

CS

CS

CS



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu, dne 16.12.2008
KOM(2008) 868 v konečném znění

**SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

**Nové dovednosti pro nová pracovní místa
Předvídání a zohledňování potřeb trhu práce a potřebných kvalifikací**

{SEK(2008) 3058}

OBSAH

1.	Nové kvalifikace: klíč k většímu počtu pracovních míst a jejich větší kvalitě.....	3
1.1.	<i>Zvyšování kvalifikace je výzvou dneška</i>	3
1.2.	<i>Zvyšování kvalifikace na všech úrovních a podpora zaměstnatelnosti.....</i>	3
1.3.	Korelace mezi nabízenými kvalifikacemi a potřebami pracovního trhu	4
1.4.	<i>Zlepšení schopnosti Evropské unie hodnotit, předvídat a zohledňovat potřeby trhu práce.....</i>	5
2.	První vyhodnocení kvalifikačních požadavků pracovníků a potřeb trhu práce do roku 2020.....	6
2.1.	<i>Dlouhodobé trendy ve vytváření pracovních míst a v nabídce pracovních sil</i>	6
2.1.1.	Rozšiřující se trh práce, kde je stále silnější sektor služeb	6
2.1.2.	Riziko nedostatku pracovních sil a potřeba zvýšit míru zaměstnanosti.....	7
2.2.	<i>Vývoj v oblasti požadovaných kvalifikací a profesí</i>	8
2.2.1.	Vyšší kvalifikace bude vyžadována u všech profesí.....	8
2.2.2.	Vytváření velkého počtu vysoce kvalifikovaných pracovních míst a riziko polarizace trhu práce.....	9
3.	Předvídání a zohledňování potřeb trhu práce: agenda iniciativy „Nové dovednosti pro nová pracovní místa“.....	12
3.1.	<i>Boj proti nerovnováze mezi nabízenými kvalifikacemi a potřebami trhu</i>	12
3.2.	<i>Posílení schopnosti Unie vytvářet prognózy a předjímat budoucí situaci.....</i>	13
3.3.	<i>Prohloubení mezinárodní spolupráce</i>	14
3.4.	Mobilizace nástrojů Společenství	15

1. NOVÉ KVALIFIKACE: KLÍČ K VĚTŠÍMU POČTU PRACOVNÍCH MÍST A JEJICH VĚTŠÍ KVALITĚ

1.1. Zvyšování kvalifikace je výzvou dneška

Vážnost finanční krize mimořádnou měrou přispívá k nepředvídatelnosti budoucího vývoje světového hospodářství. K tomu, aby se Evropa začala hospodářsky zotavovat, je nezbytné posílit lidský kapitál a schopnost obyvatel zapojit se do práce zlepšováním své kvalifikace. Ale pouhé zvýšení kvalifikace nestačí: je potřebné také zajistit lepší shodu mezi nabízenými kvalifikacemi pracovníků a potřebami trhu.

Jako součást Plánu evropské hospodářské obnovy navrženého Komisí¹ s cílem pomoci Evropě zmírnit okamžité účinky krize a připravit ji na opětovný hospodářský růst přišla Komise s širokou evropskou iniciativou na podporu zaměstnanosti. Jejím cílem je podporovat zaměstnanost a profesní znovuzачlenění propuštěných pracovníků na trh práce prostřednictvím aktivačních projektů, rekvalifikace a opatření ke zvyšování kvalifikace.

Zvyšování kvalifikace má v krátkodobém horizontu zásadní význam pro hospodářské zotavení Evropy, v dlouhodobějším horizontu pak pro růst a produktivitu, pro zaměstnanost, schopnost přizpůsobit se změnám, spravedlnost, rovnost žen a mužů a sociální soudržnost.

Přechod k ekonomice s nízkými emisemi uhlíku a vzrůstající význam znalostní ekonomiky, zejména rozšíření informačních a komunikačních technologií a nanotechnologií, vytváří ve všech zemích Evropy velký potenciál k vytváření trvale udržitelných pracovních míst. Globalizace, stárnoucí obyvatelstvo, urbanizace a vývoj společenských struktur rovněž urychluje postup změn na trhu práce a požadavky na kvalifikaci. Rozvoj nových dovedností a kvalifikací vedoucích k plnému využití potenciálu, který přinese hospodářské oživení, je prioritou a výzvou pro Evropskou unii i vnitrostátní veřejné orgány, pro poskytovatele vzdělávání a odborné přípravy, podniky, pracující i studenty.

Situace v jednotlivých členských státech a regionech se významně liší, pokud jde o kvalifikační profil obyvatel a rozdělení pracovních míst podle sektorů. Je nezbytné zlepšit monitoring, hodnocení, předvídání a zohledňování potřeb trhu, a to jednak s cílem omezit dopady krize na zaměstnanost, ale i s cílem ovlivnit dlouhodobý výhled zaměstnanosti v rámci EU.

1.2. Zvyšování kvalifikace na všech úrovních a podpora zaměstnatelnosti

Zvyšování kvalifikace je zásadní při snaze o dosažení rovného zacházení, protože málo kvalifikovaní pracovníci jsou na trhu práce zranitelnější a je pravděpodobné, že se jich krize dotkne nejdříve. Zvyšování kvalifikace není jen přepychem pro vysoce kvalifikované pracovníky z oboru vyspělých technologií, ale je nutné pro všechny pracovníky. U méně kvalifikovaných dospělých pracovníků je sedmkrát nižší pravděpodobnost, že se zúčastní celoživotního vzdělávání, než je tomu u pracovníků

¹ Sdělení Komise KOM(2008) 800.

s vyšší kvalifikací. Příliš málo bylo uděláno pro zvyšování kvalifikace u starších pracovníků. Vzdělávání, odborná příprava a politika zaměstnanosti v jednotlivých členských státech se musí soustředit na zvyšování kvalifikace a její přizpůsobení se trhu, poskytování lepších možností vzdělávání na všech úrovních, aby byl zabezpečen rozvoj pracovních sil, které jsou vysoce kvalifikovány a odpovídají potřebám ekonomiky. Obdobně, podniky mají velký zájem na investicích do lidského kapitálu a zlepšování své politiky v oblasti řízení lidských zdrojů. Kromě toho umožňuje rovněž zásada rovnosti žen a mužů významným způsobem reagovat na nové potřeby v oblasti kvalifikací.

