



**SVET  
EVROPSKE UNIJE**

**Bruselj, 7. februarja 2007 (13.02)  
(OR. en)**

**6076/07**

**SOC 48  
ECOFIN 55  
EDUC 29**

**UVODNA OPOMBA**

za: Odbor stalnih predstavnikov (1. del)/Svet (EPSCO)

Št. predl. Kom.: 5074/07 ECOFIN 5 UEM 4 AG 1 SOC 4 COMPET 2 RECH 2 ENER 4 MI 2  
IND 2 EDUC 3 ENV 4 ADD 3 - COM(2006) 816 konč. (Priloga)

**Zadeva: Osnutek skupnega poročila o zaposlovanju 2006/2007**

Delegacije v prilogi prejmejo besedilo osnutka skupnega poročila o zaposlovanju 2006/2007, oblikovano na podlagi zasedanja Odbora za zaposlovanje, ki je potekal 1. in 2. februarja 2007.

**OSNUTEK**

**SKUPNEGA POROČILA O ZAPOSLOVANJU 2006/2007**

## VSEBINA

1.	Povzetek: Boljše izvajanje politik zaposlovanja .....	4
2.	Napredek pri doseganju ciljev evropske strategije zaposlovanja .....	7
2.1.	Polna zaposlenost .....	7
2.2.	Kakovost in produktivnost dela .....	7
2.3.	Socialna in teritorialna kohezija .....	9
3.	Izvajanje prednostnih ukrepov .....	9
3.1.	V zaposlitev pritegniti in zaposlenih obdržati več ljudi, povečati ponudbo delovne sile in posodobiti sisteme socialne zaščite .....	9
3.2.	Izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij .....	12
3.3.	Povečati naložbe v človeški kapital z boljšo izobrazbo in usposobljenostjo .....	14
4.	Sklepi: poziv k uresničevanju .....	17

## 1. Povzetek: Boljše izvajanje politik zaposlovanja

Strategija za rast in delovna mesta je odsev vse večje soodvisnosti naših gospodarstev in spoznanja, da je med posameznimi deli strategije – makroekonomskim, mikroekonomskim in zaposlovalnim – potrebno tesno sodelovanje. Pozitivni učinki uspešnih reform, ki bodo dali zagon zaposlovanju, bodo pozitivno vplivali tudi na rast. Zaposlenost se povečuje, nezaposlenost pa upada. Lizbonska strategija za rast in delovna mesta kaže rezultate. Sadove prinašajo tudi reforme trgov delovne sile, čeprav se bo za evropske cilje za zaposlovanje treba truditi še naprej. Tudi rast produktivnosti in kakovost delovnih mest še ne ustrezata evropskim potrebam. Ključni vprašanji še naprej ostajata odzivnost evropskega trga delovne sile na izzive globalizacije in staranje prebivalstva. Poročila o izvajanju kažejo, da se med tremi prednostnimi nalogami iz evropske strategije zaposlovanja največ izvaja politika, pri kateri se skuša v zaposlenost pritegniti in zaposlenih obdržati več ljudi. Prav tako napreduje izvajanje politik za povečanje naložb v človeški kapital z boljšo izobrazbo in usposobljenostjo. Izvajanje politike za izboljšanje prilagodljivosti delavcev in podjetij pa zaostaja.

### 1.1 V zaposlenost pritegniti in zaposlenih obdržati več ljudi, povečati ponudbo delovne sile in posodobiti sisteme socialne zaščite

Okrepljena so bila prizadevanja, da bi segli do skupin in posameznikov z roba trga delovne sile in družbe<sup>1</sup>. Države članice namenjajo večjo pozornost reformam trga delovne sile, ki vplivajo na revščino in izključenost ter spodbujajo daljšo delovno dobo. Skupna so jim prizadevanja za dejavno podporo najbolj prikrajšanim, in sicer z uravnoteženim pristopom, ki bi združeval posamezniku prilagojeno podporo na trgu delovne sile, visokokakovostne socialnovarnostne storitve in primerno visok najnižji dohodek.

V odziv na zahtevo Evropskega sveta, podano spomladi leta 2006, je bilo več pozornosti namenjene celostnemu pristopanju k zaposlitvi glede na življenjska obdobja. Kljub temu se politike za mlade, ženske in starejše delavce večinoma še vedno obravnavajo ločeno.

Brezposelnost mladih je v mnogih državah članicah huda težava, segmentacija trga delovne sile v škodo mladim pa se povečuje. Izvajajo se številni ukrepi za večjo zaposljivost in zagotavljanje spodbud za delodajalce, da bi zaposlovali mlade ljudi. Veliko držav članic je še vedno daleč od cilja, da bi brezposelnim mladim do leta 2007 priložnost za "nov začetek" lahko ponudili v šestih mesecih, do leta 2010 pa v štirih mesecih.

V okviru Evropskega pakta za enakost spolov so bile države članice pozvane, da v poročila o izvajanju vključijo tudi vidik enakosti spolov. Kljub temu se le redko poudarja spodbujanje zaposlovanja žensk in sistematično vključevanje načela enakosti spolov v posamezne politike. Več držav članic je nekoliko napredovalo pri razvoju ustanov za otroško varstvo in pri spodbujanju družinam prijaznega ravnanje delodajalcev. Ponudbo cenovno sprejemljivega in dostopnega otroškega varstva je treba razširiti tako, da bosta lahko delala oba starša, da bo poklicno in družinsko življenje bolj usklajeno in da bo stopnja revščine otrok nižja.

---

<sup>1</sup> To kažejo tudi nacionalna poročila o strategijah za socialno zaščito in socialno vključenost.

Vse več držav članic odpira trge delovne sile za državljane novih držav članic. Nekatere izvajajo ukrepe, namenjene priseljencem ali manjšinam. Razlike v brezposelnosti med državljani in nedravljeni EU se povečujejo, in sicer zlasti tam, kjer so velike razlike obstajale že prej. Vključevanje zakonitih priseljencev na trg delovne sile bi morala postati bolj odločna razsežnost politik zaposlovanja.

Države članice še naprej izvajajo reforme, s katerimi bi starejše delavce spodbudile k daljši delovni dobi. Obstaja skupna želja, da bi znotraj pokojninske reforme napredovali pri vprašanih primernosti in vzdržnosti. Ključno je, da se ustvarijo dejanske zaposlitvene možnosti za starejše delavce. To bi bilo v dopolnilo krepitvi spodbud za daljšo delovno dobo kot pogoju za zagotavljanje primernosti pokojnin v prihodnosti in za preprečevanje dodatnih pritiskov na vzdržnost sistema. Prav tako države članice vse bolj ugotavljajo, da so boljše zdravje, dostop do zdravstvene in preventivne oskrbe ter rehabilitacija ključne razsežnosti strategije za trajnostno povečevanje ponudbe delovne sile.

## **1.2 Izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij**

Poročila o izvajanju kažejo, da se zadevna politika za to področje izvaja najšibkeje, čeprav postaja prilagodljivosti trgov delovne sile vse nujnejša. Hiter tehnološki napredek in močnejša konkurenca, ki ju prinaša globalizacija, zahtevata večjo prožnost. Vlade se nagibajo k poudarku na bolj ohlapni ureditvi trga delovne sile za novince, tako da bi ustvarile pogoje, ugodne za več pogodbene raznolikosti, hkrati pa ne spreminjajo zakonodajo za obstoječe pogodbe in zagotavljajo prehodnosti med vrstami pogodb in priložnostmi za napredovanje. Segmentacija trga delovne sile in delo na črno ostajata pomembna problema v mnogih državah članicah.

