

Hlavní charakteristiky trhu práce a politiky zaměstnanosti EU

EU OFFICE

Česká spořitelna, a.s.

Poláčkova 1976/2

140 00 Praha 4

tel.: +420 261 073 308

fax: +420 261 073 004

EU_office@csas.cz

<http://www.csas.cz/eu>

Petr Zahradník

+420 261 073 019

pzahradnik@csas.cz

Jan Jedlička

+420 261 073 484

jjedlicka@csas.cz

Alena Smolíková

+420 261 073 308

asmolikova@csas.cz

Petr Zahradník

EU Office České spořitelny

Obsah:

Úvod.....	3
Statistická deskripce trhu práce v EU	3
Flexibilita a zabezpečení.....	5
Efektivní politiky aktivního trhu práce v EU	6
Lidský kapitál, technologie a růst v členských státech EU	7
Geografická mobilita v rámci EU.....	8
Závěrem.....	9

Úvod

Téma tohoto článku se věnuje hlavním charakteristikám trhu práce a politikám zaměstnanosti v Evropské unii. Po úvodním statistickém popisu pracovních trhů v EU se věnujeme moderní symbióze pružnosti a zabezpečení na trhu práce (tzv. konceptu flexicurity), podobám aktuálních politik trhu práce v EU, klíčovým otázkám rozvoje lidského kapitálu a geografické mobility pracovníků z jednotlivých členských států na jednotném vnitřním trhu.

Statistická deskripce trhu práce v EU

Po roce 2004 je hospodářská výkonnost EU poměrně kolísavá, když zejména vlivem ostrého nárůstu cen ropy došlo v roce 2005 ke zpomalení celkové ekonomické dynamiky, aby v letech následujících byla vykázána opětovná tendence mírného oživení.

Míra zaměstnanosti ve věku 15 až 64 let

Země	Celkem	muži	ženy
Dánsko	77,1	81,0	73,2
Nizozemsko	76,0	82,2	69,6
Švédsko	74,2	76,5	71,8
Rakousko	71,4	78,4	64,4
UK	71,3	77,3	65,5
Kypr	71,0	80,0	62,4
Finsko	70,3	72,1	68,5
Německo	69,4	74,7	64,0
Estonsko	69,4	73,2	65,9
Irsko	69,1	77,4	60,6
Lotyšsko	68,3	72,5	64,4
Slovinsko	67,8	72,7	62,6
Portugalsko	67,8	73,8	61,9
ČR	66,1	74,8	57,3
Španělsko	65,6	76,2	54,7
EU	65,4	72,5	58,3
Litva	64,9	67,9	62,2
Francie	64,6	69,3	60,0
Lucembursko	63,6	71,9	55,0
Belgie	62,0	68,7	55,3
Bulharsko	61,7	66,0	57,6
Řecko	61,4	74,9	47,9
Slovensko	60,7	68,4	53,0
Rumunsko	58,8	64,8	52,8
Itálie	58,7	70,7	46,6
Maďarsko	57,3	64,0	50,9
Polsko	57,0	63,6	50,6
Malta	55,7	74,2	36,9

Zdroj: Eurostat, za rok 2007

Bez ohledu na proměnlivost výkonnosti ekonomického vývoje, růst zaměstnanosti v EU pokračoval v pozvolném oživení od roku 2003, zůstává však hluboce pod hodnotami pozorovanými na konci 90. let a na počátku této dekády. Průměrný růst zaměstnanosti se v posledním období pohyboval mezi 0,5 % až 1,0 % meziročně. S ohledem na mírné zlepšení podmínek na trhu práce se míra zaměstnanosti ve stejném období pozvolna zvyšovala až na úroveň přes 65 % celkového počtu obyvatel mezi 15 a 64 lety věku.

Současně pak i míra nezaměstnanost vykazovala soustavný pokles až na úroveň pod 7,0 % na počátku roku 2008. V průběhu sledovaného období byl však vykazán proměnlivý vývoj produktivity práce, když tato klesala okolo poloviny této dekády a poté se mírně zvyšovala, čímž však nikterak nezúžila mezeru v porovnání s USA.

