



EUROPOS BENDRIJŲ KOMISIJA

Briuselis, 20.11.2007
KOM(2007) 733 galutinis

KOMISIJOS KOMUNIKATAS

Ataskaitos „Užimtumas Europoje 2007 m.“ svarbiausios idėjos

KOMISIJOS KOMUNIKATAS

Ataskaitos „Užimtumas Europoje 2007 m.“ svarbiausios idėjos

1. ĮVADAS IR SVARBIAUSIOS ATASKAITOS IŠVADOS

Šiame komunikate pristatomos svarbiausios ataskaitos „Užimtumas Europoje 2007 m.“ išvados. Tai devynioliktasis šios ataskaitos, jau tapusios viena svarbiausių Europos Komisijos priemonių, padedančių valstybėms narėms analizuoti, formuoti ir įgyvendinti užimtumo politiką, leidimas.

Paprastai ataskaitoje apie užimtumą Europoje apžvelgiama užimtumo ES padėtis, didžiausią dėmesį skiriant tam tikroms prioritetinėms ES užimtumo politikos darbotvarkės temoms. Šių metų ataskaitoje nagrinėjamos tokios visiems aktualios temos, kaip darbas visą gyvenimą, darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijos bei darbo pajamų (t. y. iš darbinės veiklos gaunamos pridėtinės vertės) pokyčiai. Taigi šia ataskaita skatinami su darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijomis susiję tolesni politiniai debatai, kuriais remiantis buvo parengtas ir 2007 m. birželio 27 d. patvirtintas Komisijos komunikatas „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų“¹ bei sudaromas analitinis pagrindas 2007 m. rugsėjo 4 d. Komisijos komunikatui dėl jaunimo².

Svarbiausios 2007 m. išvados yra šios:

- Dėl 2006 m. atsigavusių ES darbo rinkų bendras užimtumas išaugo daugiau kaip 4 mln. – tai geriausi rezultatai nuo 2000 m. Užimtumas didėjo visose 27 valstybėse narėse.
- Jaunimo nedarbas (daugiau kaip 17 % visoje ES) bei sunkumai, su kuriais susiduriama integruojant jaunimą į darbo rinką, toliau išlieka svarbiausios problemos.
- Vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo pokyčiai teikia daugiau vilčių – jų užimtumas nuo 2000 m. išaugo 7 procentiniais punktais. Geriausių rezultatų davė integruotos politinės priemonės, kuriomis siekiama skatinti aktyvų senėjimą.
- Pažangios ir lanksčios darbo sąlygos įmonėse – svarbus veiksnys siekiant darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų bei užtikrinant mokymąsi ir naujoves.
- Įmonių finansuojamo tęstinio profesinio mokymo (TPM) neefektyvumas ir nevienodos galimybės jame dalyvauti leidžia daryti prielaidą, kad valstybės intervencija šioje srityje galėtų būti didesnė. Didinti TPM veiksmingumą padėtų rūpestingai formuojama politika, kuria būtų užtikrinamos tinkamos investicijos, įtvirtinama TPM teikiama nauda bei asmenų, kuriems toks mokymas yra labiausiai reikalingas, aktyvus dalyvavimas.
- Teigiami darbo pajamų pokyčiai atsiranda dėl technologijų pažangos, darbo rinkos institucijų ir kitų veiksnių, pavyzdžiui, laisvos prekybos, sąsajų. Vis dėlto įvairių veiksnių poveikis darbo pajamų dydžiui skirtingose kvalifikacijų kategorijose yra nevienodas.

¹ COM(2007)359.

² COM(2007)498.

2. BENDRI UŽIMTUMO RODIKLIAI ES 2006 M.

Sparčiau augant ekonomikai, 2006 m. žymiai pagerėjo ir padėtis ES darbo rinkose. Palyginti su menku augimu pastaraisiais metais, 2006 m. užimtumas ES 27 gerokai išaugo – net 1,4 %. Tai didžiausias prieaugis nuo 2000 m. Be to, palyginti su 2005 m., išaugo ir darbo našumas – jis didėjo sparčiau nei JAV. Tačiau, kalbant apie užimtumo augimą, ES nuo JAV ir toliau šiek tiek atsilieka.