Potreben je širši pristop, da bi prožnost in varnost povezali na celovitejši način. S politikami prožne varnosti bi morali skušati preseči staro izključevanje večje prožnosti z manjšo varnostjo. Cilj tega je, da zaposleni tradicionalno varnost na delovnem mestu zamenjajo za varnost na trgu delovne sile, ki jo bodo zagotavljale uspešne in stroškovno učinkovite politike aktivnega trga delovne sile (active labour market policies – ALMP) ter ustrezna stopnja socialne zaščite pri prehajanju med delovnimi mesti. Prožna varnosti zajema zunanjo prožno varnost v okviru trga delovne sile in notranjo prožno varnost znotraj posameznih podjetij. Politike prožne varnosti morajo biti usmerjene v povečevanje produktivnosti in kakovosti delovnih mest.

Uveljavljeno je mnenje, da je za izboljšanje prožne varnosti ključnega pomena, da se posodobijo sistemi socialne zaščite, ki obsegajo vsa glavna socialna tveganja ne glede na značaj zaposlitve in pogodbe o delu, in da se odpravijo spodbude za odklanjanje dela. Pri določenih vidikih je napredek počasen. Države članice bi lahko različne načine doseganja večje prožne varnosti izvajale s svežnji ukrepov, ki bi odražali različna izhodišča. Takšni svežnji bi pripomogli k spodbujanju ozračja zaupanja, pri čemer bi odgovornost za ustrezen ukrep sprejeli vsi udeleženci. Pri prizadevanjih za prožno varnost bi morale države članice povezati politike, ki zadevajo pogodbena pravila, ALMP, vseživljenjsko učenje in sisteme socialne varnosti, ki spodbujajo mobilnost in zagotavljajo ustrezno dohodkovno podporo.

### 1.3 Povečati naložbe v človeški kapital z boljšo izobrazbo in usposobljenostjo

Veliko držav članic razvija politike za povečanje naložb v izobraževanje in strokovno usposobljenost. Izvajanje napreduje, vendar pogosto preveč postopoma. Države članice, ki imajo celovito strategijo za naložbe v človeški kapital v celotnem življenjskem ciklu, so v manjšini.

Skoraj vse države članice poročajo o ukrepih za nizkokvalificirane delavce, zlasti v zvezi s preprečevanjem prezgodnjega zapuščanja izobraževanja, in o nadomestnih ukrepih v okviru izobraževanja odraslih. Napredek pri zmanjševanju prezgodnjega zapuščanja izobraževanja je počasen; leta 2005 je šolanje prezgodaj zapustilo 6 milijonov mladih. Veliko držav članic mora še okrepiti prizadevanja, da bi EU lahko dosegla cilj, da bi leta 2010 85 % dvaindvajsetletnikov v EU imelo vsaj višjo srednješolsko izobrazbo. Od leta 2000 se zadevni odstotek (okrog 77 %) ni veliko povečal.

Stanje je zaskrbljujoče tudi v zvezi z udeležbo odraslih v vseživljenjskem učenju. V 20 od 25 držav članic je udeležba ostala dejansko nespremenjena ali pa je celo upadla! Udeležba je šibka zlasti v južnoevropskih državah in v večini novih držav članic. Delež starejših delavcev je še naprej nizek po vsej EU.

Poudarek je večinoma na strukturnih reformah izobraževalnih sistemov in na izboljšanju njihove povezanosti s trgom delovne sile. O jasnih zavezah glede povečanja naložb v človeški kapital je na voljo le malo informacij. Korenit zasuk pri ravni teh naložb je bistvenega pomena, če želimo ustvariti dovolj prilagodljiva gospodarstva z visoko rastjo produktivnosti. Zato morajo države članice razviti ustrezne pobude in mehanizme delitve stroškov za podjetja, javne organe in posameznike.

## 2. Napredek pri doseganju ciljev evropske strategije zaposlovanja

Države članice bi morale s svojimi politikami spodbujati polno zaposlenost, kakovost in produktivnost dela ter socialno in teritorialno kohezijo. Ti cilji skupaj z dobrim upravljanjem tvorijo okvir evropske strategije zaposlovanja.

### 2.1 Polna zaposlenost

Rast zaposlenosti se je leta 2005 dvignila na 0,8 %, kar je največ od leta 2001. Posledično je stopnja zaposlenosti narasla na 63,8 %. K dvigu stopnje zaposlenosti je prispevalo povečanje pri obeh spolih. Pri ženskah se je zaposlenost povečala za 1,2 %, pri moških pa za 0,7 % (po treh letih dejanske stagnacije). Razlika v zaposlenosti spolov se je nadalje zmanjšala na 15 odstotnih točk, vendar je še vedno prevelika. Napredek je bil počasnejši pri ekvivalentnih polnega delovnega časa (21,4 odstotne točke leta 2005 v primerjavi z 21,7 odstotne točke leta 2004).

Brezposelnost je z 9,1 % v letu 2004 padla na 8,8 % leta 2005, pri čemer se je dolgotrajna brezposelnost prvič od leta 2002 zmanjšala in ustalila pri 3,9 % v primerjavi s 4,1 % leto pred tem. Stopnja brezposelnosti se je znižala tako pri ženskah kot pri moških: pri ženskah na 9,1 %, pri moških pa na 7,9 %.

Nadalje se je povečala zaposlenost pri starejših delavcih: ustrezna stopnja se je z 41 % leta 2004 povečala na 42,5 % v letu 2005. V nasprotju s tem v mnogih državah članicah razmere na trgu delovne sile, kar zadeva mlade, stagnirajo. Brezposelnost mladih znaša 18,3 % in je približno dvakrat višja od skupne stopnje. Z 18,3% je brezposelnost mladih dvakrat višja od splošne stopnje.

