

SK

SK

SK



KOMISIA EURÓPSKYCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 16.12.2008
KOM(2008) 868 v konečnom znení

**OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

**Nové zručnosti pre nové pracovné miesta
Predvídanie a zosúlad'ovanie potrieb trhu práce a zručností**

{SEK(2008) 3058}

OBSAH

1.	Nové zručnosti: kľúč k novým a lepším pracovným miestam.....	3
1.1.	<i>Riešenie problematiky zručností</i>	3
1.2.	<i>Zlepšovacie zručností na všetkých úrovniach a podpora zamestnateľnosti</i>	3
1.3.	<i>Zosúlad'ovanie zručností a potrieb trhu práce.....</i>	4
1.4.	<i>Zlepšovacie schopnosti Únie v oblasti posúdenia, predvídania a zosúlad'ovania zručností</i>	5
2.	Prvé posúdenie zručností a potrieb trhu práce do roku 2020	6
2.1.	<i>Dlhodobé trendy v oblasti vytvárania pracovných miest a v oblasti ponuky práce.....</i>	6
2.1.1.	Expandujúci trh práce, čoraz viac dominovaný sektorom služieb	6
2.1.2.	Riziko nedostatku pracovnej sily a potreba vyššej miery zamestnanosti	7
2.2.	<i>Vývoj v oblasti požadovaných zručností a zamestnaní</i>	7
2.2.1.	Väčšie požiadavky na zručnosti vo všetkých zamestnaniach	7
2.2.2.	Vytváranie značného počtu vysokokvalifikovaných pracovných miest a riziko polarizácie trhu práce	8
3.	Predvídanie a zosúlad'ovanie: Nové zručnosti pre nové pracovné miesta.....	12
3.1.	<i>Riešenie nesúladu.....</i>	12
3.2.	<i>Posilňovanie schopnosti Únie v oblasti prognózovania a predvídania</i>	13
3.3.	<i>Prehĺbenie medzinárodnej spolupráce.....</i>	14
3.4.	<i>Mobilizácia nástrojov Spoločenstva</i>	15

1. NOVÉ ZRUČNOSTI: KEÚČ K NOVÝM A LEPŠÍM PRACOVNÝM MIESTAM

1.1. Riešenie problematiky zručností

Vážnosť finančnej krízy dodáva budúcnosti svetového hospodárstva výnimočný stupeň nepredvídateľnosti. Na to, aby sa Európa začala hospodársky obnovovať, je nevyhnutné podporiť ľudský kapitál a zamestnateľnosť prostredníctvom zlepšovania zručností. Ale samotné zlepšovanie zručností nestačí: takisto je potrebné zabezpečiť lepší súlad medzi ponukou zručností a dopytom na trhu práce.

V rámci plánu hospodárskej obnovy Európy navrhnutého Komisiou¹ s cieľom pomôcť Európe zmierniť bezprostredný vplyv krízy a pripraviť hospodársky vzostup, Komisia začala významnú európsku iniciatívu na podporu zamestnanosti. Cieľom tejto iniciatívy je prostredníctvom opatrení aktivácie, rekvalifikácie a zlepšovania zručností podporovať zamestnanosť a opätovnú integráciu prepustených pracovníkov do trhu práce.

Zlepšovanie zručností je veľmi dôležité pre hospodársku obnovu Európy v krátkodobom horizonte a v dlhodobejšom horizonte pre rast a produktivitu, pre zamestnanosť, schopnosť prispôbovať sa zmenám, pre spravodlivosť, rodovú rovnosť a sociálnu súdržnosť.

Prechod na hospodárstvo s nízkymi emisiami uhlíka a rastúci význam znalostnej ekonomiky, najmä šírenie IKT a nanotechnológií, ponúka v celej Európe vysoký potenciál na vytváranie udržateľných pracovných miest. Globalizácia, starnúce obyvateľstvo, urbanizácia a vývoj sociálnych štruktúr takisto urýchľujú tempo zmien na trhu práce a požiadavky na zručnosti. Rozvoj nových zručností a schopností s cieľom plne využiť potenciál na obnovu je prioritou a výzvou pre EÚ a vnútroštátne verejné orgány, pre poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy, spoločností, pracovníkov a študentov.

Situácia v jednotlivých členských štátoch a regiónoch sa značne líši, pokiaľ ide o profil zručností ich obyvateľov alebo rozdelenie zamestnanosti podľa sektorov. Zlepšovanie monitorovania, posudzovania a predvídania ako aj prispôbovanie zručností je kľúčové, aby sa riešil vplyv krízy na zamestnanosť a ovplyvnili dlhodobé pracovné vyhliadky pracovníkov v rámci EÚ.

1.2. Zlepšovanie zručností na všetkých úrovniach a podpora zamestnateľnosti

Zlepšovanie zručností je kľúčové pre spravodlivosť, keďže nízkokvalifikovaní pracovníci sú na trhu práce zraniteľnejší a kríza ich môže postihnúť ako prvých. Zlepšovanie zručností nie je iba prepychom pre vysokokvalifikovaných pracovníkov v oblasti špičkových technológií: je nevyhnutnosťou pre všetkých. U nízkokvalifikovaných dospelých ľudí je sedemkrát menšia pravdepodobnosť, že sa zúčastnia na celoživotnom vzdelávaní, ako u ľudí s vysokou úrovňou dosiahnutého vzdelania; prijíma sa príliš málo opatrení na zvýšenie a prispôbovanie zručností starších pracovníkov. Politiky členských štátov v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnanosti sa musia zameriavať na zvyšovanie a prispôbovanie

¹ Oznámenie Komisie, KOM(2008) 800.

zručností a poskytovanie širších možností vzdelávať sa na všetkých úrovniach, aby sa vytvorila vysokokvalifikovaná pracovná sila, ktorá zodpovedá potrebám hospodárstva. Podniky majú takisto veľký záujem investovať do ľudského kapitálu a zlepšiť svoje ľudských zdrojov. Okrem toho rodová rovnosť je kľúčovým faktorom pri riešení nových potrieb v oblasti zručností.

Zlepšenie rovnosti a účinnosti v systémoch vzdelávania a odbornej prípravy EÚ je nevyhnutné na predchádzanie plytvaniu ľudskými a finančnými zdrojmi, zvýšenie zamestnateľnosti a zníženie nerovnosti². Hoci zlepšovanie zručností vedie k okamžitým nákladom a musí sa naň pozerieť v kontexte finančnej udržateľnosti, strednodobé a dlhodobé prínosy v súkromnej, fiškálnej a sociálnej oblasti by mali prevážiť počiatočné náklady. Kvalifikovaná pracovná sila prispieva nielen k produktivite, ale investície do dobre navrhnutých systémov celoživotného vzdelávania môžu v širokej miere kompenzovať hospodárske náklady na nedostatočné alebo chýbajúce zručnosti. Hoci hospodársky pokles zvyšuje tlak na verejné a súkromné výdavky, nie je vhodné obdobie na zníženie investícií do vzdelávania, zručností alebo aktívnej podpory zamestnanosti.