Didžiausia pažanga nuo 2000 m. padaryta ir siekiant bendro užimtumo tikslo (70 %) bei moterų ir vyresnio amžiaus asmenų užimtumo tikslų (atitinkamai 60 % ir 50 %). 2006 m. bendras, moterų ir vyresnio amžiaus asmenų užimtumas buvo atitinkamai 64,3 %, 57,1 % ir 43,5 %. Nepaisant šios pažangos, atrodo, kad per ateinančius keturis metus ES taps vis sunkiau pasiekti bendro ir vyresnio amžiaus asmenų užimtumo tikslą, o moterų užimtumo tikslą pasiekti atrodo visai realu.

Pirmą kartą per pastarąjį dešimtmetį užimtumas išaugo visoje ES – visose 27 valstybėse narėse užfiksuotas užimtumo padidėjimas. Ypač sparčiai užimtumas augo keliose naujose valstybėse narėse – Estijoje, Latvijoje, Lenkijoje, Bulgarijoje, Slovakijoje, taip pat Airijoje, Liuksemburge ir Ispanijoje. 2006 m. užimtumas smarkiai išaugo net tose valstybėse narėse, kuriose ankstesniais metais užimtumo didėjimo nepastebėta: Vokietijoje, Vengrijoje, Nyderlanduose ir Portugalijoje.

Iš viso bendras užimtumas ES 27 2006 m. padidėjo daugiau kaip 4 mln. žmonių; moterys prie šio prieaugio prisidėjo šiek tiek daugiau nei vyrai. Vertinant pagal amžių, kone du trečdalius šio prieaugio lėmė darbingiausio amžiaus darbuotojų, kiek mažiau nei trečdalį – vyresnio amžiaus darbuotojų skaičiaus didėjimas. Nepaisant visuotinio užimtumo augimo, skirtumai tarp šalių – didžiuliai. Pavyzdžiui, 2006 m. užimtumas Lenkijoje buvo 55 %, o Danijoje – 77 %. Be to, daugumoje šalių moterų užimtumas yra gerokai mažesnis nei vyrų. Didžiuliai ir vyresnio amžiaus asmenų užimtumo skirtumai.

3. JAUNIMAS IR VYRESNIO AMŽIAUS DARBUOTOJAI ES: SIEKiant ĮTVIRTINTI DARBO VISĄ GYVENIMĄ IDĖJĄ

Jaunimas ir vyresnio amžiaus darbuotojai – tai dvi grupės, kurioms politikai turi skirti daugiausiai dėmesio. Kad būtų išvengta neigiamo poveikio ekonomikos augimui ir sumažintas dėl demografinio visuomenės senėjimo atsirandantis spaudimas socialinės apsaugos sistemoms, reikia dar labiau sustiprinti Europos Komisijos remiamą darbo visą gyvenimą idėją. Todėl reikia imtis tinkamų politinių priemonių, padedančių didinti visų amžiaus grupių asmenų integraciją į darbo rinką ir palengvinančių perėjimą iš vieno profesinio gyvenimo etapo į kitą.

Siekiant pagerinti jaunimo padėtį darbo rinkoje, reikia dėti daugiau pastangų, visų pirma formuojant švietimo ir mokymo politiką

Jaunimo nedarbas ir jaunimo integracijos į darbo rinką sunkumai – vienos didžiausių problemų daugelyje valstybių narių. Nors padėtis šiek tiek gerėja, tikro persilaužimo mažinant jaunimo nedarbą dar reikia siekti. Vidutinis ES jaunimo nedarbas – 17,4 % – tebelieka aukštas ir, palyginti su darbingiausio amžiaus suaugusiųjų nedarbu, nemažėja. Be to, ES apskritai atsilieka nuo kitų šalių: joje yra gerokai daugiau darbo neturinčio ir mažiau dirbančio jaunimo nei kitose pramoninėse šalyse, pavyzdžiui JAV, Kanadoje ar Japonijoje.