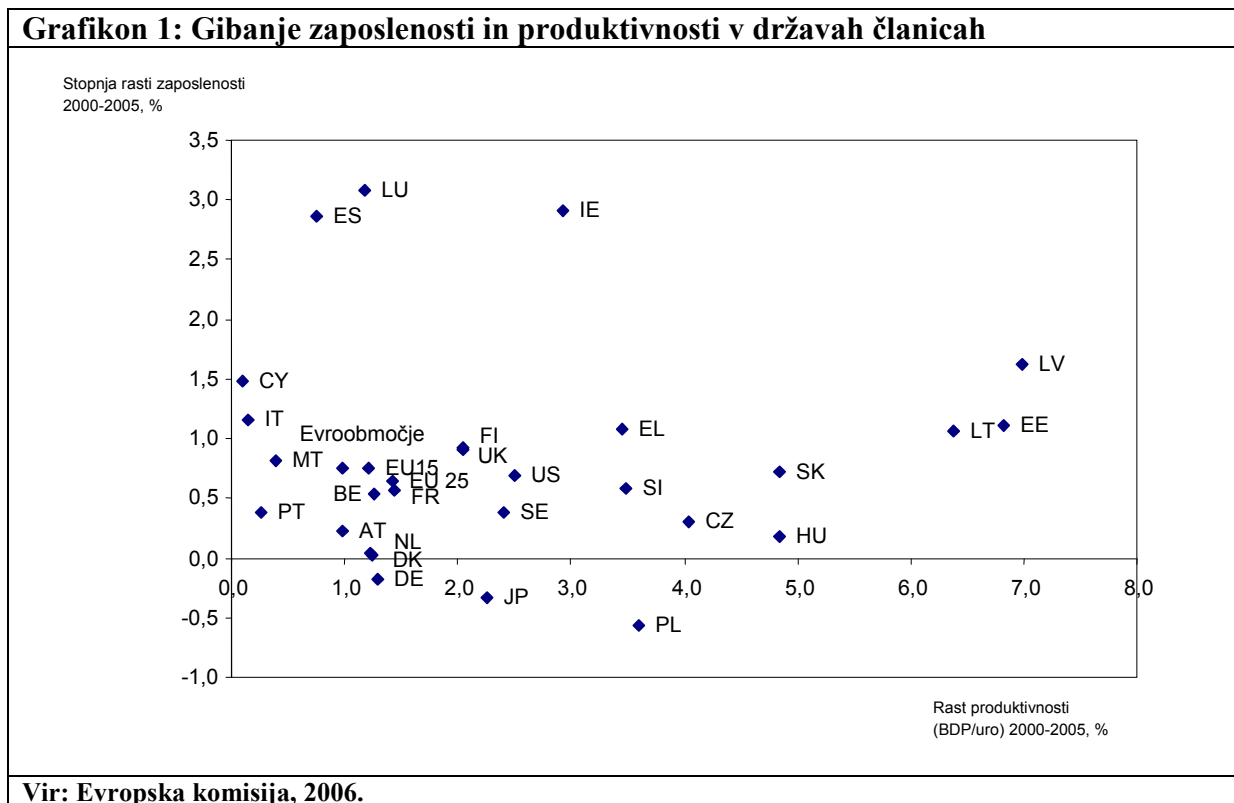
Kljub temu, da je bil z leti dosežen določen napredek (skupaj se je zaposlenost od leta 1997 okrepila za 15,3 milijona delovnih mest), je stopnja zaposlenosti še vedno 6,7 odstotne točke ali približno 20 milijonov delovnih mest pod ciljno vrednostjo za leto 2010. Tudi če bi se zaposlenost do leta 2008 skladno s sedanjimi načrti povečala za 7 milijonov, bo še vedno treba zapolniti vrzel okrog 13 milijonov delovnih mest. Stopnja zaposlenosti starejših se sicer povečuje hitreje, vendar je še vedno 8,5 odstotne točke pod ciljno vrednostjo za leto 2010. Tudi stopnja zaposlenosti žensk hitro narašča in je na dobri poti, da doseže ciljno vrednost (3,7 odstotne točke pod 60 %).

### 2.2 Kakovost in produktivnost dela

#### *Produktivnost*

Z globalizacijo se je zelo močno povečala dejanska ponudba delovne sile, kar je znatno spremenilo razmerja med kapitalom in delom. Tehnološki napredek je postal še bolj pomemben. Za konkurenčnost in zagotavljanje trajnostne rasti je nujno, da se poveča produktivnost. Vendar pa se od osemdesetih let rast produktivnosti dela v EU kot celoti zmanjšuje. Povprečna rast produktivnosti (povprečna letna sprememba BDP na uro) je z 2 % na leto v osemdesetih letih in drugi polovici devetdesetih padla na približno 1 % v obdobju 1996–2001, med letoma 2001 in 2003 pa pod 1 %. Stanje se je izboljšalo leta 2004 (1,9 %), vendar je leta 2005 rast produktivnosti spet zdrknila pod 1 % (0,9 %). V primerjavi z ZDA (1,8 %) in Japonsko (2,2 %) to niso ugodni podatki.

Reševanje vprašanja upočasnitve produktivnosti bo ključen izziv pri zagotavljanju nadaljnje rasti in delovnih mest. Medtem ko se kratkoročno zaposlovanje in produktivnost lahko izključujeta, dolgoročno gledano med obojima obstaja jasna pozitivna vez. Tako se zdi, da je visoka stopnja produktivnosti nujen pogoj za trajnostno rast zaposlenosti. Grafikon 1 prikazuje primerjavo med državami EU glede na povprečno rast pri rasti produktivnosti dela na uro in rasti zaposlenosti v obdobju 2000–2005.



V CZ, HU, SK, LT, EE, LV in PL je visoko stopnjo rasti produktivnosti med letoma 2000 in 2005 spremljala nizka stopnja rasti zaposlenosti (v primeru PL celo negativna rast). Prestrukturiranje industrije v teh državah je povzročilo porast produktivnosti in obenem upad števila delovnih mest. Nasprotno sta ES in CY ob rasti zaposlenosti beležili podpovprečno rast produktivnosti. Za PT, NL in MT je značilna nizka rast produktivnosti in hkrati nizka rast zaposlenosti. Za razmere v mnogih drugih državah članicah je značilna sorazmerno nizka rast produktivnosti ob sorazmerno nizki rasti zaposlenosti. Le IE je uspelo doseči visoko stopnjo rasti tako pri zaposlenosti in kot tudi pri produktivnosti.

#### Kakovost dela

Napredek pri prizadevanjih za boljšo kakovosti delovnih mest še naprej ni povsod enak<sup>2</sup>, izvajanje politik v podporo temu cilju pa ni v polnem zamahu. Leta 2005 so se nadalje izboljšale številke v zvezi z izobraževanjem mladih. Napredek pri drugih dejavnikih kakovosti delovnih mest pa je zopet manjši, zlasti pri prehodu z začasnih na stalna delovna mesta in s slabše plačanih delovnih mest na boljše plačana ter pri zmanjševanju segmentacije trga delovne sile. Zaskrbljujoče je, da je v mnogih državah članicah udeležba odraslih v vseživljenjskem učenju upadla.

<sup>2</sup> Za podrobnosti o 10 razsežnostih kakovosti pri delu glej: Izboljšanje kakovosti pri delu: pregled v zadnjem času doženega napredka, COM(2003) 728 z dne 26.11.2003.

## 2.3 Socialna in teritorialna kohezija

Lizbonska strategija poziva h gospodarskim reformam in reformam trga delovne sile, ki bodo pripomogle k okreplitvi socialne kohezije, ter k socialnim politikam, ki bodo podprle gospodarsko rast in rast zaposlovanja. Nacionalna poročila o strategijah socialne zaščite in socialnega vključevanja ter poročila o izvajanju kažejo, da so si države članice vse bližje pri uravnoteženo zastavljenih prizadevanjih za zmanjšanje revščine otrok in za povečanje dejanske vključenosti najbolj prikrajšanih skupin.

Z reformami socialne zaščite bi bilo po potrebi treba izboljšati zadostnost dajatev in vzdržnost javnih financ. Z posodobitvijo pokojninskih sistemov je mogoče podpreti zaposlovanje in gospodarsko rast, in sicer z aktivnim staranjem in z zmanjšanjem fiskalnih bremen, ki bi padla na nove generacije, in tako pripomoči k zagotavljanju pokojnin v prihodnosti. Ob boljših gospodarskih obetih je izziv v tem, da se zagotovi, da bosta rast in ustvarjanje delovnih mest vodila k močnejši socialni koheziji. V odziv na naraščajoče potrebe se bodo izdatki za socialne politike v prihodnjih letih verjetno zvišali. Če bodo vse države članice pri izvajanju reform upoštevale cilje EU, tj. dostopnost, ustreznost, kakovost in vzdržnost, jim bo to v pomoč pri izboljšavah kakovost njihovih politik in porabe zanje.

