

LT

LT

LT



EUROPOS BENDRIJŲ KOMISIJA

Briuselis, 16.12.2008
KOM(2008) 868 galutinis

**KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS
EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI BEI REGIONŲ
KOMITETUI**

**Nauji gebėjimai naujoms darbo vietoms
Darbo rinkos ir gebėjimų poreikių numatymas ir derinimas**

{SEC(2008) 3058}

TURINYS

| | | |
|--------|--|----|
| 1. | Nauji gebėjimai – būtina sąlyga, siekiant kurti daugiau ir geresnių darbo vietų..... | 3 |
| 1.1. | <i>Gebėjimų neatitikties problemos sprendimas</i> | 3 |
| 1.2. | <i>Tobulinti gebėjimus visais lygmenimis ir didinti galimybes įsidarbinti</i> | 3 |
| 1.3. | <i>Gebėjimų derinimas prie darbo rinkos poreikių</i> | 4 |
| 1.4. | <i>Didinti Europos Sąjungos pajėgumą gebėjimų vertinimo, numatymo ir atitikties derinimo srityse</i> | 5 |
| 2. | Pirmasis gebėjimų ir darbo rinkos poreikių vertinimas iki 2020 m. | 6 |
| 2.1. | <i>Ilgalaikės darbo vietų kūrimo ir darbo jėgos pasiūlos tendencijos</i> | 6 |
| 2.1.1. | Auganti darbo rinka, kurioje vis labiau vyrauja paslaugų sektorius | 6 |
| 2.1.2. | Darbo jėgos trūkumo pavojus ir didesnio užimtumo poreikis | 7 |
| 2.2. | <i>Gebėjimų poreikių ir profesijų tendencijos</i> | 7 |
| 2.2.1. | Didesni gebėjimų reikalavimai visoms profesijoms | 7 |
| 2.2.2. | Spartus aukštos kvalifikacijos darbo vietų kūrimas ir darbo rinkos poliarizacijos pavojus | 8 |
| 3. | Numatymas ir derinimas – Naujų gebėjimų naujoms darbo vietoms darbotvarkė | 11 |
| 3.1. | <i>Neatitikties problemos sprendimas</i> | 11 |
| 3.2. | <i>Stiprinti Europos Sąjungos prognozavimo ir numatymo pajėgumą</i> | 12 |
| 3.3. | <i>Tarptautinio bendradarbiavimo skatinimas</i> | 13 |
| 3.4. | <i>Bendrijos priemonių sutelkimas</i> | 14 |

1. NAUJI GEBĖJIMAI – BŪTINA SĄLYGA, SIEKIANT KURTI DAUGIAU IR GERESNIŲ DARBO VIETŲ

1.1. Gebėjimų neatitikties problemos sprendimas

Dėl gilos finansų krizės dabar ypač sunku prognozuoti pasaulio ekonomikos ateitį, tačiau siekiant atgaivinti Europą, būtina stiprinti žmogiškąjį kapitalą ir didinti užimtumą tobulinant gebėjimus. Tačiau vien tobulinti gebėjimus nepakaks: lygiai taip pat svarbu užtikrinti geresnę gebėjimų pasiūlos ir darbo rinkos paklausos atitiktį.

Įgyvendindama pasiūlytą šios staigios krizės padariniams sušvelninti ir ekonominiam pakilimui pasirengti skirtą Europos ekonomikos atkūrimo planą¹, Komisija pradėjo didelio masto Europos užimtumo didinimo iniciatyvą. Šia iniciatyva siekiama skatinti užimtumą ir motyvavimo, perkvalifikavimo bei gebėjimų tobulinimo priemonėmis reintegruoti į darbo rinką atleistus darbuotojus.

Gebėjimų tobulinimas yra nepaprastai svarbus Europos atsigavimui artimiausiu metu ir ilgalaikiam jos augimui bei našumui, Europos darbo vietų kūrimui ir pajėgumui prisitaikyti prie pokyčių, teisingumui, lyčių lygybei ir socialinei sanglaudai.

Visoje Europoje perėjimas prie mažai anglies dioksido į aplinką išskiriančių technologijų ekonomikos ir didėjanti žinių ekonomikos svarba, ypač IRT bei nanotechnologijų sklaida, teikia daug galimybių kurti tvarias darbo vietas. Globalizacija, senėjanti visuomenė, urbanizacija ir socialinių struktūrų raida taip pat spartina darbo rinkos ir gebėjimų poreikių pokyčius. Naujų gebėjimų ir profesinių žinių ugdymas, siekiant visapusiškai pasinaudoti ekonomikos atsigavimo teikiamomis galimybėmis, yra prioritetas ES ir nacionalinėms valdžios institucijoms bei iššūkis švietimo ir mokymo įstaigų darbuotojams, bendrovėms, darbuotojams ir studentams.

Skirtingose valstybėse narėse ir regionuose labai skiriasi jų gyventojų gebėjimų pobūdis arba užimtumo pasiskirstymas pagal sektorius. Tobulinti gebėjimų darbo rinkoje stebėseną, vertinimą ir jų tinkamumo bei poreikių numatymą ir atitiktį ypač svarbu, tiek siekiant sumažinti krizės poveikį užimtumui, tiek siekiant užtikrinti ilgalaikio darbo perspektyvas ES darbo jėgai.

1.2. Tobulinti gebėjimus visais lygmenimis ir didinti galimybes įsidarbinti

Gebėjimų tobulinimas ypač svarbus siekiant teisingumo, nes žemos kvalifikacijos darbuotojai yra labiau pažeidžiami darbo rinkoje ir jiems pirmiesiems gali tekti patirti krizės poveikį. Gebėjimų tobulinimas nėra tik modernių technologijų srityje dirbantiems aukštos kvalifikacijos darbuotojams tenkanti prabanga – tobulinti gebėjimus reikia visiems. Žemą kvalifikaciją turintys suaugusieji yra septynis kartus mažiau linkę mokytis visą gyvenimą, palyginti su labiau išsilavinusiais suaugusiais; per mažai pastangų dedama senėjančios darbo jėgos gebėjimams didinti ir pritaikyti. Valstybių narių švietimo, mokymo ir užimtumo politika turi būti orientuota į gebėjimų didinimą ir pritaikymą bei geresnių mokymosi galimybių sudarymą visais lygmenimis, siekiant parengti aukštos kvalifikacijos ir ekonomikos

¹ Komisijos komunikatas COM (2008) 800.

poreikius atitinkančius darbuotojus. Įmonėms taip pat naudinga investuoti į žmogiškąjį kapitalą ir tobulinti žmogiškųjų išteklių valdymą. Be to, lyčių lygybė yra esminis veiksnys siekiant atsižvelgti į naujus gebėjimų poreikius.

