

BG

BG

BG



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 18.11.2008
COM(2008) 758 окончателен

СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА

Ключови послания от доклада „Заетостта в Европа“ за 2008 г.

СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА

Ключови послания от доклада „Заетостта в Европа“ за 2008 г.

1. ВЪВЕДЕНИЕ И ОСНОВНИ КОНСТАТАЦИИ В ДОКЛАДА

Настоящото съобщение представя основните констатации от доклада „Заетостта в Европа“ за 2008 г. Това е 20-то издание на доклада, превърнал се в един от основните инструменти на Европейската комисия, с който тя подкрепя държавите-членки при анализиране, формулиране и прилагане на техните политики по заетостта.

По традиция докладът „Заетостта в Европа“ прави общ преглед на състоянието на заетостта в ЕС, след което насочва вниманието към ограничен брой въпроси, заемащи приоритетно място в дневния ред на политиката на ЕС по заетостта.

Сред основните констатации в доклада за 2008 г. са и следните заключения:

- По принцип стабилно ниво на трудовата заетост в ЕС, с нетно нарастване на заетостта с 3,5 млн. души през 2007 г. и продължаващо създаване на работни места, макар и с намалени темпове, през първата половина на 2008 г. Съществува обаче значителен риск от преобръщане на ситуацията в краткосрочна перспектива поради текущите сътресения на финансовите пазари, все по-големите корекции на пазара на жилищни имоти и отслабването на темповете на растеж на световната търговия.
- Въпреки, че в краткосрочен до средносрочен план е възможно да се направи известен компромис между ръста на заетостта и този на производителността, прилагането на подходяща комбинация от мерки в тази област на политика има потенциал за смекчаване на последиците от него.
- Имигрантите от последните години¹ имат значителен принос за общия ръст на икономиката и заетостта в ЕС от 2000 г. насам, като спомогнаха да се компенсира недостигът на работна ръка и квалификация и да се повиши гъвкавостта на пазара на труда. Съществуват коренни различия между южните и северните държави-членки по отношение на интегрирането на мигрантите на пазара на труда, на начина, по който се използват техните умения и квалификация, и качеството на техните работни места.
- Събраните от разширяването през 2004 г. насам данни говорят за общо взето положително икономическо въздействие на мобилността в рамките на ЕС през последните години и за липса на сериозни смущения на пазара на труда.
- Прегледът на наличните данни и резултати от проучвания навежда на мисълта, че има с какво да се усъвършенства сегашното разбиране на ЕС за качество на работните места, а именно като то обхване и заплащането на труда и интензивността на упражняваната трудова дейност. Между цялостните резултати от

¹ Анализът в доклада се занимава основно с най-новите имигранти, т.е. с имиграцията след 2000 г.

функционирането на пазара на труда, производителността на труда и качеството на работните места съществува по-скоро полезно взаимодействие, отколкото компромисни решения. Държавите-членки, постигнали по-високи резултати по отношение качеството на работните места, в същото време спадат към онези, които заемат челни места по показателите степен на заетост и производителност.

- Различните форми на натрупване на умения от работниците (т.е. общообразователната подготовка, професионалното обучение и професионалният опит) се съчетават с различни форми на достъп до заетост. С цел подобряване на качеството на професионалната пригодност, улесняване на преходния период, както и предвиждане на процеса на промяна, е необходимо да се подобри както обхватът, така и точността на наличната информация за настоящото и бъдещото търсене на работна ръка и за съответните изисквания към нейната квалификация.

2. СПАД НА ПАЗАРА НА ТРУДА НА ЕС СЛЕД ВИСОКИТЕ РЕЗУЛТАТИ ПРЕЗ 2007 Г.

Към края на 2007 г. темпът на икономически растеж започна да се забавя, вследствие суматоката, обхванала световните финансови пазари, и стремглавото повишаване на цените на суровините и енергията. Въпреки че ръстът на БВП на ЕС постепенно спадна от нива от около 3 % през 2006 и 2007 г. на прогнозно ниво от около 1,4 % през 2008 г., **последниците от този спад на пазара на труда** изглеждат скромни до средата на 2008 г. (въз основа на наличните данни до началото на есента на 2008 г.). Независимо от това, перспективите пред заетостта се очаква да бъдат по-малко благоприятни през следващите месеци.