Systémy vzdelávania a odbornej prípravy musia prinášať nové zručnosti, zodpovedať charakteru novovznikajúcich pracovných miest, ako aj zlepšovať prispôsobivosť a zamestnateľnosť dospelých osôb, ktorí sú už súčasťou pracovnej sily. Je nevyhnutné zabezpečiť vysokú úroveň predškolského a základného vzdelania pre všetky deti, zlepšiť výsledky vzdelania a zabrániť predčasným odchodom zo škôl, aby mali ľudia základné schopnosti vrátane základných zručností a schopnosti učiť sa, ktoré sú nevyhnutnosťou na ďalšie zlepšovanie zručností³.

1.3. Zosúladiť zručností a potrieb trhu práce

Na boj proti rastúcej nezamestnanosti je potrebné zosúladiť zručnosti. Nesúlad zručností a potrieb trhu práce predstavuje rastúci problém vo väčšine členských štátov. Pracovníci a podniky nedisponujú potrebnou úrovňou zručností v správnych oblastiach z dôvodu zlej informovanosti a štrukturálnej nepružnosti, čo poškodzuje konkurencieschopnosť najmä malých podnikov. Zloženie zručností získaných na univerzitách a v rámci systémov odbornej prípravy EÚ plne nepodporuje hospodárstvo založené na inováciách. Výber vzdelania a zamestnania, ktorý uskutočňujú mladí ľudia, je naďalej ovplyvňovaný tradičnými rodovými stereotypmi. Znižovaním rodovej nerovnováhy v sektoroch a zamestnaniach by sa v budúcnosti mohol čiastočne vyriešiť nedostatok zručností, napríklad v technických a manažérskych pozíciách⁴.

Odstránenie prekážok voľného pohybu pracovníkov EÚ, vrátane administratívnych bariér, ako aj transparentnejšie informácie o trendoch pracovného trhu a o požiadavkách na zručnosti prispeje k podpore profesijnej, sektorovej a geografickej mobility a umožní lepšiu súlad medzi zručnosťami ľudí a pracovnými

² Oznámenie Komisie „Efektívnosť a rovnosť v európskych systémoch vzdelávania a odbornej prípravy“, KOM(2006) 481, 8.9.2006.

³ Európsky referenčný rámec o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie, odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady, 2006/962/ES, 18.12.2006.

⁴ Pripravovaná správa Komisie o rovnosti mužov a žien, 2009. Oznámenie Komisie „Podpora plnohodnotnej účasti mladých ľudí na vzdelávaní, zamestnanosti a dani v spoločnosti“, KOM(2007) 498, 4.9.2007.

príležitosťami. Obdobia mobility počas vzdelávania a odbornej prípravy (napr. prostredníctvom programov Erasmus a Leonardo) pomáhajú tomu, aby boli ľudia otvorenejší mobilite počas ďalšieho pracovného života. Účinnejšie a efektívnejšie hľadanie práce si vyžaduje posilnenú koordináciu medzi rôznymi oblasťami politik a inštitúciami trhu práce, najmä verejných služieb zamestnanosti a systémov sociálneho zabezpečenia.

Komisia a Európsky pakt o prísťahovalecťve a azyle zdôrazňujú, že zamestnávajúanie a mobilita pracovníkov tretích krajín môžu pomôcť znížiť nesúlady medzi ponúkanými a potrebnými zručnosťami a zabezpečiť, aby ich zručnosti mohli byť využité na optimálnej úrovni⁵. Úspešná integrácia migrantov a ich potomkov je pre ekonomiky i spoločnosti EÚ kľúčové.

1.4. Zlepšovanie schopnosti Únie v oblasti posúdenia, predvídaní a zosúladyovania zručností

Zlepšovanie monitorovania a predvídaní požiadaviek trhu práce a požadovaných zručností je potrebné na pomoc ľuďom vrátiť sa na trh práce, na uľahčenie zosúladyovania zručností a existujúcich voľných pracovných miest a na orientáciu rozvoja zručností s cieľom zlepšiť pracovné vyhliadky z dlhodobého hľadiska. Podstatné zlepšenie schopností členských štátov a Európskej únie prognózovať, predvídať a zosúladyovať zručnosti a potreby trhu práce v budúcnosti je nevyhnutnou podmienkou na vytvorenie efektívnych politik zamestnanosti, vzdelávania a odbornej prípravy a individuálneho výberu zamestnania. Posilnenie tejto schopnosti môže hrať kľúčovú úlohu pre úspešnosť integrovaných politik flexiistoty v rámci stratégie pre rast a zamestnanosť, ako to bolo zdôraznené v správe Misie EÚ pre flexiistotu⁶.

Európska rada v marci 2008 zdôraznila, že investovanie do ľudí a modernizácia trhov práce je jednou zo štyroch prioritných oblastí Lisabonskej stratégie, a vyzvala Komisiu, „aby predložila komplexné posúdenie požiadaviek na kvalifikovanú pracovnú silu v budúcnosti v Európe až do roku 2020, v ktorom zohľadní dôsledky technologických zmien a starnutie obyvateľstva, a aby navrhla kroky na predvídanie budúcich potrieb.“

V reakcii na žiadosť Európskej rady je v kapitole 2 tohto oznámenia uvedené prvé posúdenie budúcich požiadaviek na zručnosti až do roku 2020. Táto analýza však nemôže zostať jedinou aktivitou v tejto oblasti. Musí nasledovať stále a strategické úsilie: keďže nové sektory zvyšujú svoj potenciál v oblasti rastu a vytvárania nových pracovných miest, hodnotenie je potrebné pravidelne aktualizovať tak, aby zahrnovalo nové perspektívy.

Na tento účel sa v kapitole 3 navrhujú spôsoby ako postupne zvyšovať schopnosti a stanovuje posúdenie zručností a potrieb trhu práce v rámci stratégie EÚ pre rast a zamestnanosť. Okrem tejto iniciatívy Komisia takisto navrhuje aktualizovaný strategický rámec pre európsku spoluprácu v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy, aby podporila členské štáty pri zvyšovaní úrovne zručností prostredníctvom celoživotného vzdelávania.

