



KLJUČNI IZZIVI, KI ČAKAJO EVROPSKI TRG DELA:
SKUPNA ANALIZA EVROPSKIH SOCIALNIH
PARTNERJEV

- I. UVOD
- II. ANALIZA
- III. IZZIVI
- IV. PRIPOROČILA SOCIALNIH PARTNERJEV

18. oktober 2007

Skupna analiza ključnih izzivov, ki čakajo evropski
trg dela je dostopna na:

www.buinesseurope.eu

www.ueapme.com

www.etuc.org

www.ceep.eu

I. UVOD

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC (ter povezovalni odbor EUROCADRES/CEC) so obnovili svojo podporo lizbonski strategiji z namenom, da bi spremenili Evropo v najbolj konkurenčno družbo znanja na svetu, ki bi lahko z boljšimi delovnimi mesti in večjo socialno povezanostjo ohranjala gospodarsko rast. Zaradi izzivov globalizacije, tehnološkega napredka in demografskega staranja, lizbonska strategija ostaja enako veljavna in potrebna, kot je bila leta 2000 ob njenem sprejetju. Osredotočiti se moramo na slabosti Evrope glede rasti in potrebe po delovnih mestih.

Lizbonska strategija govori o izboljšanju konkurenčnosti proizvodov in storitev z visoko dodano vrednostjo ter v splošnem o zagotovitvi položaja Evrope na svetovnih trgih s premikanjem navzgor po lestvici novosti, tehnologije in storilnosti. Evropa ne more tekmovali z državami z nizkimi plačami za delovno intenzivne izdelke.

Z namenom, da bi prispevali k povečanju zaposlovanja, potencialnih rasti v Evropi ter vplivali na evropski socialni dialog, so evropski socialni partnerji, kot je bilo predvideno v delovnem programu socialnega dialoga iz let 2006-2008, sprejeli skupno analizo o ključnih izzivih, ki čakajo evropski trg dela. Ta skupna analiza bo predstavljala osnovo za določitev primernih skupnih priporočil za EU in državne institucije, definiranje prioritet, ki jih je treba vključiti v okvir ukrepov pri zaposlovanju, pogajanja o okvirnem sporazumu o integraciji socialno ogroženih v trg delovne sile ali vseživljenjskega učenja.



Za ETUC
John Monks
Generalni sekretar



Za BUSINESSEUROPE
Philippe de Buck
Generalni sekretar



Za UEAPME
Hans Werner Müller
Generalni sekretar



Za CEEP
Rainer Plassmann
Generalni sekretar

II. ANALIZA

1. Rast

- V obdobju med 1996 in 2006 je rast BDP v EU znašala 2,4 %, kar je v skladu s povprečno stopnjo rasti v prejšnjem desetletju. Kljub nenehnemu oživljanju gospodarstva, bo možno doseči ciljno lizbonsko 3-odstotno rast za 2000 v prihodnjih letih le ob uveljavitvi primernih politik.
- Razvojni dosežki na evropski ravni skrivajo kontrastne razlike med državami, s trendom dohajanja v novih državah članicah, ki koristijo širšemu evropskemu gospodarstvu, medtem ko se nekatera največja kontinentalna gospodarstva Evrope v zadnjem desetletju borijo z nizko gospodarsko rastjo.
- Glede na obračun rasti sta za nezadostno stopnjo rasti v primerjavi s cilji lizbonske strategije (glej razdelke 2, 5 in 9) kriva pomanjkanje demografske dinamičnosti in padec v storilnosti.
- Na primer, razlika v rasti prebivalstva med ZDA, kjer priseljevanje prispeva k večji dinamičnosti delovnega trga, in EU je v zadnjem desetletju dosegla vrednost 0,8 %. Ob upoštevanju teh demografskih razlik je rast BDP na prebivalca v zadnjem desetletju v ZDA in EU podobna, okoli 2 %, medtem ko je bila rast BDP na prebivalca v preteklih desetletjih v EU višja in nad povprečjem ZDA.
- Rast storilnosti dela glede na število delovnih ur je v zadnjem desetletju v EU padla iz 2,2 % in se ustalila nekje pri 1,5 %, kar je pod proizvodnjo v ZDA. Glede na demografska gibanja bo rast v storilnosti postala še bolj pomemben dejavnik za prihajajočo rast gospodarstva.
- Hkrati pa je prišlo v zadnjem desetletju do sprememb pri dejavnikih, ki podpirajo rast, pri tem je pozitivno prispevalo na rast EU postopno dvigovanje stopnje zaposlenosti v EU (v EU-15 0,8 % na leto in 0,5 % v celotni EU). Na primer, stopnja zaposlenosti v EU-15 se je dvignila iz 59,9 % v letu 1994 na 65,4 % v letu 2005. To je bilo možno zaradi večjega števila sodelujočih v trgu dela in zmanjšanja nezaposlenosti (glej razdelek 2).
- Eden od pomembnih dejavnikov za razvoj storilnosti, zaposlenosti in povečanju potencialne rasti je okvir, ki podpira investicije na splošno, kot tudi investicije v inovacije, raziskave in še posebej izobrazbo.
- Tudi ustrezno medsebojno delovanje davčne in monetarne politike je pomemben dejavnik, ki vpliva na rast, zaposlovanje in storilnost. Temeljni cilj je davčna politika, ki je zvesta načelu proticiklične proračunske politike s trajnostno dolgoročno potjo za javne finance. V primerjavi z zahtevami je za davčno politiko v večini držav EU značilno, da je ohlapna v dobrih časih in napeta v slabših delih poslovnega cikla. To je predvsem večjih državah evropskega območja. Javni dolg v številnih državah EU ostaja visok glede na demografsko staranje.
- Glede na monetarno politiko je bila inflacija v preteklem desetletju v EU in širšem evropskem območju relativno stabilna in skladna s stabilnostjo cen. Opazili smo pozitivno korelacijo (0,55) med kratkoročno obrestno mero in cikličnimi pogoji

(izmerjeno glede na pridelek medprostora) na območju evra, v Veliki Britaniji ali na Švedskem. Razvoj deviznega tečaja se razlikuje med državami članicami, z generalnim vzorcem procikličnega razvoja, medtem ko je bil v letu 2006 okoli 5 % nad desetletnim povprečjem v večini držav EU. Še eden glavnih dejavnikov, ki vpliva na zaposlovanje in rast, je razvoj plač, ki bi ga morali avtonomno določiti socialni partnerji in bi moral biti dosleden z gibanjem storilnosti.

Tabela 1: Rast EU in glavni dejavniki v preteklih dveh desetletjih

	EU-16		EU-26
	1986-95	1996-06	1996-06
Real GDP growth:	2.4	2.3	2.4
Contribution from			
1/ Labour productivity:	1.9	1.1	1.5
of which:			
hourly labour productivity	2.2	1.5	1.6
hours worked per person	-0.4	-0.4	0.0
2/ employment rate:	0.1	0.8	0.5
of which:			
unemployment rate	-0.2	0.2	0.2
labour force participation	0.3	0.6	0.3
3/ active age population:	0.4	0.4	0.4
memo: total population	0.4	0.3	0.2

Source: Eurostat and Groningen Growth and Development Centre

Tabela 2: Rast EU-25, obdobje 1994-2004, različne podregije in ZDA

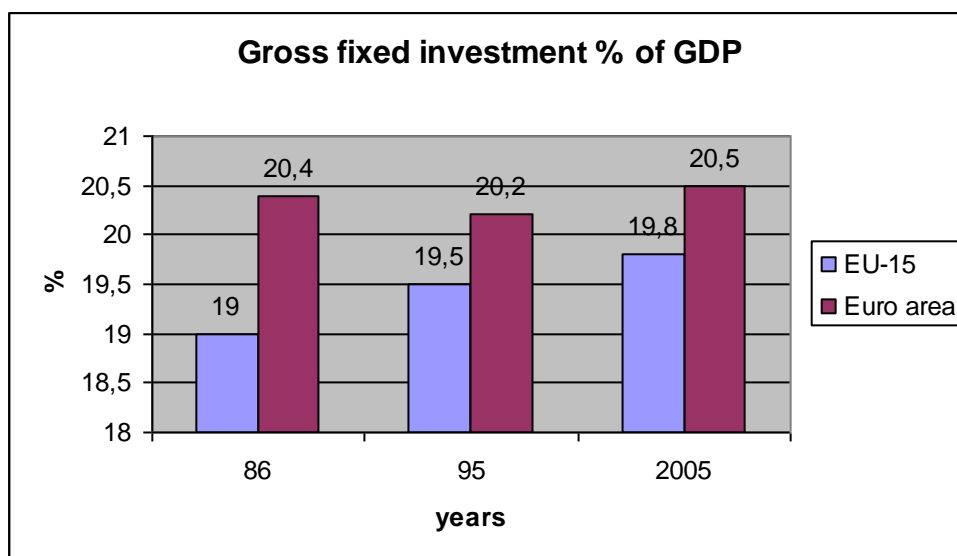
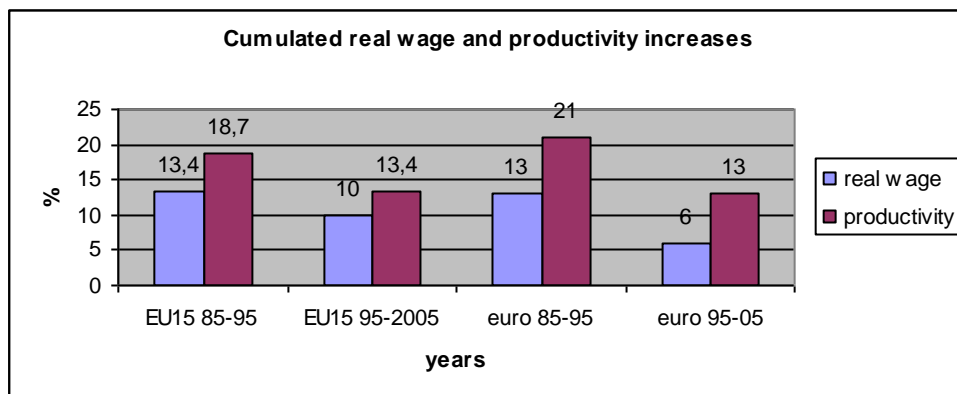
1994-2004	GDP growth	Population growth	GDP growth per capita
EU-25	2.3	0.3	2.0
EU-10	3.5	-0.1	3.4
Euro Area	2.1	0.3	1.8
GB, SW,DK	2.2	0.3	1.9
United States	3.1	1.1	2.0