Siekiant nešvaistyti žmogiškųjų ir finansinių išteklių, didinti užimtumą ir mažinti nelygybę², būtina didinti ES švietimo ir mokymo sistemų teisingumą ir veiksmingumą. Gebėjimams tobulinti būtinos tiesioginės išlaidos ir todėl reikia atsižvelgti į finansinį tvarumą, tačiau vidutinio ir ilgojo laikotarpio nauda privačiam, mokesčių ir socialiniam sektoriui turėtų viršyti pradines sąnaudas. Kvalifikuota darbo jėga ne tik didina našumą – investicijomis į gerai parengtas mokymosi visą gyvenimą sistemas galima faktiškai kompensuoti dėl gebėjimų trūkumų patirtas ekonomines išlaidas. Nors dėl ekonominio nuosmukio didėja įtampa dėl viešųjų ir privačiųjų išlaidų, dabar ne metas mažinti investicijas į švietimo, gebėjimų ar aktyvaus užimtumo priemones.

Švietimo ir mokymo sistemos turi ugdyti naujus gebėjimus, atsižvelgti į numatomų naujų darbo vietų pobūdį bei tobulinti jau dirbančiųjų asmenų gebėjimus prisitaikyti bei įsidarbinti. Siekiant suteikti žmonėms svarbiausius gebėjimus, įskaitant esminius įgūdžius ir išsilavinimą, kurie yra būtini tolesniam gebėjimų tobulinimui³, labai svarbu visiems suteikti kokybišką ankstyvosios vaikystės ir pagrindinį ugdymą, gerinti išsilavinimo lygį ir neleisti nebaigti mokyklos.

1.3. Gebėjimų derinimas prie darbo rinkos poreikių

Didėjančio nedarbo problemai spręsti reikia gebėjimus geriau derinti prie darbo rinkos poreikių. Gebėjimų neatitiktis darbo rinkos poreikiams kelia vis didesnę susirūpinimą daugelyje valstybių narių. Dėl nepakankamos informacijos ir struktūrinių sunkumų darbuotojams ir įmonėms rinkoje nėra suteikiama reikiamų sričių gebėjimų, o tai kenkia konkurencingumui, ypač mažesnių įmonių. ES universitetų ir mokymo sistemų teikiamų gebėjimų sudėtis ne visai atitinka iš esmės inovacijomis grindžiamos ekonomikos poreikius. Jaunų vyrų ir moterų išsilavinimo bei profesijos pasirinkimą vis dar per dažnai lemia tradiciniai lyčių vaidmenys. Siekiant didinti lyčių pusiausvyrą įvairiuose sektoriuose ir profesijose, būtų galima iš dalies išspręsti būsimą gebėjimų trūkumo problemą, pavyzdžiui, techninių ir vadybos profesijų⁴.

Laisvo darbuotojų judėjimo ES viduje kliūčių, įskaitant administracines kliūtis, pašalinimas ir skaidresnė informacija apie darbo rinkos tendencijas ir gebėjimų poreikius padėtų skatinti profesinį, sektorinį ir geografinį judumą bei sudarytų sąlygas geriau derinti žmonių gebėjimus ir darbo rinkos siūlomas galimybes. Švietimo ir mokymo sistemų suteikiami judumo laikotarpiai (pvz., *Erasmus* ir *Leonardo* programos) padeda žmonėms tapti atviresniems judumui ir vėliau, t. y. profesiniame gyvenime. Siekiant veiksmingesnės ir efektyvesnės darbo paieškos,

² Komisijos komunikatas „Europos švietimo ir mokymo sistemų veiksmingumas ir teisingumas“, COM (2006) 481, 2006 9 8.

³ „Europos bendrųjų mokymosi visą gyvenimą gebėjimų orientaciniai metmenys“, Europos Parlamento ir Tarybos rekomendacija 2006/962/EB, 2006 12 18.

⁴ Komisijos ataskaita dėl vyrų ir moterų lygybės 2009 m., rengiama. Komisijos komunikatas „Jaunimo visapusiško švietimo, užimtumo ir dalyvavimo visuomenės gyvenime skatinimas“, COM (2007) 498, 2007 9 4.

reikia glaudžiau derinti įvairias politikos sritis ir darbo rinkos institucijų, pirmiausia valstybės įdarbinimo tarnybų, ir socialinės apsaugos sistemų veiklą.

Komisija ir Europos imigracijos ir prieglobsčio pakte pabrėžiama, kad trečiųjų šalių darbuotojų profesinis ir geografinis judumas gali padėti sumažinti gebėjimų ir darbo rinkos poreikių neatitiktį ir užtikrinti, kad jų gebėjimai būtų kuo geriau panaudojami⁵. ES ekonomikai ir visuomenei ypač svarbu sėkmingai integruoti migrantus ir jų palikuonis.

1.4. Didinti Europos Sąjungos pajėgumą gebėjimų vertinimo, numatymo ir atitikties derinimo srityse

Siekiant padėti žmonėms grįžti į darbo rinką, palengvinti turimų gebėjimų ir esamų laisvų darbo vietų derinimą ir gebėjimų tobulinimą kreipti tokia linkme, kad atsirastų geresnių ilgalaikio darbo perspektyvų, būtina gerinti darbo rinkos ir gebėjimų poreikių stebėseną ir numatymą. Iš esmės gerinti valstybių narių ir Europos Sąjungos pajėgumą prognozuoti, numatyti ir derinti būsimus gebėjimus bei darbo rinkos poreikius yra būtina sąlyga, siekiant rengti veiksmingą užimtumo, švietimo ir mokymo politiką bei palengvinti individualų karjeros pasirinkimą. Sustiprinus šį pajėgumą, būtų iš esmės prisidėta prie sėkmingos integruotos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros politikos, vykdomos pagal augimo ir naujų darbo vietų kūrimo strategiją, kaip pažymėta ES lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros paskirtyje⁶.

2008 m. kovo mėn. Europos Vadovų Taryba pabrėžė, kad investicijos į žmones ir darbo rinkų modernizavimas yra vienas iš keturių prioritetinių Lisabonos strategijos tikslų ir paragino Komisiją „pateikti būsimų gebėjimų poreikių Europoje iki 2020 m. išsamų įvertinimą, atsižvelgiant į technologinių pokyčių bei visuomenės senėjimo poveikį, ir pasiūlyti priemones, skirtas būsimiems poreikiams numatyti.“

Kaip atsakas į Europos Vadovų Tarybos prašymą, šio komunikato 2 skyriuje pateikiamas pirmasis būsimų gebėjimų poreikių iki 2020 m. įvertinimas. Tačiau ši analizė negali būti vienkartinis veiksmas. Ją turi papildyti tvarios, strateginės pastangos, nes naujiems sektoriams atsiranda vis daugiau galimybių suteikti postūmį ekonomikos augimui ir darbo vietų kūrimui; vertinimus būtina reguliariai atnaujinti ir integruoti šiuos naujus pokyčius.