Jaunimui dažnai nepavyksta sklandžiai ir greitai pereiti iš švietimo sistemos į darbo rinką. Nors ir nedidelė, tačiau reikšminga jaunimo dalis „įstringa“ laikinuose, neretai menkai apmokamuose darbuose, iš kurių ilgainiui tampa sunku ištrūkti. Ypatinga rizika kyla ir jaunimui, kurie ilgą laiką neturi darbo, nesimoko bendrojo lavinimo ar profesinėse mokyklose. Nepakankamas išsilavinimas – viena didžiausių menko jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje priežasčių. Todėl lemiamu veiksniu gerinant jaunimo padėtį darbo rinkoje galima laikyti programas, kuriomis siekiama kuo anksčiau spręsti nesugebančių mokytis jaunuolių problemas, supažindinti jaunimą su darbo rinka ir parengti juos mokymuisi visą gyvenimą, kad jie galėtų kelti savo kvalifikaciją visu darbinės veiklos laikotarpiu. Be to, norint geriau integruoti ilgalaikius bedarbius ar asmenis, kurie ilgą laiką neužsiėmė jokia veikla, reikės imtis veiksmingesnių aktyvinimo strategijų nei praeityje. Tikėtina, kad institucinė aplinka, kurioje palankiausios sąlygos naujokų sąskaita sudaromos nuolatinį darbą turintiems asmenims, jaunimą veiks neigiamai. Dėl darbo rinkos susiskaidymo kylančias problemas galima būtų iš dalies išspręsti leidžiant įmonėms taikyti paprastesnes jaunimo įdarbinimo procedūras.

Integruotos politinės priemonės gali padėti padidinti vyresnių žmonių dalyvavimą

Didesnis vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimas darbo rinkoje ir vėlesnis pasitraukimas iš jos – dar vienas svarbus uždavinys. Šiuo metu daugiau nei pusė 55–64 m. ES gyventojų yra neaktyvūs: didelė dalis yra išėjusi į pensiją, kiti neveiklūs dėl prastos sveikatos, dėl šeimyninių ir asmeninių įsipareigojimų ar dėl įsitikinimo, kad negautų jokio darbo.

Naujausi duomenys rodo, kad valstybių narių dedamos pastangos įgyvendinant su aktyviu senėjimu susijusias priemones, jau duoda pirmuosius rezultatus. Vyresnio amžiaus asmenų užimtumas pastaraisiais metais buvo vienas dinamiškiausių ES darbo rinkos veiksnių: nuo 2000 m. vyresnio amžiaus žmonių užimtumas išaugo 7 procentiniais punktais.

Didele dalimi vyresnio amžiaus asmenų užimtumo augimą nulėmė vyresnio amžiaus moterų užimtumo prieaugis, kuris iš esmės priklausė nuo vis aktyvesnio bendro moterų dalyvavimo darbo rinkoje. Kalbant apie vyrų užimtumą, didėjimą lemia vėlesnis pasitraukimas iš darbo rinkos, susijęs su tokiais veiksniais, kaip pensijų ir socialinės apsaugos sistemų reformos, bei kitos naujos su aktyviu senėjimu susietos priemonės.

Pastaruoju metu didėjantis vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumas nėra susijęs su jokių pastebimu neužtikrintumu dėl darbo vietos išsaugojimo, nei su vis dažniau pasitaikančiu darbu ne visą darbo dieną ar savišamda. Be to, daugiausiai užimtumas augo tuose sektoriuose, kuriuose reikia aukštos kompetencijos ir žinių; pastebima, kad labiausiai didėja ne fizinio, o protinio darbo ir žinių reikalaujančių profesijų atstovų užimtumas.

Nepaisant padarytos pažangos, būtina toliau dėti dideles pastangas siekiant įtvirtinti aktyvų senėjimą. Palyginti su tarptautiniais standartais, vyresnio amžiaus europiečiai menkai dalyvauja darbo rinkoje, o 55–64 m. asmenų užimtumas nuo Stokholme iškelto tikslo (50 % iki 2010 m.) vis dar atsilieka 6,5 procentiniais punktais. Valstybės narės šiuo metu taiko skirtingas aktyvaus senėjimo strategijas. Sėkmingai veikiančioms aktyvaus senėjimo skatinimo sistemoms būdinga palyginti gera vyresnio amžiaus žmonių sveikata, gana vėlyvas išėjimo į pensiją amžius, veiksmingos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės ir dalyvavimas mokymėsi visą gyvenimą, lankstus požiūris į darbo valandas ir organizavimą, mažesnis finansinis spaudimas vyresnio amžiaus darbuotojams pasitraukti iš darbo rinkos, t. y. tiek mažesnės finansinės paskatos išeiti į pensiją, tiek mažesnis su išlaidomis susijęs spaudimas darbdaviams samdyti jaunos, o ne vyresnio amžiaus darbuotojus. Kai kurios

valstybės narės, visų pirma Šiaurės šalys, taiko labiau integruotas priemones aktyviam senėjimui remti, todėl joms geriau nei kitoms šalims pavyksta integruoti vyresnio amžiaus darbuotojus į darbo rinką ir juos ten išlaikyti.