Zvyšování míry spravedlnosti a účinnosti systémů vzdělávání a odborné přípravy EU je nezbytné k tomu, aby nedocházelo k plýtvání lidskými a finančními zdroji, aby se zvýšila zaměstnatelnost a snížily nerovnosti². I když zvyšování kvalifikace vede k okamžitým výdajům a musí na něj být pohlíženo v kontextu finanční udržitelnosti, jejich návratnost na osobní, hospodářské a sociální úrovni ve střednědobém a dlouhodobém horizontu je zřejmá. Kvalifikovaná pracovní síla nejen přispívá k produktivitě, ale investice do dobře navržených systémů celoživotního vzdělávání mohou v široké míře kompenzovat náklady vznikající z důvodu nedostatečné či chybějící kvalifikace pracovních sil. I když ekonomický pokles v současnosti zvyšuje tlak na veřejné i soukromé výdaje, není příhodná doba snižovat investice do vzdělávání a zvyšování kvalifikace či omezovat aktivní opatření k zajištění zaměstnanosti.

Systémy vzdělávání a odborné přípravy musí přinášet pracovníkům nové dovednosti a kvalifikace, musí odpovídat charakteru nově vznikajících pracovních míst, jakož i zvyšovat adaptabilitu a zaměstnatelnost dospělých osob, které již jsou v pracovním procesu. Je nezbytné zajistit vysokou úroveň předškolního a základního vzdělání pro všechny děti, aby se zlepšily výsledky vzdělání a bylo zabráněno předčasným odchodům ze škol, a všichni tak byli vybaveni základními dovednostmi, včetně těch, které jsou nutné pro další zvyšování kvalifikace³.

1.3. Korelace mezi nabízenými kvalifikacemi a potřebami pracovního trhu

Tato korelace je nutná k tomu, aby bylo možné bojovat se vzrůstající nezaměstnaností. Nesoulad mezi nabízenými dovednostmi a potřebami pracovního trhu představuje rostoucí problém ve většině členských států. Pracovníci i podniky nedisponují z důvodu špatné informovanosti a strukturálních nepružností potřebnými kvalifikacemi ve správných oblastech, což poškozuje konkurenceschopnost, zejména u malých podniků. Nabídka kvalifikací a dovedností, které nabízí evropské systémy univerzit a odborné přípravy, nepodporuje v plné míře ekonomiku založenou na inovacích. Výběr vzdělání a profesí, který činí mladí lidé, je stále ovlivněn tradičními koncepcemi založenými na pohlaví uchazečů. Snižování nerovnováhy poměru muži/ženy v jednotlivých sektorech a typech povolání může v budoucnu částečně

² Sdělení Komise „Účinnost a spravedlnost v evropských systémech vzdělávání a odborné přípravy“ KOM(2006) 481, 8.9.2006.

³ „Evropský referenční rámec pro klíčové schopnosti pro celoživotní učení“, doporučení Evropského parlamentu a Rady 2006/962/ES ze dne 18. prosince 2006.

vyřešit nedostatek kvalifikovaných pracovníků, například u technických či manažerských pozic⁴.

Odstranění překážek, včetně administrativních bariér, které povede k volnému pohybu pracovníků v rámci EU, jakož i jasnější informace o trendech pracovního trhu a požadavcích na kvalifikaci by přispělo k profesní, sektorové a geografické mobilitě a k lepší shodě mezi kvalifikací pracovníků a pracovními příležitostmi. Možnosti stáží během vzdělávání nebo odborné přípravy (například prostřednictvím programů Erasmus či Leonardo) napomáhají mladým lidem k větší mobilitě během jejich dalšího profesního života. Aby se hledání práce stalo účinnější, je třeba posílit koordinaci mezi různými oblastmi a institucemi trhu práce, zejména veřejnými službami zaměstnanosti a systémy sociálního zabezpečení.

Komise a Evropský pakt o přistěhovalectví a azylu zdůrazňují, že zaměstnávání a geografická mobilita pracovníků ze třetích zemí může pomoci snížit nesrovnalosti mezi nabízenými kvalifikacemi a pracovními místy a zaručit, že schopnosti těchto pracovníků budou co nejlépe využity⁵. Úspěšná integrace přistěhovalců a jejich potomků je pro ekonomiky i společnost zemí EU klíčová.

1.4. Zlepšení schopnosti Evropské unie hodnotit, předvídat a zohledňovat potřeby trhu práce

Zlepšení monitoringu a předvídání vývoje trhu práce a požadovaných kvalifikací je nezbytné k organizaci účinné pomoci pracovníkům při návratu na trh práce a k zjednodušení hledání shody mezi jejich kvalifikací a stávajícími pracovními místy, jakož i pro správnou orientaci pracovníků při rozvoji jejich kvalifikace, což napomůže jejich uplatnění v dlouhodobé perspektivě. Základní zlepšení schopnosti členských států i Evropské unie jako celku předpovídat, předjímat a zajišťovat korelaci mezi budoucí nabídkou kvalifikací a potřebami pracovního trhu je nezbytnou podmínkou pro vytvoření účinných politik zaměstnanosti, vzdělávání a odborné přípravy i individuálního výběru povolání. Posílení této schopnosti může hrát klíčovou roli pro úspěšnost integrovaných politik flexikurity v rámci Strategie pro růst a zaměstnanost, jak to bylo zdůrazněno ve zprávě mise Společenství pro flexikuritu⁶.

Evropská rada v březnu 2008 zdůraznila, že investice do lidských zdrojů a modernizace trhů práce je jednou ze čtyř prioritních oblastí Lisabonské strategie a vyzvala Komisi, „aby předložila souhrnné vyhodnocení budoucích kvalifikačních požadavků v Evropě až do roku 2020 a zohlednila přitom dopady technologických změn a stárnutí obyvatel a aby navrhla opatření v zájmu předvídání budoucích potřeb“.

Jakožto odpověď na žádost Evropské rady je v kapitole 2 tohoto sdělení předloženo první vyhodnocení budoucích kvalifikačních požadavků až do roku 2020. Tato

⁴ Zpráva Komise o rovnosti mezi muži a ženami, 2009, chystaná publikace. Sdělení Komise „Podpora plnohodnotné účasti mladých lidí na vzdělávání, zaměstnanosti a ve společnosti“ KOM(2007) 498, 4.9.2007..

⁵ Sdělení Komise „Společná přistěhovalecká politika pro Evropu“, KOM(2008) 359, 17.6.2008.

