pracovné poradenstvo a prognózy v oblasti zamestnávania) využívať mnoho jednotlivcov a organizácií.

Empirická analýza vzťahu medzi vzdelávaním a zamestnaniami na úrovni EÚ, ktorá je uvedená v správe, umožňuje presnejšiu charakteristiku, ktorá čiastočne závisí od politik jednotlivých firiem v oblasti ľudských zdrojov. Zamestnávateľia sa líšia napríklad v tom, aký význam prikladajú vzdelaniu v porovnaní s pracovnými skúsenosťami; prístup k určitým povolaniam je obmedzený na určité úrovne vzdelania a oblasti štúdia; niektoré povolania sú prístupné pre pracovníkov s osobitným profilom; a niektoré povolania ponúkajú lepšie príležitosti na pokračovanie odbornej prípravy, pričom využívajú výhody doplnkovosti s počiatočnou úrovňou vzdelania. Predbežná analýza vymedzuje osem rôznych spôsobov, akými pracovníci získavajú v priebehu života zručnosti (napr. formálne vzdelávanie, odborná príprava a skúsenosti získané v práci), ktoré sa kombinujú s rôznymi formami získavania prístupu k zamestnaniu. Tieto výsledky spoločne s informáciami o inštitúciách a politikách môžu prispieť k lepšiemu zmapovaniu pracovných príležitostí a príležitostí na odbornú prípravu, a v konečnom dôsledku zlepšiť súlad medzi dopytom po zručnostiach a ich ponukou.

6. ZÁVERY

Napriek silnejúcim signálom o spomalení hospodárskeho rastu silná výkonnosť trhov práce v EÚ v roku 2007 pokračovala a viedla k čistému nárastu celkovej zamestnanosti o 3,5 milióna ľudí.

Zhoršujúce sa hospodárske prostredie, najmä v súvislosti s krízou finančných systémov, zvyšuje riziká pre zamestnanosť v blízkej budúcnosti. V priebehu posledných rokov väčšina členských štátov zaviedla dôležité štrukturálne reformy v oblasti zamestnanosti a súčasný cyklický pokles preskúša ich stabilitu.

Zvyšujúca sa neistota a rýchlo sa meniace podmienky sa stávajú štandardnými prostredím pre trhy práce v EÚ a príslušnú tvorbu politik. Zvyšujúci sa prílev migrujúcich pracovníkov z krajín mimo EÚ spolu s nárastom migračných tokov vo vnútri EÚ po dvoch posledných rozšíreniach predstavujú v posledných rokoch hlavné motory hospodárskeho rastu a zamestnanosti, ale v širšom zmysle slova takisto formujú hospodárske a sociálne podmienky v EÚ. Tohtoročná správa skúma tieto javy, vyzdvihuje ich prevažne pozitívny prínos a stanovuje niekoľko dôležitých politických úloh, ktoré vyplývajú z tejto novej situácie.

Flexiistota je dôležitou nedávnou politickou reakciou EÚ na miznutie starých istôt na európskych trhoch práce. Predchádzajúce správy o *zamestnanosti v Európe* prispeli k analýze prínosov politík flexiistoty. Tohtoročná správa na základe preskúmania otázky kvality pracovných miest stavia flexiistotu do širšieho kontextu a nachádza nielen doplnkovosť medzi kvalitou pracovných miest a flexiistotou, ale aj dôležitú synergiu medzi kvalitou pracovných miest a celkovými výsledkami v hospodárskej oblasti a v oblasti zamestnanosti.

Lepšie zosúladenie pracovných miest a uchádzačov a hladší prechod na trhu práce predstavujú kľúčové ciele prístupu flexiistoty. Z tohto dôvodu táto správa zdôrazňuje, že v tomto smere je potrebné pochopiť súvislosti medzi vzdelávaním a zamestnaním. Zdôrazňuje úlohu verejných orgánov pri určovaní súčasných a budúcich pracovných príležitostí a s nimi spojených požiadaviek na zručnosti, ako je stanovené v iniciatíve *Nové zručnosti pre nové pracovné miesta*, ako i potrebu ďalšieho investovania do rozvoja zručností mladých i dospelých.

Správa „Zamestnanosť v Európe v roku 2008“ je uverejnená na tejto webovej stránke:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>