Ръстът на **заетостта** в ЕС се забави, като от силните 1,6 % през 2006 г. и 2007 г. спадна до по-умерените 1,3 % на годишна основа, през второто тримесечие на 2008 г. Силното представяне през 2007 г. само по себе си бе в основата на разкриването на нови работни места за 3,5 милиона души. Въпреки това **между отделните държави-членки започват да се появяват осезаеми разлики**. При все че през 2007 г. ръстът на заетостта бе с положителен знак във всички държави-членки на ЕС, с изключение на Унгария, в сравнение с предходната година ръстът на заетостта осезаемо спадна към средата на 2008 г. в няколко страни, и особено в Дания, Франция, Германия, Италия, Литва, Испания, Швеция и Обединеното кралство.

До средата на 2008 г. равнището на **безработицата** се запази стабилно на нивата, достигнати през 2007 г., въпреки първите признаци на забавяне на икономиката на ЕС през втората половина на 2007 г., което евентуално свидетелства за устойчивост на пазара на труда на икономическите сътресения. През 2007 г. равнището на безработицата продължи да се изразява с едноцифрено число във всички държави-членки, с изключение на Словакия. Най-ниското ниво е регистрирано в Холандия, където тя е била 3,2 %, докато в Словакия тя достигна ниво от 11,1 %. Въпреки това, в редица държави-членки, в т.ч. Испания, Италия, Ирландия и Обединеното кралство, бе отбелязано преобръщане на благоприятните тенденции в безработицата.

Благодарение на добрите показатели за растежа през 2007 г., общият **процент на заетостта** в ЕС се увеличи с близо 1 процентен пункт, като се установи на 65,4 % през 2007 г., въпреки че тази стойност е все още с 4,6 процентни пункта под Лисабонската цел. Процентът на заетост при жените работници се установи на ниво 58,3 %, а за по-възрастните работници – на ниво 44,7 %, в сравнение със заложените в Лисабонската

стратегия за 2010 г. съответно 60 % и 50 %. Предвид понижения ръст на заетостта следователно е малко вероятно да бъдат постигнати до 2010 година Лисабонските цели в областта на заетостта, с изключение на тази за жените.

Общото равнище на заетост възлиза на над 70 % в седем държави-членки, като в шест други държави-членки то е в рамките на три процентни пункта под целта. Въпреки това, в Румъния, Италия, Унгария, Полша и Малта, то остана с повече от 10 процентни пункта под целта от 70 %. Целта от 60 % цел за **жените работници** беше постигната в 15 държави-членки, докато други две бяха в рамките на 3 процентни пункта под целта. В Гърция, Италия и Малта обаче равнището на заетостта остана с повече от 10 процентни пункта под целта. Целта от 50 % за **по-възрастните работници** бе постигната в 12 държави-членки, но в други 10, включително в големите държави-членки Франция, Италия и Полша, разликата е с над 10 процентни пункта.

Ръстът на производителността на труда (изразен в реалния БВП на заето лице) продължава да буди загриженост и би могъл да продължи да отслабва, ако наблюдаваното през първата половина на 2008 г. забавяне не спре или се влоши.

През 2007 г. ръстът на производителността на труда бе не повече от 0,5 % в Дания, Италия, Люксембург и Швеция, докато силен ръст бе регистриран в повечето от новите държави-членки, а най-висок темп (над 6,5 %) – в Естония, Латвия, Литва и особено в Словакия. Сред най-големите „стари“ държави-членки ръстът на производителността на труда значително отслабна в Германия и Франция и остана слаб в Испания и Италия.

ЕС трябва да се съсредоточи едновременно върху увеличаването на работни места и повишаване на производителността на труда, ако иска да постигне своите социални и икономически цели.

Въпреки че не може да се очаква да съществува обратнопропорционална зависимост между ръста на заетостта и този на производителността на труда в дългосрочен план, различни фактори (включително промени в многофакторната производителност, капиталовия интензитет на производството, запасите от човешки капитал и съвкупното търсене) могат да наложат в краткосрочен до средносрочен план да се направи известен компромис между ръста на заетостта и този на производителността, чийто ефект обаче може да бъде смекчен от прилагането на подходящи мерки в тази област на политика. Тези мерки изискват структурни реформи не само на трудовия пазар, но също така и на пазара на услугите, стоковите и финансовите пазари, както и стабилна макроикономическа среда.