⁶ Sdělení Komise „K obecným zásadám flexikurity“, KOM(2007) 359, 27.6.2007. Zpráva mise pro flexikuritu Radě, prosinec 2008.

analýza ale nemůže zůstat jedinou prací na toto téma. Následovat musí stálé a strategické úsilí při aktualizaci údajů. Vzhledem k tomu, že nové sektory zvyšují svůj potenciál růstu a tedy vytváření nových pracovních míst, vyhodnocení musí být pravidelně aktualizována a musí tento vývoj brát v úvahu.

Pokud jde o tento cíl, kapitola 3 navrhuje kroky jak postupně zvyšovat schopnost předvídat budoucí vývoj na trhu práce a stanoví vyhodnocení kvalifikace pracovníků a potřeb trhu práce v rámci strategie EU pro růst a zaměstnanost. Kromě této iniciativy Komise také navrhuje aktualizovaný strategický rámec pro evropskou spolupráci v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, aby podpořila členské státy v jejich úsilí o zvyšování úrovně kvalifikace pracovníků prostřednictvím celoživotního učení.

2. PRVNÍ VYHODNOCENÍ KVALIFIKAČNÍCH POŽADAVKŮ PRACOVNÍKŮ A POTŘEB TRHU PRÁCE DO ROKU 2020

Neočekávaná finanční krize z druhé poloviny roku 2008 jasně ukazuje limity jakýchkoli prognóz. Mnohé z kvalifikací a povolání, které se budou v roce 2020 zdát Evropanům běžné, např. v důsledku změn v užití „čistých“ technologií, si dnes ani neumíme představit. I když předpověď nemůže poskytnout přesný obraz budoucnosti, může ukázat základní trendy a zdůraznit potřebu mít připravená základní politická řešení⁷.

Z uvedeného vyhodnocení Komise vyplývají tři základní závěry: za prvé, ve střednědobém a dlouhodobém horizontu je v Evropě velký potenciál k vytváření pracovních míst, a to jak pro nová pracovní místa, tak i pro místa vzniklá při nahrazování odcházejících pracovníků. Za druhé, požadavky na dovednosti, kompetence a kvalifikace výrazně vzrostou, a to u všech typů a úrovní zaměstnání. Za třetí, v dlouhodobém horizontu je potřebné zabezpečit lepší korelaci mezi nabízenými kvalifikacemi a potřebami pracovního trhu.

Toto první vyhodnocení je do velké míry založeno na podrobné předpovědi budoucích potřeb v oblasti kvalifikace, která byla vypracována v červnu 2008 Evropským střediskem pro rozvoj odborného vzdělávání (Cedefop)⁸. Další podrobnosti, metodiku a popis prognóz jednotlivých členských států naleznete v pracovním dokument útvarů Komise doprovázejícím toto sdělení.

2.1. Dlouhodobé trendy ve vytváření pracovních míst a v nabídce pracovních sil

2.1.1. Rozšiřující se trh práce, kde je stále silnější sektor služeb

Analýza Cedefopu uvádí, že v zemích EU 25 by mohlo v období 2006 až 2020 vzniknout zhruba 100 milionů pracovních míst⁹. Kromě vytvoření 19,6 milionů nových pracovních míst se jedná o 80,4 milionů pracovních míst, která vzniknou odchodem pracovníků do důchodu nebo mimo trh práce.

⁷ Pokud jde o limity a metodologii prognóz, viz pracovní dokument útvarů Komise.

⁸ ...

⁹ Tento předběžný odhad nezahrnuje Bulharsko a Rumunsko. Tyto země budou zahrnuty v první aktualizaci odhadů.

Pomalý, ale stálý posun v sektorovém rozdělení zaměstnanosti v rámci EU, a to ze zemědělství a tradičních průmyslových odvětví k službám, bude pravděpodobně pokračovat nehlédě na současný hospodářský pokles. V roce 2020 budou téměř tři čtvrtiny pracovních míst v sektoru služeb.

Vytváření pracovních míst v sektoru služeb bude významné až do roku 2020, a to zejména v oblasti služeb podnikům. Primární sektor podle odhadu ztratí 2,9 milionu pracovních míst, zatímco oblast stavebnictví by měla zůstat stabilizovaná. Průmyslová výroba by mohla ztratit 800 tisíc pracovních míst, navzdory růstu v oblasti inženýrství; nicméně vzhledem k velkému tlaku na obměnu pracovních sil dojde v oblasti průmyslové výroby ke vzniku značného počtu pracovních míst, a průmysl tak zůstane klíčovým sektorem hospodářství EU.

Podrobnější předpověď trendu v oblasti služeb může být podána v krátkodobém horizontu. Nejlepší výhled při vytváření pracovních míst do roku 2015 má dle předpokladu oblast služeb podnikům (jako jsou služby IT, pojištění a poradenství), zdravotnictví a sociální oblast, obchodní distribuce, osobní služby, hotelnictví a stravování a v menší míře vzdělávání (viz obr. 1). Výhledy pro oblast služeb podnikům i dalších sektorů bude zřejmě nutné upravit s ohledem na stávající finanční krizi.

Významný vliv na zaměstnanost bude mít také přesun k ekonomice s nízkými emisemi uhlíku, a to zejména v oblasti energetiky, zpracování vody a odpadů, stavebnictví, dopravy, průmyslu, zemědělství a lesnictví. Podle Mezinárodní organizace práce by se měl trh ekologických služeb a výrobků zdvojnásobit a dosáhnout v roce 2020 úrovně 2740 miliard dolarů¹⁰.

2.1.2. *Riziko nedostatku pracovních sil a potřeba zvýšit míru zaměstnanosti*

Zásadní vliv na nabídku pracovních sil budou mít demografické trendy, ačkoli během několika let budou částečně kompenzovány nárůstem míry zaměstnanosti¹¹. Eurostat odhaduje, že počet obyvatel EU v produktivním věku (15–64 let) dosáhne maxima v roce 2012 a pak začne klesat v souvislosti s tím, jak budou do důchodu odcházet generace narozené v období zvýšené porodnosti („baby boom“). Vzhledem k tomu, že míra zaměstnanosti žen a starších pracovníků bude postupně stoupat, celkový počet zaměstnaných lidí bude zvolna vzrůstat až do roku 2020. Následně převýší účinek stárnutí obyvatel přírůstek vzniklý zvýšením míry zaměstnanosti žen a starších lidí, což bude mít za následek mírný, ale stálý úbytek celkového počtu pracovních sil v rámci EU, přičemž účinek na jednotlivé členské státy bude různý.