⁵ Oznámenie Komisie „Spoločná prísťahovalecká politika pre Európu“, KOM(2008) 359, 17.6.2008.

⁶ Oznámenie Komisie „K spoločným zásadám flexiistoty“, KOM(2007) 359, 27.6.2007. Správa Misie pre flexiistotu Rade, december 2008.

2. PRVÉ POSÚDENIE ZRUČNOSTÍ A POTRIEB TRHU PRÁCE DO ROKU 2020

Nepredvídaná finančná kríza v druhej polovici roka 2008 ilustruje hranice akéhokoľvek prognózovania. Mnohé zo zručností a zamestnaní, ktoré sa budú v roku 2020 zdať európskym občanom bežné, napr. ako dôsledok zmien v použití „čistých“ technológií, si dnes ani nevieme predstaviť. Aj keď predpoveď nemôže poskytnúť presný obraz budúcnosti, môže ukázať všeobecné trendy a zdôrazniť potrebu nájsť politické riešenia⁷.

Z posúdenia Komisie vyplývajú tri hlavné závery: po prvé, v strednodobom a dlhodobom horizonte je v Európe veľký potenciál na vytváranie pracovných miest, a to v prípade nových aj náhradných pracovných miest. Po druhé, požiadavky na zručnosti, schopnosti a kvalifikáciu značne vzrastú, a to pri všetkých typoch a úrovniach zamestnaní. Po tretie, v dlhodobom horizonte je potrebné zabezpečiť lepšie zosúladenie ponuky zručností a dopytu trhu práce.

Toto prvé posúdenie je založené na podrobnej predpovedi budúcich potrieb zručností, ktorá bola vypracovaná Európskym strediskom pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop)⁸. Ďalšie detaily, metodiku a opis predpovedí jednotlivých členských štátov možno nájsť v pracovnom dokumente útvarov Komisie sprevádzajúcom toto oznámenie.

2.1. Dlhodobé trendy v oblasti vytvárania pracovných miest a v oblasti ponuky práce

2.1.1. *Expandujúci trh práce, čoraz viac dominovaný sektorom služieb*

V analýze Cedefopu sa uvádza, že v krajinách EÚ-25⁹ by mohlo v období 2006 až 2020 vzniknúť približne 100 miliónov pracovných miest. Okrem vytvorenia 19,6 milióna dodatočných pracovných miest, ďalších 80,4 milióna náhradných pracovných miest by sa mohlo uvoľniť odchodom pracovníkov do dôchodku alebo pri opustení trhu práce.

Pomalý, ale stály posun v rozdelení zamestnanosti v EÚ podľa sektorov, a to od poľnohospodárstva a tradičných výrobných odvetví k službám bude pravdepodobne pokračovať bez ohľadu na súčasný hospodársky pokles. V roku 2020 budú takmer tri štvrtiny pracovných miest v sektore služieb.

Vytváranie pracovných miest v sektore služieb bude významné až do roku 2020, najmä v oblasti obchodných služieb. Primárny sektor by mohol stratiť 2,9 milióna pracovných miest, zatiaľ čo sektor stavebníctva by sa mal stabilizovať. V priemyselnej výrobe by mohlo ubudnúť 800 000 pracovných miest napriek rastu v inžinieringu. Avšak vzhľadom na veľký tlak na obmenu pracovných síl počet voľných pracovných miest bude v priemyselnej výrobe naďalej vysoký a priemysel tak zostane kľúčovým sektorom hospodárstva EÚ.

⁷ Pokiaľ ide o obmedzenia a metodiku prognózovania, pozri pracovný dokument útvarov Komisie.

⁸ Cedefop, *Skill Needs in Europe. Focus on 2020*. Luxemburg, 2008.

⁹ Toto predbežné posúdenie nezahŕňa Bulharsko a Rumunsko. Zahrnú sa pri prvej aktualizácii prognóz.

V krátkodobjšom horizonte možno poskytnúť podrobnejšiu predpoveď vývoja v sektore služieb. Najlepšie vyhliadky na vytváranie pracovných miest do roku 2015 možno očakávať v obchodných službách (ako IT, poistenie a poradenstvo), zdravotná starostlivosť a sociálna práca, distribúcia, osobné služby, hotelierstvo a stravovanie a v menšej miere vzdelávanie (graf 1). Vyhliadky pre obchodné služby a ďalšie sektory bude vzhľadom na finančnú krízu pravdepodobne potrebné upraviť.

Prechod na hospodárstvo s nízkymi emisiami uhlíka bude mať takisto významný vplyv na zamestnanosť, najmä v oblasti energetiky, spracovania vody a odpadu, stavebníctva, dopravy, priemyslu, poľnohospodárstva a lesníctva. Podľa Medzinárodnej organizácie práce by sa mal svetový trh ekologických služieb a produktov zdvojnásobiť a dosiahnuť 2 740 miliárd dolárov v roku 2020¹⁰.

2.1.2. *Riziko nedostatku pracovnej sily a potreba vyššej miery zamestnanosti*

Na ponuku pracovnej sily bude mať zásadný vplyv demografický vývoj, hoci počas niekoľkých rokov bude čiastočne kompenzovaná nárastom miery aktivity¹¹. Eurostat odhaduje, že počet obyvateľov EÚ v produktívnom veku (15 – 64) rokov bude najvyšší v roku 2012 a potom začne klesať tak ako budú odchádzať do dôchodku generácie narodené v období zvýšenej pôrodnosti. Keďže miera účasti žien a starších pracovníkov bude postupne stúpať, celkový počet pracovných síl bude pomaly rásť až do roku 2020. Následne účinok starnutia prevýši nárast mier účasti, čo povedie k miernemu, ale stálemu úbytku celkového počtu pracovných síl EÚ. Uvedené ovplyvní členské štáty rôznym spôsobom.

Migračné toky by mohli čiastočne kompenzovať zníženú pôrodnosť, avšak nevyriešia demografický deficit – v neposlednom rade preto, že prisťahovalci majú v dlhodobom horizonte tendenciu prijímať demografické modely krajiny, v ktorej majú pobyt. Kvalitatívny nesúlad medzi ponukou pracovných miest a zručnosťami sa pravdepodobne posilní kvantitatívnym nedostatkom. Na účinné využitie ľudského kapitálu bude teda nevyhnutné zosúladiť zručnosti a potreby trhu práce.