3. ИМИГРАЦИЯТА С ПРОИЗХОД ОТ ТРЕТИ СТРАНИ И МОБИЛНОСТТА В ЕС

Мястото на имигрантите с произход от трети страни на пазара на труда на ЕС: съществен принос за растежа и важно стратегическо предизвикателство

На фона на застаряването на европейските общества и растящите нужди на пазара на труда, има всички основания да се смята, че имиграцията ще се разрасне през следващите десетилетия. Макар имиграцията да предоставя възможности – по-специално за смекчаване на последиците от застаряването на населението, помощ за справяне с недостига на работна ръка и квалификация, както и в по-общ план – за подхранване на икономическия растеж, тя също носи предизвикателства.

Държавите-членки се отличават с разнообразието на своята имиграционна история, както и с особеностите на най-новите си имиграционни модели, съставени от разнообразни съчетания на имигрантско население от гледна точка на региона на произход, културните корени, нивото на квалификация, социално-икономическите особености и каналите за влизане на територията на ЕС. Всичко това, заедно със съществуващата разнородност на държавите-членки по отношение на институционалните рамки и имиграционните правила, оказва различно влияние върху интегрирането на имигрантите на пазара на труда в отделните държави.

Имиграцията с произход от трети страни, която е много по-значимо явление, отколкото мобилността на гражданите на ЕС в рамките на Европейския съюз, отбелязва съществен ръст през последните години, като нарасна трикратно между средата на 90-те години и началото на настоящото столетие. Всъщност, имигрантите с произход от страни извън ЕС, пристигнали в рамките на последните седем години, представляват почти една трета от всички имигранти в трудоспособна възраст с произход от страни извън ЕС. В същото време притокът от имигранти стана по-разнороден, с по-голям наплив на хора от Централна и Южна Америка и много по-голяма миграция към страните в Южна Европа, отколкото преди.

Имигрантите от последните години имаха значителен принос за общия ръст на икономиката и заетостта (с около една четвърт) в ЕС от 2000 г. насам, като оказаха само ограничено въздействие върху националното заплащане на труда и равнище на заетост. Те ясно спомогнаха за компенсиране на недостига на работна ръка и квалификация, като тенденцията бе да бъдат наемани в онези сектори, където търсенето бе най-голямо, по-специално на нискоквалифицирани работни места. Данните сочат, че те обикновено са допълнение към работниците, родени в ЕС, отколкото техни заместители и допринасят за по-голяма гъвкавост на пазара на труда.

Въпреки това, ЕС все още сякаш привлича най-вече по-слабо квалифицирани имигранти: 48 % от мигрантите в трудоспособна възраст от последните години са нискоквалифицирани и само един на всеки пет е вискоквалифициран.

Достъпът до заетост е фактор от ключово значение за успешната интеграция в приемащите общества; все още в много държави-членки положението за имигрантите на пазара на труда е значително по-лошо, отколкото за хората, родени в ЕС – тяхното равнище на заетост е по-ниско и често преобладава вероятността те да останат безработни, или заемат работни места с по-ниско качество или за които те са свръхквалифицирани.

В новите имиграционни страни в Южна Европа, които приеха висок поток на трудова имиграция през последните години, имигрантите се представят по-добре на пазара на труда, отколкото родените в ЕС. В останалите „стари“ държави-членки, където други имиграционни канали имаха относително по-голямо значение, имигрантите са склонни да имат като цяло по-лоши резултати на пазара на труда (по отношение на степента на заетост) в сравнение с родените в ЕС.

В повечето държави-членки имигрантите от последните години, по-специално жените и хората с произход от определени региони, намират със значително забавяне своето място на пазара на труда, което може да се отрази в по-дългосрочен план на техните резултати на пазара на труда.

По принцип, страните от Южна Европа изглежда по-успешно интегрират имигрантите по отношение на заетостта, но с по-голям риск те да са свръхквалифицирани или да заемат работни места с по-ниско качество или които са по-несигурни. За разлика от това, в северните държави-членки са по-редки случаите на свръхквалификация при имигрантите, но съществува по-голямо разминаване между тях и родените в ЕС по отношение на нивото на участие на пазара на труда и нивото на заетост, като нивото на безработица при имигрантите е по-високо.