Pokrok směrem k celkovému Lisabonskému cíli ohledně míry zaměstnanosti, vztaženému k roku 2010, zůstává dále pomalý a dosažení tohoto cíle se stává stále větší výzvou. Nicméně, nedávný pokrok směrem k cílům zaměstnanosti žen a starších lidí, především v období ne zcela razantního hospodářského růstu, představuje povzbuzení.

Jestliže se průměrná míra zaměstnanosti v EU zvyšovala přibližně o 0,7 procentního bodu ve sledovaném čtyřletém uplynulém období, v případě žen se zvýšila o téměř 1 procentní bod (na více než 57 %) a v případě starších lidí (ve věku 55 – 64 let) se zvýšila podstatně o téměř 2 procentní body na 44 %. Míra zaměstnanosti mezi mladými lidmi (15 – 24 let) zůstává v zásadě nezměněna (okolo 37 %).

Řada vlivů ne zcela silné výkonnosti v zaměstnanosti EU v průběhu nedávných let byla vyvolána relativně slabou výkonností trhů práce ve velkých zemích jako je Německo a Polsko, ačkoliv trend zcela nedávno zveřejněných dat naznačuje proměnu situace na trhu práce v těchto zemích k lepšímu. Současně řada jižních států EU zůstává výrazně pod společnými cíli v zaměstnanosti definovanými pro celou Evropskou unii.

Navíc existuje tendence dalšího prohloubení rozdílů v zaměstnanosti mezi pohlavími. Velké rozdíly ve výkonnosti trhů práce existují na regionální úrovni. Silnější integrace trhů práce migrantů zůstává výzvou pro mnoho zemí EU. Na úrovni členských států byl vývoj v oblasti zaměstnanosti v zásadě pozitivní, když míra zaměstnanosti klesala pouze v Německu a Nizozemsku, o více než 1 % rostla v 10 členských zemích a o viditelná více než 3 % pak v Lucembursku, Španělsku a Irsku.

Růst byl rychlejší v případě zaměstnanosti žen v porovnání s muži, ačkoliv pozoruhodný vývoj představoval zvrát v míře zaměstnanosti mužů v hlavní věkové skupině (25 – 54 let), dosažený po několika letech poklesu.

Pokračování pozitivního trendu v zaměstnanosti starších pracovníků a silný nárůst v podílu zaměstnanosti na částečný úvazek a na základě smluv na fixované časové období (v naší terminologii na dobu určitou) rovněž představovaly důležitý vývojový rys.

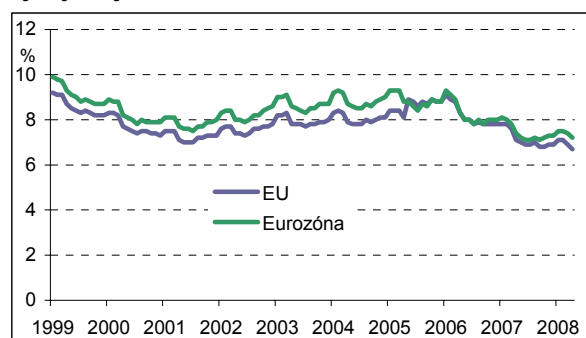
Kvalifikační profil populace EU v produktivním věku dále pokračuje ve zlepšování, se silným zlepšením zejména v kvalifikačním složení ženské složky, přispívající k lépe zaměstnatelné a adaptabilnější pracovní síle a následně ke zvýšení zaměstnanosti a míry zaměstnanosti.

Vysoce kvalifikované nemanuální profese představují hlavního tahouna celkového nárůstu zaměstnanosti v nedávném období v Evropské unii, představující hlavní část expanze zaměstnanosti od roku 2000. To ukazuje na pokračující zlepšování v kvalifikační struktuře zaměstnaných a je odrazem pokračujícího posunu směrem k hospodářství více založeného na znalostech.

Nicméně, jsou zde indikace jistého stupně polarizace ve změnách profesní struktury trhu práce směrem k vysoce kvalifikovaným profesím a velmi nízkou kvalifikovaným profesím, s poklesem v zaměstnanosti kvalifikovaných manuálních profesí. Na evropských trzích práce představuje způsob uspořádání trhu práce poměrně citelně vnímanou hodnotu, která se týká například podoby smluvního vztahu, počtu pracovních hodin i existence atypických pracovních uspořádání, jež nejsou neobvyklá ve většině členských států.