2.2. **Vývoj v oblasti požadovaných zručností a zamestnaní**

2.2.1. *Väčšie požiadavky na zručnosti vo všetkých zamestnaniach*

Viacero vzájomne prepojených faktorov bude stimulovať dopyt po kvalitnejších a prispôbených zručnostiach: globalizácia a rast medzinárodného obchodu, prechod na hospodárstvo s nízkymi emisiami uhlíka, využívanie technológií, najmä IKT, a zmeny v organizácii práce, ktoré sú samy o sebe čiastočne dôsledkom technologických zmien a zlepšovania zručností¹².

V nasledujúcom desaťročí dôjde k zvyšovaniu dopytu po vysokokvalifikovanej a prispôbivej pracovnej sile ako aj k nárastu počtu miest väčšmi závislých na zručnostiach. Všeobecný vývoj smerujúci k zvýšeniu dopytu po zručnostiach možno ilustrovať na príklade požadovanej úrovne dosiahnutého vzdelania, hoci je to len veľmi približný ukazovateľ úrovne zručností.

¹⁰ ILO, Green jobs : facts and figures (Zelené pracovné miesta: skutočnosti a čísla), 2008.

¹¹ Pozri prvú demografickú správu Komisie, SEC(2007) 638, 11.5.2007.

¹² Pracovný dokument útvarov Komisie, s. 18.

V rokoch 2006 až 2020 by mal v krajinách EÚ-25 podiel pracovných miest, ktoré vyžadujú vyššiu úroveň dosiahnutého vzdelania, stúpnuť z 25,1 % na 31,3 % celkového počtu. Podiel pracovných miest vyžadujúcich stredné vzdelanie takisto mierne vzrastie, a to zo 48,3 % na 50,1 %. To znamená 38,8 milióna voľných pracovných miest s vyšším vzdelaním a 52,4 milióna nových pracovných miest so stredným vzdelaním. V rovnakom čase sa podiel pracovných miest, ktoré si vyžadujú nízku úroveň dosiahnutého vzdelania, zníži napriek vzniku 10 miliónov voľných pracovných miest (graf 2) z 26,2 % na 18,5 %.

Väčšina nemanuálnych kvalifikovaných pracovných miest si bude vyžadovať vysokokvalifikovaných pracovníkov a pracovníci so stredným vzdelaním budú čoraz viac zaplňovať kvalifikované zamestnania. Keďže všeobecná úroveň vzdelania rastie rýchlejšie ako zmeny na trhu práce, iba jedna polovica málo kvalifikovaných pracovných miest bude vykonávaná pracovníkmi s nízkou úrovňou dosiahnutého vzdelania (graf 3).

V sektore služieb dochádza k jasnému vývoju smerom k rozširovaniu portfólia zručností spojených s „nerutinnými“ úlohami, ktoré sa požadujú na všetkých pracovných úrovniach. Napríklad odborníci v IKT musia rozvíjať zručnosti v oblasti marketingu alebo manažmentu, pracovníci v službách musia rozvíjať zručnosti orientované na zákazníka a počítačovú gramotnosť. V mnohých sektoroch s vysokou úrovňou znalostí sú potrebné manažérske aj vedecké zručnosti. V oblasti sociálnych služieb a vzdelávania bude na zvýšenie kvality služieb potrebné ďalšie zlepšenie zručností.

Toto odráža rastúci dopyt zamestnávateľov po prierezových kľúčových schopnostiach, akými sú zručnosti v oblasti riešenia problémov, analytické zručnosti, zručnosti riadiť seba samého, komunikačné zručnosti, jazykové zručnosti a vo všeobecnosti „nerutinné zručnosti“.

2.2.2. *Vytváranie značného počtu vysokokvalifikovaných pracovných miest a riziko polarizácie trhu práce*

Prognózy čistého počtu nových pracovných miest ukazujú na polarizáciu vytvárania pracovných miest medzi jednotlivými zamestnaniami, pričom silne prevažujú vysokokvalifikované pracovné miesta. Do roku 2020 by mohlo v krajinách EÚ-25 vzniknúť 17,7 milióna dodatočných pracovných miest vo vysokokvalifikovaných nemanuálnych zamestnaniach, ako administratívni a marketingoví manažéri, manažéri logistiky a predaja, administrátori IT systémov, pedagogickí pracovníci a technici. Predpovede zároveň zdôrazňujú nízke alebo dokonca negatívne vyhliadky vytvárania pracovných miest v prípade niektorých kvalifikovaných profesií, ale takisto významný počet novovytvorených pracovných miest (5 miliónov), najmä v sektore služieb – ide napríklad o bezpečnostných pracovníkov, pomocných pracovníkov v domácnostiach, pokladníkov alebo pracovníkov upratovacích služieb (graf 4).

Nové technológie a vývoj v oblasti organizácie práce sa zdajú byť výsledkom významného rozvoja počtu pracovných miest na oboch koncoch spektra zamestnaní (najmä na vyššej úrovni). Nové technológie nemôžu nahradiť „nerutinné“ práce typické pre vysokokvalifikované zamestnania (napr. kognitívne a komunikačné úlohy) alebo nízkokvalifikované zamestnania, najmä v sektore služieb (napr.

opatrovateľstvo a riadenie nákladných automobilov). Avšak stredne kvalifikované rutinné úlohy a opakujúca sa práca môžu byť automatizované, vykonávané za pomoci počítačov alebo externalizované.

Takúto polarizáciu možno pozorovať v niektorých členských štátoch. Nejde však o jednoznačný jav a polarizujúci trend pri vytváraní nových pracovných miest by sa mal vo veľkej miere vyrovnáť zvýšenej potrebe stredne kvalifikovaných pracovníkov, hoci táto potreba zdôrazní aj stúpajúci trend, pokiaľ ide o požadované zručnosti.