Kad būtų toliau stiprinamas vyresnio amžiaus darbuotojų dalyvavimas darbo rinkoje, reikės įveikti įsisenėjusias kliūtis ir didinti paskatas dirbti. Reikia imtis veiksmų įvairiose srityse. Svarbiausi uždaviniai yra susiję ne tik su pensijų ir ankstyvo išėjimo į pensiją sistemose bei mokesčių ir socialinių garantijų struktūrose įtvirtintomis finansinėmis paskatomis ar su lankstesniu darbo užmokesčio nustatymu, kai mažiau atsižvelgiama į darbo stažą, bet ir su požiūriu į vyresnio amžiaus darbuotojus keitimu, vyresnio amžiaus darbuotojų sveikatos ir darbinio pajėgumo skatinimu ir palaikymu, taip pat su vyresnio amžiaus darbuotojų kvalifikacijos kėlimu ir galimybių įsidarbinti didinimu skatinant veiksmingą mokymąsi visą gyvenimą. Vyresnio amžiaus darbo jėgai reikia sudaryti tinkamas darbo sąlygas, įskaitant lankstesnį darbo grafiką ir darbo organizavimą, bei suteikti daugiau galimybių gauti darbą. Be to, būtina formuoti bendrą aktyviam senėjimui palankią aplinką. Taip pat svarbu toliau spręsti lyčių skirtumų klausimus, o tolesnės pastangos mažinant vyrų ir moterų užimtumo skirtumus turi būti numatytos visose strategijose, kuriomis siekiama didinti darbo pasiūlą vyresnio amžiaus žmonėms.

Siekiant spręsti demografinio senėjimo ir jo poveikio darbo jėgai problemą, reikės dar labiau integruotų ir plačiau įgyvendinamų strategijų nei iki šiol. Reikia taikyti priemones, kurios padėtų vyresnio amžiaus žmonėms integruotis, pagerintų jų galimybes įsidarbinti bei užtvėrtų kelius ankstyvam pasitraukimui iš darbo rinkos. Toliau remiant aktyvų senėjimą, ypatingą dėmesį reikėtų skirti sąlygų dirbti visą darbingą gyvenimą sudarymui. Išsami aktyvaus senėjimo strategija turi apimti ne tik vyresnio amžiaus darbuotojus, bet ir visą darbinio gyvenimo ciklą bei visas amžiaus grupes.

4. LANKSTUMO ĮMONĖSE SKATINIMAS IR KARJEROS GALIMYBIŲ VISIEMS DARBUOTOJAMS UŽTIKRINIMAS – SVARBŪS LANKSTUMO IR UŽIMTUMO GARANTIJŲ ASPEKTAI

Neseniai priimtame Komisijos komunikate dėl lankstumo ir užimtumo garantijų³ pripažįstama, kad lankstumas reiškia kur kas daugiau nei tik darbuotojų samdymo ar atleidimo sąlygas (išorinis lankstumas): jis gali būti įtvirtinamas ir įmonės lygmenyje, pavyzdžiui, nustatant lankstų darbo grafiką (t. y. vidinis lankstumas) ir (arba) įvairias darbo organizavimo formas, kaip antai komandinis darbas ar darbas rotaciniu principu (t. y. funkcinis lankstumas).

