

Trendy světové zaměstnanosti 2013

Pět let po vypuknutí světové finanční krize zůstává trh práce v hlubokém útlumu a nezaměstnanost se opět zvedá spolu s tím, jak se ekonomický výhled začal zhoršovat. V roce 2012 se čtvrtina nárůstu světové nezaměstnanosti týkala rozvinutých ekonomik, zatímco tři čtvrtiny se přelily do jiných oblastí, s výrazným dopadem na rozvíjející se ekonomiky ve východní Asii, jižní Asii a subsaharské Africe. Podle zprávy ILO Global Employment Trends 2013 se počet nezaměstnaných celosvětově zvýšil o 4,2 mil. a přesáhl 197 mil., přičemž míra celosvětové nezaměstnanosti dosáhla 5,9 %.

Nejistý ekonomický výhled a neodpovídající politika oslabily agregovanou poptávku a způsobily snížení investic a přijímání do zaměstnání, což v mnoha zemích prodloužilo pokles na trhu práce, negativně ovlivnilo tvorbu pracovních míst a v některých zemích, které předtím měly nízkou nezaměstnanost a dynamický trh práce, dokonce prodloužilo dobu nezaměstnanosti. Existuje také nerovnováha mezi poptávanými dovednostmi a kvalifikací osob hledajících práci. Vlády by proto měly podpořit aktivity vedoucí k dosažení vyšší kvalifikace a odpovídajících dovedností, aby se tento nepoměr, který zvláště dopadá na mladé lidi, podařilo vyřešit.

Podle zprávy nadále klesá chudoba pracujících, ale mnohem pomalejším tempem než před krizí. V rozvíjejícím se světě roste středněpříjmová třída pracujících, což by mohlo být pro světovou ekonomiku dodatečným stimulem. V současné době však jejich kupní síla nemůže nahradit slabý růst v rozvinutých zemích.

Ze střednědobého hlediska se neočekává, že by světové ekonomické oživení bylo dostatečně silné na to, aby rychle klesla nezaměstnanost, proto se očekává, že počet osob hledajících práci vzroste v příštích pěti letech na více než 210 mil. Situace na trhu práce zůstává zvláště špatná pro mladé lidi. Téměř 74 milionů lidí ve věku 15–24 let je nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti mladých lidí dosáhla 12,6 %. Stále více mladých lidí zažívá dlouhodobou nezaměstnanost. V rozvinutých ekonomikách bylo zhruba 35 % nezaměstnaných mladých lidí bez práce 6 měsíců a déle, což vede k tomu, že opouštějí trh práce. Tím jsou ohroženi jejich dlouhodobé vyhlídky, protože se tak snižují jejich profesionální a sociální dovednosti, což jim brání získat pracovní zkušenosti.

Regionální rozdíly v nezaměstnanosti mladých budou pravděpodobně narůstat. Situace se v příštích pěti letech může mírně zlepšit v rozvinutých ekonomikách, naopak v rozvíjejících se ekonomikách východní Evropy,

východní a jihovýchodní Asie a Středního východu se očekává její nárůst.

Politici musí přijít s koordinovanými opatřeními, protože globální charakter krize znemožňuje vyřešit její dopady individuálně a za pomoci domácích opatření. Vysoká nejistota způsobující zdržování investic a vzniku pracovních míst nezmizí, pokud budou jednotlivé země přijímat konfliktní rozhodnutí.

Podle zprávy by se politici měli zaměřit na tři vzájemně propojené otázky: koordinovaně podporovat agregovanou poptávku, zejména prostřednictvím veřejných investic; za pomoci výcviku a rekvalifikačních programů odstranit nerovnováhu na trhu práce a zaměřit se na nezaměstnanost mladých. V některých evropských zemích se ukázala být úspěšným a finančně únosným řešením schémata garantující cílové skupině mladých lidí zaměstnání nebo výcvik. Náklady na neaktivitu a nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí a jejich vyloučení ze společnosti by totiž byly mnohem vyšší.