Основните фактори, които са в основата на различията между държавите-членки по отношение на интегрирането на имигрантите на пазара на труда, включват имиграционния канал на влизане в приемащата страна, страната на произход, степента на владение на езика на приемащата страна, наличието на мерки за подкрепа и интеграция при влизането в страната, утвърдените стереотипи и ограниченията за достъпа до пазара на труда в приемащата страна, непълното признаване на професионалната квалификация, придобита извън ЕС, липсата на информация за пазара на труда и дискриминацията. Тези фактори очертават аспектите, върху които следва да се съсредоточат стратегическите мерки за повишаване на интегрирането и професионалната реализация на имигрантите на пазара на труда.

Мобилността на работната ръка след последните разширявания: в общи линии положителен опит²

Четири години след разширяването на ЕС през 2004 г. и повече от една година след присъединяването на България и Румъния, почти всички налични данни сочат, че равнотежната за икономическото въздействие на мобилността в последните години в рамките на Европейския съюз като цяло е положителна и че тя не е довела до сериозни сътресения на пазара на труда, дори и в държавите-членки, в които бе наблюдаван сравнително голям приток на мигранти от новите държави-членки.

Наличните данни показват, че от 2003 г. насам броят на пребиваващите в ЕС-15 граждани на ЕС-10 вероятно се е увеличил с над един милион, а този на румъните и българите – с над 850 000. Тези цифри са значителни, особено като се има предвид сравнително краткият период от време, за който се отнасят.

От гледна точка на мобилността през последните години с произход от страните от ЕС-10, Ирландия и Обединеното кралство са главните „приемащи страни“, а в по-малка степен – Австрия и Германия.

Потоците от България и Румъния са били насочени основно към Испания и Италия, предимно формирани от румънски граждани – процес, който започна много преди присъединяването на Румъния и България през 2007 г.

Съразмерно с числеността на тяхното население, Румъния и България също така са основните „изпращащи страни“, заедно с Литва, Кипър, Полша, Латвия, Словакия, Естония и Португалия, докато потокът от другите нови държави-членки е много по-малко значим.

² По-подробно изложение на основните заключения по този въпрос се съдържа в Доклада на Комисията относно въздействието на свободното движение на работници в контекста на разширяването на ЕС, приет заедно с настоящото съобщение (COM(2008) 765 окончателен)

Въпреки значителните си размери, потоците на мобилност в рамките на Европейския съюз след разширяването така и не придобиха измеренията на „приливна вълна“, противно на първоначалните опасения на някои наблюдатели. Между 2003 и 2007 г. средният дял от населението на гражданите на ЕС-10, пребиваващи в ЕС-15, се е увеличил от около 0,2 % на 0,5 %.

В рамките на същия период делът от населението, който представляват румънските и български граждани, пребиваващи в ЕС-15, е нараснал от 0,1 % на 0,4 % – процес, който започна много преди 2007 г. За сравнение, делът от населението, който съставляват гражданите на ЕС-15, пребиваващи в друга страна от ЕС-15, е нараснал от 1,5 % на около 1,7 %, докато този на гражданите на страни извън ЕС-27 – от 3,6 % на 4,3 %.

Нещо повече, няма никакви признаци, че потоците на мобилност през последните години в рамките на Европейския съюз са превишили капацитета за усвояване на трудовите пазари. Както в основните приемащи, така и в основните изпращащи страни след разширяването трудовите възнаграждения на местните работници са продължили да нарастват, а безработицата е намаляла.

Дори при анализ на изолираното въздействие на миграцията и мобилността върху трудовите възнаграждения и безработицата, емпиричните проучвания неизменно свидетелстват за много слабо въздействие върху трудовите възнаграждения и заетостта на местните работници.

По-нататъшно увеличаване на трудовата мобилност от новите държави-членки изглежда малко вероятно. Конкретните данни сочат, че растящото сближаване между старите и новите държави-членки по отношение на доходите и заетостта вече понижава икономическия стимул за емигриране и има вероятност да способства за по-нататъшно намаляване на предлагането на работна ръка от новите държави-членки. Освен това, поради значително намаляващата численост на младото поколение, ресурсът от потенциални мобилни работници от държавите-членки от Централна и Източна Европа все повече се изчерпва, което има вероятност да намали географската трудова мобилност в ЕС в бъдеще.