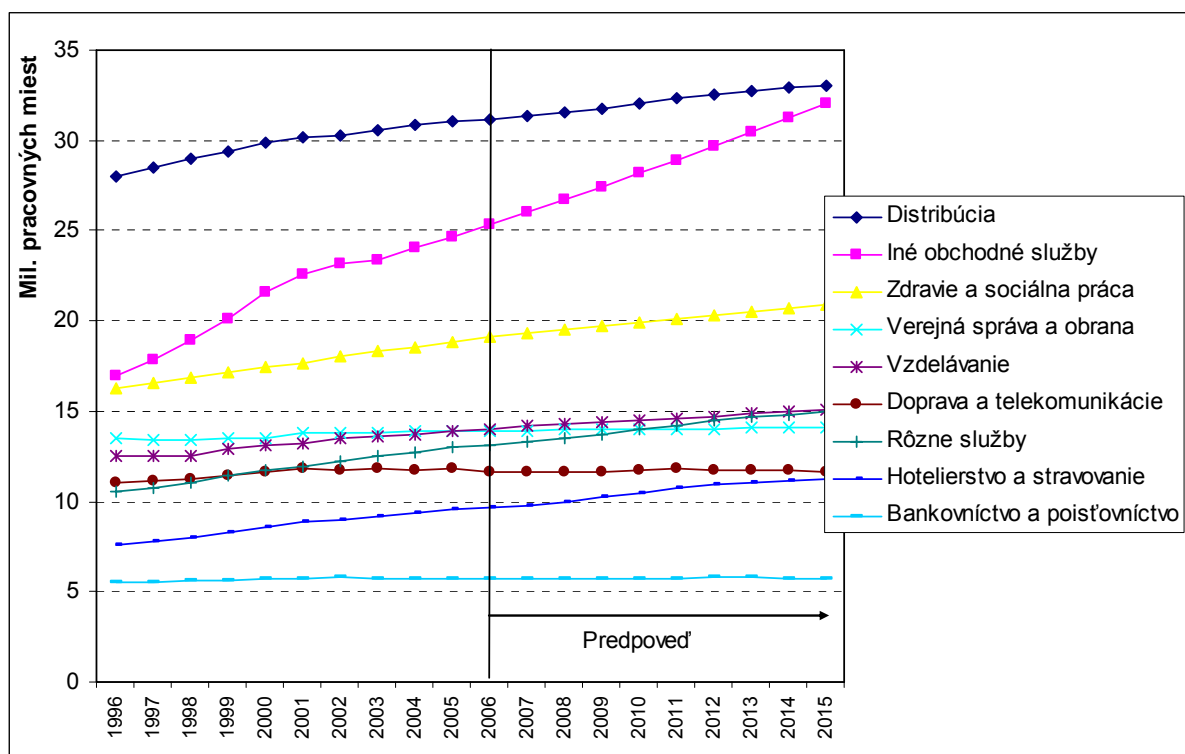
Takéto zmeny v dopyte na trhu práce už vzbudzujú obavy týkajúce sa platovej diferenciácie medzi zamestnaniami. Vývoj rozdelenia pracovných príjmov v rámci EÚ od roku 1980 bol v prípade vysokokvalifikovaných zamestnaní jednoznačne pozitívny, ale v prípade nízkokvalifikovaných zamestnaní negatívny, pričom výška plátov pracovníkov s nízkou alebo strednou kvalifikáciou sa priblížila¹³.

Nízkokvalifikované zamestnania zo sektora služieb zahŕňujú stále viac náročnejších nerutinných úloh, avšak finančné ohodnotenie nových schopností a zručností potrebných na výkon týchto zamestnaní je stále nízke. To má vplyv takisto na rodovú nerovnosť, keďže ženy, najmä migrantky, zastávajú pracovné miesta predovšetkým v sektore služieb¹⁴.

¹³ Pracovný dokument útvarov Komisie, s. 30.

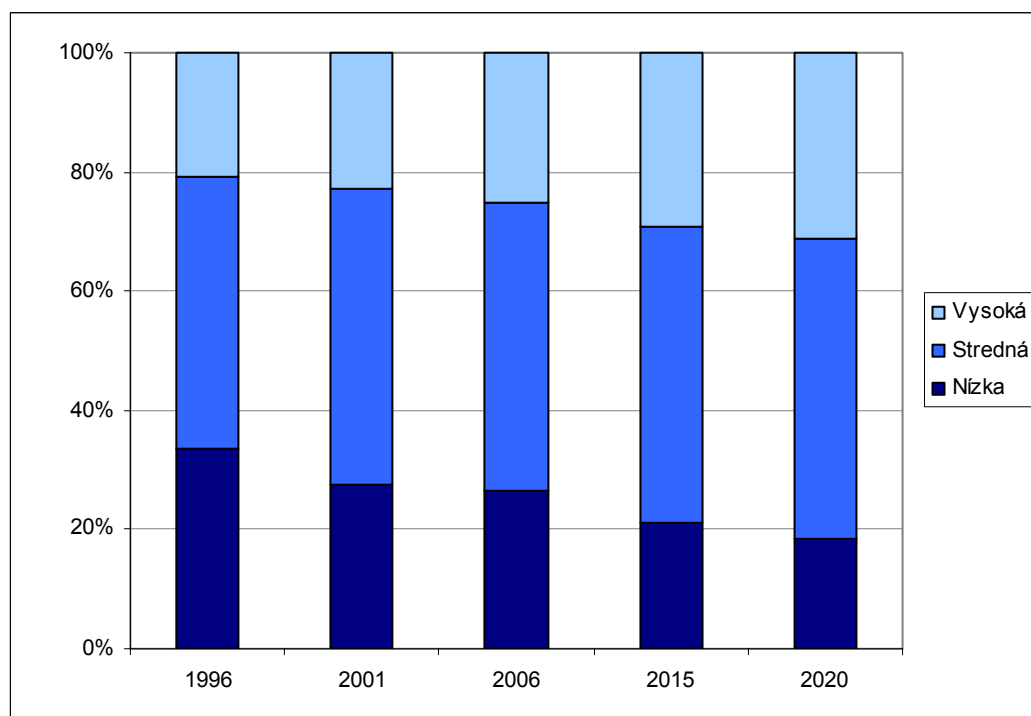
¹⁴ Pracovný dokument útvarov Komisie, s. 31.