Todėl 3 skyriuje siūlomi būdai, kaip palaipsniui tobulinti pajėgumus, o gebėjimų ir darbo rinkos poreikių įvertinimas pateikiamas kaip ES ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo strategijos dalis. Drauge su šia iniciatyva Komisija taip pat siūlo atnaujintą strateginę Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje sistemą, kuria siekiama remti valstybių narių pastangas tobulinti gebėjimus įgyvendinant mokymosi visą gyvenimą programą.

⁵ Komisijos komunikatas „Bendra Europos imigracijos politika“, COM(2008) 359, 2008 6 17.

⁶ Komisijos komunikatas „Siekiant bendrą lankstumo ir užimtumo garantijų principų“, COM(2007) 359, 2007 6 27. Lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros paskirties ataskaita Tarybai, 2008 m. gruodžio mėn.

2. PIRMASIS GEBĖJIMŲ IR DARBO RINKOS POREIKIŲ VERTINIMAS IKI 2020 M.

2008 m. antrąjį pusmetį netikėtai kilus finansų krizei, išryškėjo bet kokių prognozių ribotumas. Šiandien negalime net įsivaizduoti, kokie gebėjimai ir darbo vietos bus įprastos Europos piliečiams 2020 m., pvz., dėl švartijų technologijų taikymo raidos. Tačiau, nors remiantis prognozėmis negalima susidaryti tikslaus ateities vaizdo, jomis remiantis galima numatyti bendrąsias tendencijas ir nustatyti, ar būtina imtis politinių priemonių⁷.

Komisijos vertinime pateikiamos trys pagrindinės išvados: visų pirma, vidutiniu ju ir ilguoju laikotarpiu Europoje gali atsirasti didelių užimtumo galimybių, susijusių tiek su naujomis, tiek ir atsilaisvinančiomis darbo vietomis. Antra, visų profesijų lygmeniu iš esmės padidės gebėjimų, kompetencijos ir kvalifikaciniai reikalavimai. Trečia, būtina užtikrinti geresnį ilgalaikį gebėjimų pasiūlos ir darbo rinkos paklausos derinimą.

Šis pirmasis vertinimas iš esmės grindžiamas 2008 m. birželio mėn. Europos profesinio mokymo plėtros centro (CEDEFOP) atlikta išsamia būsimų gebėjimų poreikių prognoze⁸. Išsamesnė informacija, metodika ir valstybių narių prognozių aprašas pateikiamas prie šio komunikato pridedamame tarnybų darbiname dokumente.

2.1. Ilgalaikės darbo vietų kūrimo ir darbo jėgos pasiūlos tendencijos

2.1.1. *Auganti darbo rinka, kurioje vis labiau vyrauja paslaugų sektorius*

CEDEFOP tyrime teigiama, kad 2006–2020 m. laikotarpiu ES 25⁹ galėtų būti užimta apie 100 mln. laisvų darbo vietų. Be 19,6 mln. papildomai sukurtų darbo vietų, darbuotojams išėjus į pensiją arba palikus darbo rinką, galėtų susidaryti dar 80,4 mln. atsilaisvinančių darbo vietų.

Tikėtina, kad, nepaisant dabartinės krizės, toliau tęsis lėtas, tačiau užtikrintas ES užimtumo pasiskirstymo pagal sektorius pokytis, pereinant nuo žemės ūkio ir tradicinės gamybos pramonės prie paslaugų. 2020 m. beveik trys ketvirtadaliai darbo vietų bus paslaugų sektoriuje.

Tikėtina, kad darbo vietų kūrimas paslaugų, ypač verslo paslaugų, sektoriuje labai didės iki 2020 m. Žemės ūkio sektorius gali prarasti apie 2,9 mln. darbo vietų, o padėtis statybų sektoriuje turėtų stabilizuotis. Nepaisant augimo inžinerijos sektoriuje, gamybos sektorius patirtų apie 800 000 darbo vietų gryojo nuostolio; tačiau, atsižvelgiant į didelę keičiančios darbo jėgos paklausą, gamybos sektoriuje vis dėlto bus pakankamai laisvų darbo vietų, todėl jis išliks svarbiu ES ekonomikos sektoriumi.

Žvelgiant iš trumpojo laikotarpio perspektyvos, daug lengviau parengti tikslesnę paslaugų sektoriaus tendencijų prognozę. Tikėtina, kad iki 2015 m. daugiausia darbo vietų bus kuriama verslo paslaugų (tokių kaip, pvz., IT, draudimas arba

⁷ Dėl prognozavimo suvaržymų ir metodikos žr. Komisijos tarnybų darbinį dokumentą.

⁸ CEDEFOP, *Gebėjimų poreikiai Europoje. Žvilgsnis į 2020 m.* Liuksemburgas, 2008 m.

⁹ Į šį orientacinį apskaičiavimą neįtraukta Bulgarija ir Rumunija. Jos bus įtrauktos į pirmąsias atnaujintas prognozes.

konsultavimas), sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, platinimo, asmeninių paslaugų, viešbučių ir maitinimo, šiek tiek mažiau – švietimo paslaugų sektoriuose (žr. 1 pav.) Atsižvelgiant į finansų krizę, verslo paslaugų ir kitų sektorių perspektyvos gali pakisti.

Perėjimas prie mažai anglies dioksido į aplinką išskiriančių technologijų ekonomikos taip pat turės didelio poveikio užimtumui, ypač energetikos, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo, statybų, transporto, pramonės, žemės ūkio ir miškininkystės sektoriams. Tarptautinės darbo organizacijos nuomone, 2020 m. pasaulinė ekologiškų paslaugų ir produktų rinka turėtų išaugti dvigubai ir siekti 2740 mlrd. USD¹⁰.

2.1.2. Darbo jėgos trūkumo pavojus ir didesnio užimtumo poreikis

Demografinės tendencijos turės didelį poveikį darbo jėgos pasiūlai, tačiau kelis metus tai iš dalies kompensuos aktyvesnis dalyvavimas darbo rinkoje.¹¹ Eurostato apskaičiavimais, ES darbingo amžiaus gyventojų (15–64 m.) skaičius bus didžiausias 2012 m. ir tada ims mažėti, nes į pensiją išeis „kūdikių bumo“ karta. Kadangi toliau didės moterų ir vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimas darbo rinkoje, iki 2020 m. tikroji darbo jėga turėtų toliau lėtai didėti; vėliau, dėl senėjimo dalyvavimo darbo rinkoje rodikliai suprastės, dėl to nežymiai, tačiau nuolat mažės bendra ES darbo jėgos pasiūla; valstybes nares tai paveiks įvairiai.