Фактически потоците на мобилност към Обединеното кралство и Ирландия, които изглежда бяха достигнали върховете си стойности през 2006 г., са спаднали значително през 2007 г. и първото тримесечие на 2008 г. Въсъщност има признаци за увеличаване на потоците на завръщане, особено от Великобритания. Освен това, отварянето на трудовите пазари за работници от ЕС-8 в повечето от останалите страни от ЕС-15 от 2006 г. насам вероятно е довело до частично отклоняване на миграционните потоци към други държави-членки. През последните години много български и румънски граждани вече са се преместили и работят другаде в ЕС. От това може да се направи изводът, че голяма част от тези, които са искали да емигрират, вече са направили това и че потенциалът за допълнителна миграция от България и Румъния е ограничен.

От гледна точка на новите държави-членки, по-специално на тези „с висока степен на мобилност“, масовото изтичане на работна ръка често се възприема като нож с две остриета. От една страна, емиграцията е спомогнала за намаляване на безработицата. От друга страна, емигрирането на предимно млади и висококвалифицирани хора поражда опасения във връзка с „изтичането на мозъци“ и недостиг на работна ръка в изпращащите страни. Съществуват обаче редица фактори, които могат да спомогнат за

смекчаването на тези проблеми, като например наскоро регистрираният бум при записванията за университетско образование в повечето от новите държави-членки, временният характер на голяма част от мобилността, както и фактът, че много от тези, които се завръщат, често го правят с усъвършенствани професионални умения и установени международни контакти, които могат да бъдат от полза за тяхната родина.

4. ИЗМЕРВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА РАБОТНИТЕ МЕСТА В ЕС

Качеството на работните места съставлява неразделна част от Европейската стратегия за заетостта, която намира отражение в призива за повече и по-добри работни места. Въпреки това, значителният ръст на заетостта в ЕС през последното десетилетие съвпадна с широко разпространените опасения за качеството на много от европейските работни места, които са свързани с нарастващата честота на случаите на временна заетост, повишеното излагане на конкурентен натиск, както и с усещането за влошаване на условията на труд и по-висока интензивност на труда. Това изисква да бъдат подложени на преценка състоянието и тенденциите в рамките на ЕС в областта на качеството на работните места.

Цялостна преценка за качеството на работните места е невъзможно да бъде направена, като се изхожда само от получаваното трудово възнаграждение; това се дължи на някои несъвършенства на пазара, като непълната информация относно, например, нивото на човешкия капитал. Нещо повече, удовлетвореността от работата изглежда зависи не само от трудовите резултати, като трудовото възнаграждение например, но и от условията и процесите, водещи до тях, включително организацията на труда, самостоятелността, интензивността на работа и безопасните и здравословни условия на труд.

От гледна точка на един човешки живот, възможността за съвместяване на работата с личния живот и семейните отговорности, както и вероятността за успешно преминаване на друга работа и кариерно развитие на пазара на труда, също са аспекти от ключово значение при определяне на качеството на едно работно място.

Новите теоретични разработки, както и продължаващата работа в различни международни институции върху стандартите, които следва да бъдат приложени по отношение на качеството на работното място, предоставят възможност за преразглеждане на сегашното виждане на ЕС за качеството на работното място. Независимо че това виждане на ЕС признава многоизмерността на качеството на заетостта с включване в същото както на обективни, така и на субективни променливи (като например удовлетвореност от работата), в него има какво да се усъвършенства. Сегашната концепция не включва важни променливи, като например трудово възнаграждение и интензивност на работата, и само частично обхваща такива аспекти, като професионално обучение и образование. От друга страна, тя включва съвкупност от икономически променливи, които не са пряко свързани с конкретни особености на работното място или работника.

В светлината на горните съображения беше анализирана съвкупност от данни, отнасящи се до ЕС-27 през периода 2005-2006 г., с цел определяне на аспектите, които позволяват да се схванат същностните особености на качеството на работните места в ЕС. Обособени бяха следните четири ключови аспекта:

- i) социално-икономическа сигурност (включително нива и разпределение на трудовите възнаграждения);
- ii) образование и професионално обучение;
- iii) условия на труд (включително интензивност на труда);
- iv) съвместяване на професионалния с личния живот / равнопоставеност на половете.