Source: Goldman Sachs Economic Research, European Weekly Analyst 06/02

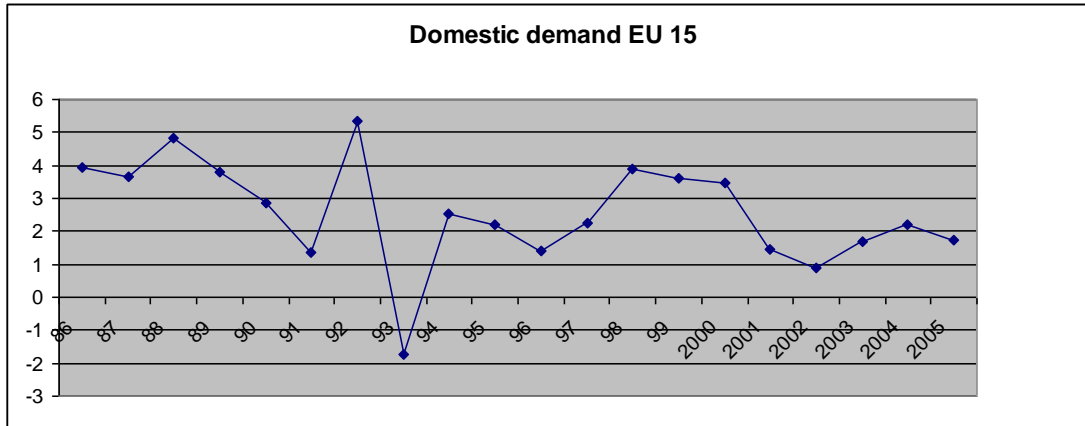
Tabela 3: Povprečna rast BDP od 1997-2006

Country	Average GDP growth over 1997-2006	Country	Average GDP growth over 1997-2006
EU (27 countries)	2.42	Lithuania	6.53
EU (25 countries)	2.43	Luxembourg	5.39
EU (15 countries)	2.32	Hungary	4.44
Euro area	2.2	Malta	1.18
Belgium	2.29	Netherlands	2.58
Czech Republic	2.87	Austria	2.26
Denmark	2.18	Poland	4.24
Germany	1.48	Portugal	2.22
Estonia	7.92	Slovenia	4.2
Ireland	7.14	Slovakia	4.16
Greece	4.13	Finland	3.78
Spain	3.83	Sweden	3.08
France	2.31	United Kingdom	2.85
Italy	1.41		
Cyprus	3.68	United States	3.13
Latvia	7.62	Japan	1.11

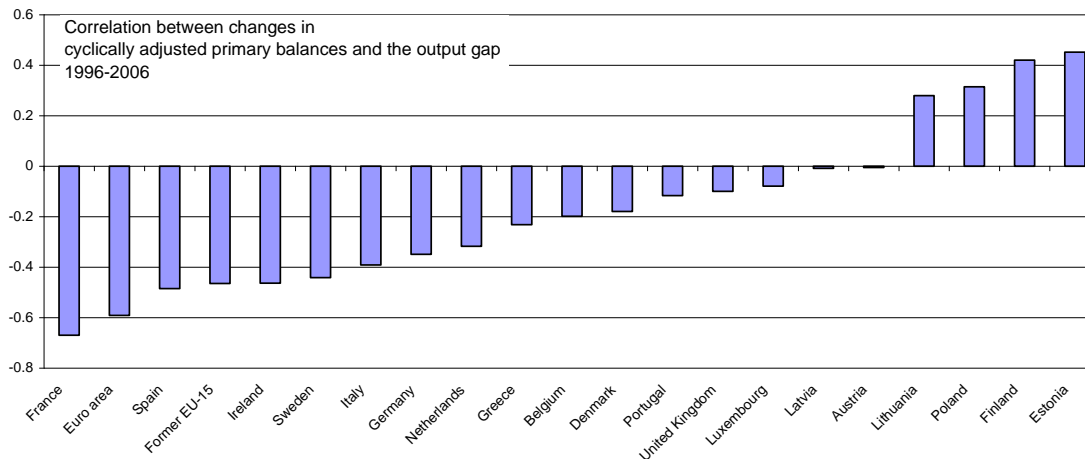
Source: Eurostat

Graf 1: Bruto investicije % BDP**Graf 2: Komulativna plača in povečanje storilnosti**