Konkurencinis spaudimas ir technologijų pažanga sudarė sąlygas išsivysčiusių šalių įmonėms lanksčiau organizuoti darbą bei taikyti atitinkamą žmogiškųjų išteklių vadybos politiką. Apibūdinant lankstų darbo organizavimą galima teigti, kad jam būdingi tokie veiksniai, kaip horizontalesnės hierarchinės struktūros, didesnis darbuotojų įsitraukimas priimant sprendimus, savarankiškesnis užduočių vykdymas ir įvairesnės pareigybių funkcijos. Tokia naujoviška darbo praktika turi didžiulių privalumų ir, derinama su tam tikrais žmogiškųjų išteklių vadybos praktikos aspektais (pavyzdžiui, mokymu darbo vietoje ir nuo veiklos rezultatų priklausančiu darbo užmokesčiu), yra kur kas veiksmingesnė. Vis dėlto tai nereiškia, kad galimas tik vienas lankstaus darbo organizavimo modelis. ES valstybių narių įmonės vadovaujasi skirtingomis nacionalinėmis organizacinių pokyčių strategijomis, parengtomis

³ COM(2007)359.

atsižvelgiant į institucinę sąrangą, socialinius ir politinius prioritetus, ekonomikos struktūrą, istorines aplinkybes ir pan.

Ataskaitoje „Užimtumas Europoje 2006 m.“ pasiūlyta sugrupuoti ES darbo rinkas pagal jose taikomas lankstumo ir saugumo garantijas. Tačiau lankstumas šiuo atveju apibrėžiamas tik kaip išorinis lankstumas ir vertinamas pasitelkiant EBPO užimtumo apsaugos teisės aktų rodiklį. Šių metų ataskaitoje, apskaičiuojant atskirų šalių įvairių formų įmonės lygmens lankstumo rodiklius ir atnaujinant anksčiau taikytą ES lankstumo ir saugumo garantijų sistemų klasifikaciją, buvo naudojami Europos darbo sąlygų tyrimo duomenys.

Analizė rodo, kad ES šalių darbo rinkoms bei lankstumo ir saugumo garantijoms apibūdinti būtina įvertinti tiek išorines, tiek vidines lankstumo formas bei jų sąveiką. Nustatyta, kad palyginti gerus socialinius ir ekonominius rezultatus atneša dviejų tipų lankstumo ir saugumo garantijų režimai. Pirmajam, daugiausia taikomam anglosaksiškose šalyse, būdingas didelis išorinis lankstumas, derinamas su vidutiniu naujoviškų formų vidiniu lankstumu. Jis pasižymi dideliu darbo jėgos judumu, nedidele segmentacija, nelabai intensyviu profesiniu rengimu, nedidelėmis išlaidomis aktyvinimo politikai, menkais rezultatais mažinant skurdą bei nedidelėmis biudžeto išlaidomis. Antrajam režimui, kurį daugiausia taiko Šiaurės šalys ir Nyderlandai, būdingas didelis naujoviškų formų vidinis lankstumas (sudėtingos užduotys, darbuotojo autonomiškumas, lanksčios darbo organizavimo sąlygos) ir saikingas išorinis lankstumas. Jį taikant gaunami puikūs ekonominiai rezultatai (darbo rinka, našumas, naujovės) ir smarkiai sumažinamas skurdo lygis, tačiau tam reikia didelių biudžeto išlaidų. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, galima teigti, kad nėra vieno politikos ir institucijų derinio, kuris padėtų pasiekti gerų socialinių ir ekonominių rezultatų ir užtikrinti jų tvarumą. Atskiros šalys turi ieškoti joms geriausių kelių, kuriuos didele dalimi nulemia istorinė konkrečios šalies patirtis.

Darbo sąlygų kokybė priklauso nuo įmonės taikomos lankstaus darbo organizavimo formos. Didesnio vidinio lankstumo (arba savarankiško mokymosi) modelis, kuriame derinami tokie veiksniai, kaip didesni darbuotojams keliami reikalavimai tiek atsakomybės, tiek problemų sprendimo atžvilgiu, bei didesnė autonomija darbe, gali būti naudingas ir tenkinti ir darbdavių, ir darbuotojų interesus, ypač jei ši veikla papildoma didesne parama darbą ar darbovietę keičiantiems darbuotojams. Iš tiesų, palyginti su tradicinėmis darbo organizavimo formomis, šiam modeliui yra būdinga pažangesnė įmonės veikla ir geresnės darbo sąlygos. Kita vertus, įprastesnės funkcinio lankstumo formos, kaip antai užduočių rotacija, komandinis darbas, griežtos gamybos normos, gali mažinti pasitenkinimą darbu, trikdyti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą bei daryti neigiamą poveikį sveikatai.