Nedávno shromážděná data ukazují proměňující se trendy napříč členskými státy ve výskytu netypických úprav pracovní doby (jako například v případě noční práce, práce v neděli), s obecným snížením výskytu nepravdělné práce. Průměrná pracovní doba na zaměstnanou osobu zůstává relativně vysoká v nových členských státech EU, především díky nízkému výskytu práce na částečný úvazek v těchto zemích, ačkoliv se zdá být převažující tendence pokračujícího poklesu průměrné pracovní doby napříč EU, s několika málo výjimkami.

Vývoj míry nezaměstnanosti v EU a eurozóně



Zdroj: Eurostat

Flexibilita a zabezpečení

Členské státy by měly usilovat o konvergenci pohledů na sadu společných principů ke kombinaci flexibility a zabezpečení zaměstnanosti na trhu práce – jež se pozvolna vžívá pod pojmem flexicurity. Flexicurity je reakce na potřebu zlepšit adaptabilitu jak pracovníků, tak firem na rychle se měnícím trhu práce a na segmentaci trhu práce.

Segmentovaný trh práce vyvolává rizika rostoucí nejistoty pracovních míst, poškozující udržitelnou integraci zaměstnanosti a omezující akumulaci lidského kapitálu. Správné vybilancování mezi flexibilitou a zabezpečením může být dosaženo vzájemným působením čtyř klíčových prvků:

- a) dostatečně flexibilním smluvním uspořádáním;
- b) efektivní politikou aktivního trhu práce;
- c) kredibilním celoživotním učebním a vzdělávacím systémem;
- d) moderním systémem sociálního zabezpečení.

Termín flexicurity byl na počátku použit k popisu úspěšných kombinací flexibility a zabezpečení, realizovaných dánskými a nizozemskými trhy práce. Nicméně, flexicurity se poté vyvinula z popisu specifických národních kontextů a stala se nástrojem ke klasifikaci různých trhů práce.

Členské státy '45U mohou být uskupeny do několika režimů flexicurity, založených na mixu jedné dimenze flexibility (externí flexibilita) a jedné dimenze zabezpečení (důchodového a zaměstnatelnosti). Nicméně, k zahrnutí dalších dimenzí, zejména interní a funkční flexibility, bude zapotřebí dalšího rozpracování.

Externí flexibilita se týká snadnosti najmout a propustit (či spíše uvolnit) pracovníky a využití flexibilních forem pracovních smluv. Je měřena indikátorem OECD striktnosti (přísnosti) legislativy ochrany zaměstnanosti (Employment Protection Legislation; EPL). Jak teoretické, tak empirické poznatky ukazují, že přísná EPL, mající problematický nebo omezený dopad na celkovou nezaměstnanost a zaměstnanost, zhoršuje vyhlídky zaměstnanosti žen, mladých a starších pracovníků. Může rovněž zpomalovat tok pracovních sil mezi různými pracovními místy, což činí trh práce méně dynamickým a zvyšuje průměrné trvání doby nezaměstnanosti.

V nedávných letech určité členské státy zvýšily externí flexibilitu na maximální mez, především uvolněním EPL pouze pro přechodné, krátkodobé či nepravidelné pracovní smlouvy, zatímco byla ponechána přísná pravidla pro trvalé, pravidelné pracovní smlouvy bez změny. Tento přístup vedl k rozvinutí dvoustupňových trhů práce, v nichž břemeno přizpůsobení šokům padá na zaměstnance, kteří mají uzavřeny netypické smluvní formy (například smlouvy na dobu určitou).

To vedlo k nejisté zaměstnanosti a nedostatku adekvátního zabezpečení tréninku a výcviku pro pracovníky s netypickými smlouvami, s negativním dopadem na produktivitu. Flexicurity by spíše volala po souběžném zjednodušení pravidel jak pro pravidelné (řádné) i netypické pracovní smlouvy, jako způsobu k dosažení zlepšené flexibility na trhu práce.