Regionalne razlike pri zaposlenosti so se leta 2005 nekoliko zmanjšale. Vendar pa so regijska neskladja še vedno močno razširjen pojav, saj marsikje vlada zelo visoka brezposelnost. Regije z nizko stopnjo zaposlenosti imajo tudi nizko stopnjo produktivnosti. Povečanje produktivnosti dela v regijah z nizko splošno stopnjo produktivnosti še ni prineslo znatnega povečanja zaposlenosti.

## 3. Izvajanje prednostnih ukrepov

Smernice za zaposlovanje slonijo na treh prednostnih ukrepih, ki naj bi pripomogli k doseganju zaposlitvenih ciljev EU: v zaposlitev pritegniti in zaposlenih obdržati več ljudi, povečati ponudbo delovne sile in posodobiti sisteme socialne zaščite; izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij; povečati naložbe v človeški kapital z boljšo izobrazbo in strokovno usposobljenostjo.

### 3.1 V zaposlitev pritegniti in zaposlenih obdržati več ljudi, povečati ponudbo delovne sile in posodobiti sisteme socialne zaščite

*Spodbujanje pristopanja k zaposlitvi glede na življenjska obdobja*

Demografske spremembe terjajo več ur dela, daljšo delovno dobo in poznejšo upokojitev. Več dela v življenjskem obdobju je bistvenega pomena za vzdržnost socialnih sistemov in višji življenjski standard. Države članice v letošnjih poročilih o izvajanju še naprej poudarjajo reforme, da bi v zaposlitev pritegnili in zaposlenih obdržali več ljudi, povečali ponudbo delovne sile in posodobili sisteme socialne zaščite. Razvoju celostnega pristopa glede na življenjska obdobja pa se zopet namenja manj pozornosti. Politike, namenjene mladim, ženskam in starejšim, se obravnavajo ločeno.

Države članice poročajo o reformah, da bi starejšim delavcem omogočile daljšo delovno dobo, spodbudile vračanje brezposelnih starejših ljudi na trg delovne sile in/ali boj proti diskriminaciji.

Za delavce, starejše od 65 let, so se finančne spodbude v IE povečale s pomočjo višjih pragov za oprostitve davka od dohodka, v SE pa so se povečale s pomočjo nižjih prispevkov za socialno varnost. Mnoge države članicah se s podaljševanjem življenjske dobe ne bodo mogle soočiti brez širše zastavljenih ukrepov. Treba je pohiteti z reformami, ki bodo odvrčale od zgodnjega upokojevanje. Prav tako je z močnejšimi prizadevanji treba zagotoviti dejanske zaposlitvene možnosti za starejše delavce. Demografskimi izzivi terjajo hitrejše napredovanje proti cilju 50 % stopnje zaposlenosti v letu 2010 in cilju zvišanja povprečne starosti ob upokojitvi za 5 let. Stopnja zaposlenosti starejših delavcev je v večini držav članic narasla in je sedaj 42,5 %. Vendar pa so razlike občutne; v BE, IT, LU, HU, AT, PL, SI, SK in MT ta stopnja ne dosega 35 %. Zadevna stopnja je tako za ženske kot za moške narasla na 33,7 % oziroma 51,8 %, vendar med enimi in drugimi še vedno ostajajo občutne razlike. Povprečna starost ob upokojitvi se je leta 2005 dvignila na 60,9 let, 60,4 pri ženskah in 61,4 pri moških; to glede na leto 2001 pomeni podaljšanje le za 1,5 leta in je daleč od cilja, da bi to starost dvignili za 5 let.

Stopnja zaposlenosti žensk se je v večini držav članic povečala. Kljub temu možen prispevek žensk k zvišanju skupne stopnje zaposlenosti še vedno ni v celoti izkoriščen. Nadaljnje politike za spodbujanje varstva otrok in oskrbe starejših oseb ter za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja bi še bolj izboljšale položaj žensk na trgu delovne sile. Povprečna stopnja zaposlenosti žensk se je leta 2005 dvignila na 56,3 %, vendar je v EL, IT, MT in PL še vedno pod 50 %. Večina držav članic v poročilih o izvajanju še vedno ne omenja posebnih ukrepov za spodbujanje zaposlovanja žensk ali zmanjševanje razlik med spoloma, z izjemo ukrepov za širši dostop do otroškovarstvenih zmogljivostih. Nekatere države članice (AT, BE, DK, DE, ES, IE, IT, LU, PT, UK) so določile nacionalne cilje glede mest v otroškovarstvenih zmogljivostih, le malo pa jih poroča o napredovanju proti evropskemu otroškovarstvenemu cilju. Na splošno se proti njemu še vedno napreduje dokaj počasi. Ukrepi za cenovno bolj dostopno otroško varstvo s pomočjo najvišjega nadomestila ali zmanjšanih stroškov se poudarjajo le v AT, DK, FI, IE, MT in NL. Potreba po okrepitvi vloge moških pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja se ne omenja. SI je začela kampanjo za bolj dejavne moške v družinskem življenju, LT je za očete uvedla nove možnosti za plačan očetovski dopust, v CZ, DE in EL pa bodo razširili možnost, da očete vzamejo starševski dopust.

### **V odziv na zaveze, izražene na zasedanju Evropskega sveta spomladi 2006**

Mladi imajo navadno manj koristi od rasti zaposlenosti. V večini držav se vključevanje mladih na trg delovne sile ne izboljšuje v občutni meri. Stopnja zaposlenosti mladih se leta 2005 ni spremenila, znašala je 39.7% za moške in 33.8% za ženske. Nekoliko se je povečal delež mladih brezposelnih, pri čemer se je skupni delež povzpел na 8,4 %. Delež je zdaj nad 10 odstotki v PL, SE, SK in FI. Zmanjšanje nezaposlenosti mladih je v nekaterih državah članicah povezano z njihovim izseljevanjem.

Tako v Evropskem paktu za mlade kot tudi v zavezah, sprejetih na zasedanju Evropskega sveta spomladi 2006, so mladi opredeljeni kot prednostna skupina. Vse države zdaj temu vprašanju namenjajo več pozornosti, vendar pa njihove zaveze niso enako trdne. Ukrepi se izvajajo, vendar je potreben bolj celovit pristop. Le malo držav članic izvaja ukrepe za večjo zaposljivost in spodbujanje delodajalcev k zaposlovanju mladih. V nekaterih državah se nov začetek za mlade pojavlja v zakonodaji ali v operativnih ciljnih javnih službah za zaposlovanje (AT, DE, CZ, DK, FI, NL, MT, UK) ali pa je to v njih predvideno (LU, IE). Manj kot polovica držav članic dejansko izpolnjuje cilj, da bi do leta 2007 nov začetek omogočili v šestih mesecih (AT, CZ, DK, FI, DE, UK, LV, NL, SE). Države članice nov začetek zagotavljajo z vrsto ukrepov. Običajno gre za usposabljanje, pa tudi finančne spodbude za delodajalce, da bi zaposlovali mlade ali pripravnike (AT, FR, HU, MT), za vračanje v izobraževanje tistih, ki so prezgodaj zapustili šolo (CZ, UK), in za reformo javnih službah za zaposlovanje, da bi zagotavljale bolj kakovostne storitve.