Snížení porodnosti by mohlo být částečně kompenzováno migračními toky, které ale nevyřeší demografický deficit, a to zejména z toho důvodu, že přistěhovalecká komunita má tendenci časem přijímat demografické vzory chování země, kde se usídlila. Nedostatečná kvalitativní korelace nabídky pracovních míst a kvalifikací zájemců o tato místa tak bude ještě posílena kvantitativním nedostatkem pracovníků. Pro účinné využití lidského kapitálu tedy bude nezbytné vzájemně korelovat kvalifikace a potřeby trhu práce.

¹⁰ ILO, Green jobs: facts and figures, 2008.

¹¹ Viz první zpráva Komise o demografii - SEK(2007) 638, 11.5.2007.

2.2. Vývoj v oblasti požadovaných kvalifikací a profesí

2.2.1. Vyšší kvalifikace bude vyžadována u všech profesí

Několik vzájemně propojených faktorů podnítl poptávku po kvalitnější kvalifikaci pracovníků, přizpůsobené potřebám trhu: globalizace a růst mezinárodního obchodu; přechod k ekonomice s nízkými emisemi uhlíku; využití technologií, zejména informačních a komunikačních technologií; a změny v organizaci práce, které jsou samy o sobě částečně důsledkem změn technologií a zvyšování kvalifikace pracovníků¹².

V následujícím desetiletí dojde ke zvýšené poptávce po vysoce kvalifikovaných pracovnících, kteří jsou schopni adaptace, a zároveň se zvýší počet pracovních míst více závislých na dosažené kvalifikaci. Obecný vývoj směřující k vyšší poptávce po kvalifikaci je možné demonstrovat na příkladu požadované úrovně vzdělání, i když je to jen přibližný údaj pro zhodnocení úrovně kvalifikace.

Mezi rokem 2006 a 2020 v zemích EU-25 by měl podíl pracovních míst, která vyžadují vyšší úroveň vzdělání, stoupnout z 25,1 % na 31,3 % celkového počtu; podíl pracovních míst vyžadujících střední vzdělání rovněž mírně vzroste, a to ze 48,3 % na 50,1 %. To znamená přibližně 38,8, resp. 52,4 milionů nových pracovních míst s vyšším a středním vzděláním. Ve stejném období se sníží podíl pracovních míst, která vyžadují nižší úroveň vzdělávání, z 26,2 % na 18,5 %, nehledě na vznik 10 milionů pracovních míst (viz obr. 2).

U většiny nemanuálních pracovních míst s nutnou kvalifikací budou vyžadováni vysoce kvalifikovaní pracovníci; pracovníci se středním vzděláním budou více a více zaplňovat profese s kvalifikací. Vzhledem k tomu, že úroveň vzdělání roste obecně rychleji, než probíhají změny na pracovním trhu, pouze jedna polovina pracovních míst, která nevyžadují kvalifikaci, budou vykonávána pracovníky s nízkou úrovní vzdělání (viz obr. 3).

V sektoru služeb dochází k jasnému vývoji směrem k rozšiřování znalostního portfolia spojeného s „nerutinními“ pracovními úkoly, a to na všech pracovních úrovních. Například odborníci v oblasti informačních a komunikačních technologií musí rozvíjet své dovednosti v oblasti marketingu a managementu, pracovníci v oblasti služeb musí rozvíjet kompetence z oblasti jednání se zákazníky a počítačovou gramotnost. V mnoha oborech, kde je vyžadována vysoká úroveň znalostí, jsou potřebné jak manažerské dovednosti, tak i vědecké znalosti. V oblasti sociálních služeb a vzdělávání bude ke zlepšování kvality služeb rovněž zapotřebí zvyšovat kvalifikaci.

To odpovídá rostoucí poptávce zaměstnavatelů po pracovnících s průřezovými klíčovými kompetencemi, jako jsou dovednosti z oblasti řešení problémů, analytické schopnosti, schopnost řídit sebe samého, komunikační schopnosti, jazykové znalosti a, obecněji řečeno, „nerutinní schopnosti“.

¹²

Pracovní dokument útvarů Komise, s. 18.

2.2.2. *Vytváření velkého počtu vysoce kvalifikovaných pracovních míst a riziko polarizace trhu práce*

Výhledy zabývající se zcela novými pracovními místy ukazují nerovnováhu vytváření pracovních míst mezi jednotlivými profesemi, přičemž se silně prosazují pracovní místa vyžadující vysokou kvalifikaci. Do roku 2020 by mohlo v zemích EU 25 vzniknout 17,7 milionů nových pracovních míst ve vysoce kvalifikovaných nemanuálních profesích v oblastech, jako je administrativa, marketing, logistika a řízení prodeje, řízení IT systémů a odborné vzdělávání pracovníků a techniků. Výhledy zároveň zdůrazňují nízký přírůstek, nebo dokonce úbytek vytváření pracovních míst u některých kvalifikovaných profesí, ale i významný počet nově vytvořených pracovních míst u nekvalifikovaných profesí (5 milionů), a to zejména v sektoru služeb – jedná se například o bezpečnostní pracovníky, pomocné pracovníky v domácnostech, pokladní nebo zaměstnance úklidových služeb (viz obr. 4).

Výsledkem vývoje nových technologií a vývoje v oblasti organizace práce tedy zřejmě bude významný rozvoj počtu pracovních míst na obou koncích spektra profesí, a to zejména na vyšší úrovni. Nové technologie nemohou nahradit jednak „nerutinní“ práce, typické pro profese vyžadující vysokou kvalifikaci (např. profese zahrnující kognitivní úkoly či profese související s komunikací), nebo profese nevyžadující vysokou úroveň kvalifikace, zejména v sektoru služeb (např. pečovatelské nebo řízení nákladních aut). Na druhé straně středně kvalifikované rutinní a opakující se úkoly mohou být automatizovány, prováděny za pomoci počítačů nebo zajišťovány externě.

Tato polarizace je patrná v některých členských státech. Nejedná se nicméně o jednoznačný jev a polarizující trendy při tvorbě zcela nových pracovních míst by měly být ve velké míře vyrovnávány zvýšenou potřebou náhrady středně kvalifikovaných pracovníků, i když i tato poptávka podpoří zvyšující se úroveň vyžadované kvalifikace.