Darbo organizavimo būdas atlieka lemiamą vaidmenį įsisavinant ir kuriant žinias. Modeliai, kuriems būdinga autonomija darbe, derinama su sudėtinga problemų sprendimo veikla, geriausių rezultatų duoda naujovių kūrimo darbo vietoje srityje. Ir priešingai, vadinamieji nuosaikieji modeliai, kuriems būdingas autonomijos apribojimas ir pabrėžiama užduočių rotacijos ir komandinio darbo svarba, naudingiausi pritaikant ir (arba) modifikuojant esamas technologijas. Todėl, šalia standartinio (t. y. vidurinio) išsilavinimo ir (arba) dalyvavimo tęstiniame profesiniame mokyme, darbuotojų dalyvavimas gilinantis į su darbu susijusias problemas ir jas sprendžiant yra vienas pagrindinių veiksnių, užtikrinančių mokymąsi ir su naujovėmis susijusią veiklą.

Tęstinis profesinis mokymas, didinantis profesinio judumo įmonėse ir tarp jų galimybes bei atveriantis karjeros kelius, yra svarbi lankstumo ir saugumo garantijų dalis

Išsivysčiusios šalys pastaraisiais dešimtmečiais patyrė svarbių ilgalaikių struktūrinių pokyčių. Tokių pokyčių pavyzdžiai – perėjimas nuo masine gamyba grindžiamo modelio prie naujos, kokybės ir naujovėmis paremtos paradigmos, kuri lydėjo didžiulės permainos ekonomikos sektoriuose ir smarkiai išaugęs darbo jėgos išsilavinimas. Tai stiprino tęstinio profesinio mokymo (TPM) poreikį, nes reikėjo užtikrinti, kad prieš kelis dešimtmečius į darbo rinką įžengę darbuotojai įgytų įgūdžių, būtinų norint veiksmingai dalyvauti šiandienos ekonomikoje. Šios tendencijos vis labiau veikia ir jaunąją darbuotojų kartą, kuri privalo nuolat įgyti naujų įgūdžių, kad galėtų mokytis ir diegti naujoves šioje sparčių pokyčių eroje.

Atsižvelgiant į Lisabonos strategiją, galima išskirti keturias pagrindines priežastis, dėl kurių reikėtų stiprinti TPM. Visų pirma, TPM politika, kuria siekiama sustiprinti į rizikos grupę patenkančių darbuotojų įgūdžius ir galimybes įsidarbinti, gali padėti mažinti dėl nepakankamo žmogiškojo kapitalo atsirandančią socialinę atskirtį ir su pajamomis susijusią nelygybę. Antra, ši politika gali padėti darbo rinkoje ilgiau išlaikyti vyresnio amžiaus darbuotojus ir taip remti finansinį socialinės apsaugos sistemų tvarumą. Trečia, su TPM susijusi politika yra lemiamas veiksnys įgyvendinant lankstumo ir saugumo garantijų politiką, užtikrinant didesnę vidaus darbo rinkos dinamiškumą ekonomikos pokyčių kontekste, lengviau iš vienos įmonės į kitą perkeliamus darbuotojų įgūdžius ir nenutrūkstamos profesinės veiklos garantijas. Galiausiai, ši politika padėtų užtikrinti šiame sparčių pokyčių ir mokymosi amžiuje darbuotojams reikiamų įgūdžių įgijimą ir atnaujinimą, o tai stiprintų Europos įmonių konkurencingumą žiniomis grįstoje ir globalizuotoje ekonomikoje.

Iš kai kurių požymių matyti, kad dėl tam tikrų rinkos trūkumų, visų pirma susijusių su darbuotojų perviliojimu, laisvoji rinka negali užtikrinti pakankamų investicijų į TPM. Tai reiškia, kad darbuotojai gali palikti jiems mokymą suorganizavusį darbdavį ir pereiti dirbti į kitą įmonę, kuriai nereikia investuoti į mokymą, tačiau kuri gauna naudos. Daugeliu atvejų tokie rinkos trūkumai, kaip šis silpnina darbdavių paskatas investuoti į TPM.