Graf 1. Vývoj počtu pracovných miest v sektore služieb do roku 2015, EÚ-25



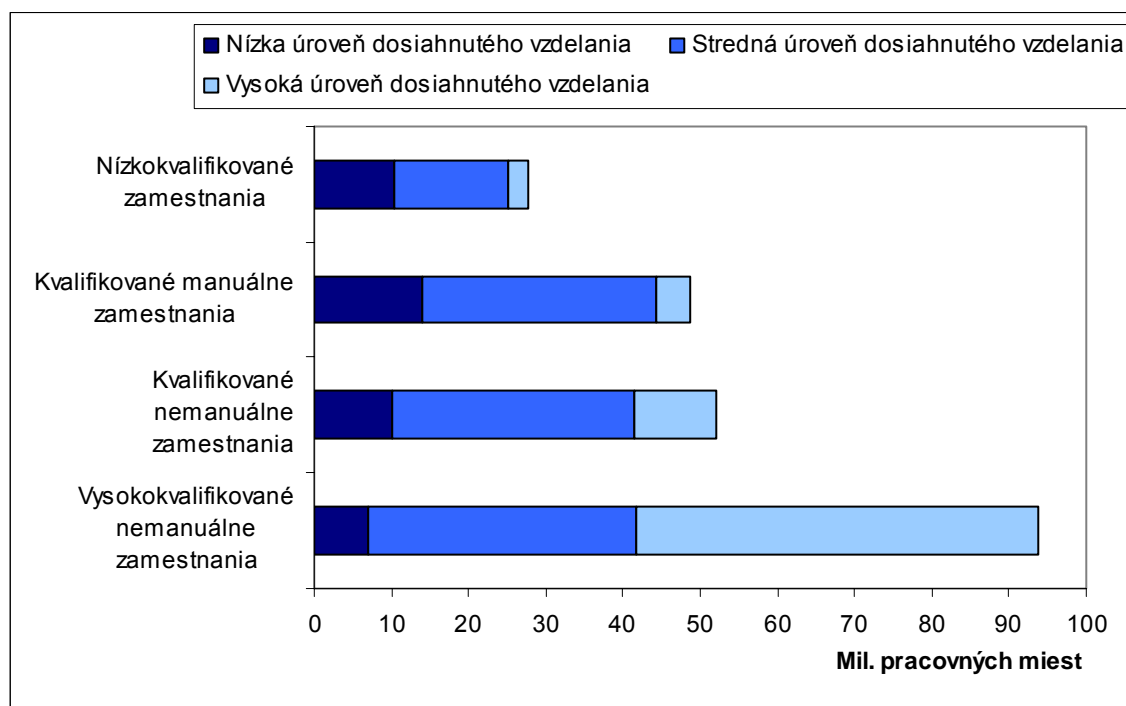
Zdroj: Cedefop, 2008

Graf 2. Bývalá a budúca štruktúra pracovných miest podľa úrovne dosiahnutého vzdelania, EÚ-25



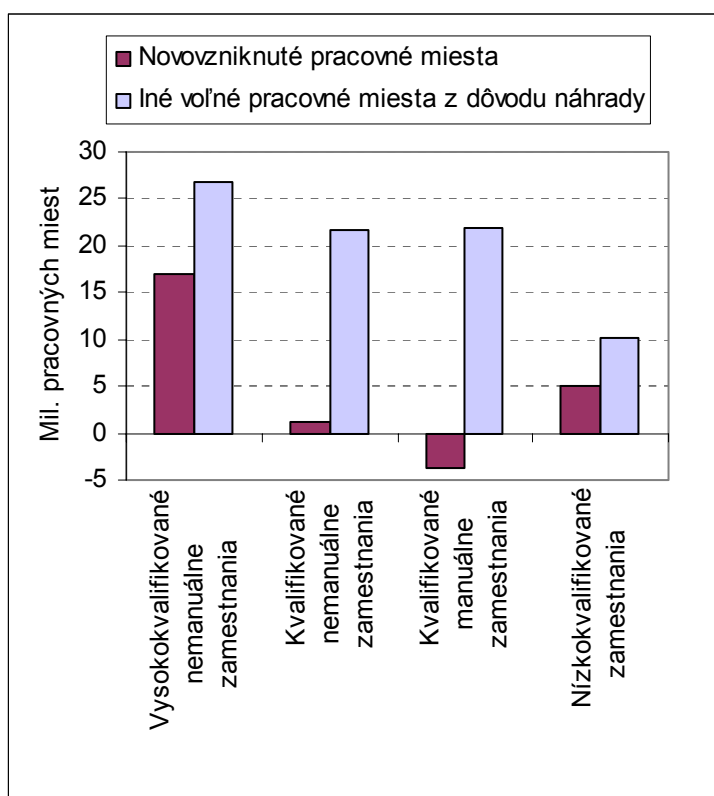
Zdroj: Cedefop, 2008

Graf 3. Prognóza počtu pracovných miest v roku 2020 podľa súhrnných kategórií zamestnaní a dosiahnutej úrovne vzdelania, EÚ-25



Zdroj: Cedefop, 2008

Graf 4. Voľné pracovné miesta v rokoch 2006 až 2020 podľa súhrnných kategórií zamestnaní, EÚ-25



Zdroj: Cedefop (2008).

3. PREDVÍDANIE A ZOSÚLAĐOVANIE: NOVÉ ZRUČNOSTI PRE NOVÉ PRACOVNÉ MIESTA

Aby sa mohlo lepšie čeliť uvedeným výzvam, je nevyhnutné podporovať komplexnejšiu informovanosť o budúcich požiadavkách na zručnosti a pracovné miesta v rámci EÚ a uľahčiť ich zosúladovanie a predvídanie. Stredobodom stratégie EÚ pre rast a zamestnanosť sa stáva potreba zlepšovania zručností obyvateľov EÚ a zabezpečenie lepšieho súladu medzi potrebami trhu práce s cieľom reagovať na bezprostredný vplyv krízy na zamestnanosť a sociálnu situáciu a prispieť v dlhodobom horizonte ku konkurencieschopnosti Únie a k spravodlivosti. Iniciatíva sa zakladá na existujúcich rozpočtoch a programoch EÚ a má štyri hlavné časti.

3.1. Riešenie nesúladu

Verejné orgány na vnútroštátnej, regionálnej a miestnej úrovni, podniky, sociálni partneri, poskytovatelia odbornej prípravy a jednotlivci budú môcť využívať pravidelné informácie o krátkodobých zmenách na trhu práce, voľných pracovných miestach v rámci EÚ a o prognózach vývoja požadovaných zručností. Na podporu profesijnej a geografickej mobility Komisia:

- od roku 2009 zavedie „Monitor európskeho trhu práce“ (*European Labour Market Monitor*) s periodickými, aktualizovanými informáciami o krátkodobých trendoch na európskom trhu práce. Monitor bude zbierať, analyzovať a šíriť údaje o voľných pracovných miestach a registrovaných uchádzačoch o prácu prostredníctvom siete verejných služieb zamestnanosti EÚ a neskôr aj z ďalších zdrojov, akými sú sektory, podniky a personálne agentúry,

- od roku 2009 vypracuje štandardný viacjazyčný slovník zamestnaní a zručností, aby sa zlepšila kvalita a transparentnosť informácií o voľných pracovných miestach a zlepšil sa tak súlad medzi uchádzačmi o zamestnanie a voľnými pracovnými miestami,
- v roku 2009 vytvorí „*Match and Map*“, užívateľsky priaznivú, jednoduchú online službu pre občanov, ktorá bude poskytovať kvalitatívne informácie o zamestnaniach, zručnostiach a príležitostiach na získanie vzdelania a absolvovanie odbornej prípravy v rámci EÚ. Táto služba ako súčasť portálu EURES a v prepojení s portálmi PLOTEUS a EURAXESS¹⁵ bude užívateľovi poskytovať zrozumiteľný geografický prehľad ponúk zamestnania v rámci EÚ, ktoré zodpovedajú jeho profilu, spätnú väzbu, prečo jeho zručnosti nezodpovedajú ponúkaným pracovným miestam a informácie o vzdelávacích príležitostiach.