Анализ на получените резултати от държавите-членки по отношение на тези аспекти набелязва различни по вид ключови предизвикателства за скандинавските, континенталните, южните и новите държави-членки. Тези типични ситуации до голяма степен съответстват на описаните четири вида ситуации и предизвикателства в отделните страни по отношение на гъвкавата сигурност (вж. докладите за заетостта в Европа за 2006 и 2007 г.).

Включването на трудовото възнаграждение и интензивността на труда и изключването на показателите за макроикономическата ефективност (които не са пряко свързани с качеството на заетостта) са от съществено значение за по-добро охарактеризиране на състоянието в различните страни по отношение на качеството на работните места, в сравнение с първоначалното определение за качество на работното място.

Динамичен анализ на качеството на заетостта на основата на синтетичен индекс, съставен от ограничен набор от променливи, показва, че типологията на страните, предвид конкретната ситуация във всяка от тях по отношение на качеството на работните места, показва тенденция за относителна стабилност във времето.

Охарактеризирането на качеството на заетостта с помощта на общоикономически показатели подчертава наличието по-скоро на полезно взаимодействие, а не на необходимост от търсене на компромиси между общите резултати на пазара на труда, производителността на труда и качеството на работните места. Фактически държавите-членки, отбелязали по-добри резултати по отношение на качеството на заетостта, заемат челни места и от гледна точка на процент на заетост и производителност на труда.

5. ОБРАЗОВАНИЕТО И ЗАЕТОСТ: РАЗЛИЧНИ ПРОФЕСИОНАЛНИ ПЪТИЩА ЗА РАЗЛИЧНИТЕ ПРОФЕСИИ

Обект на постоянна загриженост от страна на отговорните политически фактори в областта на образованието и заетостта е наблюдаваното несъответствие между образователното равнище и нивото на квалификация на работниците, и реалните професионални изисквания на пазара на труда. Глобализацията, технологичните промени, застаряването на населението, както и обществените промени в по-широк план, допринесоха без изключение за увеличаване на несигурността за бъдещето и за появата на чувство за несигурност. Все по-голяма става вероятността работниците да преминават през множество преходи и да изпълняват различни задачи по време на трудовия си стаж. Следователно, те трябва да бъдат подкрепяни по време на такива чести преходи посредством поредица от мерки, като например обезщетения за безработица, субсидии за професионално обучение, консултиране и кариерно ориентиране.

Отговорните политически фактори отговориха на тази нужда с разнообразни инициативи, насочени към по-добро предвиждане на бъдещите потребности на пазара

на труда и към по-добро управление на процеса на промяна. За разрешаването на тези въпроси се изисква интегрирана стратегия в тази област на политика, способна да повиши равнището на професионалните умения, включително и напречните такива, да улесни преходите и да модернизира институциите на пазара на труда. Редовната оценка на бъдещите нужди от професионални умения ще бъде от решаващо значение за изработването на подходящи стратегии за обучение през целия живот и ефикасна политика на пазара на труда, и по този начин ще допринесе за прилагането на практика на мерките за гъвкава сигурност.

Инициативата „Нови умения за нови работни места“ има преди всичко за цел да се подобрят достъпността и качеството на информацията за настоящо и бъдеще търсене на работна ръка и съответните изисквания за квалификация, с оглед повишаване на професионалната пригодност. Въпреки обичайните възражения, съпътстващи професионалните прогнози, подобни практики представляват незаменим инструмент за по-добро информиране на отговорните политически фактори и за постигане на по-добро съответствие между търсене и предлагане на професионални умения.

Освен прогнозите в областта на търсенето на работна ръка и на изискванията към квалификацията, трябва да се осъществяват и повече дейности, ориентирани към качеството, като прогнозни анализи, проучвания сред работодателите, проучване на казуси или упражнения за моделиране на професионална компетентност. Тези мерки са от съществено значение за определяне на новите тенденции в изискванията към компетентността и на промените в съдържанието на професиите. Съчетаването на количествени с качествени методи, които обхващат различни периоди от време и биват актуализирани периодично, ще позволи отговорните политически фактори да бъдат държани в течение и ще ги подпомогне да повишат нивото на професионална пригодност в ЕС и да адаптират системите за образование и за професионално обучение към новите потребности.