Nekaj držav opozarja na potrebo po aktiviranju mladih z nižjimi socialnimi dajatvami za brezposelne mlade. V mnogih državah članicah je brezposelnost mladih posledica slabosti na drugih področjih (izobraževalni sistemi in sistemi usposabljanja) in slabega delovanja trga delovne sile (visoke ovire za novince na trgu; segmentacija trga delovne sile, ki mlade sili v negotove zaposlitve). Treba je paziti, da ukrepi, namenjeni mladim, ne bodo negativno vplivali na še večjo segmentacijo trgov delovne sile.

*Zagotavljanje vključujočih trgov delovne sile, izboljšanje privlačnosti dela in skrb, da bi se iskalcem zaposlitve, tudi prikrajšanim osebam in neaktivnim osebam delo izplačalo*

Politike za spodbujanje vključevanja ljudi na robu trga delovne sile je treba izboljšati, da se v celoti izkoristi potencialna ponudba delovne sile. Države članice so si vse bližje pri prizadevanjih za povečanje dejavnega vključevanja najbolj prikrajšanih s pomočjo uravnoveženega pristopa, ki združuje posamezniku prilagojeno podporo na trgu delovne sile, visokokakovostne socialnovarnostne storitve in primerno visok najnižji dohodek. Ostrejši pogoji za upravičenost do dajatev tu tvorijo pomemben del, vendar najšibkejših članov družbe ne smejo potisniti v še večjo socialno izključenost. AT, BE, FI in FR že sedaj, SE pa bo subvencionirala gospodinjska opravila, da bodo tako povečale zaposlitvene možnosti za nizkokvalificirane in slabo plačane delavce. Le malo držav članic poroča o napredovanju proti cilju, da bi dejavno podporo prejemale četrtnina dolgotrajno brezposelnih. Več držav članic izvaja ukrepe za dvig zaposljivosti, spodbuja ustanavljanje podjetij ali zagotavlja subvencionirana delovna mesta. Vseeno pa raven podpore v celoti ni zadostna. O cilju iz strategije zaposlovanja, da bi vsem v 12 mesecih morali dati priložnost za nov začetek, se poroča le malo, in tudi v primerih, ko se poroča, so med rezultati znatne razlike.

Večina držav članic namenja pozornost invalidnim osebam in v nekaterih primerih osebam na bolniškem dopustu, in sicer s kombinacijo zakonodajnih ukrepov in reform s poudarkom na rehabilitaciji, vključevanju in zagotavljanju spodbud za zaposlovanje. Več držav članic izvaja ukrepe, namenjene priseljencem ali etničnim manjšinam, vendar je vrzel v stopnji brezposelnosti med državljanji EU in nedržavljanji EU v mnogih državah (BE, DE, FR, NL, FI, SE) še vedno višja od 10 odstotnih točk. Najbolj zaskrbljujoče je, da se je ta vrzel v vseh teh državah članicah, z izjemo FR, dejansko še povečala.

Pogosto se uporabljajo ukrepi, da bi delo prek finančnih spodbud napravili privlačnejše, vključno z nižjimi prispevki za socialno varnost (BE, DE, NL, MT, SE), nižjimi davki (BE, EE, FR, IE, MT, NL, SE, SI, SK), pomočjo za zaposlene (BE, FR) in višjo najmanjšo plačo. Ti ukrepi so večinoma namenjeni prejemnikom nižje in srednje visokih dohodkov, vendar jih je vse več namenjenih posebnim skupinam. V MT so za ženske, ki so bile odsotne s trga delovne sile, predvidene finančne in druge spodbude, v Franciji pa bodo še naprej razvijali koncept bonusa za vrnitev na delo dlje brezposelnih oseb. Nekatero državo članico povečujejo obveznosti in aktivacijske zahteve pri dajatvah za brezposelnost (DK, HU, FI, LT, NL, MT, PT, SI, SK). Na SE se bosta višina in trajanje dajatev za brezposelnost zmanjšala, in sicer v podporo načelu, da ima prednost delo. Učinke takšnih politik na najbolj prikrajšane osebe je treba pozorno spremljati.

### *Boljša prilagoditev potrebam trga delovne sile*

Reforme javnih služb za zaposlovanje so sedaj končane, v mnogih državah članicah pa še potekajo. Vse več javnih služb za zaposlovanje je osredotočenih na preprečevanje brezposelnosti in zagotavljanje posameznikom prilagojenega pristopa k podpori. FR si je na primer zastavila cilj, da bo nudila več pomoč in skrajšala čas med vpisom pri službi za zaposlovanje in prvim razgovorom. Nekatero državo članico podajajo podrobnosti o povečanih izdatkih za politike na področju trga delovne sile. Vse večji poudarek je na velikem pomenu večje učinkovitosti pri teh politikah (CZ, EE, UK, PL, FI, DK, FR, HU, NL, SE).

Le malo pozornosti je namenjene vlogi, ki jo lahko imajo ukrepi za večjo geografsko in poklicno mobilnost pri izboljšanju delovanja trga delovne sile. FI, FR, SK, IT in CZ podpirajo zaposlovanje v drugih delih države, AT, CY, EE, FI, LT, SK, in SI pa so za spodbujanje poklicne mobilnosti povečale ali izboljšale usposabljanje za trg delovne sile in/ali poklicno usposabljanje.

Odločitev za odpiranje trgov delovne sile državljanom novih držav članic v letu 2006 se v poročilih redko omenja. Ukrepi za pregled in revizijo upravljanja ekonomskih migracij iz tretjih držav so podani v CY, CZ, DK, HU, MT, NL in PT. IE bo sprejela ukrepe za sodelovanje s socialnimi partnerji, da bi zagotovila ustrezno obravnavo delavcev migrantov. Ukrepi za boljše predvidevanje prihodnjih potreb po strokovni usposobljenosti ter ustrezno upravljanje migracij se v poročilih, z izjemo CY, FI, IE in MT, ne omenjajo.

### **3.2 Izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij**

*Spodbujanje prožnosti v povezavi z varnostjo zaposlitve in zmanjševanje segmentacije trga delovne sile, ob upoštevanju vloge socialnih partnerjev*

V skladu s sklepi z zasedanja aprila 2006, ki so jasno pokazali na pomanjkanje političnega poudarka na prednostni nalogi prilagodljivosti, izvajanje v okviru te prednostne naloge ne poteka. Na zasedanju Sveta spomladi 2006 so se države članice zavezale, da bodo pripravile obsežnejšo strategijo za izboljšanje prilagodljivosti delavcev in podjetij, pri čemer bo posebna pozornost namenjena izzivu prožne varnosti. Čeprav vsaka država izrecno ne omenja prožne varnosti, je jasno, da ima pozornost, namenjena temu pojmu, pozitiven učinek. Večina držav preskuša njegovo pomembnost pri oblikovanju nacionalnih politik. Do sedaj je le malo držav članic povežalo ločene ukrepe pod tem novim naslovom. Države članice pojma še niso vključile do te mere, da bi se osredotočile na medsebojni vpliv ukrepov in ne na posamezne ukrepe. Vseeno je majhno število držav že sprejelo konkretne ukrepe v zvezi s takšnim pristopom. V IE so leta 2006 za obdobje 10 let podpisali sporazum o socialnem partnerstvu, ki vključuje številne elemente v zvezi s prožno varnostjo.