Graf 3: Povpraševanje na domačem trgu EU 15

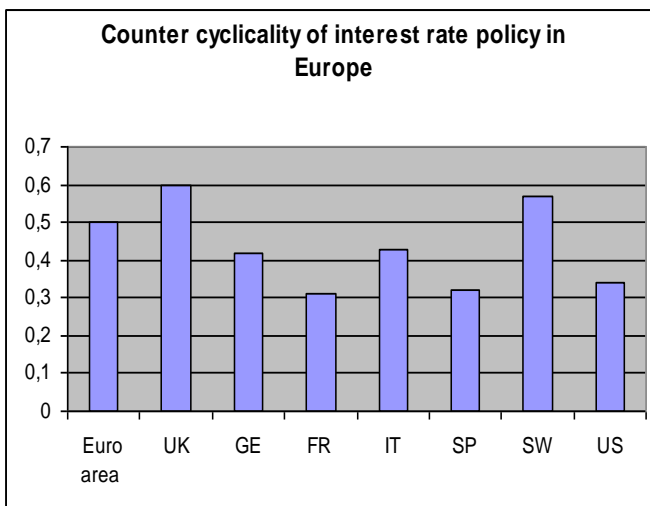


Graf 4: Procikličnost diskrecijskih davčnih ukrepov v večini držav članic EU

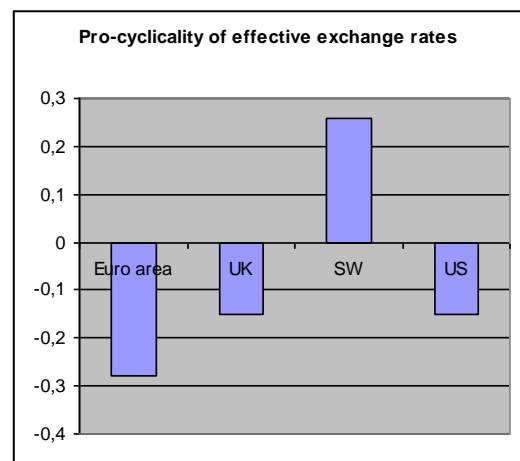


Vir: EC Ameco database

Graf 5: Proti ciklična obrestna mera v Evropi

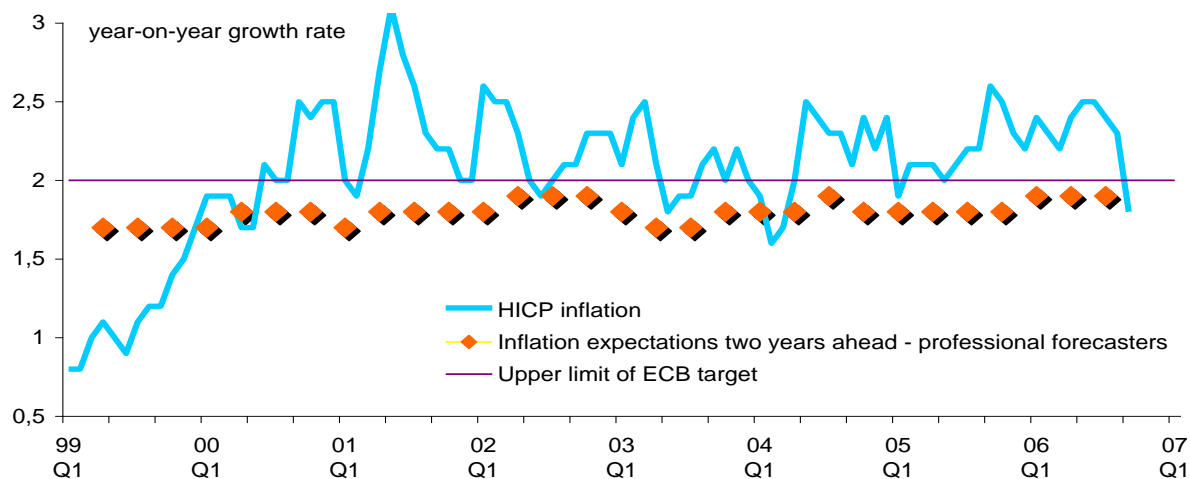


Vir: OECD, obdobje 1991-2007



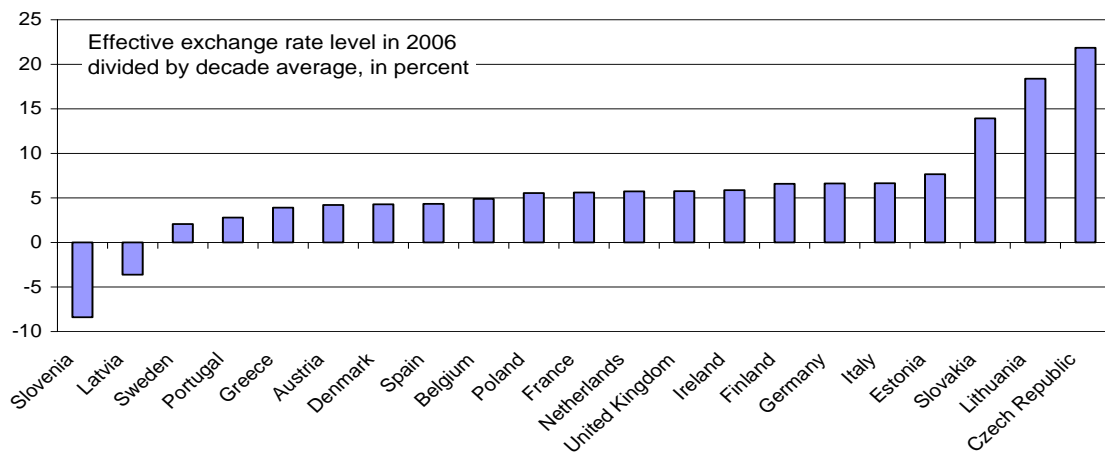
Vir: OECD, obdobje 1993-2007

Graf 6: Inflacija in pričakovana inflacija v evro območju



Vir: ECB

Graf 7: Učinkoviti devizni tečaj v državah članicah EU



Vir: BIS

2. Zaposlenost, nezaposlenost in storilnost

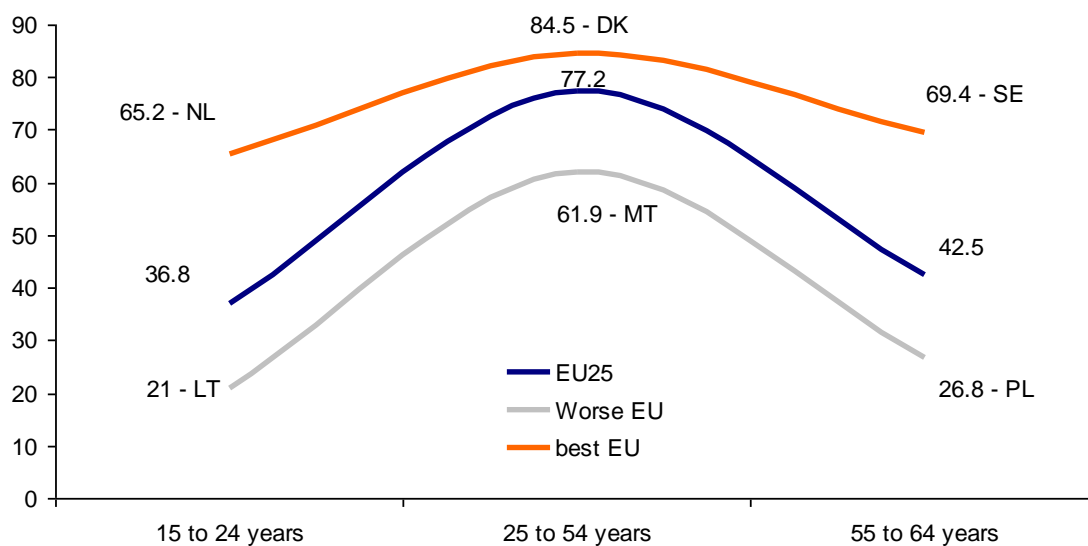
- Storilnost Evropskega trga dela se je v preteklem desetletju zelo izboljšala, kar je vidno v večji stopnji zaposlenosti, ki je dosegla 64,4 % v letu 2005, predvsem zaradi povečane stopnje zaposlenosti starejših delavcev in žensk. Nezaposlenost pa je od leta 2005 do 2006 padla na 7,9 %, kar je najnižja raven od začetka devetdesetih let.
- Kljub temu je s 16 milijoni nezaposlenih v EU in s stopnjo zaposlenosti močno pod 70 % cilja, določenega v Lizboni, zaposlitvena situacija nezadovoljiva. Dolgoročna nezaposlenost ostaja zaskrbljujoča in določene skupine so še posebej prizadete. Na primer, nezaposlenost mladih ostaja dvakrat tako visoka kot nezaposlenost na splošno, medtem ko stopnja zaposlovanja žensk ostaja 15 % nižja kot pri moških.
- Medtem, ko se je uporaba delovne sile v večini delih Evrope izboljšala, pa je bila rast storilnosti v preteklem desetletju v EU v povprečju nerazveseljivih 1,4 %. Med državami EU obstaja velika razlika med ravnijo in gibanjem storilnosti. Rast storilnosti je bila v evro območju v povprečju šibkejša predvsem zaradi poslabšanja situacije v Italiji in Španiji. Med državami, ki ocenjujejo napredek v primerjavi s šibkejšim povprečjem storilnosti v EU, lahko najdemo nekatere nove članice ter Irsko in Veliko Britanijo.
- Kot je prikazano v tabeli 6, te povprečne številke Evrope skrivajo izrazite razlike med državami in znotraj njih.
- Če primerjamo z ZDA, je EU ustvarila več dela v sektorjih z nizko rastjo storilnosti, medtem ko se je zaposlovanje v sektorjih z visoko storilnostjo zmanjšala. To pojasnjuje vedno večjo razliko v storilnosti med regijama v preteklem desetletju.

Tabela 4: Nedavni razvoj stopnje zaposlenosti in nezaposlenosti

	EU-25							EU-27						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Employment rate (% population aged 15-64)	62.4	62.8	62.8	62.9	63.3	63.8	64.7	62.2	62.5	62.3	62.5	62.9	63.4	64.4
Male employment rate (% male population aged 15-64)	71.2	71.3	71.0	70.8	70.9	71.3	72	70.8	70.9	70.3	70.3	70.3	70.8	71.6
Female employment rate (% female population aged 15-64)	53.6	54.3	54.7	55.0	55.7	56.3	57.4	53.7	54.	54.4	54.8	55.4	56	57.2
Unemployment rate (% labour force 15-74)	8.6	8.4	8.8	9.0	9.1	8.8	7.9	8.7	8.5	8.9	9.0	9.1	8.7	7.9
Long-term unemployment rate (% of total labour force)	3.9	3.8	3.9	4.1	4.1	3.9	3.6	4.1	4.4	4.6	3.9	4.0	3.8	3.6
Youth unemployment rate (% of labour force 15-24)	17.6	17.9	18.5	19.0	19.0	18.5	17.1	17.9	18.2	18.9	19.1	19.2	18.6	17.3

Vir: Eurostat

Graf 8: Stopnja zaposlenosti glede na starostno skupino



Vir: Eurostat

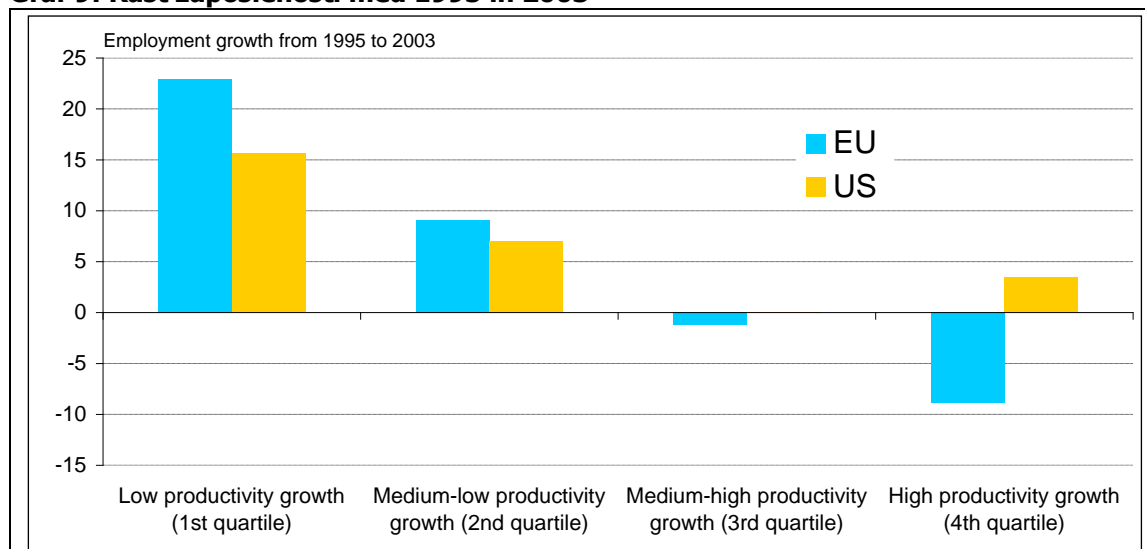
Opomba: Ni dostopno za različne starostne skupine v EU27

Tabela 5: Rast storilnosti v obdobju od 1994-2004, EU-25, podregije in ZDA

	GDP per hour	Contribution from employment rate
EU-25	1.8	0.6
EU-10	3.9	-0.9
Euro area	1.6	0.8
GB, SW, DK	2.2	0.3
United States	2	0