Професионалната пригодност се повлиява неблагоприятно в особено голяма степен от дефекти на пазара, дължащи се на липсата на достатъчно информация или на неправилни очаквания. В действителност, на работниците често липсва информация за най-добрите възможности за работа, които са на тяхно разположение. Един възможен начин за събиране и разпространяване на такава информация ще бъде разработването на хармонизиран на ниво ЕС „инструмент за изследване на кариерата“, вдъхновен от най-добрите международни практики. Подобен инструмент може да се използва от много частни лица и организации и за различни цели (например за трудови консултации и професионални прогнози в областта на заетостта).

В доклада е представен емпиричен анализ на връзката между образование и професии на ниво ЕС, позволяващ по-богато охарактеризиране, което отчасти зависи от фирмената политика по отношение на човешките ресурси. Например работодателите се различават помежду си по важността, която отдават на областите на образование в сравнение с професионалния опит; достъпът до някои професии е ограничен в рамките на определени образователни нива и области на обучение; редица професии са отворени за работници със специфични профили; някои професии предлагат по-добри възможности за непрекъснато професионално обучение, чрез надграждане над началното образователно ниво. Предварителният анализ определя осем различни начина, които позволяват на работниците да трупат умения през целия си живот (например общообразователната подготовка, професионалното обучение и професионалният опит), които се съчетават с различни форми на достъп до заетост.

Тези резултати, заедно с информация за институциите и политиките, биха могли да допринесат за по-добро планиране на нови работни места и на възможностите за професионално обучение, и в крайна сметка – за повишаване на степента на съответствие между предлагането и търсенето на професионални умения.

6. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Въпреки растящите признаци за по-бавен икономически растеж, силното представяне на пазарите на труда на ЕС продължи и през 2007 г., което доведе до нетно увеличение от 3,5 милиона работни места.

Влошаващата се икономическа среда, особено по отношение на кризата, обхванала финансовите системи, изостря рисковете за заетостта в близко бъдеще. През последните години повечето държави-членки проведоха важни структурни реформи в областта на заетостта и настоящият цикличен спад ще постави на изпитание целесъобразността на тези реформи.

Увеличаването на несигурността и бързо променящите се условия се превръщат в стандартна среда за пазарите на труда на ЕС и за разработваната във връзка с тях политика. Нарастването на притока на работници мигранти от страни извън ЕС, заедно с повишаването на потоците на мобилност в рамките на Европейския съюз след двете най-нови разширявания, са основни движещи фактори на икономическия растеж и заетостта през последните години, но в същото време моделират икономическите и социалните условия в ЕС в по-широк план. В тазгодишния доклад се разглеждат тези явления, като се подчертава техният до голяма степен положителен принос и се определят редица важни стратегически предизвикателства, произтичащи от тази нова ситуация.

Гъвкавата сигурност заема важно място сред мерките, предвидени от ЕС в отговор на загубващите силата си стари постулати на европейските пазари на труда. Предишни доклади относно „Заетостта в Европа“ са направили аналитичен принос за оценяване на заслугите на мерките за гъвкава сигурност. Чрез осъществявания в него повторен прочит на въпроса за качеството на работните места, тазгодишният доклад поставя гъвкавата сигурност в по-широк контекст и констатира не само в какво се състои взаимното допълване между тези две понятия, но също така съществуващото важно полезно взаимодействие между качеството на работните места и съвкупните икономически резултати и тези в областта на заетостта.

И накрая, подобренията по отношение на професионалната пригодност и по-плавните преходи на пазара на труда са сред ключовите цели на подхода за гъвкава сигурност. Ето защо в този доклад се подчертава от какво голямо значение е доброто разбиране на връзките между образование и професия в това отношение. В него се изтъква ролята на органите на публичната власт при набелязването на настоящите и бъдещите възможности за работа и на изискванията за съответни професионални умения, предвидени в инициативата „Нови умения за нови работни места“, както и необходимостта от по-нататъшни инвестиции в развитието на уменията както на младите хора, така и на по-възрастните.

Докладът „Заетостта в Европа“ за 2008 г. е публикуван на следната интернет страница:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>