Revizije delovnega zakonika so do sedaj najbolj razširjena vrsta ukrepa. Države članice povečujejo pogodbene raznolikosti, vendar se na splošno ne osredotočajo na prehode med vrstami pogodb. Obstaja nekaj primerov ukrepov, namenjenih preoblikovanju zakonodaje o varstvu zaposlitve za pogodbe, da se tako spodbudijo večja fleksibilnost in prehodi (primeri vključujejo LV, PT). Nekatere države, kot sta EE in SI, napovedujejo nove revizije delovnih zakonikov za povečanje njihove prožnosti. V drugih primerih politična občutljivost povzroča zamude pri oblikovanju politik (CZ, PL) ali opustitev prejšnjih načrtov, kot je obvestilo DE o podaljšanju poskusnih dob v zameno za odpravo pogodb za določen čas. Politike, ki uvajajo prožnost "na robu trga delovne sile", se še vedno uveljavljajo (FR, PL). Države, ki že nekaj časa vodijo take politike, vse bolj spoznavajo, da te spodbujajo segmentacijo trga delovne sile, ki jo je treba preprečiti. Začasni delavci v IT bodo imeli prek višjih prispevkov za socialno varnost korist zaradi vse bolj usklajenih socialnih pravic in večjih pokojninskih pravic. V ES so se o paketu ukrepov dogovorili s socialnimi partnerji.

Večina držav namenja pozornost odpravljanju dela na črno pogosto prek izboljšanja inšpektorata za delo ali drugih ukrepov za nadzor ali spremljanje (AT, EE, DK, EL, HU, LV, LT, MT, SI). Nekaj držav je oblikovalo ukrepe za izboljšanje sposobnosti predvidevanja in upravljanja gospodarskega prestrukturiranja ter napovedi prihodnjih potreb na trgu delovne sile. LU uvaja načrte prehoda za tiste, ki ostanejo brez dela zaradi prestrukturiranja. IE napoveduje revizijo prihodnjih izzivov, s katerimi se sooča proizvodni sektor. Vzpostavitev inovativnih in prilagodljivih oblik organizacij dela se prek pobud na nacionalni ravni (DE, LV, SI, SK, UK) in prek socialnih partnerjev (DE, LU) spodbuja v več državah.

Nekatere države izvajajo nove oblike podpore za prehode v poklicnem statusu (varnost pri prehodu), ki delavcem omogočajo, da so bolj pripravljeni na prehode na druga delovna mesta. FI izvaja „varnost pri zamenjavi“, ki odpuščenim delavcem omogoča večjo finančno varnost med prehodom na druga delovna mesta ter pospešuje učinkovitejše sodelovanje med delodajalci, delojemalci in organi za delo. Druge pobude so osredotočene na spodbude brezposelnim za ustanovitev podjetja (BE, DE, LT).

Politika, ki se zdaj izvaja ali oblikuje, ne bo zadostovala za soočenje z izzivom prožne varnosti. Učinkovite kombinacije prožnosti in varnosti izhajajo iz obsežnih politik, ki vplivajo na trge delovne sile kot celoto. Preoblikovanje zakonodaje o varstvu zaposlitve za spodbujanje prožnejših pogodbenih dogovorov, politik aktivnega trga dela, vseživljenjskega učenja in sodobnih sistemov socialne zaščite se morajo med seboj prepletati, podpirati prehode na druga delovna mesta in vrste pogodb ter delavcem ponujati priložnosti za napredovanje.

### **Spodbujanje prožne varnosti**

**Obseg pogojev prožne varnosti in njihovega pozitivnega medsebojnega učinkovanja se v Evropi močno razlikuje. Severnoevropske države na splošno zagotavljajo ustrezne pogoje za prožno varnost. Severnoevropske države predstavljajo dinamične trge delovne sile in veliko sposobnost aktivacije, vendar morajo več vlagati v sisteme socialnih dajatev in človeške vire. V zahodnih srednjeevropskih državah se izvajajo politike prožnosti na robu trga dela, ki kljub delnemu uspehu zaposlovanja povečujejo tveganje segmentacije. Politike aktivnega trga delovne sile se razvijajo, vendar je treba s povezovanjem "korenčka" in "palice" povečati njihovo učinkovitost. Južnoevropske države pogosto izkazujejo zelo segmentirane trge delovne sile, ki so posledica prejšnjih politik uvajanja prožnosti na robu trga delovne sile brez obravnavanja zelo statičnih tradicionalnih trgov delovne sile in povečevanja dela na črno. Politike aktivnega trga delovne sile in sistemi vseživljenjskega učenja so šibki. Srednje- in vzhodnoevropske države se srečujejo z delitvijo med togimi delovnimi dogovori v tradicionalnih delih gospodarstva in zelo liberaliziranimi pogodbenimi dogovori v novem gospodarstvu in tudi z zelo razširjenim delom na črno. Sistemi vseživljenjskega učenja in politike aktivnega trga delovne sile so zelo šibki.**

**Pri skupnih načelih prožne varnosti je treba upoštevati to raznolikost izhodišč. Ta načela bodo v središču politik za izboljšanje prožne varnosti. Pri teh politikah gre za svežnje ukrepov, ki odražajo v državah članicah predvsem različna izhodišča. Izhodišče odraža institucionalno ureditev, gospodarske razmere države, dostopna finančna sredstva in natančne izzive, ki jih je treba obravnavati. Politični način pripomore k spodbujanju ozračja zaupanja, v katerem vsi zadevni udeleženci sprejmejo odgovornost za ustrezen ukrep. S prožno varnostjo bodo države povezale politike, ki vključujejo delovno pravo, dejavne ukrepe na trgu delovne sile, vseživljenjsko učenje in reforme socialne varnosti. Komisija bo leta 2007 predstavila sporočilo, ki bo zagotavljalo glavni prispevek k razvoju skupnih načel prožne varnosti.**

Poročila o izvajanju kažejo, da je napredek pri pogajanju o plačah na splošno v skladu z napredkom makroekonomske stabilnosti in produktivnosti, čeprav stalne visoke stopnje dolgotrajne brezposelnosti in nenehne regionalne spremembe pomenijo pomanjkanje razlikovanja med plačami. Nič ne kaže, da bi se velike razlike v plačah med spoloma zmanjšale. Le dve državi imata določene cilje (EE, FI), večina držav članic pa tega vprašanja ne obravnava. Več držav (FI, DE, LV, IT, SI) izvaja načrte za splošno zmanjšanje stroškov dela, ki ne spadajo v plačo, nekateri od teh pa so precej ambiciozni. Nekateri države želijo stroške dela, ki ne spadajo v plačo, zmanjšati za posebne skupine, kot so dolgotrajno brezposelni, nizko plačani, mlajši in starejši delavci (AT, BE, FI, IE, FR, SE). Vedno bolj se uporablja pomoč za zaposlene, vendar nevarnost nizkih plač in pasti brezposelnosti kljub temu še vedno ostajajo. Obstajajo pa tudi primeri, pri katerih je bilo treba predhodno izdelane načrte opustiti ali iz proračunskih razlogov preložiti (HU, PL, CZ).