Vir: Raziskava Goldman Sachs Economic Research, European Weekly Analyst 06/0

Graf 9: Rast zaposlenosti med 1995 in 2003



Vir: Groningen Growth and Development Centre

Tabela 6: Ključni pokazatelji držav

	Productivity per employee			Productivity per hour			Employment rate			Unemployment rate			Regional employment rate			job flow rates		
	relative to EU15			relative to EU15			% of active age population			% of labour force			Standard deviation			percent of total employment - average 1992-2001		
	1997	2005	change	1995	2004	change	1997	2005	change	1998	2005	change	1999	2005	change	creation	distruction	Net
EU (27 countries)	88	91	3				-	63.4	-	-	8.7	-	-	-	-			
EU (25 countries)	91	94	3				60.6	63.8	3.2	9.4	8.8	-0.6	13.3	11.9	-1.4			
EU (15 countries)	100	100	-	100	100		60.7	65.2	4.5	9.3	7.9	-1.4	13.9	10.9	-3			
Euro area	102	100	-2	104	100	-4	58.6	63.5	4.9	10.0	8.6	-1.4	13.3	10.5	-2.8	5.6	3.7	1.9
Belgium	117	121	4	129	130	0	56.8	61.1	4.3	9.3	8.4	-0.9	8.0	8.4	0.4	5.2	3.8	1.3
Bulgaria	26	32	6				-	56.2	-	-	10.1	-	-	-	-			
Czech Republic	52	62	10	44	51	8	-	64.8	-	6.4	7.9	1.5	5.6	5.5	-0.1			
Denmark	94	99	5	104	101	-3	74.9	75.9	1	4.9	4.8	-0.1	-	-	-	6.2	3.3	2.8
Germany	97	96	-1	108	108	1	63.7	65.4	1.7	8.8	9.5	0.7	-	5.6	0.1	4.4	3.7	0.7
Estonia	33	55	22		41		-	64.4	-	9.2	7.9	-1.3	-	-	-			
Greece	80	95	16	60	71	11	55.1	60.1	5	10.9	9.8	-1.1	5.2	4.3	-0.9			
Spain	92	91	-1	92	87	-5	49.5	63.3	13.8	15.0	9.2	-5.8	10.8	8.3	-2.5	8.6	3.4	5.2
France	114	112	-2	114	116	1	59.6	63.1	3.5	11.1	9.9	-1.2	7.1	7.3	0.2	5.1	3.2	1.8
Ireland	111	122	10	96	119	23	57.6	67.6	10	7.5	4.4	-3.1	-	-	-	8.5	3.1	5.4
Italy	113	100	-13	102	90	-12	51.3	57.6	6.3	11.3	7.7	-3.6	17.4	16.0	-1.4	8.2	4.1	4.1
Cyprus	71	76	5				-	68.5	-	-	5.2	-	-	-	-			
Latvia	31	44	14		35		-	63.3	-	14.3	8.9	-5.4	-	-	-			
Lithuania	34	50	17	30	43	13	-	62.6	-	13.2	8.3	-4.9	-	-	-			
Luxembourg	135	154	19	143	156	12	59.9	63.6	3.7	2.7	4.5	1.8	-	-	-			
Hungary	54	67	13				52.4	56.9	4.5	8.4	7.2	-1.2	9.1	9.9	0.8			
Malta		77	77		71		-	53.9	-	-	7.3	-	-	-	-			
Netherlands	96	103	7	112	117	5	68.5	73.2	4.7	3.8	4.7	0.9	2.3	2.0	-0.3	6.5	4.3	2.2
Austria	-	-	-	99	98	-1	67.8	68.6	0.8	4.5	5.2	0.7	2.3	4.1	1.8	4.6	3.4	1.2
Poland	43	55	13		45		58.9	52.8	-6.1	10.2	17.7	7.5	4.8	5.6	0.8			
Portugal	64	62	-2	59	59	-1	65.7	67.5	1.8	5.1	7.6	2.5	3.6	3.3	-0.3	4.9	3.5	1.5
Romania	-	37	-				67.2	58.7	-8.5	5.3	7.2	1.9	-	-	-			
Slovenia	61	74	12		67		62.6	66.0	3.4	7.4	6.5	-0.9	-	-	-			
Slovakia	46	61	15	38	55	17	-	57.7	-	12.6	16.3	3.7	8.1	9.8	1.7			
Finland	100	100		92	94	2	63.3	68.4	4.8	11.4	8.4	3	6.7	5.5	-1.2	7.0	3.0	4.0
Sweden	97	99	2	98	101	3	69.5	72.5	3	8.2	7.8	0.4	4.8	3.0	-1.8	8.1	3.6	4.5
United Kingdom	94	102	8	89	98	10	69.9	71.7	1.8	6.1	4.8	-1.3	7.5	5.7	-1.8	6.6	4.4	2.3
United States	120	129	9	108	114	6	73.5	71.5	-2	4.5	5.1	0.6	-	-	-			
Japan	86	91	4	76	81	4	70.0	69.3	-0.7	4.1	4.4	0.3	-	-	-			

Vir: Eurostat and Amadeus database

3. Demografija

- Povečanje življenjskega pričakovanja in zmanjšanje števila rojstev v EU bi naj povzročilo staranje populacije in upadanje delovne sile. Trenutne demografske projekcije kažejo, da se bo delovna populacija (15-64 let) v EU v prihodnjih 50-ih letih zmanjšala za 15 %. To je še posebej v državah članicah v Srednji in Vzhodni Evropi ter nekaterih večjih državah članicah. Zaradi tega se bo Evropa do leta 2050 spremenila iz družbe s štirimi ljudmi delovne starosti na vsako osebo nad 65 let na 2 ali 1.
- Mnogi dejavniki vplivajo na demografski razvoj, kot so enakost med spoloma, razmerje med delom in zasebnim življenjem ter pogoji delovnega trga.
- Treba bo izvesti primerne ukrepe, če ne, bo kombinacija več upokojencev in manj zaposlenih vplivala na finančno vzdržljivost pokojnin in sistem zdravstvenega varstva. Ko se bo proces obnavljanja sposobnosti delovne sile z vstopanjem mladih na trg dela upočasnil, lahko pričakujemo tudi širše posledice gospodarstva, od upadanja potenciala rasti do poslabšanja sposobnosti. Ne glede na to pa se bo povprečna raven izobrazbe še povečevala, predvsem zaradi odhajanja starejših delavcev z relativno nizko izobrazbo. Izzivi so razširiti osnovo za financiranje sistema zdravstvenega varstva, povečanje stopnje zaposlenosti, še posebej za ženske in starejše delavce, in stimulativna storilnost.
- Tokovi selitvenega prirasta so v preteklosti pozitivno prispevali k celotni populaciji EU in verjetno bo tako še v prihodnje. Vendar najverjetneje to ne bo zadostovalo za popolno nadomestilo delovne populacije in zato ne prinaša dolgoročne rešitve za demografske izzive. Spretnosti in kvalifikacija priseljene delovne sile so zelo pomembne za evropski trg dela.

Tabela 7: Izbrani demografski in migracijski pokazatelji

	Total population (in millions)			Working age population (in millions)			Old-age dependency ratio (population aged 65 and above as % of those aged 15-64)				Net migration flows (as % of total population)	
	2004	2050	% change	2004	2050	% change	2003	2025	2050	change	2004	2050
EU-25	456.8	453.8	-1	306.8	259.1	-16	24	35	51	27	0.3	0.2
EU-15	382.7	388.3	1	255.1	221.3	-13	25	36	52	26	0.4	0.2
Euro area	308.6	308.4	0	206.5	174.2	-16	-	-	-	-	0.4	0.2
Belgium	10.4	10.8	4	6.8	6.3	-8	26	36	47	21	0.2	0.2
Czech Republic	10.2	8.9	-13	7.2	5.0	-31	20	35	55	35	0.1	0.2
Denmark	5.4	5.5	2	3.6	3.3	-8	22	34	42	20	0.1	0.1
Germany	82.5	77.7	-6	55.5	45.0	-19	26	38	52	26	0.3	0.3
Estonia	1.4	1.1	-17	0.9	0.7	-27	23	31	43	20	0.8	0.5
Greece	11.0	10.7	-3	7.5	5.9	-21	26	36	60	35	0.4	0.3
Spain	42.3	43.0	1	29.1	22.9	-21	25	33	66	41	1.2	0.2
France	59.9	65.1	9	39.0	37.4	-4	25	37	46	21	0.1	0.1
Ireland	4.0	5.5	36	2.7	3.2	16	16	25	45	29	0.4	0.2
Italy	57.9	53.8	-7	38.5	29.3	-24	28	39	62	34	0.3	0.3
Cyprus	0.7	1.0	34	0.5	0.6	19	14	29	43	30	0.0	0.2
Latvia	2.3	1.9	-19	1.6	1.1	-30	21	31	44	21	0.1	0.2
Lithuania	3.4	2.9	-16	2.3	1.7	-26	22	29	45	23	-0.2	0.2
Luxembourg	0.5	0.6	42	0.3	0.4	30	21	28	36	15	0.6	0.4
Hungary	10.1	8.9	-12	6.9	5.2	-25	22	34	48	26	-0.1	0.1
Malta	0.4	0.5	27	0.3	0.3	12	22	34	41	22	0.6	0.5
Netherlands	16.3	17.6	8	11.0	10.6	-4	20		41	20	0.1	0.2
Austria	8.1	8.2	1	5.5	4.7	-15	23	34	52	30	0.3	0.2
Poland	38.2	33.7	-12	26.7	19.4	-27	33	33	51	33	-0.1	0.1
Portugal	10.5	10.1	-4	7.1	5.5	-22	23	35	59	36	0.4	0.1
Slovenia	2.0	1.9	-5	1.4	1.1	-24	35	36	56	35	0.0	0.1
Slovakia	5.4	4.7	-12	3.8	2.7	-28	34	28	51	34	0.3	0.4
Finland	5.2	5.2	0	3.5	3.0	-14	23	41	47	24	0.1	0.1
Sweden	9.0	10.2	13	5.8	6.0	4	26	36	41	14	0.3	0.2
United Kingdom	59.7	64.2	8	39.2	37.8	-4	24	33	45	21	0.2	0.2

Vir: Economic Policy Committee and European Commission (2006)

4. Ustvarjanje delovnih mest

- V obdobju 1995-2005 je EU-25 doživela neto povečano zaposlenost z 18,5 milijoni novih delovnih mest. Za tem celotnim razvojem leži dinamičnost ustvarjanja in ukinjanja veliko delovnih mest: Vsako leto se ustvari med 5 in 8 % delovnih mest, medtem ko se jih ukine od 3 do 4 %. To kaže, da je prišlo do pomembnih prerazporeditev v sektorjih in podjetjih.
- Majhna in srednje velika podjetja, še posebej mikro podjetja, ter mlada podjetja imajo najvišjo stopnjo ustvarjanja delovnih mest. In tudi med temi podjetji so stopnje prerazporeditev dela najvišje.
- Trajajoči preobrat k zaposlovanju v uslugah se je v preteklih letih nadaljeval/povečeval. V preteklih petih letih se je zaposlenost v storitvenem sektorju zvišala za okoli 14 milijonov. Ustvarjanje delovnih mest je bilo še posebej dinamično pri poslovnih storitvah, zdravju in socialnem delu, izobrazbi in hotelih ter restavracijah. Po drugi strani pa je zaposlovanje v proizvodnji v istem času padlo za okoli 2 milijona.