EPL a podpora v nezaměstnanosti (Unemployment Benefit; UB) mohou být spatřovány jako dva různé způsoby ochrany pracovníků před riziky na trhu práce. Empirické studie ukazují, že pracovníci se cítí lépe ochráněni prostřednictvím UB, než EPL. Relativně vysoká UB vykazuje tendenci k tomu, aby byla spojována s delším obdobím trvání nezaměstnanosti, mimo jiné kvůli poklesu intenzity hledání pracovního místa. Nicméně toto může být do značné míry sníženo nastavením efektivních aktivačních strategií, které koordinují správu UB s aktivními politikami trhu práce, resp. aktivní politikou zaměstnanosti (ALMPs). Možná reformní strategie by mohla vykompenzovat flexibilnější EPL za vyšší transfery nezaměstnaným jak ve formě příjmové kompenzace (pasivní politiky zaměstnanosti) a aktivních opatření (ALMPs).

Debata o flexicurity zesiluje význam vzájemných vazeb mezi politikami trhu práce a institucemi. V souladu s adekvátně postavenými teoretickými výsledky a statistickými procedurami jsou členské země EU propojeny na základě omezeného počtu dimenzí (os), které charakterizují národní trhy práce. Tato klasifikace ukazuje přítomnost tří hlavních os, které mohou být rozsáhle interpretovány jako reprezentativní:

- externí (nominální) flexibilita;
- zabezpečení;
- břemeno daňových příspěvků a příspěvků sociálního zabezpečení.

Klíčovým postřehem této analýzy je, že zde existují významné synergie mezi osou flexibility/zaměstnatelnosti a osou zabezpečení z pohledu výstupů výkonnosti trhu práce. Země, která vykazuje vysoké hodnoty jak na ose flexibility, tak

zabezpečení, vykazuje příznivé hodnoty i pro sociálně-ekonomické proměnné – jako například vyšší míru zaměstnanosti, rovnoměrnější rozdělení příjmů, apod.

Politická proveditelnost reformních opatření, která zlepšují kombinaci flexibility a zabezpečení, může být zesílena vyjednáváním v rámci (tripartitního) sociálního dialogu. Nicméně výrazně kompenzující podstata reforem flexicurity (tedy uvolnění EPL výměnou za jak vyšší, tak velkorysejší politiku výdajů na podporu trhu práce) může učinit jejich implementaci problematickou, kvůli vyvolanému zvýšení nebo posunu vládních výdajů společně s nutnými přírůsky vyžadovanými při efektivnosti veřejné administrativy.

Aby nedošlo k výraznému zvýšení vládních výdajů, byla navržena nebo implementována řada politik konzistentních s flexicurití. Tyto politiky zahrnují:

- nastavení individuálních nebo přemístitelných účtů nezaměstnanosti;
- nahrazení všech typů pracovních kontraktů jedním společným, snižujícím náklady propouštění (uvolnění) a vytvářejícím daň pro účel dočasné nezaměstnanosti pro financování UB a veřejné služby zaměstnanosti (Public Employment Services, PES).

Tato opatření a návrhy ilustrují, že zde mohou být různé cesty ke zlepšení kombinace flexibility a zabezpečení – konkrétní řešení závisejí na příslušných národních okolnostech a politických volbách a preferencích, které mohou v důsledku přinášet ekvivalentní sociálně-ekonomický výsledek.

Efektivní politiky aktivního trhu práce v EU

V kontextu stávající debaty o flexicuritě a podle závěrů Rady EU k zaměstnanosti a sociálním otázkám z jara 2006, jsou efektivní politiky aktivního trhu práce (ALMPs) – podporující přechod mezi pracovními místy a od nezaměstnanosti a nečinnosti k pracovním místům – jednou z ingrediencí, které jsou podstatné k dosažení dobré vybalancovanosti mezi flexibilitou a zabezpečením zaměstnanosti a při snížení rizika segmentace trhu práce.

Jak Evropská strategie zaměstnanosti (European Employment Strategy; EES), tak Strategie pracovních míst OECD doporučily následující aktivity:

- I. Posunout zdroje od pasivních politik trhu práce (tedy od těch, které se zaměřují na zajišťování příjmové podpory) k aktivním (těm, které se pokoušejí zlepšit vyhlídky účastníků trhu práce).
- II. Lépe vzít v úvahu vzájemné vztahy mezi aktivními politikami trhu práce a daňovými systémy a systémy benefitů, přednostně v rámci aktivačních strategií, ke zvýšení efektivnosti aktivních politik trhu práce.