Mažėjantį gimstamumą iš dalies galėtų kompensuoti migracijos srautai, tačiau jie neišspręs demografinio deficito problemos, nes imigrantai ilgainiui perima tos šalies, kurioje gyvena, demografinį modelį. Tikėtina, kad kokybinę ES darbo jėgos neatitiktį pablogins ir kiekybiniai trūkumai, o norint veiksmingai panaudoti žmogiškąjį kapitalą bus ypač svarbu derinti gebėjimus ir darbo rinkos poreikius.

2.2. Gebėjimų poreikių ir profesijų tendencijos

2.2.1. Didesni gebėjimų reikalavimai visoms profesijoms

Geresnių ir tinkamesnių gebėjimų paklausą paskatins keletas susijusių veiksnių: globalizacija ir padidėjusi tarptautinė prekyba; perėjimas prie mažai anglies dioksido į aplinką išskiriančių technologijų ekonomikos; technologijų, ypač IRT, taikymas; ir darbo organizavimo pokyčiai, kurie iš dalies yra technologinių pokyčių ir gebėjimų tobulinimo pasekmė¹².

Ateinantį dešimtmetį dar labiau augs aukštos kvalifikacijos ir lengvai prisitaikančios darbo jėgos paklausa ir didės tam tikrų gebėjimų reikalaujančių darbo vietų skaičius. Bendrą gebėjimų paklausos didėjimo tendenciją rodo reikalavimas turėti tam tikro lygio išsilavinimą, nors tai tik labai apytikslis gebėjimų lygmens rodiklis.

ES 25 2006–2020 m. aukštojo išsilavinimo reikalaujančių darbo vietų procentinė dalis turėtų padidėti nuo 25,1 % iki 31,3 %, vidutinio lygmens kvalifikacijos reikalaujančių darbo vietų dalis taip pat turėtų nežymiai padidėti nuo 48,3 % iki

¹⁰ TDO, *Ekologiškos darbo vietos. Faktai ir skaičiai*, 2008 m.

¹¹ Žr. Komisijos pirmąją demografijos ataskaitą, SEC (2007) 638, 2007 5 11.

¹² Tarnybų darbinis dokumentas, p. 18.

50,1 %, tai sudarytų atitinkamai 38,8 ir 52,4 mln. aukštos kvalifikacijos ir vidutinės kvalifikacijos reikalaujančių darbo vietų. Tuo pat metu žemo išsilavinimo reikalaujančių darbo vietų dalis sumažėtų nuo 26,2 % iki 18,5 %, nepaisant 10 mln. laisvų darbo vietų (2 pav.).

Daugumai kvalifikacijos reikalaujančių ne fizinio darbo vietų reikės aukštos kvalifikacijos darbo jėgos; vidutinio lygmens išsilavinimą turintys darbuotojai vis dažniau dirbs kvalifikacijos reikalaujančių darbą. Kadangi apskritai išsilavinimo lygis kyla sparčiau nei vyksta darbo rinkos pokyčiai, tik pusę nekvalifikuotų darbo vietų užims darbuotojai, turintys žemą išsilavinimą (3 pav.).

Paslaugų sektoriuje vyrauja aiški tendencija plėsti reikalingų gebėjimų aprėptį visų profesijų lygmeniu ir įtraukti gebėjimus atlikti tiesiogiai su pareigomis nesusijusias užduotis. Pavyzdžiui, IRT specialistas turi įgyti rinkodaros ar vadybos gebėjimų, paslaugų teikėjų reikalaujama turėti orientavimosi į vartotojus ir skaitmeninio raštingumo gebėjimų. Daugelyje sektorių, kuriuose reikia palyginti aukštos kompetencijos ir žinių, reikia tiek vadybos gebėjimų, tiek mokslo žinių. Socialinės priežiūros iš švietimo sektoriuose būtina nuolat tobulinti gebėjimus, kad būtų teikiamos kokybiškesnės paslaugos.

Tai rodo, kad darbdaviai vis dažniau reikalauja skirtingų gebėjimų derinio, kaip antai problemų sprendimo ir analitinių gebėjimų, gebėjimų organizuoti savo darbą ir bendravimo įgūdžių, užsienio kalbų žinių ir apskritai papildomų gebėjimų.

2.2.2. *Spartus aukštos kvalifikacijos darbo vietų kūrimas ir darbo rinkos poliarizacijos pavojus*

Darbo vietų kūrimo prognozės rodo labai netolygų pasiskirstymą pagal profesijas, ypač didelė dalis tenka aukštos kvalifikacijos reikalaujančioms darbo vietoms. Iki 2020 m. ES 25 galėtų būti sukurta 17,7 mln. papildomų aukštos kvalifikacijos ir ne fizinio darbo profesijų, kaip antai: administracijos, rinkodaros, logistikos ir pardavimų vadovų, IT sistemų administratorių, dėstytojų ir technikų, – darbo vietų. Prognozėse numatomos menkesnės ir netgi neigiamos kai kurių kvalifikuotos darbo jėgos reikalaujančių profesijų darbo vietų kūrimo perspektyvos, taip pat numatomas spartesnis kvalifikacijos nereikalaujančių darbo vietų, ypač paslaugų sektoriuje (pvz., apsaugos darbuotojų, namų ūkių pagalbinių darbininkų, kasininkų ar valytojų), kūrimas (5 mln.). (4 pav.)

Dėl naujų technologijų ir darbo organizavimo pokyčių iš esmės didėja užimtumas tiek žemutiniu, tiek viršutiniu lygmeniu (ypač viršutiniu). Naudojantis naujosiomis technologijomis neįmanoma atlikti aukštos kvalifikacijos profesijoms būdingų papildomų gebėjimų (pvz., pažintinių ir bendravimo gebėjimų) reikalaujančių užduočių arba žemos kvalifikacijos reikalaujančio darbo, ypač paslaugų sektoriuje (pvz., slaugos teikimo ar sunkvežimio vairavimo). Tačiau vidutinės kvalifikacijos reikalaujančias įprastines užduotis ir kartotinį darbą galima automatizuoti bei kompiuterizuoti arba perduoti vykdyti pagal sutartį.