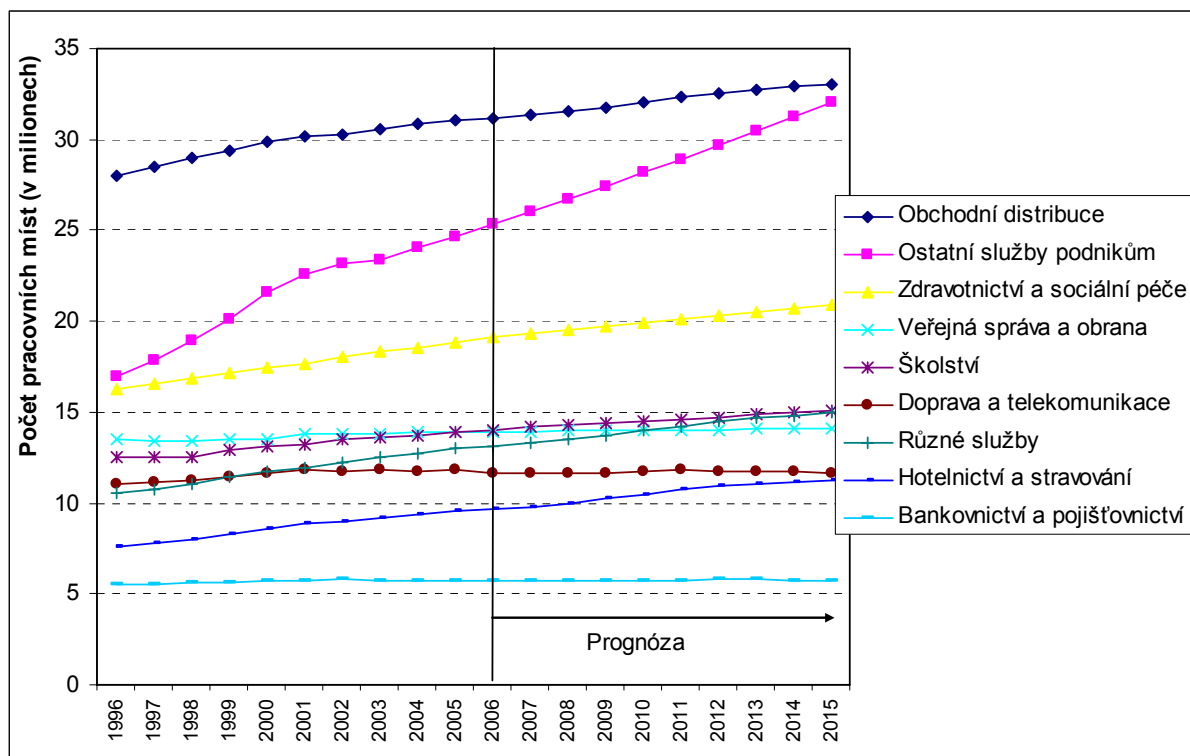
Takové změny v požadavcích na trhu práce jsou již zdrojem obav, pokud jde o platovou diferenciaci mezi jednotlivými povoláními. Vývoj rozdělení pracovních příjmů v rámci EU, sledovaný od roku 1980, jasně ukázal růst u vysoce kvalifikovaných profesí, zatímco u málo kvalifikovaných profesí došlo k poklesu, přičemž platová úroveň pracovníků s malou a střední kvalifikací se přiblížila¹³.

Málo kvalifikované profese ze sektoru služeb zahrnují stále více náročnějších nerutinních úkolů, nicméně finanční ohodnocení těchto nových kompetencí a dovedností je u těchto profesí nízké. To má dopady i na nerovnost žen a mužů, protože pracovní místa v sektoru služeb jsou v nadprůměrné míře zastávána ženami, a to zejména ženami pocházejícími z přistěhovalectví¹⁴.

¹³ Pracovní dokument útvaru Komise, s. 30.

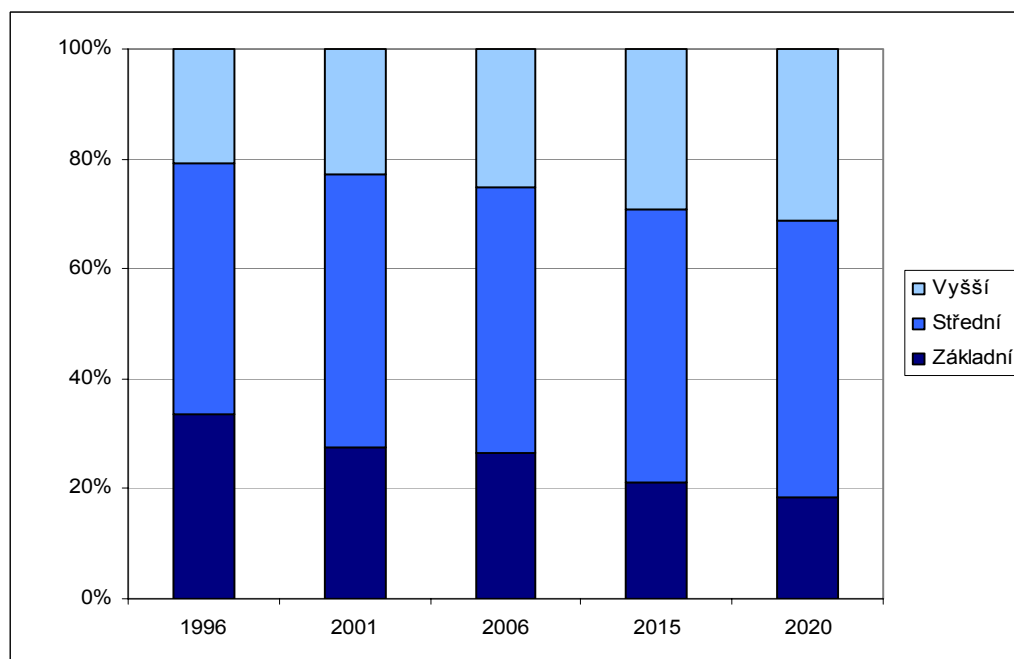
¹⁴ Pracovní dokument útvaru Komise, s. 31.