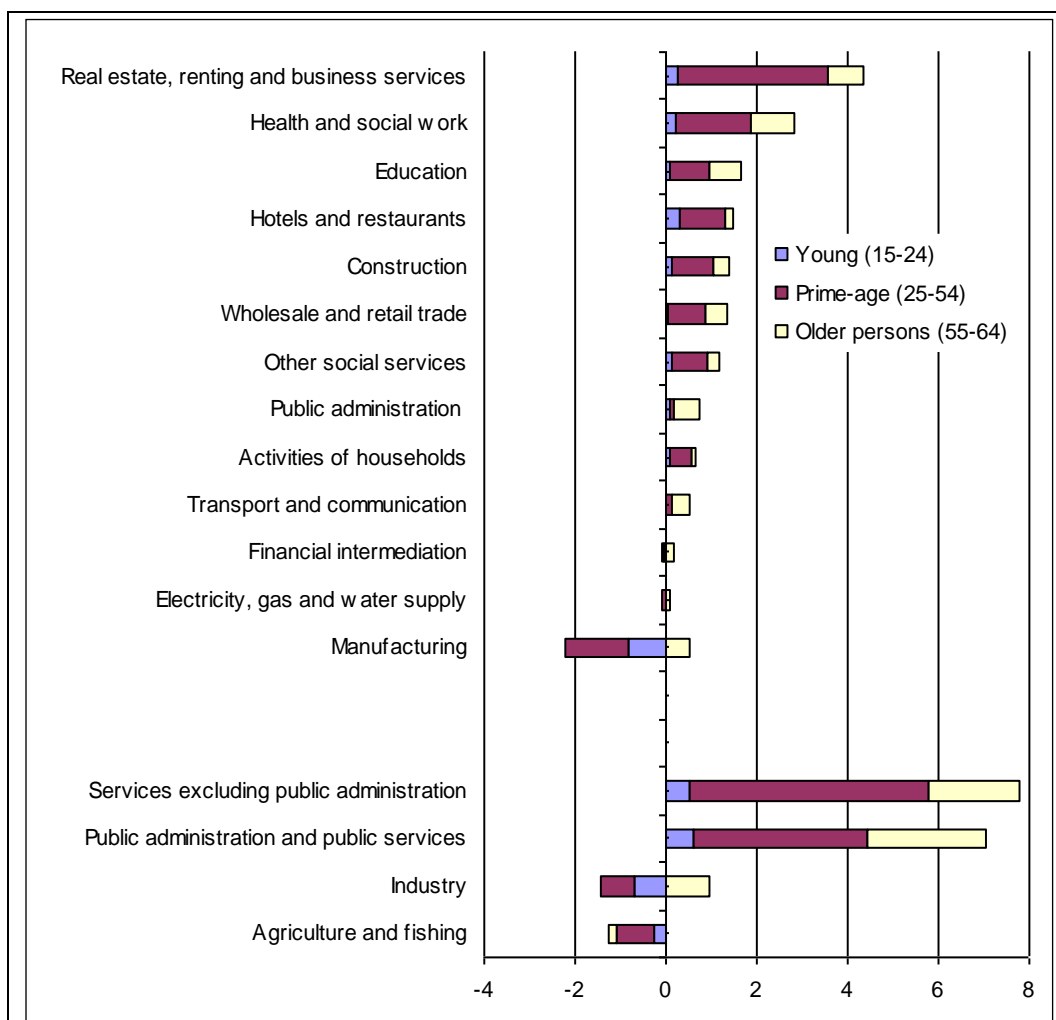
Tabela 8: Povprečne stopnje dela v Evropi glede na značilnosti podjetij

(povprečje % celotnega števila zaposlenosti v obdobju med 1992 in 2001)

	Job creation	Job destruction	Job reallocation	Net job creation
By company size				
1-19	10.7	3.5	14.2	6.9
20-49	7.8	3.8	11.6	3.8
50-99	7.4	3.8	11.2	3.3
100-249	7.0	4.0	11.0	2.9
250-499	5.8	3.4	9.2	2.2
500-999	5.7	3.6	9.4	2.0
1000-2499	4.8	3.7	8.5	2.2
2500 and more	3.7	3.8	7.5	-0.4
By age of company				
1 year old	8.9	3.7	12.6	5.2
2-5 years old	8.4	4.1	12.5	4.3
6-10 years old	7.6	4.0	11.6	2.6
more than 10	5.2	3.6	8.8	1.6

Vir: ECB, ki temelji na bazi podatkov Amadeus

Graf 10: Sprememba zaposlovanja v EU-25 od 2000 do 2005 (v milijonih delovnih mest)



Vir: Eurostat

5. Pogodbeni dogovori

- Pogodbe za nedoločen čas so v letu 2005 z deležem 85 % najbolj razširjena oblika pogodbenih zaposlitev v Evropi.
- Ob istem času pa se je delež zaposlenih s pogodbo za določen čas od leta 1997 do 2005 dvignil iz 12 % na okoli 15 %.
- To porast od leta 2005 lahko zasledimo v desetih državah članicah, z velikim deležem Poljske. Enako število držav je imelo stabilen delež pogodb za določen čas, medtem ko se je v petih državah ta delež zmanjšal. Vključno s heterogenim razvojem v preteklih letih se tudi število pogodb za določen čas med državami zelo razlikuje, od 2,5 % (RO) do 33 % (ES) v letu 2005.
- Po statističnih raziskavah delovne sile velik in še naraščajoči delež teh začasnih pogodb ni prostovoljen, v letu 2001 se je iz 37 % dvignil na 48 % v letu 2004.
- Ravno tako se je v skupnem zaposlovanju dvignil delež delavcev s polovičnim delovnim časom, med letoma 2000 do 2005 iz 16 % do 18,4 % ter tako prispeval k razvoju skupnega zaposlovanja.
- Uporaba honorarnih delavcev se med državami članicami zelo razlikuje, giblje pa se od 2,1 % v Bolgariji do 46,1 % na Nizozemskem.
- Po statističnih raziskavah delovne sile so honorarni delavci v teh pogodbenih razmerjih zaradi družinskih razlogov, drugih osebnih obveznosti, zaradi izobraževanja ali usposabljanja, zdravja ali drugih razlogov ali pa preprosto ne želijo zaposlitve za polni delovni čas. Od leta 2002 je število honorarnih delavcev, ki želijo zaposlitev za polni delovni čas, naraslo iz 15 % na 20 %.
- V letu 2005 je imelo 32,2 % zaposlenih žensk v EU zaposlitev s polovičnim delovnim časom v primerjavi s 7,4 % moških. Ta razlika med spoloma pri zaposlovanju se razlikuje v vseh državah članicah.
- Delež samozaposlenih oseb se je v EU od leta 1997 do 2005 znižal iz 16,6 % na 15,6 %. Pomembnost samozaposlovanja v skupnem zaposlovanju se zelo razlikuje med državami članicami, giblje se od 5 % na Švedskem do 44 % v Romuniji.
- Na lestvici od 0 do 6 je povprečna stopnja varovanja delovnih mest za navadne pogodbe v EU 2,366 (povprečje za 18 držav EU v tabeli 11) v primerjavi z 1,75 za 10 držav Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj, ki niso članice EU. Stopnja zakonodajne varnosti zaposlitve za navadne pogodbe se med evropskimi državami zelo razlikuje, od 1,1 (VB) do 4,2 na Portugalski. Skupni pokazatelji skrivajo razlike v obliki in podrobnih značilnostih državne zakonodaje o varovanju zaposlitve (EPL¹).
- To varovanje se med letoma 1994 in 2003 ni spremenilo, razen v Republiki Slovaški, kjer so rahlo ublažili pravila.

¹ "Mera varovanja zaposlenosti v tem poglavju v večini temelji na zakonodajni proviziji, ampak vključuje tudi nekatere aspekte pogodbenih provizij in sodnih praks. Ne glede na to, se kolektivne pogodbe in odločitve sodišča pogosto nanašajo na širša pravila, ki jih določijo od primera do primera, in njihova vloga je lahko razbrana iz informacijah, ki so tukaj predstavljenе« OECD Employment Outlook 2004, page 64

- Stopnja varovanja začasnih pogodb se prav tako razlikuje med državami, od 0,4 v VB in Republiki Slovaški do 3,6 v Franciji. Za temi skupnimi pokazatelji se najdejo tudi razlike v podrobnih značilnostih pravil EPL, ki se nanašajo na določeno in začasno delo preko agencij. Tukaj je razvoj viden že od leta 2004 z blaženjem pravil, ki urejajo začasno delovno silo v Nemčiji, Grčiji, na Danskem, v Italiji, Belgiji, na Nizozemskem in v Republiki Slovaški ter z zaostritvami v Španiji in na Poljskem.

- Oblika EPL in njeno sodelovanje z ALMP in drugimi institucijami delovnega trga vpliva na rezultate delovnega trga, kot so nezaposlenost in stopnja zaposlenosti v posebnih kategorijah, trajanje nezaposlenosti, čas dela in stabilnost ter storilnost. Vendar je ta odnos zapleten.

- Najtežje je ocenjevanje dela na črno in še posebej nezanesljive so primerjave med državami. Vendar podatki, ki so dostopni, kažejo, da je delo na črno razširjeno po vseh državah članicah. Delo na črno spreminja konkurenčnost in izpodbija financiranje sistema za socialno varnost.

Tabela 9: Nedavno gibanje zaposlovanja glede na vrsto pogodbenega dogovora

EU-25	1997	2000	2005
Indefinite duration contracts (% of total employees)	88.3	87.4	85.5
Fixed-term contracts (% of total employees)	11.7	12.6	14.5
Part-time work (% of total employment)	16.0	16.2	18.4
Self-employed (% of total employment)	16.6	15.9	15.6

Vir: Zaposlenost v Evropi 2006 (aneks)

Tabela 10: Podatki držav o delovnih mestih z določenim in polovičnim delovnim časom

	<i>Fixed-term work (% of total employees)</i>		<i>Part-time work (% of total employment)</i>		<i>Self-employed (% of total employment)</i>	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
Belgium	9.1	8.9	18.9	22	17	16.2
Bulgaria	6.3 (2001)	6.4	3.2	2.1	-	-
Czech Republic	8.1	8.6	5.3	4.9	15	18
Denmark	9.7	9.8	21.3	22.1	6.6	6.3
Germany	12.7	14.2	19.4	24	10	11.2
Estonia	3	2.7	8.1	7.8	9	8.1
Greece	13.5	11.8	4.5	5	43.3	40.8
Spain	32.2	33.3	7.9	12.4	15.8	14.4
France	15.2	13.3	16.7	17.2	9.2	8.9
Ireland	5.9	3.7	16.4	16.8 (2004)	18.6	17
Italy	10.1	12.3	8.4	12.8	26.4	24.5
Cyprus	10.7	8.9	8.4	8.9	25.8	23.6
Latvia	6.7	8.4	11.3	8.3	14.9	11.6
Lithuania	4.4	5.5	10.2	7.1	20.1	16.9
Luxembourg	5.3	5.3	10.4	17.4	7.3	6.6
Hungary	7.1	7	3.5	4.1	15.1	13.8
Malta	4.1	4.5	6.8	9.6	11.8	11.7
Netherlands	13.7	15.5	41.5	46.1	14.2	13.7
Austria	8	9.1	16.3	21.1	20.5	19.9
Poland	5.8	25.7	10.5	10.8	37.7	28.8
Portugal	19.9	19.5	10.9	11.2	24.5	24.1
Romania	2.8	2.4	16.5	10.2	46.2	43.7
Slovenia	13.7	17.4	6.5	9	18	17.1
Slovak Republic	4.8	5	4.8	5	8.3	13
Finland	16.3	16.5	12.3	13.7	12.2	11.6
Sweden	15.8	16	19.5	24.7	5.4	4.8
UK	6.9	5.7	25.2	25.4	11.9	12.7