### **3.3 Povečati naložbe v človeški kapital z boljšo izobrazbo in strokovno usposobljenostjo**

Ukrepi, navedeni v programu nacionalnih reform 2005–2008, ki vsebuje vrsto različnih ukrepov, se na splošno dobro izvajajo. Ukrepi se osredotočajo na: novo okvirno zakonodajo o izobraževalnih sistemih in sistemih usposabljanja ali vseživljenjskega učenja, uvedbo novih učnih načrtov, povečanje ponudbe izobraževanja in izboljšanje prožnosti za načine izobraževanja. Vendar je veliko ukrepov še v začetni fazi, njihovo izvajanje pa pogosto vse preveč postopno. Za obravnavo nekaterih globoko zakoreninjenih izzivov so potrebne obsežnejše reforme, vključno z dolgoročnim načrtovanjem politik in razvojem kulture vrednotenja. Države članice se morajo prav tako osredotočiti na izboljšanje učinkovitosti in enakosti v izobraževalnih sistemih in sistemih usposabljanja, da bi z zmanjšanjem posrednih stroškov zagotovile dober donos posameznih naložb ter omogočile vsakemu državljanu, zlasti prikrajšanim osebam, migrantom in etničnim skupinam popolno sodelovanje v družbenem in gospodarskem življenju. Prevečkrat se zgodi, da sistemi ponovno prinesejo neenakost ali jo celo povečajo.

#### *Razširiti in izboljšati naložbe v človeški kapital*

Na zasedanju Evropskega sveta spomladi 2004 so se države članice zavezale, da bodo do konca leta 2006 pripravile skladne in obsežne politike vseživljenjskega učenja. Le malo držav (AT, CY, SK, SI) je poročalo o oblikovanju takšne strategije in najavilo, da bo delo končano do konca leta 2006. Take strategije morajo vsebovati strateški pregled in prednostne naloge s ciljno razporeditvijo sredstev; zajeti vse oblike izobraževanja in usposabljanja (formalnega in neformalnega) ter vse stopnje (od predšolskega izobraževanja do izobraževanja odraslih); predvideti prožne načine izobraževanja ter učinkovite prehode med stopnjami in sistemi; vključiti zainteresirane strani v vse stopnje izvajanja.

Na zasedanju Evropskega sveta spomladi 2006 se je povečanje stopenj izobraževanja določilo kot bistveno za izboljšanje zaposlitvenih možnosti za prednostne skupine, vendar doseganje ciljev za leto 2010 napreduje zelo počasi. Leta 2006 je približno 6 milijonov mladih, starih med 18 in 24, šolanje opustilo predčasno. Med letoma 2004 in 2006 se je stopnja na ravni EU nekoliko zmanjšala, in sicer s 15,6 % na 15,1 %<sup>3</sup>. Stopnja ostaja znatno višja za fante (17,3) kot za dekleta (13,1). V tem obdobju se je v šestih državah (CY, ES, FR, IT, NL, UK) stopnja šolskega osipa zmanjšala vsaj za eno odstotno točko. Vendar so se številke v sedmih državah (DE, DK, EL, LV, SI, SE, SF) dejansko povečale za več kot odstotno točko. V prihodnjih letih si bo treba močnejše prizadevati za uresničitev cilja EU, in sicer s široko zastavljenim pristopanjem, ki bo povezovalo preventivne in sanacijske ukrepe. To je zlasti potrebno v državah, ki imajo visoko stopnjo šolskega osipa (CY, IT, MT, PT, ES, EL, LV).

Stopnja višje srednješolske izobrazbe za ljudi, stare od 20 do 24 let, se od leta 2000 giblje okrog 77 % (74 % za moške, 79 % za ženske), kar pa ni v skladu z zastavljenim ciljem najmanj 85 %. Ta cilj izpolnjuje le osem držav članic. Medtem ko se razmere v nekaterih revnejših državah izboljšujejo (MT, PT), je v ES zlasti skrb zbujajoče to, da je nizko izhodišče povezano s trendom upadanja. Trendu upadanja je treba nameniti pozornost tudi v DE, FI in LU. V večini držav je potrebno večje prizadevanje za povečanje stopnje dokončanja. Ker je višje sekundarno izobraževanje faza, ko se večina mladih ljudi pripravi na prehod na trg dela, je pomembno predvsem izboljšati in razširiti ponudbo izobraževanja. Izboljšanje poklicnega usposabljanja je za veliko držav članic ključno. Za povečanje kakovosti in ustreznosti usposabljanja je treba okrepiti tudi partnerstva s podjetji. Prav tako je treba več pozornosti nameniti zagotavljanju dostopa vsem mladim do višjega sekundarnega izobraževanja, vključno z mladimi migranti in mladimi pripadniki manjšin. Nekatere države (AT, DE) so glede na to, da se srečujejo s težavami pri dostopu mladih do poklicnega usposabljanja za migrante, to določile kot prednostno nalogo.

Evropa ne napreduje dovolj, da bi dosegla cilj 12,5 % udeležbe odraslih v vseživljenjskem učenju. Čeprav se je udeležba med letoma 2004 in 2005 z 9,9 % povečala na 10,2 %<sup>4</sup>, se je ta le v petih državah članicah znatno povečala. Razmere so najbolj zaskrbljujoče v južnoevropskih državah (EL, IT, PT) in v večini novih držav članic, v katerih je povprečna stopnja nižja od polovice povprečja EU-15 (5,5 %). Posebno skrb zbujajoča je nizka udeležba starejših delavcev v vseživljenjskem učenju v vseh državah članicah. Glede na staranje delovne sile v Evropi je nujno razviti vseživljenjsko učenje za ljudi, starejše od 40 let. Le nekaj držav je v ta namen sprejelo konkretne ukrepe.

---

<sup>3</sup> V DK, LU, EE, LV, LT, CY, MT in SI na občutno nihanje rezultatov skozi čas deloma vpliva majhnost vzorcev. Pri CY v referenčno populacijo (imenovalce) niso vključeni študenti v tujini.

<sup>4</sup> Večinoma zaradi podvajanja podatka o spremembah pri izračunavanju na nacionalni ravni za ES.

Kljub zavezam držav članic, da bodo izboljšale naložbe v človeški kapital, je zelo malo dokazov o dejanskem ali načrtovanem povečanju javnih in zasebnih naložb. Zelo malo držav članic določa nacionalne cilje za povečanje proračuna javnega izobraževanja (EL je te cilje določila). Le CY in UK sta v zadnjih letih znatno povečala javne naložbe v človeški kapital. Posamezniki in družbe še vedno ne namenjuje dovolj pozornosti vlogi zasebnih naložb. Evropski socialni sklad 2007–2013 bo moral imeti pomembno vlogo pri povečanju naložb v človeški kapital v mnogih državah, zlasti v državah prejemnicah sredstev iz kohezijskega sklada.

### Izobraževanje in rast

Eden glavnih razlogov za sorazmerno počasno gospodarsko rast v Evropi v primerjavi z Združenimi državami je nizka raven naložb v raziskave, razvoj in človeški kapital. EU v terciarno izobraževanje trenutno vlaga približno 1,2 % BDP v primerjavi s skoraj 2,9 % v Združenih državah.