Obrázek 1. Vývoj počtu pracovních míst v sektoru služeb do roku 2015, EU-25



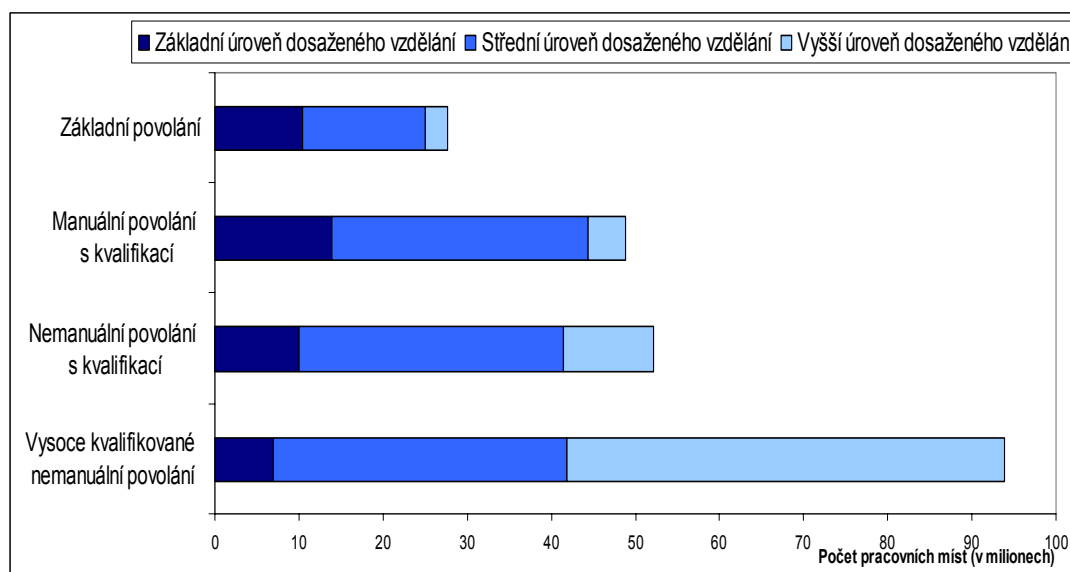
Pramen: Cedefop, 2008

Obrázek 2. Bývalá a budoucí struktura pracovních míst podle úrovně vzdělání v zemích EU-25



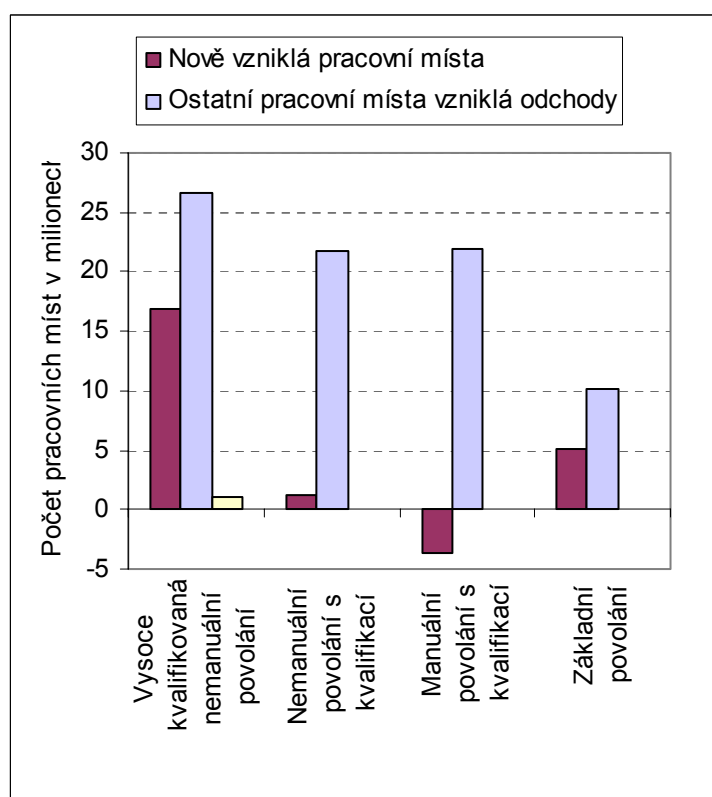
Pramen: Cedefop, 2008

Obrázek 3. Výhled počtu pracovních míst na rok 2020, podle základních kategorií profesí a dosažené úrovně vzdělání, EU-25



Pramen: Cedefop, 2008

Obrázek 4. Nově vzniklá pracovní místa mezi léty 2006 a 2020 podle základních kategorií profesí, EU-25



Pramen: Cedefop, 2008

3. PŘEDVÍDÁNÍ A ZOHLEDŇOVÁNÍ POTŘEB TRHU PRÁCE: AGENDA INICIATIVY „NOVÉ DOVEDNOSTI PRO NOVÁ PRACOVNÍ MÍSTA“

Aby bylo možné lépe čelit uvedeným výzvám, je nezbytné podporovat úplnější informovanost o budoucích požadavcích v oblasti kvalifikace a pracovních míst v rámci EU a usnadnit jejich předvídání a zohledňování potřeb trhu práce. Ústředním tématem strategie EU pro růst a zaměstnanost se proto stává potřeba zvyšování kvalifikace u evropské populace a zajištění lepšího zohledňování potřeb trhu práce, s cílem reagovat na okamžité dopady krize na zaměstnanost a sociální situaci a přispět v dlouhodobém horizontu ke konkurenceschopnosti Unie a její spravedlnosti v dané oblasti. Iniciativa má za základ stávající rozpočty a programy EU a je strukturována do čtyř částí.

3.1. Boj proti nerovnováze mezi nabízenými kvalifikacemi a potřebami trhu

Veřejné orgány, na celostátní, regionální i místní úrovni, podniky, sociální partneři, poskytovatelé odborné přípravy i jednotlivci budou moci využívat pravidelně zveřejňované informace o krátkodobých změnách na trhu práce, volných pracovních místech v rámci EU a o prognózách vývoje kvalifikačních požadavků. Komise na podporu profesní a geografické mobility:

- zavede od roku 2009 „*Evropský monitor trhu práce (European Labour Market Monitor)*“ s periodicky aktualizovanými informacemi o střednědobých trendech na evropském trhu práce. Monitor bude shromažďovat, analyzovat a zveřejňovat údaje o volných pracovních místech a registrovaných uchazečích o zaměstnání nejdříve z evropské sítě veřejných služeb zaměstnanosti a později i z dalších zdrojů, jako jsou sektory, podniky nebo personální agentury;
- vypracuje v roce 2009 standardní vícejazyčný slovník povolání a dovedností, aby byla zlepšena kvalita a transparentnost informací o volných pracovních místech a zlepšila se tak možnost korelace mezi uchazeči o zaměstnání a volnými pracovními místy;
- zavede v roce 2009 „*Match and Map*“, uživatelsky vstřícnou, jednoduchou online službu pro občany, která bude poskytovat informace o profesích, kvalifikacích a příležitostech získat vzdělání nebo odbornou přípravu v rámci EU. Tato služba, která bude součástí EURES a bude propojena s portály PLOTEUS a EURAXESS¹⁵, bude poskytovat uživateli geograficky členěný přehled nabídek zaměstnání v rámci EU, odpovídajících jeho profilu, jakož i informace o tom, proč jeho kvalifikace neodpovídá nabízeným místům, a informace o možnostech studia a odborné přípravy.