Průměrné výdaje na politiky trhu práce v členských zemích EU celkově dosáhly přes 2 % HDP během delšího časového období 1985 – 2004, s malým přechodným poklesem, vyskytnuvším se po polovině 90. let.

Poslední známá data jsou za rok 2006 a vyplývá z nich, že mezi zeměmi existují rozsáhlé odlišnosti ve výdajích na politiky trhu práce. Ty se pohybují od úrovně okolo 0,5 % HDP v Estonsku, Litvě, Rumunsku, České republice, Lotyšsku a Řecku, až k vysoké úrovni 4,4 % v Dánsku na konci první poloviny této dekády. Průměr za celou evropskou sedmadvacítku představuje necelá 2 %.

V EU podíl výdajů na aktivní opatření činí v průměru přibližně 1/3 celkových výdajů na politiku trhu práce. To indikuje, že členské státy EU neučinily významný pokrok v přesunu zdrojů od pasivních k aktivním opatřením, bez ohledu na deklarované úmysly řady vlád. Účinnost aktivní politiky trhu práce je obvykle oceňována využíváním buď mikro- nebo makro-ekonomických technik k měření účasti v programu následné zaměstnanosti a/nebo vyhlídek výdělků.

Nicméně při využití dostupnosti adekvátních dat je využití rámce všeobecné rovnováhy – makro- preferováno před mikro-přístupem dílčí rovnováhy, neboť makro-přístup je schopen rovněž měřit nepřímé a dlouhodobé efekty, které mohou vést k revizi závěrů získaných pro účely politiky trhu práce z mikro-ekonometrické evaluace.

Přehled programových evaluací, včetně nedávné meta-analýzy více než 100 studií zpracovaných v Evropě, vede k následujícím postřehům: trénink, výcvik má jen velmi skromnou pravděpodobnost prokázání pozitivního dopadu na post-programové míry zaměstnanosti. Naproti tomu výdaje na zaměstnanostní pobídky a PES jsou spojeny s výrazně lepšími výsledky. Důkazy napovídají, že programy asistence hledání pracovního místa obecně, a aktivační politiky zejména, se umísťují velmi vysoko mezi nákladově efektivními opatřeními aktivní politiky trhu práce z pohledu pomoci nezaměstnaným nalézt pracovní místo a udržet jej.

Programy zahrnující přímé vytvoření pracovních míst ve veřejném sektoru pak dokonce mají méně pravděpodobnější pozitivní dopad na post-programovou zaměstnanost a její výsledky v porovnání s tréninkovými (výcvikovými) programy.

Objem výdajů na politiky trhu práce v roce 2006 v % HDP

Dánsko ¹⁾	4,34	Polsko	1,16
Německo	2,97	Lucembursko	1,04
Belgie	2,90	Slovinsko	0,66
Nizozemsko	2,68	Slovensko	0,65
Finsko	2,54	Maďarsko	0,64
Francie	2,32	Bulharsko	0,63
Švédsko	2,28	Velká Británie	0,60
Španělsko	2,16	Řecko ²⁾	0,56
Rakousko	2,11	Lotyšsko	0,54
EU-27	1,92	ČR	0,49
Portugalsko	1,84	Rumunsko	0,43
Irsko	1,57	Litva	0,39
Itálie	1,27	Estonsko	0,15

Zdroj: Eurostat, 1) rok 2004, 2) rok 2005

Výsledky mikroekonometrických evaluací a několika disponibilních makroekonomických studií jsou jaksí protichůdné. Makroekonometrické studie obvykle shledávají, že trénink (výcvik) je jedinou kategorií aktivní politiky trhu práce, která se zdá vykazovat významný pozitivní dopad na agregátní výstupy trhu práce.

Tento paradox by mohl být řešen rozšířením sledovaného období, které by zahrnovalo efekty tréninku poté, co se jej účastníci zúčastnili. V praxi ocenění tréninkových programů často dochází k negativnímu, nebo pouze mírně pozitivnímu efektu na výstupech účastníků během prvního roku nebo dvou po absolvování programu. Nicméně po tomto původním období rostoucí počet následných studií zjistil důkaz pozitivního dopadu, který lze přiřadit tréninku.