Vir: Zaposlovanje v Evropi 2006, statistični aneks

Tabela 11: Strogost varovanja podatkov zaposlovanja

(Indeks: Od 0 za brez omejitev do 6)

Regular contracts

Temporary contracts

(i)

	1994	2003	change	1994	2003	Change
Austria	2.4	2.4	0	1.8	1.5	-0.3
Belgium	1.7	1.7	0	3.6	2.6	-1
Czech Republic	3.3	3.3	0	0.5	0.5	0
Denmark	1.5	1.5	0	2.3	1.4	-0.9
Finland	2.3	2.2	-0.1	1.9	1.9	0
France	2.4	2.5	0.1	3.6	3.6	0
Greece	2.7	2.7	0	2.8	1.8	-0.8
Germany	2.3	2.4	0.1	4	3.3	-0.7
Hungary	1.9	1.9	0	0.8	1.1	0.3
Ireland	1.6	1.6	0	0.4	0.6	0.2
Italy	1.8	1.8	0	3.8	2.1	-1.7
Netherlands	3.1	3.1	0	1.9	1.2	-0.7
Poland	2.2	2.2	0	1.1	1.3	0.2
Portugal	4.2	4.2	0	3.1	2.8	-0.3
Slovak Republic	3.1	2.5	-0.6	0.8	0.4	-0.4
Spain	2.8	2.6	-0.2	3.3	3.5	0.2
Sweden	2.9	2.9	0	1.8	1.6	-0.2
UK	1	1.1	0.1	0.3	0.4	0.1

Vir: OECD

OPOMBA: Strogost varstva podatkov zaposlovanja je izpeljana iz podindikatorjev:

Za navadne pogodbe: Težavnost odpuščanja; opozorila in odpravnina za sporazumno odpustitev posameznika; navadni neprijetni postopki

Začasne pogodbe: Strogost pravil za pogodbe z določenim časom; strogost pravil za agencije za začasno delo

Tabela 12: Stopnja podatkov držav o delu na črno

	Data reported to eiro	Year	Data reported to Commission	Year
Austria	10	2003	1,5	1995
Belgium	20	2004	3-4	1999
Bulgaria	25		22	2003
Cyprus			4,2	2003
Denmark			5,5	2001
Estonia			8-9	2001
Finland	4-2		4,2	1992
France	10-20	2003	4-6,5	1998
Germany	17	2004	6	2001
Greece	24-40		Over 20%	1998
Hungary	25-35	2004	18	1998
Ireland	5-10	1998		
Italy	17	2000	16-17	2001
Latvia			18	2000
Netherlands	13,8	2002	2	1995
Norway				
Poland	27,4	2000	14	2003
Romania	20	2003	21	2000
Slovakia	18	2003	13-15	2000
Slovenia	17-25	1997	13-15	2000
Spain				
Sweden	4,6	1998	3	1997
UK	1,5	2003	2	2000

Vir: Eiro thematic feature Industrial relations and undeclared work, 2005

6. Aktivna politika trga dela

- Aktivna politika trga dela vključuje različne instrumente, kot na primer javne službe za zaposlovanje, spodbujanje znotraj delovnega mesta, spodbujanje za začetek poslovanja, deljenje delovnih mest, izmenjava zaposlenih na podobnih delih, usposabljanje ali posebna pomoč za prikrajšane skupine kot so invalidni delavci. ALMP je oblikovan in se izvaja v podporo mobilnosti trga dela in vključevanje nezaposlenih ter neaktivnih oseb znotraj delovne populacije. Vsebina ALMP se od države do države razlikuje.
- V letu 2004 je povprečna poraba za ALMP znašala do 05 % BDP, medtem ko je bila v letu 1995 okoli 1 %. To je povzročila sprememba v sestavi porabe. Usposabljanje je znašalo skoraj 30 %, kar ni velika sprememba v primerjavi z letom 1995. Dve kategoriji, kjer se je povečal delež porabe sta javne službe za zaposlovanje na eni strani ter izmenjava zaposlenih na podobnih delovnih mestih, deljenje delovnih mest in spodbujanje zaposlovanja na drugi. To je nadomestilo padajoči delež neposrednega odpiranja delovnih mest ter programe za povezovanje invalidov v zaposlovanje.
- Poraba za ALMP v letu 2004 kaže na velike razlike med državami, še posebej če se le-ta meri glede na osebe, ki si želijo dela. Večina držav z majhno porabo iz leta 1995 je povečala svojo porabo, medtem ko je poraba v državah s povprečno porabo, upadla. Slika je drugačna za države z visoko porabo.

→ Prav tako kot kvantitativna dimenzija porabe kot tudi učinkovitost ter enakost ALMP sta pomembni za več in boljše delovna mesta.

Tabela 13: Aktivna poraba, izključen PES (kot % BDP)

	1985	1990	1995	2000	2004
Austria	0.2	0.2	0.2	0.4	0.4
Belgium	1.1	1.0	1.1	1.0	0.9
Czech Republic	-	0.1	0.0	0.1	0.1
Germany	0.4	0.7	1.1	1.0	0.9
Denmark	-	1.0	1.8	1.7	1.5
Estonia	-	-	-	-	0.0
Spain	0.2	0.5	0.4	0.7	0.6
Finland	0.6	0.7	1.3	0.8	0.8
France	0.5	0.7	1.1	1.0	0.7
Greece	0.0	0.2	0.3	0.3	0.2
Hungary	-	0.5	0.3	0.3	0.2
Ireland	1.2	1.2	1.4	0.8	0.5
Italy	-	-	-	0.6	0.5
Lithuania	-	-	-	-	0.2
Latvia*	-	-	-	-	0.1
Luxembourg	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2
Netherlands	1.0	1.0	0.9	0.4	1.1
Portugal	-	0.4	0.6	0.4	0.6
Sweden	1.9	1.5	2.9	1.5	1.0
Slovakia	-	-	-	-	0.1
United Kingdom	0.6	0.4	0.3	0.2	0.2
EU average**	0.7	0.6	0.9	0.7	0.5

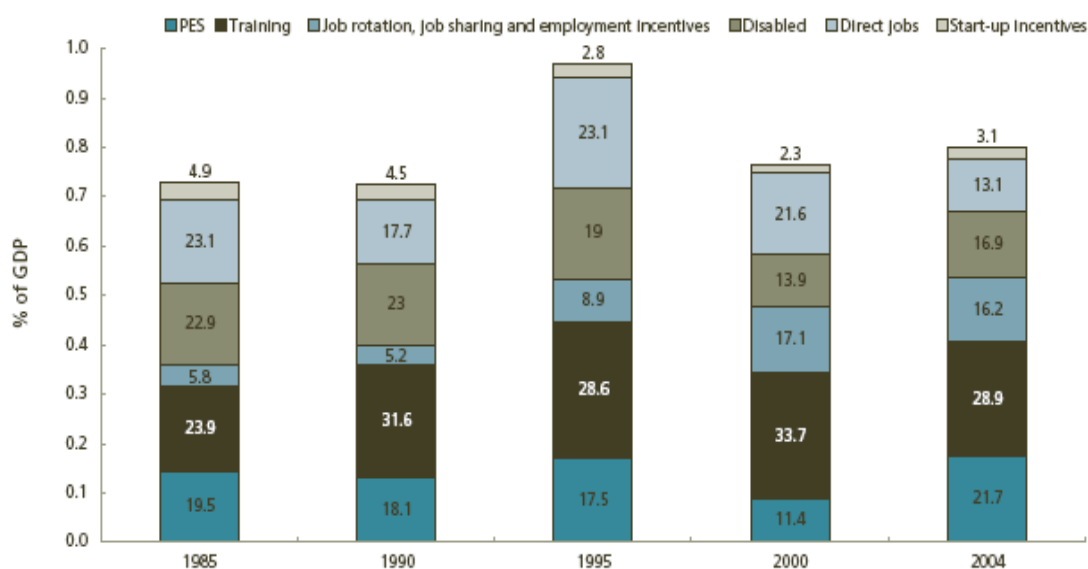
Vir: Zaposlovanje v Evropi 2006

*: 2003; **: Neizmerjeno aritmetično povprečje držav, katerih podatki so dostopni

Graf 11: Razčlenitev aktivne porabe, vključuje PES – EU povprečje med 1985-2004

Chart 2

Breakdown of active spending, including PES – EU average 1985 – 2004



Source: OECD and Eurostat's LMP databases.

Tabela 14: Poraba za ALMP (izražen v PPP, pariteta kupne moči) deljena s številom ljudi, ki si želijo dela

	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
AT	-	-	2.2	1.0	1.0	1.3	1.8	1.8	2.3	2.3	2.7	1.5
BE	2.8	5.3	4.0	4.5	3.6	3.7	4.9	6.3	5.7	4.8	4.9	5.1
CZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	0.1	0.1
DE	1.9	5.3	5.1	4.9	3.2	3.8	4.4	4.4	4.2	4.4	3.6	3.2
DK	-	4.9	7.8	8.0	8.9	9.7	13.2	12.8	13.9	15.6	12.6	12.5
ES	-	0.8	0.3	0.3	0.3	0.5	0.8	1.0	1.1	1.1	1.1	1.2
FI	-	-	2.4	2.8	2.3	2.1	2.3	2.2	2.3	2.3	2.5	2.8
FR	1.5	2.8	4.2	4.3	3.4	3.5	3.9	4.5	4.8	4.8	4.2	3.6
EL	0.0	0.3	0.4	0.4	0.4	0.2	0.4	0.4	0.5	0.4	0.2	0.3
HU	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	0.2	0.2
IE	1.2	1.9	2.0	2.6	2.1	2.9	3.8	4.5	5.2	4.9	4.8	4.8
IT	-	-	-	0.5	-	0.8	0.9	1.0	1.4	1.5	1.7	1.3
LU	2.7	5.5	2.0	3.2	3.7	3.0	3.5	3.8	4.8	4.7	5.8	6.5
NL	2.8	3.9	2.3	3.1	2.3	1.6	2.5	4.0	7.2	7.4	8.0	6.5
PT	-	0.6	0.8	1.0	0.5	0.9	0.8	1.1	1.5	1.3	1.3	1.4
SE	-	-	13.3	-	9.7	10.8	11.7	12.0	11.5	12.0	13.0	10.8
UK	1.0	1.3	0.4	0.4	0.5	0.5	0.6	0.8	0.6	0.7	0.6	0.8
EE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.0
LT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.1
LV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	-
SK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0

Sources: DG EMPL calculations based on data from the OECD, Eurostat and Ameco (DG ECFIN).
a) The sum of the unemployed plus labour reserve. Labour reserve is made of inactive persons who would like to work but do not qualify as unemployed.