¹⁵ EURES, evropský portál pracovní mobility (<http://eures.europa.eu>), nabízí v současnosti 1,2 milionu volných pracovních míst, více než 300 000 životopisů a 17 700 registrovaných zaměstnavatelů. Poskytuje také informace potřebné pro profesní mobilitu v Evropě. PLOTEUS, portál o možnostech vzdělávání a odborné přípravy v Evropě (<http://ec.europa.eu/ploteus/>), má více než 800 000 návštěv ročně. EURAXESS, webová stránka mobility výzkumných pracovníků, obsahuje portál věnovaný pracovním příležitostem (<http://ec.europa.eu/euraxess/jobs>), který je určen pro zaměstnavatele a pracovníky z oblasti vědeckého výzkumu; ročně zveřejní 5 000 volných pracovních míst.

3.2. Posílení schopnosti Unie vytvářet prognózy a předjímat budoucí situaci

Většina členských států již vyvíjí nástroje sloužící k vytváření prognóz a umožňující předjímat budoucí vývoj¹⁶. Tyto iniciativy se nicméně velmi liší, pokud jde o jejich dosah a metodiku, a je třeba je sjednotit ve společné platformě. K tomuto účelu je třeba využít zdrojů a zkušeností, které má Cedefop a Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek. Komise:

- zavede pravidelné, systematické hodnocení poptávky a nabídky na trhu práce EU v dlouhodobém horizontu do roku 2020, podle jednotlivých sektorů, povolání, úrovní kvalifikace a zemí. Počínaje rokem 2010 bude každé dva roky zveřejňovat aktualizované prognózy, společně s „ad-hoc“ upozorněními na možné nerovnovážné stavy na trhu práce, a to s dostatečným předstihem;
- bude rozvíjet metodické a analytické schopnosti EU, pokud jde o předjímání vývoje v oblasti kvalifikace a pracovních míst, jakož i možnosti vzájemného vzdělávání. Počínaje rokem 2009 soustředí Komise své činnosti v rámci programu PROGRESS a programů celoživotního vzdělávání, s cílem rozvíjet nové cesty, pokud jde o hodnocení kompetencí;
- bude rozvíjet schopnost EU hodnotit účinky, které bude mít na zaměstnanost přechod k ekonomice s nízkými emisemi uhlíku.

Podniky mají klíčovou roli při posuzování potřebných dovedností a kvalifikací a měly by být do této iniciativy úzce zapojeny. Komise:

- bude rozvíjet dialog mezi podniky a poskytovateli vzdělání a odborné přípravy, tak aby bylo vytvořeno partnerství k dosažení střednědobých cílů v oblasti dovedností a kompetencí pracovníků; bude poskytovat podněty zaměstnavatelů ohledně jejich potřeb, směřující ke studentům a absolventům, prostřednictvím kvalitativních prognostických studií jako je „Sladování vzdělávací struktur v Evropě“;
- bude působit tak, aby podniky měly větší znalosti v oblasti prognóz potřeb kvalifikací a rovněž byly v této oblasti motivovanější a aktivnější, a to prostřednictvím výzkumných nástrojů, které jim budou určeny, a prostřednictvím kvalitativních studií o potřebných dovednostech pracovníků pro podniky, zejména pokud jde o malé a střední podniky;
- bude podporovat příslušné platformy v podnicích, u poskytovatelů odborné přípravy a personalistů v jejich společné snaze navrhnout cílené vzdělávací kurzy a bude organizovat výroční akci „Partnerství pro kvalifikaci pracovníků a zaměstnanost“, kde budou oceněna nejprogresivnější partnerství, kterým se bude dařit korelovat nabídku a poptávku kompetencí.

¹⁶ Úplný přehled národních iniciativ naleznete v pracovním dokumentu útvarů Komise, kapitola 3.

Činnost na úrovni sektorů má zvláštní význam z pohledu přizpůsobování se změnám. Komise ve spolupráci s orgány EU, sociálními partnery a agenturami EU Eurofound a Cedefop již vyvinula mezisektorovou metodiku vytváření prognóz potřeb sektorů, pokud jde o dovednosti a kvalifikace; tato metodika je nástrojem k vytváření scénářů vývoje jednotlivých sektorů a vliv tohoto vývoje na zaměstnanost. Komise:

- poskytne analýzu kvalifikací a potřeb trhu práce u klíčových sektorů. Kompletní výsledky pro 16 sektorů pokrývajících 75 % z celkového počtu zaměstnání v soukromém sektoru EU budou k dispozici v polovině roku 2009 a poskytnou ucelený přehled požadavků na pracovní síly a vliv těchto požadavků na restrukturalizaci;
- bude diskutovat s dotčenými subjekty, zejména se stávajícími výbory pro sociální dialog jednotlivých sektorů, o možnosti ustanovení „sektorových rad pro zaměstnanost a dovednosti“ na úrovni EU, s cílem shromažďovat informace dostupné v jednotlivých členských státech a regionech a poskytovat základní orientační linie pocházející od jednotlivých dotčených subjektů a ze systémů vzdělávání a odborné přípravy.

K využití zkušeností členských států, podniků a sociálních partnerů, poskytovatelů vzdělávání a odborné přípravy, akademických a mezinárodních institucí zřídí Komise malou expertní skupinu na podporu iniciativy „Nové dovednosti pro nová pracovní místa“. Tato skupina bude v průběhu jednoho roku poskytovat know-how a rady týkající se analýz, společné metodiky a strategických linií v této oblasti.