3.2. Posilňovanie schopnosti Únie v oblasti prognózovania a predvídania

Väčšina členských štátov už vyvinula nástroje na prognózovanie a predvídanie¹⁶. Tieto iniciatívy sa však veľmi líšia, pokiaľ ide o ich rozsah a metodiku a je potrebné ich zjednotiť. Na tento účel je potrebné využiť zdroje a odborné poznatky Cedefopu a Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok. Komisia:

- zavedie pravidelné, systematické posudzovanie dopytu a ponuky na trhu práce EÚ v dlhodobom horizonte do roku 2020 podľa jednotlivých sektorov, zamestnaní, dosiahnutého vzdelania a krajín. Od roku 2010 bude každé dva roky uverejňovať aktualizované prognózy spolu s ad-hoc včasným varovaním pred prípadnou nerovnováhou na trhu práce.
- rozvinie schopnosti EÚ, pokiaľ ide o metodiku, analýzu a vzájomné vzdelávanie s cieľom predvídať vývoj v oblasti zručností a pracovných miest. Od roku 2009 Komisia sústreďí svoju činnosť v rámci programu PROGRESS a programov celoživotného vzdelávania na rozvoj nových spôsobov na meranie schopností,
- bude rozvíjať schopnosť EÚ posúdiť vplyv, ktorý bude mať prechod na hospodárstvo s nízkymi emisiami uhlíka na zamestnanosť.

Podniky zohrávajú kľúčovú úlohu pri posudzovaní potrebných zručností a mali by sa aktívne zapájať do tejto iniciatívy. Komisia:

- bude podporovať dialóg medzi podnikmi a poskytovateľmi odbornej prípravy, aby sa vytvorilo partnerstvo s cieľom dosiahnuť potrebné

¹⁵ EURES, portál európskych služieb zamestnanosti, (<http://eures.europa.eu>) v súčasnosti zahŕňa 1,2 milióna voľných pracovných miest, vyše 300 000 životopisov a 17700 registrovaných zamestnávateľov. Takisto poskytuje informácie potrebné pre profesijnú mobilitu v Európe. PLOTEUS, portál o možnostiach vzdelávania v Európe, (<http://ec.europa.eu/ploteus/>) má vyše 800 000 návštev ročne. EURAXESS, webová stránka pre mobilitu výskumníkov, obsahuje portál venovaný pracovným miestam (<http://ec.europa.eu/euraxess/jobs>), ktorý je určený pre zamestnávateľov a zamestnancov v oblasti výskumu; ročne uverejňuje 5 000 voľných pracovných miest.

¹⁶ Úplný prehľad vnútroštátnych iniciatív možno nájsť v kapitole 3 pracovného dokumentu útvarov Komisie.

zručnosti zo strednodobého hľadiska a poskytne informácie o očakávaniach zamestnávateľov v súvislosti so študentmi a absolventmi prostredníctvom kvalitatívnych výskumných štúdií, ako napríklad „Zlad'ovanie vzdelávacích štruktúr v Európe“ (Tuning Educational Structures in Europe),

- posilní znalosti podnikov, ich povedomie a zapojenie do prognózovania potrebných zručností prostredníctvom výskumného nástroja určeného pre zamestnávateľov a prostredníctvom kvalitatívnych štúdií o zručnostiach, ktoré potrebujú podniky, najmä MSP,
- bude podporovať platformy podnikov, poskytovateľov odbornej prípravy a náborových pracovníkov v ich spoločnom úsilí navrhnuť ciele kurzy odbornej prípravy a bude organizovať výročné podujatie „Partnerstvo pre zručnosti a zamestnanosť“, aby sa ocenili najinovatívnejšie partnerstvá v oblasti zosúlad'ovania ponuky zručností a dopytu po nich.

Sektorová úroveň má zvláštny význam z hľadiska prispôsobovania sa zmenám. Komisia v spolupráci s inštitúciami EÚ, sociálnymi partnermi a agentúrami EÚ Eurofond a Cedefop už vyvinula medzisektorovú metodiku na predvídanie potrieb sektorov z hľadiska zručností, ktorá vytvára scenáre vývoja jednotlivých sektorov a vplyvu tohto vývoja na zamestnanosť a zamestnanosť. Komisia:

- poskytne analýzu zručností a potrieb trhu práce v kľúčových sektoroch. Kompletne výsledky pre 16 sektorov pokrývajúcich 75 % zamestnaní v súkromnom sektore v EÚ budú k dispozícii v polovici roka 2009 a poskytnú kompletný obraz o dopyte po pracovnej sile a jeho vplyve na reštrukturalizáciu,
- bude diskutovať so zainteresovanými stranami, najmä s výbormi pre sociálny dialóg jednotlivých sektorov, o možnosti ustanovenia „sektorových rád pre zamestnanosť a zručnosti“ na úrovni EÚ s cieľom zozbierať informácie dostupné v jednotlivých členských štátoch a regiónoch a poskytovať usmernenia získané od zainteresovaných strán a zo systémov vzdelávania a odbornej prípravy.

S cieľom využiť odborné poznatky členských štátov, podnikov a sociálnych partnerov, poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy, akademických a medzinárodných inštitúcií, Komisia zriadi malú skupinu odborníkov na podporu iniciatívy „Nové zručnosti pre nové pracovné miesta“. Táto skupina bude v priebehu jedného roka poskytovať odborné znalosti a poradenstvo týkajúce sa analýzy, spoločných metodík a reakcií na politiky.