Vir: Zaposlovanje v Evropi 2006

Tabela 15: Poraba za PLMP (izražen v PPP, pariteta kupne moči) deljena s številom ljudi, ki si želijo dela

	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
AT	-	-	13.6	5.6	5.2	5.9	6.1	6.0	6.6	7.3	8.8	5.3
BE	8.2	13.2	9.5	9.7	10.4	8.4	11.4	13.6	12.9	12.7	12.3	13.3
CZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2	0.2	0.2
DE	5.9	7.2	10.8	10.3	9.3	9.0	9.1	8.8	9.0	9.4	9.1	8.8
DK	-	20.5	19.4	19.9	15.9	17.4	18.5	18.3	19.2	21.9	22.1	21.9
ES	-	2.6	1.8	1.7	1.7	1.8	1.9	2.1	2.5	2.8	2.9	3.2
FI	-	-	6.9	6.5	5.8	5.2	5.9	5.9	6.4	6.7	7.1	7.3
FR	6.9	7.6	6.6	6.5	5.6	5.8	6.0	6.3	7.4	8.4	8.9	8.6
EL	0.1	0.4	0.5	0.6	0.7	0.5	0.6	0.7	0.7	0.7	1.0	1.0
HU	-	-	-	0.1	-	-	-	-	-	-	0.2	0.3
IE	3.1	3.9	3.9	4.4	-	4.5	4.8	4.5	5.0	6.1	7.2	8.7
IT	-	-	-	1.5	-	0.9	1.1	1.0	1.4	1.5	1.7	1.8
LU	10.8	19.0	12.7	13.5	7.8	6.0	12.0	11.4	12.9	12.9	17.8	16.0
NL	10.0	9.2	6.8	8.5	7.6	7.8	8.1	13.3	15.4	14.4	14.3	13.8
PT	-	0.4	1.1	1.1	1.2	1.8	2.1	2.6	3.2	3.5	3.1	3.4
SE	-	-	14.3	-	10.4	10.7	11.5	11.8	9.2	9.7	15.3	14.2
UK	3.7	2.9	2.0	1.8	2.1	2.0	2.1	2.1	2.0	1.8	1.6	1.6
EE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	0.1
LT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.0
LV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	-
SK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1

Sources: DG EMPL calculations based on data from the OECD, Eurostat and Ameco (DG ECFIN).
a) The sum of the unemployed plus labour reserve. Labour reserve is made of inactive persons who would like to work but do not qualify as unemployed.

Vir: Zaposlovanje v Evropi 2006

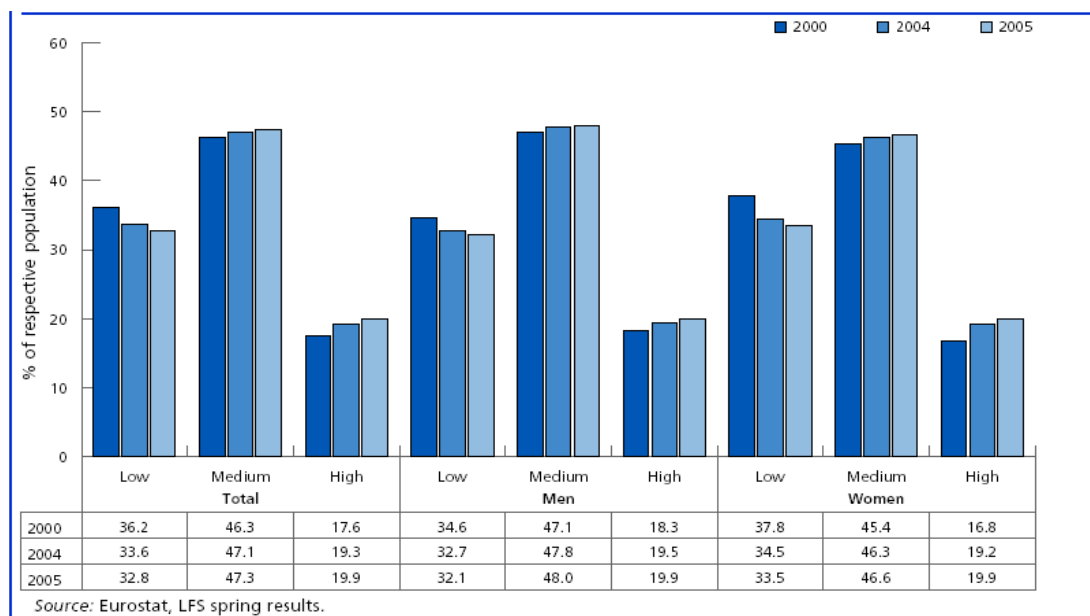
7. Izobrazba, usposabljanje in vseživljenjsko

učenje

A. Izobrazba

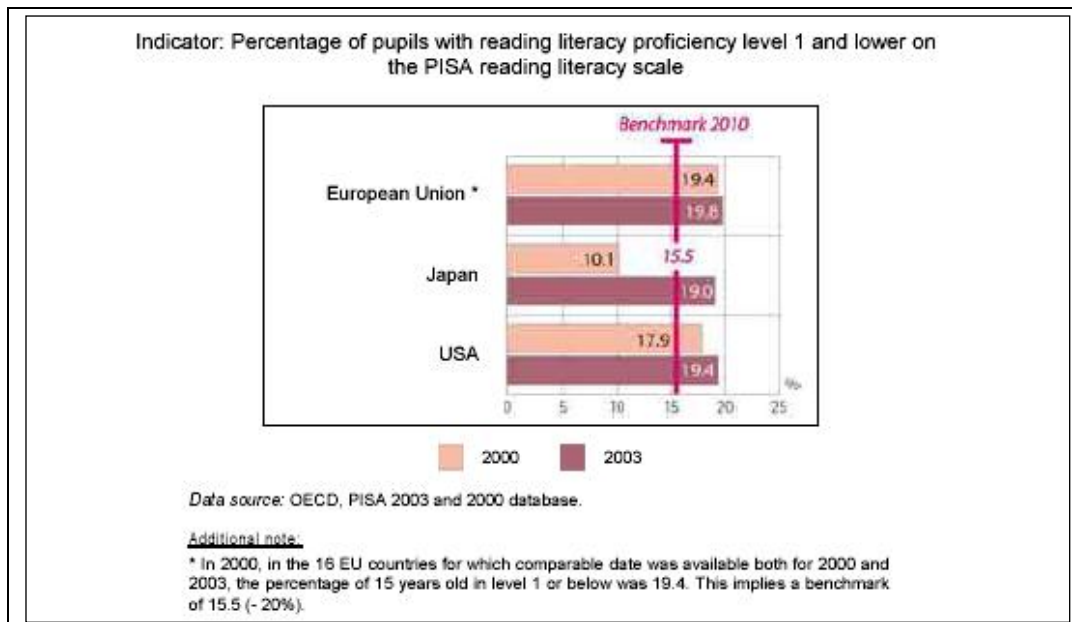
- V letu 2005 je samo 33 % delovne populacije EU doseglo nizko stopnjo izobrazbe, 47 % je doseglo srednjo stopnjo izobrazbe in 20 % visoko stopnjo izobrazbe. Od leta 2000 se je delež visoko izobraženih v delovni populaciji zvišal, medtem ko je delež nizko izobraženih padel. Ni opažene razlike med spoloma.
- Skoraj 20 % učencev v Evropi, ki so mlajši od 15 let, ima resne težave pri branju. Od leta 2000 ni bilo nobenega napredka za doseganje merila 15 %, ki so ga postavili v EU E&T 2010.
- Nadalje, skoraj 16 % mladih v EU še vedno predhodno konča s šolanjem, kar kaže na veliko vrzel glede na merilo EU 2010, ki znaša 10 %. Število se razlikuje med državami članicami in je še posebej visoko v mediteranskih državah. V nasprotju pa imajo skandinavske države in nekatere druge države članice iz Srednje in Vzhodne Evrope najnižji delež mladih, ki prezgodaj prekinejo šolanje.

Graf 12: Delež (v %) delovne populacije (15-63) dosežene izobrazbe in spol v 2000, 2004 in 2005



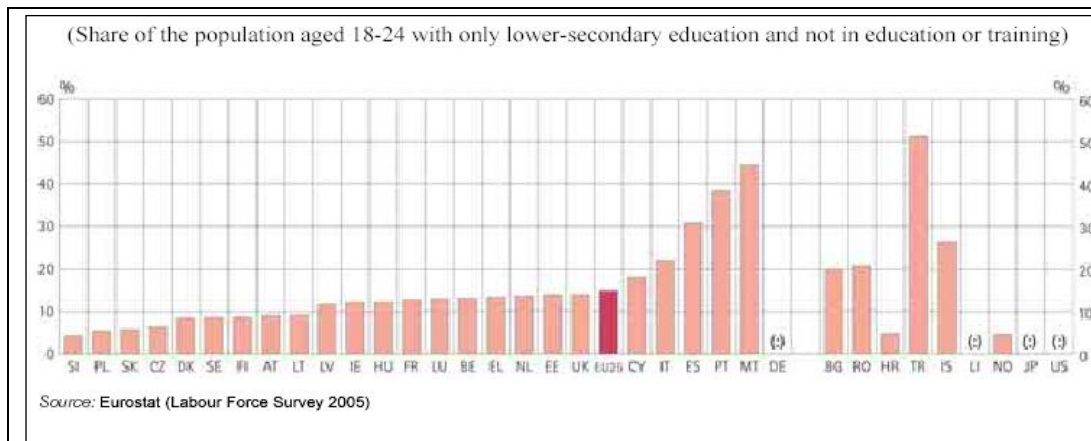
Vir: Zaposlovanje v Evropi 2006

Graf 13: Nizka stopnja branja - 15 letniki, EU-16



Vir: Delovni papir osebja Komisije.. Napredek proti lizbonskim ciljem v izobraževanju in usposabljanju. Poročilo 2006. SEC (2006) 639