Empiriniai rezultatai rodo, kad ES darbdavio organizuojamame mokyme tam tikros darbuotojų grupės turi mažiau galimybių dalyvauti: visų pirma tai vyresnio amžiaus darbuotojai, mažiau išsilavinę darbuotojai, pastovaus darbo neturintys darbuotojai bei mažiausias pajamas gaunantys darbuotojai. Tai neigiamai veikia šių grupių galimybes įsidarbinti bei didina socialinės atskirties ir su pajamomis susijusios nelygybės riziką. Be to, tai mažina socialinės apsaugos sistemų tvarumą, nes didina ankstyvo darbuotojų išėjimo į pensiją tikimybę. Gana nedaug galimybių dalyvauti mokyme suteikiama mažų įmonių darbuotojams, o tai neigiamai veikia šio svarbaus verslo sektoriaus vykdomą su naujovėmis susijusią veiklą.

Todėl norint užtikrinti tolesnę pažangą siekiant dviejų tradicinių švietimo ir mokymo tikslų – veiksmingumo ir teisingumo⁴, gali prireikti valstybės įsikišimo – organizavimo, reglamentavimo ar finansavimo. Tačiau įgyvendindamos politines priemones valstybės turi ieškoti tinkamos šių intervencinių priemonių pusiausvyros, kad būtų siekiama ir veiksmingumo, ir teisingumo.

⁴ Europos švietimo ir mokymo sistemų veiksmingumas ir teisingumas, COM 2006 (481).

Didinti investicijas į TPM įmonių iniciatyva ir, prireikus, geriau užtikrinti visiems darbuotojams vienodas galimybes mokytis galima pasitelkiant specialias politines priemones. Šių priemonių pavyzdžiais gali būti finansinės paskatos ir subsidijos, kolektyvinės darbo sutartys bei privalomieji susitarimai, taikomi per apmokestinimo sistemas. Vis dėlto, formuodamos tokią politiką, valstybės turėtų veikti apdairiai ir vengti galimo neigiamo poveikio paskirstytų išteklių naudojimo veiksmingumui.

Į pasiūlą orientuotos politinės priemonės taip pat gali padėti didinti TPM teikiamą naudą. Reformas, kuriomis siekiama našumą susieti su darbo užmokesčiu, reikėtų vertinti atsargiai, nes jos gali mažinti į darbuotojų mokymą investuojančių darbdavių iš TPM gaunamą naudą, net jeigu jos teigiamai veikia paklausą. Ir priešingai: politinės priemonės, kuriomis siekiama sumažinti darbuotojų kaitą (pavyzdžiui, investuotos sumos grąžinimo nuostatos) gali būti naudingos, nes jos padeda užtikrinti, kad į TPM investavę darbdaviai taip pat gaus naudos. Galiausiai, įvairaus poveikio galima tikėtis iš politinių priemonių, skirtų mokymo kokybei, akreditavimui ir sertifikavimui gerinti. Akreditavimas padėtų ne tik gerinti informaciją apie mokymo kokybę ir pobūdį, bet ir darbdaviams priimti su mokymu susijusius sprendimus, o sertifikavimas gali sumažinti įmonių paskatas teikti TPM darbuotojams, nes dėl to padidėtų įgūdžių perkeliamumas. Tačiau, įvertinus visas galimybes, šios politinės priemonės yra pageidautinos dėl socialinių priežasčių, nes jos palengvintų darbuotojų judumą ir prisidėtų prie lankstumo ir saugumo garantijų politikos įgyvendinimo.

5. DARBO PAJAMOS YRA SUSIJUSIOS SU TECHNOLOGIJŲ POKYČIAIS, GLOBALIZACIJA IR ĮGŪDŽIAIS

Darbo pajamos (t. y. pajamos, kuriomis įvertinama iš darbinės veiklos gaunama pridėtinė vertė) daugumoje valstybių narių ėmė mažėti iš karto po pirmosios naftos kainų krizės ir šiuo metu yra mažesnės nei septintajame praėjusio amžiaus dešimtmetyje. Iš turimų duomenų matyti, kad kvalifikuotų darbuotojų darbo pajamos nuo devintojo dešimtmečio nuolat augo, o nekvalifikuotų – palaipsniui mažėjo.

Šios tendencijos turi didžiulę socialinę ir ekonominę reikšmę, nes darbo pajamos daro įtaką asmeninių pajamų paskirstymui ir socialinei sanglaudai, darbo užmokesčio reguliavimui ir užimtumui, visuminės paklausos formavimuisi bei padeda spręsti aktualias problemas, susijusias su teisingumu, ekonominiu veiksmingumu ir makroekonominiu stabilumu.