Abychom využili synergií a učinili aktivní politiky efektivnější, je důležité zvážit vzájemný vztah mezi aktivní a pasivní politikou trhu práce. Brzdící efekty relativně vysokých a dlouhotrvajících podpor v nezaměstnanosti na nabídku pracovní síly mohou být, alespoň částečně, vyváženy osvojením dobře navržených aktivních politik trhu práce. V nedávném období členské státy EU preferovaly vyvažování některých z brzdících efektů na UB a systémy veřejné sociální péče zavedením ucelených aktivačních strategií, které koordinují veřejnou správu UB s výdaji na aktivní politiku trhu práce.

Ačkoliv situace v Evropě se rapidně zlepšuje úměrně stále většímu rozšíření praxe řízeného ocenění, rozvoj evaluační kultury pro politiku trhu práce je stále v mnoha členských státech EU ve své zárodečné a rozvíjející se formě. Ocenění efektů a monitorování implementace aktivních politik trhu práce je důležitým krokem v procesu zlepšování podoby této politiky pro zajišťování jejich lepších výsledků.

Lidský kapitál, technologie a růst členských státech EU

Lidský kapitál spolu s technologií představují srdce Lisabonské strategie s cílem zvýšit produktivitu EU v kontextu ekonomiky založené na znalostech. Nicméně zejména investice do vysoce kvalifikované pracovní síly byla dosud spíše zklamáním. V současné době EU alokuje přibližně 1,2 % HDP do vyššího vzdělání v porovnání s téměř 2,9 % HDP v USA. Toto podinvestování do vysoce kvalifikované pracovní síly je interpretováno jako jeden z hlavních důvodů relativně pomalého růstu v Evropě v minulých letech.

Revidovaná Lisabonská strategie z roku 2005 a na ni navazující „Integrovaný koncept pro růst a pracovní místa (2005 – 2008)“ kladou ještě silnější důraz na potřebu více investovat do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělání a kvalifikačních dovedností.

Některé modely v existující ekonomické literatuře spojují lidský kapitál s hospodářským růstem a především sledují dva hlavní přístupy. Standardní přístup považuje lidský kapitál za dodatečný vstup do produkční funkce, společně s fyzickým kapitálem a prací. V tomto přístupu je růst veden akumulací lidského kapitálu. Následně mohou být rozdíly v mírách růstu mezi zeměmi vysvětleny rozdíly v mírách, za kterých tyto země akumulují lidský kapitál. Implicitně považuje vzdělání za faktor ovlivňující produktivitu práce stejným způsobem, bez ohledu na typ pracovního místa, které je s dosaženým vzděláním spojeno.

Ve druhém přístupu je růst veden zásobou lidského kapitálu, která určuje kapacitu země při vytváření nových technologií a absorpci nových technologií vyvinutých v jiných zemích.

Tento alternativní přístup se pokouší vysvětlit rozdíly v mírách růstu mezi zeměmi prostřednictvím rozdílů v zásobě lidského kapitálu, tedy ve schopnosti zemí vytvářet a absorbovat nové technologie. Spatřuje vzdělání jako zvláště důležité pro pracovní místa vyžadující inovace a přizpůsobování se změnám, která rychle rostou v ekonomikách založených na znalostech. Kvalifikovaná pracovní síla je lepší při vytváření a absorbování nových technologií a tedy při vytváření technologického pokroku.

Tím jak jsou lidský kapitál a technologie považovány za klíčové determinanty produktivity EU, zmíněný alternativní přístup byl akceptován při prokazování – na empirické bázi – růstových efektů vysoce kvalifikované pracovní síly prostřednictvím technologického pokroku v jednotlivých členských státech EU.

Nicméně zejména v ekonomikách založených na znalostech, kde technologický pokrok může vytvářet i ekonomickou nerovnováhu, to není pouze úroveň lidského kapitálu nebo jeho složení, ale rovněž adaptabilita pracovní síly, která působí na hospodářský růst. Právě adaptabilita pracovníků je zásadní podmínkou pro efektivní re-alokaci zdrojů v reakci na změny hospodářských podmínek na trhu. Ačkoliv schopnost a kapacita přizpůsobit se změně poptávky je jedním z hlavních rysů dobře vzdělané pracovní síly, má význam předpokládat, že stupeň adaptability pracovní síly je citlivý na formy organizace práce, s nimiž se pracovníci setkávají.