Obstaja soglasje, da sta izobraževanje in splošnjeje človeški kapital ključna dejavnika produktivnosti ter da je vloga izobraževanja bistvena za gospodarstvo, ki temelji na znanju. Nedavne študije potrjujejo, da je izobražena delovna sila boljša pri ustvarjanju, sprejemanju in izvajanju novih tehnologij; človeški kapital pa vpliva na tehnološki napredek. Tako so gospodarstva z visokokvalificirano in prilagodljivo delovno silo sposobnejša ustvarjati in učinkoviteje uporabljati nove tehnologije ter vključevati spremembe. Poleg tega empirični rezultati kažejo, da je vpliv visokokvalificirane delovne sile na tehnološki napredek prek nastanka tehnologij večji v državah, v katerih delovno okolje spodbuja prilagodljivost – sposobnost visokokvalificiranih delavcev, da sprožijo in prevzamejo spremembe gospodarskih pogojev ter se jim prilagodijo. Kažejo tudi na to, da čeprav bi morala EU vlagati več v visokošolsko izobraževanje, to ni najboljša rešitev. Vsekakor je treba v celoti upoštevati nenehno vseživljenjsko učenje. Države članice morajo prav tako več vlagati v predšolsko izobraževanje kot učinkovit način zagotavljanja podlage za nadaljnje učenje in preprečevanju šolskega osipa. Rezultati kažejo tudi, da potrebno povečanje naložb v visokošolsko izobraževanje samo najverjetneje ne bo zadostovalo, da bi se EU približala svetovni ravni tehnološkega razvoja – prav tako je pomembna prilagodljivost delavcev in podjetij. Zato sta spodbujanje ter razširjanje inovativnih in prilagodljivih oblik organizacije dela, kot je "učenje po lastni volji", bistvenega pomena.

#### *Prilaganje izobraževalnih sistemov in sistemov usposabljanja novim zahtevam glede usposobljenosti*

Države članice vse več pozornosti namenjuje velikemu pomenu izobraževanja za potrebe trga delovne sile. To je pomembno predvsem za države, v katerih visoko raven izobraženosti spremlja visoka brezposelnost mladih. Iz več državah prihajajo pozitivni znaki, ki kažejo, da so bili sistemi poklicnega usposabljanja nadgrajeni. Sprejemajo se ukrepi za povečanje privlačnosti poklicnega usposabljanja, posodobitev izobraževalnih programov in za izboljšanje infrastrukture. Sodelovanje delodajalcev se uveljavlja kot bistven element pri zagotavljanju zadostnega števila mest za usposabljanje; nekatere države za večje število mest uvajajo finančne bonuse (AT). Vendar je napredek pri reformah na področju poklicnega usposabljanja v več državah še vedno počasen (CY) ali pa reformnih strategij ni (PL).

Medtem ko je stopnja zaposlenosti diplomantov v večini držav članic visoka, brezposelnost narašča med diplomanti s terciarno izobrazbo. Odzivi v okviru ustreznih politik terjajo večji poudarek na prehodu med visokošolskim izobraževanjem in trgom delovne sile. Nekaj držav poroča o ukrepih, s katerimi želijo zmanjšati razlike med študiji glede na spol ter pritegniti več žensk v študij tehniških ved in naravoslovja. Spodbujanje k čimprejšnjem dokončanju študija se kot ukrep dejavno uveljavlja v državah s težavami pri ponudbi delovne sile (DK, FI), vendar utegnejo o njem razpravljati tudi v drugih državah. Nekateri države članice poročajo o izvajanju ukrepov za izboljšanje preglednosti kvalifikacij in priznavanje predhodnega izobraževanja, vključno z neformalnim in priložnostnim učenjem. Tem vidikom bo treba v prihodnje nameniti več pozornosti.

#### 4. Sklepi: poziv k uresničevanju

1. Spodbujanje rasti zaposlenosti in produktivnosti terja boljše delovanje trga delovne sile in kakovost delovnih mest. Zato so potrebne celovite politike, ki bodo neaktivne osebe spodbujale k vključevanju na trg delovne sile, in povečanje skupnega števila delovnih ur, in sicer v takšnem gospodarstvu, ki bo nagrajevalo delo v okviru sodobnih sistemov socialne zaščite in ki bo nudilo ugodne pogoje za prestrukturiranje ter izboljšanje prilagodljivosti delavcev in pridobivanju strokovne usposobljenosti.
2. Prožna varnost bi morala olajšati prehode med različnimi fazami delovne dobe. Notranji in zunanji segmenti prožne varnosti bi se morali vzajemno krepiti, tako bi v okviru sodobne organizacije dela lahko sovpadli posodobitev delovnega prava, naložbe v usposabljanje in aktivne trge delovne sile ter skrb za primerno socialno zaščito in dohodkovno varnost. Prožna varnost bi morala napeljevati k reševanju negotovosti, zmanjševanju segmentacije na trgu delovne sile in zatiranju neprijavljenega dela. Pomembno vlogo morajo tu odigrati socialni partnerji. Sporočilo Komisije o prožni varnosti bi morali izrabiti za pripravo vrste možnih načinov uresničevanja prožne varnosti, s čimer bi poiskali pravo mešanico politik, ukrojenih po potrebah trga delovne sile.
3. Okrepljen **pristop do dela glede na življenjska obdobja** bi moral izboljšati dostop do trga delovne sile in spodbujati daljšo delovno dobo in poklicno mobilnost skozi življenje posameznika. V to bi bilo treba vključiti nujno izboljšanje položaja mladih na trgu delovne sile v kontekstu izvajanja Evropskega pakta za mlade; več spodbud za aktivno staranje in daljšo delovno dobo; izvajanje Evropskega pakta za enakost spolov z namenom doseganja močnejše udeležbe žensk na trgu delovne sile; okrepljena prizadevanja za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja tako za moške kot za ženske.
4. Ustrezno pozornost bi bilo treba nameniti **ljudeм z roba trga delovne sile**, tako da nihče ne bi ostal v ozadju. S primernimi spodbudami, ki bi zagotavljale, da se delo in prehodi med zaposlitvami izplačajo, bi bilo treba delo napraviti bolj privlačno kot dajatve. V uravnotežen pristop bi lahko vključili posameznim primerom prilagojene ukrepe, primerno visoke najnižje plače ali ciljno naravnane olajšave pri davku od dohodkov in okolje, ki bi bilo ugodno za delovna mesta boljše kakovosti. Bolj bi se bilo treba potruditi pri zagotavljanju možnosti za nizkokvalificirane delavce, zlasti na primer z razvojem trga osebnih storitev.
5. Da bi dosegli zastavljeni cilj in torej zagotovili več delovnih mest in boljša delovna mesta, so potrebne dejanske in učinkovite **naložbe v človeški kapital** in razmah vseživljenjskega življenja. Inovacij ni mogoče izkoristiti do konca brez hkratnega učenja. V tej zvezi je pomembno tudi priznavanje neformalnega in priložnostnega usposabljanja.
6. Ekonomske migracije se pojavljajo kot vprašanje, ki zadeva trg delovne sile, in bi lahko pomenile pomemben dejavnik pri reševanju težav s pomanjkanjem delovne sile.