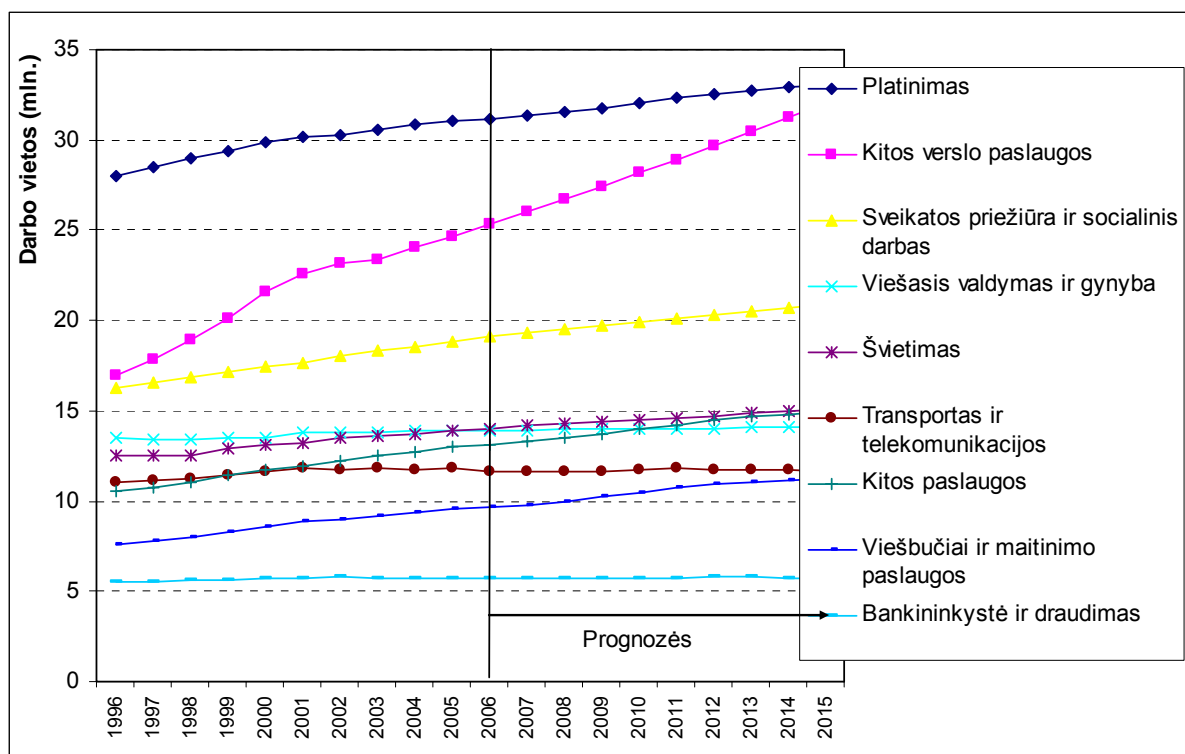
Tokia poliarizacija pastebima keliose valstybėse narėse. Tačiau tai nėra aiškus reiškinyss, o darbo vietų kūrimo poliarizacijos tendenciją turėtų iš esmės kompensuoti didelis pakaitinių darbo vietų, kurioms reikalingi vidutinio išsilavinimo lygmens

gebėjimai, skaičius, kita vertus, poreikis užpildyti į pensiją išėjusių darbuotojų darbo vietas taip pat padidins ir gebėjimų paklausą.

Tokie darbo rinkos paklausos pokyčiai jau dabar kelia susirūpinimą dėl nevienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą. Nuo 1980 m. aukštos kvalifikacijos darbuotojų darbo užmokestis ES aiškiai didėjo, žemos kvalifikacijos darbuotojų užmokestis mažėjo, o žemos ir vidutinės kvalifikacijos darbuotojų užmokestis beveik susilygino¹³.

Paslaugų sektoriaus žemos kvalifikacijos darbuotojų reikalaujama vis įvairesnių papildomų gebėjimų; tačiau už įgytą naują kompetenciją ir gebėjimus darbo užmokesčio struktūroje numatytas tik menkas finansinis priedas. Tai taip pat turi poveikio ir lyčių lygybei, nes paslaugų sektoriuje dirba neproporcingai daug moterų, ypač migrančių¹⁴.

1 pav. Paslaugų sektoriaus užimtumo tendencijos ES 25 iki 2015 m.

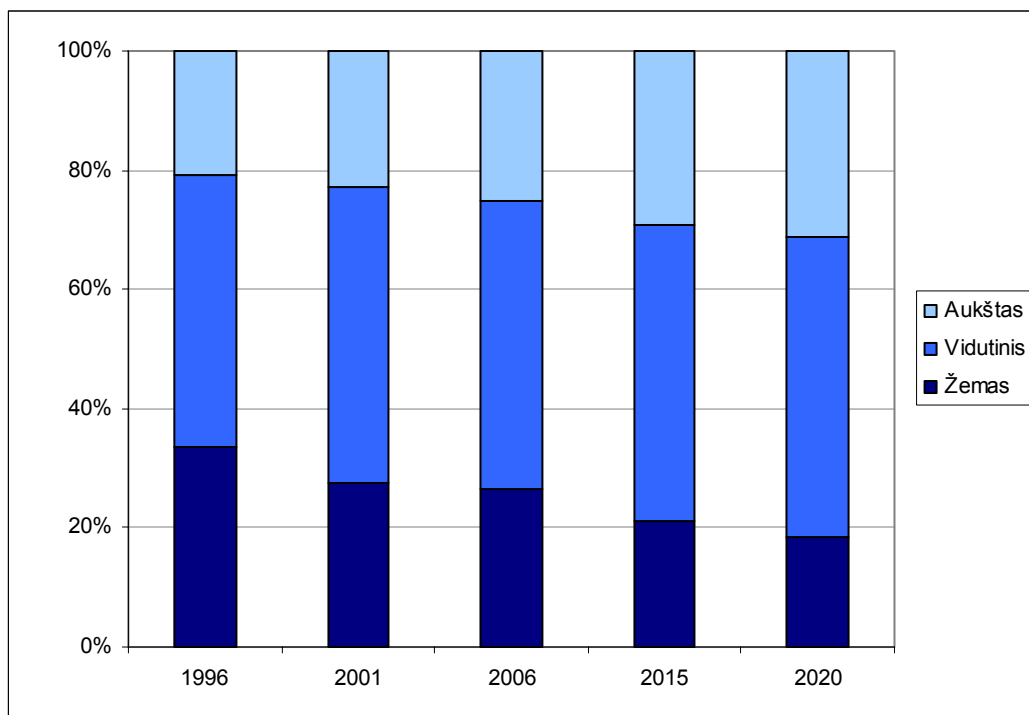


Šaltinis – CEDEFOP, 2008 m.