Darbo pajamų pokyčiai yra susiję su sudėtingomis technologijų pažangos, darbo rinkos institucijų bei, kiek mažesniu mastu, kitų veiksnių, pavyzdžiui, laisvos prekybos, sąsajomis. Be to, priklausomai nuo gamybos veiksnių substitucijos laipsnio, vieno iš šių veiksnių pokyčiai gali daryti didelį poveikį darbo pajamų dydžiui skirtingose kvalifikacijų kategorijose.

Ekonometrinė analizė rodo, kad pastaraisiais dešimtmečiais bendrų darbo pajamų nuosmukį labiausiai nulėmė technologijų pažanga. Vis dėlto šio nuosmukio mastas nebuvo vienodas: kvalifikuotų darbuotojų darbo pajamos augo, o nekvalifikuotų – mažėjo. Kiek mažesnę neigiamą poveikį nei technologijų pažanga bendroms darbo pajamoms darė laisva prekyba.

Kad būtų pasiekta geresnė pridėtinės vertės pasiskirstymo tarp kapitalo ir darbo bei tarp skirtingų darbo jėgos kvalifikacijų kategorijų pusiausvyra, politikai turėtų formuoti į stabilumą ir augimą orientuotą makroekonomikos politiką, padedančią kurti tokią ekonominę aplinką, kurioje būtų galima siekti tolesnės kapitalo ir technologijų pažangos. Vis dėlto, norint

išnaudoti šį potencialą, būtina taikyti papildomas darbo rinkos politikos priemones, kurias formuojant būtų atsižvelgiama į įvairių kvalifikacijų kategorijų ryšį su šiais veiksniais; tačiau visų pirma šią politiką reikėtų papildyti politinėmis priemonėmis, padedančioms žemos kvalifikacijos darbuotojams įgyti aukštesnę kvalifikaciją, kad būtų sušvelnintas neigiamas poveikis, atsirandantis dėl didelių galimybių juos pakeisti kapitalu. Užtikrinant bendrą saugumą rinkoje, tam tikras užimtumo lankstumas turėtų padėti kurti naujas ir pašalinti neproduktyviomis tapusias darbo vietas, sparčiau kilti karjeros laiptais ir neužsibūti tik žemos kvalifikacijos reikalaujančiose darbo vietose, kuriose generuojamai darbo pajamų daliai neigiamą poveikį daro kapitalo didėjimas ir technologijų pažanga.

6. IŠVADOS

Šioje ataskaitoje pateikta analizė parodo, kaip, pasitelkus strateginį ir integruotą požiūrį į prioritetinius aspektus – lankstumo ir saugumo garantijas bei darbą visą gyvenimą, galima teigiamai paveikti valstybių narių darbo rinkas. Tai ypač svarbu jaunimui ir vyresnio amžiaus darbuotojams.

Mokymasis visą gyvenimą ir toliau turi likti svarbia visų politinių priemonių dalimi – šių metų ataskaitoje akcentuojami politiniai sprendimai, kuriais gerinamas profesinio mokymo veiksmingumas ir teisingumas. Ataskaitoje taip pat nagrinėjamas visiems aktualus klausimas: darbo pajamų pokyčiai ES ir siūlomos alternatyvios politinės priemonės galimam neigiamam šių pokyčių poveikiui sušvelninti. Apskritai galima teigti, kad ataskaitos išvados atspindi svarbiausias ES lygmens politines iniciatyvas, kurių imamasi pagal atnaujintos Lisabonos darbotvarkės užimtumo ramstį.

2006 m. pagerėjusi ekonominė padėtis jokių būtu neturėtų atitraukti dėmesio nuo reikmės toliau skubiai reformuoti ES darbo rinką. Priešingai, toks cikliškas pagerėjimas turėtų suteikti progą pasirengti struktūriniams pokyčiams ir juos įgyvendinti – šie pokyčiai būtini, jei norima pasistūmėti pirmyn siekiant visiems aktualių Lisabonos tikslų: visiško užimtumo, darbo kokybės ir našumo, socialinės ir teritorinės sanglaudos.

Ataskaitos „Užimtumas Europoje 2007 m.“ tekstas paskelbtas šioje svetainėje: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2007_en.htm