3.3. Prohloubení mezinárodní spolupráce

Evropská unie i další ekonomiky jsou ovlivněny globálními trendy a výzvami, které pak mají zpětný dopad na trhy práce v EU; politický dialog a výměna zkušeností s našimi globálními partnery může přispět k vyřešení stávajících i budoucích problémů. Kromě stále spolupráce se 46 zeměmi boloňského procesu pro reformu vyššího školství zintenzivní Komise spolupráci se třetími zeměmi a mezinárodními institucemi. Komise zejména:

- se bude aktivně účastnit v novém programu OECD pro výzkum gramotnosti dospělých (PIAAC), společně s probíhajícími programy PISA a AHELO, týkajícími se výsledků studentů na středních a vysokých školách. Komise bude také spolupracovat s OECD při vývoji kvalitativních studií vývoje požadavků na dovednosti a kompetence a indikátory jejich neshody s poptávkou na trhu práce;
- bude spolupracovat s Mezinárodní organizací práce, zejména s ohledem na vývoj společných znalostních platforem a s ohledem na zhodnocení dopadů politik vyplývajících ze změn klimatu na kvalifikaci a zaměstnanost, a to v celosvětovém měřítku;
- podpoří současné bilaterální rozhovory s třetími zeměmi, zejména s Čínou, Indií, Spojenými státy a Kanadou, s cílem zavést společný výzkum a spolupráci, pokud jde o prognózy a metodiku;
- bude rozvíjet politické rozhovory se sousedními zeměmi, v rámci východního partnerství a Unie pro Středomoří, podporované Evropskou nadací odborného

vzdělávání, se zaměřením na oblast odborného vzdělávání a přípravy a národní kvalifikační rámce.

3.4. Mobilizace nástrojů Společenství

Příprava na opětovný růst prostřednictvím radikálního zvýšení kvalifikací bude úspěšná pouze v případě společného úsilí všech zúčastněných stran v jednotlivých členských státech, s přispěním politik Společenství, jeho finančních nástrojů a procesů:

- strategie pro růst a zaměstnanost a programy vzájemného vzdělávání v rámci otevřené metody koordinace poskytuje globální strategický rámec pro iniciativu „Nové dovednosti pro nová pracovní místa“. Plán Komise na opětovný růst zdůrazňuje nutnost upřednostňování politiky flexikurity, se zaměřením na aktivační opatření, rekvalifikaci a zvyšování kvalifikace, což je nezbytné pro zvýšení zaměstnatelnosti a znovuzачlenění pracovníků na trhu práce;
- aktualizovaný strategický rámec pro spolupráci ve vzdělávání a odborné přípravě může podnítit novátorská partnerství mezi poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy a subjekty z hospodářské a sociální sféry s cílem upřednostnit systémy, které jsou flexibilnější a jsou vedené poptávkou. Zavedení evropského rámce kvalifikací by mělo zvýšit přehlednost jednotlivých kvalifikací a usnadnit přístup k dalšímu vzdělávání. Kodaňský proces týkající se spolupráce v oblasti odborného vzdělávání a přípravy bude obsahovat novou prioritu s cílem vylepšit propojení s trhem práce;
- „pátá svoboda“ – tedy volný pohyb znalostí, který jako požadavek zformulovalo zasedání Evropské rady na jaře 2008, umožní podpořit realizaci iniciativy „Nové dovednosti pro nová pracovní místa“. Podpoří mobilitu znalostních pracovníků přes hranice zemí a napříč ekonomickými sektory a napomůže tak korelovat poptávku a nabídku vysoce kvalifikovaných pracovníků;
- iniciativa „Nové dovednosti pro nová pracovní místa“ probíhá plně v rámci Evropského sociálního fondu (ESF). Některé členské státy již jako prioritu svého plánu v rámci ESF na léta 2007–2013 uvedly rozvoj politik a služeb týkajících se řešení neshod mezi nabídkou dovedností pracovníků a poptávkou trhu práce, včetně aktivit, jejichž cílem je lepší zohlednění rovnosti žen a mužů a orientace při výběru vzdělání. Komise poskytne členským státům praktické pokyny k optimálnímu využití prostředků ESF;
- Evropský fond pro regionální rozvoj může rovněž přispět k rozvoji kvalifikací a předjímání jejich potřeb, a to prostřednictvím podpory prognóz technologického vývoje, inovací, výzkumu a vývoje, komunikační infrastruktury a přeshraniční spolupráce mezi organizacemi poskytujícími vzdělávání a odbornou přípravu;
- Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova investuje do inovací, nových technologií, výzkumu a vývoje a podporuje zvyšování kvalifikace u zemědělců, lesníků a zpracovatelů potravin, jakož i u širší venkovské populace, prostřednictvím odborné přípravy, informací a šíření znalostí;

- návrh Komise změnit nařízení týkající se Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci umožní posílit činnosti směřující ke zvyšování kvalifikací;
- Evropský fond pro integraci státních příslušníků třetích zemí může rovněž – jako doplněk ESF – přispět ke zvyšování a adaptaci kvalifikace přistěhovalců, zejména podporou opatření ještě před jejich přistěhováním (jako je profesní a jazyková příprava) v zemi původu, a dále jazykovými kurzy v zemi pobytu.

Evropský sociální dialog je klíčovým nástrojem, který může mobilizovat sociální partnery, aby investovali do správných kvalifikací prostřednictvím vzdělávání a celoživotního učení. Komise vyzve sociální partnery, aby rozvíjeli společné iniciativy k podpoře prognóz rozvoje kvalifikací a jejich zvyšování a podíleli se na restrukturalizaci v krátkodobém horizontu.

Zvyšování kvalifikace má pro evropskou budoucnost klíčový význam; stejně důležité, zvláště v současném kontextu, je i lepší shoda mezi nabízenými kvalifikacemi a potřebami trhu práce. Iniciativa „Nové dovednosti pro nová pracovní místa“ zdůrazňuje potřebu účinnějších strategií vzdělávání a odborné přípravy a modernizace trhu práce prostřednictvím strategie flexikurity. Navrhuje společné úsilí směřující ke kompletnímu zhodnocení budoucích potřeb trhu práce a kvalifikací, v součinnosti s členskými státy, podniky a ostatními dotčenými subjekty. Iniciativa má za cíl přispět k hospodářskému oživení a k strategii pro růst a zaměstnanost, omezit dopady současné krize na zaměstnanost a dovednosti pracovníků a v dlouhodobém horizontu podpořit konkurenceschopnost a spravedlnost. V partnerství s členskými státy bude Komise průběžně hodnotit účinnost opatření, přičemž první zpráva bude vyhotovena v roce 2010.