2 pav. Dabartinė ir būsima darbo vietų struktūra pagal išsilavinimo lygį ES 25

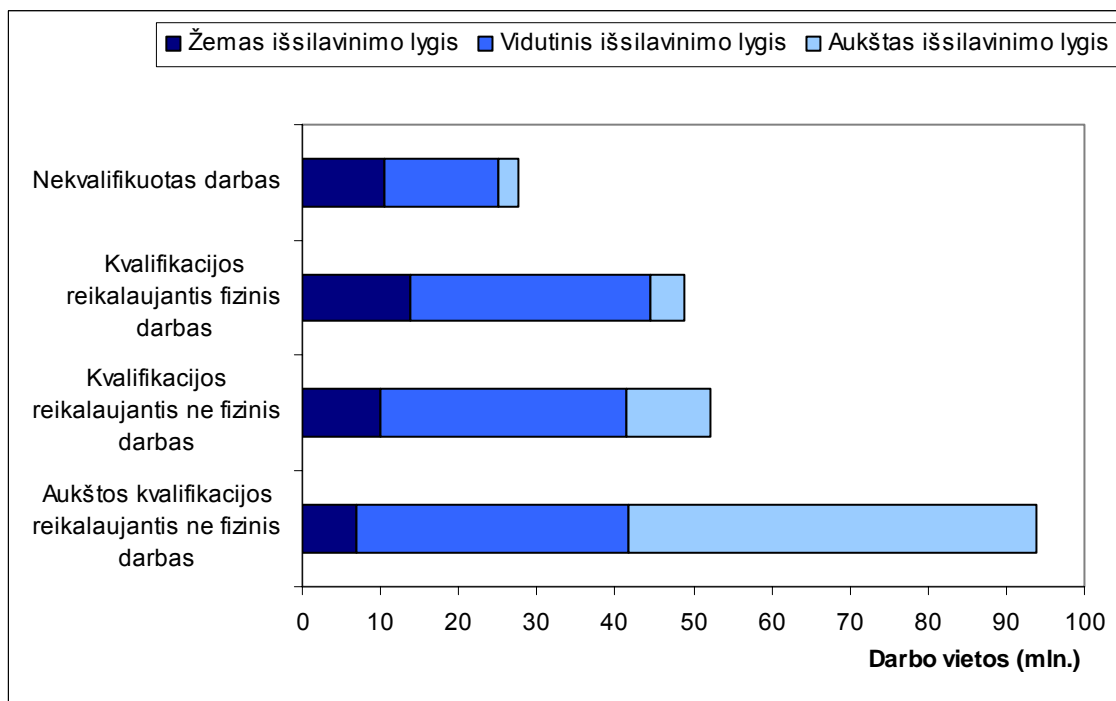
¹³ Tarnybų darbinis dokumentas, p. 30.

¹⁴ Tarnybų darbinis dokumentas, p. 31.



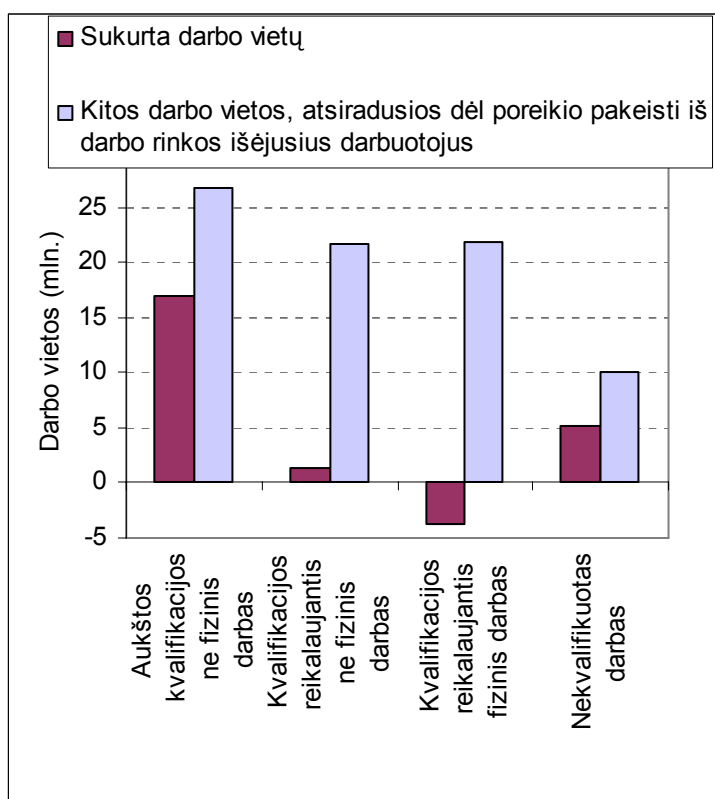
Šaltinis: CEDEFOP, 2008 m.

3 pav. Pagal plačias profesijų kategorijas ir išsilavinimo lygį ES 25 numatomas užimtumo lygis 2020 m.



Šaltinis – CEDEFOP, 2008 m.

4 pav. Darbo vietos 2006–2020 m. ES 25 pagal plačias profesijų kategorijas



Šaltinis: CEDEFOP, 2008 m.

3. NUMATYMAS IR DERINIMAS – NAUJŲ GEBĖJIMŲ NAUJOMS DARBO VIETOMS DARBOTVARKĖ

Siekiant geriau spręsti aprašytas problemas, svarbu skatinti teikti išsamesnę informaciją apie Europos Sąjungos būsimus gebėjimų ir darbo rinkos poreikius ir palengvinti jų numatymą bei derinimą. Esminis ES ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo strategijos aspektas – būtinybė tobulinti ES gyventojų gebėjimus ir užtikrinti geresnę atitiktį darbo rinkos poreikiams, nedelsiant neutralizuoti krizės poveikį užimtumo ir socialinei sričiai ir padėti siekti ilgalaikio Europos Sąjungos konkurencingumo bei didesnio teisingumo tikslo. Turimu biudžetu ir ES programomis pagrįstą darbotvarkę sudaro keturios dalys.

3.1. Neatitikties problemos sprendimas

Nacionalinio, regionų ir vietos lygmens valdžios institucijoms, įmonėms, socialiniams partneriams, mokymo paslaugų teikėjams ir paskiriems asmenims būtų naudinga reguliariai teikiama informacija apie trumpalaikius ES darbo rinkos pokyčius, visoje ES laisvas darbo vietas ir gebėjimų poreikių prognozes. Siekdama skatinti profesinį ir geografinį judumą, Komisija:

- 2009 m. įsteigs *Europos darbo rinkos observatoriją*, skirtą periodiškai atnaujinamai informacijai apie artimiausio laikotarpio Europos darbo rinkos tendencijas teikti. Observatorijoje bus renkami, analizuojami ir skelbiami duomenys apie laisvas darbo vietas ir darbo paieškai užsiregistravusius asmenis, pasitelkus ES valstybinių įdarbinimo tarnybų

tinklą, o ilgainiui ir daugiau šaltinių, pvz., sektorius, bendroves ir įdarbinimo agentūras;

- kokybiškesnei ir skaidresnei informacijai apie laisvas darbo vietas teikti 2009 m. parengs standartinį daugiakalbį profesijų ir gebėjimų žodyną, kad būtų galima geriau derinti darbo ieškančių asmenų poreikių ir laisvų darbo vietų atitiktį;
- 2009 m. parengs *derinimo ir numatymo* priemonę piliečiams – patogią naudoti, skaidrią internetinę paslaugą, skirtą kokybiškai informacijai apie profesijas, gebėjimus, mokymo ir švietimo galimybes teikti visoje ES. Pagal šią priemonę, kuri yra EURES programos dalis, susieta su PLOTEUS bei EURAXESS portalais¹⁵, bus pateikiamas aiškus geografinis darbo vietų pasiskirstymas ES pagal vartotojo užklauso pobūdį, grįžtamoji informacija, paaiškinanti, kodėl tam tikri gebėjimai netinka tai darbo vietai, ir informacija apie mokymosi galimybes.