Význam investic do starších pracovníků

Je obecně známou skutečností, že evropská pracovní síla stárne. Snad méně známé je, že přístup ke stárnutí se mění k lepšímu. Místo aby se na evropskou pracovní sílu pohlíželo jako na demografickou časovanou bombu s velmi negativními důsledky, stále častěji se o ní hovoří jako o „stříbrné ekonomice“, která může posílit vývoj a přinést nové možnosti ekonomického růstu.

To, že se ke stárnoucí pracovní síle staví pozitivněji, neznamená, že je Evropa připravena na výzvy, které stárnutí pracovníků přináší. V roce 2060 budou v Evropské unii na každou osobu starší 65 let připadat jen dva lidé v produktivním věku (15–64 let), zatímco v současné době je tento poměr 1 ku 4. Trh práce už nyní dopady stárnutí populace pociťuje. Mnozí lidé narození v 50. a 60. letech odejdou v příštích dvou dekádách do důchodu a budou muset být nahrazeni lidmi, kteří už nyní pracují. Mění se věková struktura v podnicích se proto stává věkovou výzvou. Dosavadní podíl starších pracovníků na celoživotním vzdělávání byl nižší, než si stanovila EU. I když už si zaměstnavatelé problém stárnutí uvědomují, indikátory zatím potvrzují, že na nastávající změny dosud nejsou připraveni.

Investice do stárnoucí pracovní síly závisí na tom, zda se zaměstnavatelům i jednotlivcům skutečně vyplatí. Studie Cedefop se zaměřila na investice do vzdělávání ve vyšším věku, na dopady politiky usilující o udržení lidí v práci a na podmínky pro to, aby bylo možno potenciál stárnoucí pracovní síly využít.

K uchování schopnosti stárnoucích pracovníků pracovat je třeba udržet jejich znalosti a dovednosti na současné úrovni a zabránit jejich zastarávání. Na udržení schopnosti pracovat ve vyšším věku mají vliv individuální a k práci se vážící faktory, k nimž patří zdravotní a funkční kapacita (fyzická, mentální a sociálně funkční kapacita); vzdělání a kompetence; hodnoty, přístup a motivace; pracovní prostředí, organizace práce, řízení práce a vedení. K udržení nebo zvýšení jejich schopnosti pracovat můžou přispět také pobídky a podpora vzdělávání a delší pracovní kariéry; flexibilní pracovní a důchodová schémata; inkluzivnější práce; vhodné řízení znalostí; podmínky pro intergenerační práci a vzdělávání. Efektivní opatření aktivního stárnutí se zaměřují na přístupy zacílené na zdravotní a pracovní kapacitu. Podporují pracovní prostředí vhodná pro starší pracovníky a formy vzdělávání, které zohledňují potřeby stárnoucích pracovníků.

Se stárnutím pracovní síly nabývá na významu podpora zdraví a pracovní kapacity, různá ergonomická opatření a preventivní zdravotní programy, které podporují

fyzické, duševní a sociální zdraví. Fyzické cvičení podporuje zdraví, udržuje fyzickou kapacitu a duševní schopnosti. Některé schopnosti se s rostoucím věkem zvyšují, zatímco jiné mají tendenci s věkem mizet. K výkladu toho, co se stává se schopností pracovat, když lidé stárnou, se užívají dva druhy inteligence. První je schopnost řešit problémy a nové situace a myslet logicky, který má se zvyšujícím věkem tendenci se snižovat. Druhý zahrnuje využívání nashromážděných znalostí a zkušeností a s věkem se zvyšuje nebo zůstává stabilní po celou dobu života. Podpora pracovní kapacity starších pracovníků by měla kombinovat podporu prvního druhu inteligence a jejich zařazování na pozice s takovými úkoly, při nichž mohou využít druhý druh inteligence ve prospěch organizace. Mohli by být přesouváni na méně fyzicky náročné práce, ale jakákoliv změna by jim současně měla dát možnost stavět na zkušenostech a využívat svou odbornost. Interní změny práce posouvající stárnoucí pracovníky na nové pozice, které více vyhovují jejich měnícím se schopnostem a potřebám, jsou důležitou