Následně mohou mít růstové efekty kvalifikované pracovní síly různý význam, závisející na tom, zda pracovní prostředí je vytvořeno k tomu, aby povzbuzovalo efektivní využití adaptability kvalifikovaných pracovníků ve prospěch technologického pokroku.

K ocenění těchto předpokladů je použit model, opírající se o vzájemně srovnatelná data ze 14 členských států Evropské unie s porovnáními pro každých pět let v období od roku 1960 do roku 2000. Model odhaduje dopad vysoce kvalifikované pracovní síly, měřené zde v podobě zlomku dospělé populace s terciárním vzděláním vůči celkovému dospělému obyvatelstvu, na technologický pokrok.

Významný rozdíl je činěn mezi dopadem vysoce kvalifikované pracovní síly na kapacitu země inovovat a na její schopnost přibližovat se technologickému vůdci. Rychlost ukazatele je funkcí proporce vysoce kvalifikovaných pracovníků vůči celkové pracovní síle a vzdálenosti na technologickou hranici. Jak se země blíží technologické hranici, dopad faktoru osvojování technologie se zeslabuje a na významu získává schopnost inovovat z tuzemských zdrojů.

Empirické výsledky rovněž potvrzují přesvědčení, že efekty na technologický pokrok budou významnější v zemích, které jsou blíže technologické hranici a kde pracovní prostředí podporuje kapacitu vysoce kvalifikovaných pracovníků pro přizpůsobení změnám v ekonomických podmínkách. Kombinace vysoce kvalifikované pracovní síly a flexibilního pracovního prostředí tak vskutku zesiluje schopnost zemí vytvářet nové technologie.

Geografická mobilita v rámci EU

Geografická pracovní mobilita občanů EU zůstává limitujícím fenoménem jak v relaci vůči celkové populaci EU, tak i v porovnání k migraci ze třetích zemí do EU. V současné době méně než 2 % občanů EU v produktivním věku žijí v jiném členském státě EU; největší část z nich je ze starých členských států EU-15; to je méně než 20 % celkové pracovní síly EU, která se narodila ve třetích zemích.

Mezi členskými zeměmi nicméně existují podstatné rozdíly. Nynější toky pracovní mobility jsou nízké, s oficiálními statistikami ukazujícími pouze 0,1 % národní pracovní síly EU-15, jež mění každý rok své místo rezidence z jednoho do druhého členského státu. Míry mobility s ohledem na přesuny pracovníků z EU-10, resp. EU-12 do EU-15 po rozšíření jsou podle důkazů dosud limitovány, a toky opačným směrem jsou především zanedbatelné.

Regionální mobilita v rámci členských států je významně vyšší než přeshraniční mobilita mezi nimi, ačkoliv míry regionální mobility mezi zeměmi se podstatně liší a jsou výrazně nižší v nových členských státech v porovnání se starými. Celkově jsou míry geografické mobility v EU nižší než v USA. Ačkoliv ne tak výrazná, jak je občas zmiňována, ukazuje existující mezera v mobilitě vůči USA potenciál vyšší mobility v EU.

Mezinárodně mobilní občané „starých“ členských států (EU-15) mají tendenci pracovat ve vysoce kvalifikovaných nemanuálních profesích a jsou významně mladší, lépe vzdělaní, většinou svobodní a s menší pravděpodobností mít děti, než celková pracovní síla EU nebo migranti z nečlenských zemí EU. Jejich znalostní a kvalifikační úroveň se zvýšila od roku 2000; trendem se zdá být i vyšší mobilita mezi staršími pracovníky.

V porovnání s jejich partnery v EU-15, mezinárodně mobilní pracovníci z nových členských států EU-10 přistoupivší v květnu 2004, resp. EU-12 (přistoupivší k 1.1.2006), jsou dokonce mladší, vykazují vysoký podíl ženských pracovníků a je výrazně méně pravděpodobné, že budou mít vyšší vzdělání; zahrnují velmi vysoký podíl středně-kvalifikovaných osob. Je tedy méně pravděpodobné, že tito lidé budou zastávat vysoce kvalifikované pozice, ale mají podstatně vyšší koncentraci v kvalifikovaných manuálních profesích a základních profesích, které by nasvědčovaly o jejich komplementární roli v ekonomikách hostujících zemí.