3.2. Stiprinti Europos Sąjungos prognozavimo ir numatymo pajėgumą

Dauguma valstybių narių jau rengia prognozavimo ir numatymo priemones¹⁶. Tačiau šios iniciatyvos iš esmės skiriasi taikymo sritimi ir metodika, todėl jas reikėtų bendromis pastangomis sujungti. Šiam tikslui siekti būtina sutelkti CEDEFOP bei Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo išteklius ir žinias. Komisija:

- rengs reguliary, sistemingą ES darbo rinkų ilgalaikės pasiūlos ir paklausos iki 2020 m. vertinimą pagal sektorius, profesijas, kvalifikacijų lygį ir šalis. Nuo 2010 m. kas dvejus metus skelbs atnaujintas prognozes, kartu iš anksto perspėjant apie galimus darbo rinkos sutrikimus;
- stiprins ES gebėjimų ir darbo vietų atitikties numatymo metodinius, analitinius ir abipusio mokymosi pajėgumą. Nuo 2009 m. pagal PROGRESS ir Mokymosi visą gyvenimą programas Komisija sutelks pastangas naujų kompetencijos vertinimo būdų plėtrai;
- didins ES pajėgumą siekiant įvertinti poveikį užimtumui, atsirandantį pereinant prie mažai anglies dioksido į aplinką išskiriančių technologijų ekonomikos.

Vertinant gebėjimų poreikius svarbus vaidmuo tenka įmonėms, todėl jos turėtų aktyviai dalyvauti šioje iniciatyvoje. Komisija:

- skatins įmonių ir švietimo bei mokymo paslaugų teikėjų dialogą, ragindama steigti partnerystes, kad būtų atsižvelgta į vidutinio laikotarpio

¹⁵ EURES – Europos užimtumo tarnybų portalas (<http://eures.europa.eu>), kuriame šiuo metu paskelbta 1,2 mln. darbo vietų, daugiau nei 300 000 gyvenimo aprašymų ir 17 000 registruotų darbdavių. Jame taip pat pateikiama su profesiniu judumu Europoje susijusi informacija. Mokymosi galimybėms Europoje skirtą PLOTEUS portalą (<http://ec.europa.eu/ploteus/>) kasmet aplanko 800 000 lankytojų. Judziųjų mokslo darbuotojų svetainėje EURAXESS (<http://ec.europa.eu/euraxess/jobs>) galima apsilankyti mokslo srities darbdaviams ir darbuotojams skirtame darbo vietų portale; jame kasmet paskelbiama 5000 laisvų darbo vietų.

¹⁶ Išsamią nacionalinių iniciatyvų apžvalgą rasite Tarnybų darbinio dokumento 3 skyriuje.

gebėjimų poreikius; atlikdama kokybinius perspektyvinius tyrimus, kaip antai „Europos švietimo struktūrų derinimą“, atsižvelgs į darbdavių lūkesčius, susijusius su studentais ir absolventais;

- naudodamasi darbdavių apklausų ir įmonių, ypač MVL, gebėjimų poreikių kokybinių tyrimų rezultatais, didins įmonių žinias, informuotumą ir dalyvavimą rengiant gebėjimų poreikių prognozes;
- remis įmonių, mokymo paslaugų teikėjų ir įdarbinimo specialistų sistemas, kad būtų bendrai rengiami tiksliniai mokymo kursai ir kasmet organizuojamas renginys „Partnerystė gebėjimų ir užimtumo klausimais“, siekiant nustatyti pažangiausiai gebėjimų pasiūlą ir paklausą derinančias partnerystes.

Sektorių lygmuo ypač svarbus siekiant prisitaikyti prie pokyčių. Bendradarbiaudama su ES institucijomis, socialiniais partneriais ir ES agentūromis *Eurofound* ir CEDEFOP Komisija jau parengė sektoriaus gebėjimų poreikiams numatyti skirtą įžvalgią įvairių sektorių metodiką, kuria remiantis galima numatyti įvairių sektorių raidą ir poveikį užimtumui bei darbo rinkai. Komisija:

- parengs pagrindinių sektorių gebėjimų ir darbo rinkos poreikių analizę; 2009 m. viduryje bus gauti išsamūs 16 sektorių, sudarančių 75 % visų ES privataus sektoriaus darbo vietų, rezultatai, pateikiantys tikslią informaciją apie darbo jėgos paklausą ir jos poveikį restruktūrizavimui;
- aptars su suinteresuotosiomis šalimis, visų pirma su esamais sektorių socialinio dialogo komitetais, galimybę įsteigti ES lygmens sektorių tarybas užimtumo ir gebėjimų klausimams spręsti, kurios rinktų valstybių narių ir regionų turimą informaciją ir, remdamosi suinteresuotųjų šalių ir švietimo bei mokymo sistemų pateikta informacija, teiktų gaires.

Siekdama sutelkti valstybių narių, įmonių ir socialinių partnerių, švietimo ir mokymo paslaugų teikėjų, mokslininkų ir tarptautinių institucijų žinias, Komisija įsteigs nedidelę ekspertų grupę iniciatyvai „Nauji gebėjimai naujoms darbo vietoms“ remti. Vienerių metų laikotarpiu ši grupė teiks žinias ir patarimus apie analizes, bendrus metodus ir politines priemones.