3.3. Prehĺbenie medzinárodnej spolupráce

EÚ a ďalšie ekonomiky sú ovplyvnené globálnymi trendmi a výzvami, ktoré majú zas priamy vplyv na trhy práce EÚ. Politický dialóg a výmena skúseností so svetovými partnermi môže prispieť k riešeniu súčasných a budúcich problémov. Okrem prebiehajúcej spolupráce so 46 členskými štátmi bolonského procesu zameraného na reformu vyššieho vzdelávania Komisia zintenzívni spoluprácu s tretími krajinami a medzinárodnými inštitúciami. Predovšetkým:

- sa bude aktívne zúčastňovať na novom programe OECD na posúdenie schopností dospelých (PIAAC) a zároveň na prebiehajúcich programoch PISA a AHELO týkajúcich sa výsledkov študentov na stredných a vysokých školách. Komisia bude takisto spolupracovať s OECD na rozvoji kvalitatívnych štúdií o vývoji požiadaviek na zručnosti a ukazovateľoch nesúlady,
- bude spolupracovať s Medzinárodnou organizáciou práce (ILO), najmä s cieľom rozvinúť platformu na výmenu vedomostí a posúdiť celkový vplyv politík v oblasti zmeny klímy na zručnosti a pracovné miesta,
- posilní súčasný bilaterálny dialóg s tretími krajinami, najmä s Čínou, Indiou, USA a Kanadou, s cieľom uskutočniť spoločný výskum a spolupracovať v oblasti prognózovania a metodiky,
- rozvinie politický dialóg so susediacimi krajinami ako aj v rámci východného partnerstva a Únie pre Stredozemie s podporou Európskej nadácie pre odborné vzdelávanie, najmä s cieľom rozvinúť sektor odborného vzdelávania a odbornej prípravy a vnútroštátne kvalifikačné rámce.

3.4. Mobilizácia nástrojov Spoločenstva

Príprava na obnovu prostredníctvom radikálneho zlepšenia zručností bude úspešná iba v prípade spoločného úsilia všetkých zainteresovaných strán v jednotlivých členských štátoch, s príspevom politík, finančných nástrojov a postupov Spoločenstva:

- stratégia pre rast a zamestnanosť a programy vzájomného vzdelávania v rámci otvorenej metódy koordinácie poskytujú všeobecný politický rámec pre iniciatívu „Nové zručnosti pre nové pracovné miesta“. V pláne Komisie na obnovu sa zdôrazňuje, že je nevyhnutný silnejší dôraz na politiky flexibilitaty, so zameraním na aktivačné opatrenia, rekvalifikáciu a zlepšovanie zručností, s cieľom podporiť zamestnateľnosť a opätovné začleňovanie do trhu práce,
- aktualizovaný strategický rámec na spoluprácu pri vzdelávaní a odbornej príprave môže stimulovať inovačné partnerstvá medzi poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy a sociálnymi a hospodárskymi subjektmi, s cieľom podporiť flexibilnejšie systémy založené na dopyte. Zavedenie európskeho kvalifikačného rámca by malo zvýšiť prehľadnosť jednotlivých kvalifikácií a uľahčiť prístup k ďalšiemu vzdelávaniu. Kodanský proces týkajúci sa spolupráce v oblasti odborného vzdelávania a odbornej prípravy zahŕňa novú prioritu, ktorej cieľom je zlepšiť prepojenie s trhom práce,
- „piata sloboda“ – sloboda pohybu vedomostí, na ktorú poukázala Európska rada na jarnom zasadnutí 2008, bude podporovať rozvinutie iniciatívy „Nové zručnosti pre nové pracovné miesta“. Posilní sa ňou cezhraničná a sektorová mobilita znalostných pracovníkov, a tým sa prispeje k zosúladieniu dopytu a ponuky po vysokokvalifikovaných pracovníkoch,
- iniciatíva „Nové zručnosti pre nové pracovné miesta“ patrí plne do pôsobnosti Európskeho sociálneho fondu (ESF). Viacero členských štátov už určilo ako prioritu vo svojom plánovacom období ESF na roky 2007 – 2013 vytvorenie politík a služieb na riešenie nesúlady medzi ponukou zručností a potrebami trhu

práce vrátane akcií, ktorých cieľom je lepšia rodová rovnováha a poradenstvo pri výbere vzdelávania. Komisia poskytne členským štátom strategické usmernenia o optimálnom využívaní finančných prostriedkov ESF,

- Európsky fond regionálneho rozvoja (EFRR) môže takisto prispieť k rozvoju zručností a ich predvídaní prostredníctvom podpory technologických prognóz, inovácií, výskumu a rozvoja a komunikačnej infraštruktúry a prostredníctvom cezhraničnej spolupráce medzi organizáciami vzdelávania a odbornej prípravy,
- Európsky poľnohospodársky fond pre rozvoj vidieka (EPFRV) investuje do inovácií, nových technológií, výskumu a vývoja a podporuje zlepšovanie zručností poľnohospodárov, lesníkov a spracovávateľov potravín, ako aj vidieckeho obyvateľstva v širšom zmysle prostredníctvom odbornej prípravy, informácií a šírenia znalostí.
- návrh Komisie zmeniť a doplniť nariadenie o Európskom fonde na prispôsobenie sa globalizácii (EGF) umožní posilniť činnosti na zlepšovanie zručností,
- Európsky fond pre integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín môže popri ESF prispieť k zlepšovaniu a prispôbovaniu zručností prisťahovalcov, najmä prostredníctvom podpory opatrení ešte pred ich prisťahovaním (napr. odborná alebo jazyková príprava) v krajine pôvodu a prostredníctvom jazykových kurzov v členskom štáte pobytu,

Európsky sociálny dialóg je kľúčovým nástrojom na mobilizáciu sociálnych partnerov, aby investovali do správnych zručností prostredníctvom vzdelávania vrátane celoživotného. Komisia vyzve sociálnych partnerov, aby rozvíjali spoločné iniciatívy na podporu prognózovania vývoja zručností a ich zlepšovania a aby prispeli k reštrukturalizácii v krátkodobom horizonte.

Zlepšovanie zručností je pre budúcnosť Európy veľmi dôležité, a takisto dôležité je, najmä v súčasnosti, lepšie zosúladenie zručností a potrieb trhu práce. Iniciatíva „Nové zručnosti pre nové pracovné miesta“ zdôrazňuje potrebu účinnejších politík vzdelávania a odbornej prípravy a modernizácie trhov práce prostredníctvom politík flexiistoty. Navrhuje spoločné úsilie smerujúce ku komplexnému posúdeniu potrieb trhu práce a zručností v budúcnosti v spolupráci s členskými štátmi, spoločnosťami a inými zainteresovanými stranami. Cieľom iniciatívy je prispieť k obnove hospodárstva a k stratégii pre rast a zamestnanosť, zmierniť vplyv súčasnej krízy na zamestnanosť a zručnosti a v dlhodobom horizonte posilniť konkurencieschopnosť a spravodlivosť. Komisia v spolupráci s členskými štátmi bude priebežne vyhodnocovať účinnosť opatrení a svoju prvú správu predloží v roku 2010.