Míry zaměstnanosti mobilních občanů EU-15 jsou velmi podobné, pokud nejsou vyšší než míry zaměstnanosti celkové populace EU v produktivním věku. Míry zaměstnanosti občanů EU-10, resp. EU-12, pracujících ve starých členských státech se v minulém období výrazně zvýšily a blíží se mírám zaměstnanosti celkové populace i migrantům z EU-15; jsou navíc podstatně vyšší než v případě občanů z nečlenských zemí EU.

Přehledová data o úmyslu evropských občanů přestěhovat se do jiné země v následujících pěti letech ukazují, že přeshraniční mobilita mezi členskými zeměmi EU-15 bude pravděpodobně růst, ale v krátkém a středním období pravděpodobně ne výrazně. Mezi zeměmi EU-8 Česká republika, Maďarsko, Slovensko a Slovinsko očekávají míry mobility, které jsou nižší než ve většině starých členských států.

Pokud máme relativně nízké hodnoty mobility v Evropě, je podstatné dále podporovat volný pohyb pracovníků jako jednu z fundamentálních svobod evropských občanů a pro úsilí jeho přispění lepšímu fungování trhu práce.

Úsilí k dalšímu redukování a odstraňování existujících právních a administrativních bariér mobility, včetně přechodných úprav pro volný pohyb pracovníků z nových členských zemí, potřebuje nepřerušovaně pokračovat. Nicméně, dokonce i pokud by všechny administrativní bariéry a informační překážky mobility byly odstraněny, sociální, kulturní, vzdělávací a infrastrukturní bariéry mobility ještě zůstanou hlavní překážkou.

Vyrovnaní se s těmito překážkami bude vyžadovat aktivitu zaměřenou na podporu integrace a přijetí nově příchozích, zajištění atraktivnějšího urbánního prostředí a trhu bydlení, zlepšení jazykových znalostí, zvýšení vzdělanostních úrovní a pomoci mladým lidem získat první zkušenost s mobilitou skrze studijní a výměnné pobyty v zahraničí.

Geografická mobilita představuje zásadní prvek ve strategii vypořádání se stávajícími a budoucími výzvami trhu práce v rozšířené EU. Nicméně k zajištění efektivní politické reakce na tyto výzvy musejí být politiky zaměřené na geografickou mobilitu doprovázeny aktivitami na poli dalších politik zaměstnanosti, vzdělávání a přistěhovalectví.

Závěrem

Situace zaměstnanosti v rozšířené Evropské unii pokračuje ve zlepšování, bez ohledu na kolísavý hospodářský růst a zpomalování ekonomické aktivity v některých klíčových členských zemích. Další pokrok byl dosažen v případě míry zaměstnanosti celkové populace bez ohledu na pohlaví, v míře zaměstnanosti žen a především v míře zaměstnanosti starších pracovníků, přestože dosažení celkového Lisabonského cíle zaměstnanosti zůstává hlavní výzvou. Zvýšené úsilí bude zapotřebí ve všech třech prioritních oblastech identifikovaných v konceptu zaměstnanosti, jmenovitě:

- i) přivábění a udržení více zaměstnaných lidí, zvýšení nabídky pracovní síly a modernizaci systémů sociálního zabezpečení;
- ii) zlepšení adaptability pracovníků a podniků;
- iii) zvýšení investic do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělání a kvalifikačních dovedností.

Závěry poslední společné Zprávy k zaměstnanosti zdůraznily význam uceleného přístupu k reformám, s ohledem na rychlé strukturální změny vyvolané stárnutím a globalizací. Poznatky Ročenky zaměstnanosti potvrzují toto tvrzení. Členské státy potřebují identifikovat a implementovat vhodné kombinace politik zesilujících jak flexibilitu, tak zabezpečení jejich jednotlivých trhů práce. Zatímco je zřejmé, že zde zřetelně neexistuje žádné jednotné řešení flexicurity pro všechny, přijaté reformy budou vyžadovat odraz specifické situace v každém členském státě. 'Ucelený reformní přístup, obsahující všechny klíčové prvky – moderní pracovní zákony, aktivní politiky trhu práce, celoživotní systémy učení a vzdělávání a moderní systémy sociálního zabezpečení – nemůže pouze přispívat k lepším výsledkům zaměstnanosti, ale rovněž prokázat, že jsou politicky proveditelnější.