3.3. Tarptautinio bendradarbiavimo skatinimas

ES ir kitų šalių ekonomiką veikia pasaulinės tendencijos ir problemos, o tai turi tiesioginį poveikį ES darbo rinkoms; politinis dialogas ir dalijimasis patirtimi su pasauliniais partneriais gali padėti spręsti šiandienos ir rytdienos uždavinius. Be vykstančio bendradarbiavimo su 46 Bolonijos proceso, kuriuo siekiama aukštojo mokslo reformos, valstybėmis narėmis, Komisija stiprins bendradarbiavimą su trečiosiomis šalimis ir tarptautinėmis institucijomis. Visų pirma ji:

- aktyviai dalyvaus naujoje EBPO suaugusiųjų įgūdžių tyrimo programoje (PIAAC), taip pat įgyvendinant studentams ir aukštojo mokslo rezultatams skirtose PISA ir AHELO programose. Komisija taip pat bendradarbiaus su EBPO rengiant kokybinius tyrimus dėl gebėjimų paklausos raidos ir neatitikties rodiklių;

- bendradarbiaus su Tarptautine darbo organizacija (TDO), visų pirma siekiant plėtoti dalijimosi žiniomis sistema ir įvertinti pasaulinį klimato kaitos politikos poveikį gebėjimams ir užimtumui;
- stiprins esamus dvišalius dialogus su trečiosiomis šalimis, ypač su Kinija, Indija, JAV ir Kanada, siekdama rengti bendrus mokslinius tyrimus ir bendradarbiauti rengiant prognozes bei metodiką;
- remiama Europos mokymo fondo, plėtos politinį dialogą su kaimyninėmis šalimis, taip pat remdamasi Rytų partnerystėje ir Viduržemio jūros regiono šalių sąjunga, visų pirma siekdama vystyti profesinio švietimo ir mokymo sektorių bei rengti nacionalinių kvalifikacijų sistemas.

3.4. Bendrijos priemonių sutelkimas

Sėkmingai pasirengti ekonomikos atsigavimui, iš esmės tobulinant gebėjimus, pavyks tik bendromis visų valstybių narių suinteresuotųjų šalių pastangomis ir įgyvendinant Bendrijos politiką, finansines priemones bei procedūras:

- Taikant atvirojo koordinavimo metodą, ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo strategija bei abipusio mokymosi programos suteiks bendrą politinį pagrindą iniciatyvai „Nauji gebėjimai naujoms darbo vietoms“. Komisijos ekonomikos atkūrimo plane pabrėžiama, kad siekiant skatinti galimybes įsidarbinti ir reintegruoti asmenis į darbo rinką, būtina daugiau dėmesio skirti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros politikai ir labiau atsižvelgti į motyvavimo priemones, perkvalifikavimą ir gebėjimų tobulinimą.
- Atnaujinus strateginį bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje pagrindą būtų skatinamos inovacinės švietimo ir mokymo paslaugų teikėjų ir socialinių bei ekonominių veikėjų partnerystės, kuriomis siekiama skatinti lankstesnes ir paklausai pritaikytas sistemas. Europos kvalifikacijų sistemos įgyvendinimas turėtų padidinti kvalifikacijų skaidrumą ir sudaryti palankesnes galimybes mokytis toliau. Į Kopenhagos procesą dėl bendradarbiavimo profesinio švietimo ir mokymo srityje bus įtrauktas naujas prioritetas dėl geresnių ryšių su darbo rinka.
- „Penktoji laisvė“, t. y. laisvas žinių judėjimas, kurio siekti ragino 2008 m. pavasario Europos Vadovų Taryba, bus paskata įgyvendinti iniciatyvą „Nauji gebėjimai naujoms darbo vietoms“. Šia iniciatyva bus skatinamas „žinių darbuotojų“ judumas tarp valstybių ir sektorių ir padedama derinti aukštos kvalifikacijos gebėjimų paklausą ir pasiūlą.
- Iniciatyva „Nauji gebėjimai naujoms darbo vietoms“ visapusiškai atitinka Europos socialinio fondo (ESF) taikymo sritį. Kai kurios valstybės narės į savo 2007–2013 m. ESF programas jau įtraukė prioritetą plėtoti politiką ir paslaugas, skirtas spręsti gebėjimų neatitikties darbo rinkos poreikiams problemą, įskaitant veiksmus, kuriais siekiama didesnės lyčių pusiausvyros ir geresnio orientavimo renkantis išsilavinimo kryptį. Komisija teiks valstybėms narėms politinio pobūdžio gaires, kaip kuo geriau panaudoti ESF lėšas.
- Europos regioninės plėtros fondas (ERPF) taip pat gali prisidėti prie gebėjimų vystymo ir numatymo, skatindamas plėtoti technologijų prognozavimą,

inovacijas, mokslinius tyrimus ir plėtrą bei komunikacijų infrastruktūrą, bendradarbiaujant valstybių švietimo ir mokymo organizacijoms.

- Įgyvendinamas mokymo, informavimo ir žinių sklaidos veiksmus Europos žemės ūkio fondas kaimo plėtrai (EŽŪFKP) investuoja į inovacijas, naujas technologijas, mokslinius tyrimus bei plėtrą ir remia ūkininkų, miškininkų, maisto perdirbėjų ir apskritai kaimo gyventojų gebėjimų tobulinimą.
- Komisijos pasiūlymu iš dalies pakeisti Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo (EGF) reglamentą bus suteikta galimybių suaktyvinti gebėjimų tobulinimo veiklą.
- Europos fondas trečiųjų šalių piliečių integracijai taip pat gali prisidėti, papildydamas ESF veiksmus, kuriais siekiama tobulinti ir pritaikyti imigrantų gebėjimus, visų pirma remti prieš išvykimą taikomas priemones (t. y. profesinį lavinimą ir kalbos mokymą) kilmės šalyje ir kalbos kursus toje valstybėje narėje, kurioje jie gyvena.

Europos socialinis dialogas yra pagrindinė priemonė socialiniams partneriams paraginti investuoti į tinkamus gebėjimus per švietimo ir mokymosi visą gyvenimą programas. Komisija paragins socialinius partnerius plėtoti bendras gebėjimų prognozavimo ir tobulinimo iniciatyvas ir prisidėti prie artimiausiu metu vykdomo restruktūrizavimo.

Gebėjimų tobulinimas – nepaprastai svarbus Europos ateičiai; toks šiandien taip svarbus geresnis gebėjimų ir darbo rinkos poreikių atitikties derinimas. Inicatyva „Nauji gebėjimai naujoms darbo vietoms“ pabrėžiama būtinybė rengti veiksmingesnes švietimo ir mokymo programas ir modernizuoti darbo rinkas, įgyvendinant lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros politiką. Joje siūlomi suderinti veiksmai išsamiam būsimų gebėjimų ir darbo rinkos poreikių įvertinimui, plėtojant partnerystę su valstybėmis narėmis, bendrovėmis ir kitomis suinteresuotosiomis šalimis. Inicatyva siekiama prisidėti prie ekonomikos atsigavimo ir ekonomikos augimo bei darbo vietų kūrimo strategijos, sušvelninti dabartinės krizės poveikį darbo vietoms bei gebėjimams ir stiprinti ilgalaikį konkurencingumą bei teisingumą. Plėtodama partnerystę su valstybėmis narėmis Komisija reguliariai vertins priemonių veiksmingumą ir 2010 m. pateiks pirmąją ataskaitą.