Graf 14: Mladi, ki predhodno končajo šolanje (2005, %)



B. Vseživljenjsko učenje

- V letu 2005 je odstotek odrasle populacije v izobraževanju in usposabljanju v EU-27 od leta 2000 narasel iz 7,1 % do 9,7 %. Čeprav je večji delež posledica metodoloških sprememb², pa je bil napredek tudi v doseganju ciljnih 12 %.
- V vseživljenjskem učenju sodelujejo predvsem mlajše skupine, medtem ko se sodelovanje z leti zmanjšuje.
- Udeležba vseživljenjskega učenja se med članicami EU zelo razlikuje. Najvišji delež imata Skandinavija in VB.
- Nadalje, sodelovanje odraslih v neformalnem izobraževanju je bilo trikrat višje kot v formalnem izobraževanju.
- Glede na statistično raziskavo delovnih pogojev v Evropi, je leta 2005 v EU-25 27 % delovne sile prejelo usposabljanje, ki jim ga je financiral delodajalec ali v primeru, da so samozaposleni, so si ga plačali sami.
- Medtem ko podatki za EU-27 niso na voljo, pa podatki za EU-15 kažejo na zmanjšanje od leta 2000, ko je bil delež 30 %. Povprečno število dni usposabljanja na delavca ali samozaposlenega se je zmanjšalo iz 14,3 % v letu 2000 na 11,2 % v letu 2005.
- Delavcev, ki so si usposabljanje plačali sami, je 6 %. 27 % delavcev je prejelo usposabljanje na delovnem mestu, medtem ko je 17 % prejelo druge oblike usposabljanja na samem mestu.
- Glede na statistično raziskavo delovnih pogojev fundacije Dublin je usposabljanje, ki ga je financiral delodajalec, prejelo 32 % delavcev s pogodbo za nedoločen čas, 29 % delavcev za določen čas in 18 % začasnih delavcev preko agencij, 10 % delavcev z osnovnošolsko stopnjo izobrazbe in 40 % delavcev s terciarno izobrazbo.

Tabela 16: Odstotek odrasle populacije med 25 in 64, ki sodeluje v izobraževanju in usposabljanju

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU-27	-	7.1	7.1	7.2	8.5	9.3	9.7
EU-25	-	7.5	7.5	7.6	9.0	9.9	10.2
EU-15	8.2	8.0	8.0	8.1	9.8	10.7	11.2

Vir: Eurostat

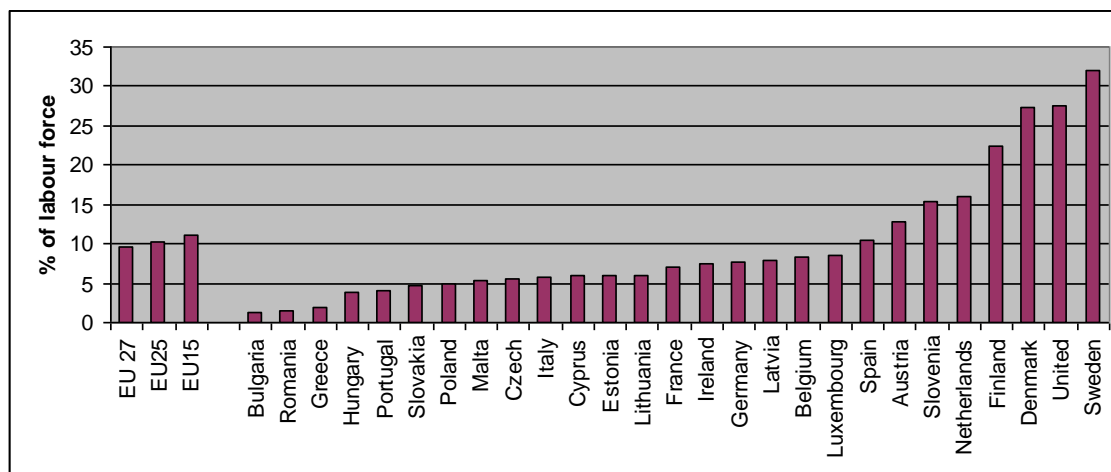
² Poročilo o zaposlovanju v Evropi 2005, stran 113: »V EU 25 se je ta indikator izboljšal v preteklih letih in od leta 2000 do 2004 narasel iz 7,9 % na 9,9 %. Vendar, po odpravljanju nekaterih statističnih zavor, je vseživljenjsko učenje naraslo za manj kot 1 odstotek od leta 2000.« Glejte tudi Commission Communication (2005) 549, stran 14 «Kar zadeva vseživljenjsko učenje, je bilo skozi čas veliko ovir: Nekatere države so ponovno pregledale svoje metode za zbiranje podatkov med leti 2002 in 2003. Aplikacije novih metod so pripeljale do boljšega rezultata v letu 2003 in čeprav je bil napredek med leti 2002 in 2003 preveč povdaren.»

Tabela 17: Sodelovanje v vseživljenjskem učenju glede na starostne skupine, 2005, EU 25

Age group	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Total	Target for 2010
Participation rate	21.4	13.3	11.5	10.5	9	7.5	6	3.6	10.7	12.5

Vir: Cedefop, diapozitiv 'Four years on', Helsinki, 5. december 2006 (tabela na osnovi podatkov Eurostat)

Graf 15, A: Sodelovanje delovne sile v vseživljenjskem učenju, 2005

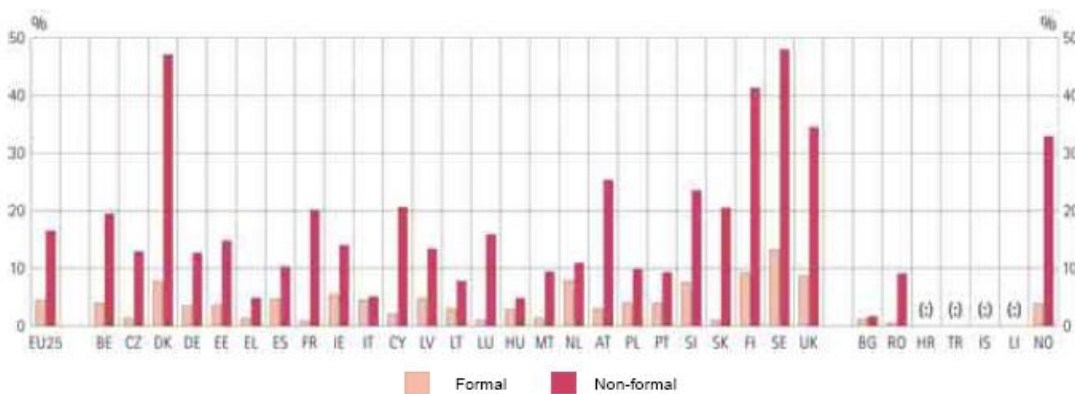


Vir: Eurostat

Graf 15, B:

Chart II.19

Rate of participation (%) of 25-64 year olds in formal and non-formal education and training, 2003



Source: Eurostat LFS, ad-hoc module on Lifelong Learning 2003. Target population: 25-64 years, reference period: 12 months.

Tabela 18: Ravni usposabljanja

<i>In the last 12 months, have you undergone...?</i>	1995	2000	2005	2005	
	EU15	EU15	EU25	(EU15)	(NMS)
Training paid for or provided by your employer, or by yourself if you are self-employed?	30.0%	30.6%	27.1%	27.3%	25.6%
Average number of days per worker	13.5	14.3	11.2	11.4	10.6
Training paid for by yourself	n.a.	n.a.	6.0%	6.0%	6.5%
Average number of days per worker	n.a.	n.a.	25.2%	25.9%	22.6%
On-the-job training (co-workers, supervisors, etc.)	n.a.	n.a.	27.1%	26.8%	29.0%
Other forms of on-site training	n.a.	n.a.	17.5%	17.0%	20.5%

Vir: Fundacija EWCS-Dublin

8. Socialna kohezija

- V EU-25 je bila populacija, ki ji je grozila revščina, med leti 2000 in 2005 stabilna pri 16 % in je predstavljala 72 milijonov ljudi, z velikimi razlikami med državami, saj se je delež gibal od 9 % na Švedskem do 21 % v Litvi in na Portugalskem. Socialni transferji imajo pomembno vlogo v zmanjševanju stopnje revščine: Brez socialnih transferjev, če izvzamemo pokojnino, bi bila ogroženost populacije EU za revščino v letu 2005 26 % (več kot leta 2000, ko je bila 23 %) namesto 16 %.
- Delež otrok ogroženih za revščino v EU-25 je med leti 2000 in 2005 ostal stabilen pri 20 %, vendar je višji kot pri odraslih. Obstajajo velike razlike med državami, od 7 % na Švedskem do 27 % na Poljskem.
- Prispevek dohodkovne neenakosti (izmerjeno s koeficientom Gini³) je bil 31 v letu 2005, v primerjavi z letom 2000, ko je bila ta vrednost 29, z velikimi razlikami med državami, od 22 v Sloveniji in 35 v VB in Grčiji.
- V EU-25 je socialni izdatek znašal 27 % BDP v primerjavi s 26 % v letu 2000 in velikimi razlikami med državami, od 13,4 % v Latviji in Estoniji do 33,5 % na Švedskem.
- V EU-25 (leto 2000) je 15 % delavcev z nizko plačo⁴, kjer nizka plača pomeni dve tretjini srednje plače. Delež se giblje od 8,6 % na danskem do 19,4 % v VB (vir: Zaposlovanje v Evropi 2004, stran 168).

³ Koeficient merjenja Gini je prispevek prihodkov v družbi, kjer 0 označuje celotno vrednost prihodka in 100 celotni prihodek neenakosti.

⁴ Te številke ne vključujejo nadomestila na delovnem mestu.

→ Davčni sistemi in sistemi dajatev se med državami članicami razlikujejo in njihova oblika vpliva na trg dela. Vpliv deluje na različnih področjih: Pogoji, raven in trajanje dajatev, učinkovitost služb za zaposlovanje. Obstajajo pozitivni in negativni učinki socialnih dajatev za nezaposlene. Po eni strani, nudijo finančno varnost za iskanje službe. Po drugi strani, pa lahko ustvarijo finančno oviro za začetek dela. Opaženi so različni skupni učinki na zaposlovanje od države do države glede na medsebojno delovanje, še posebej z aktivno politiko trga dela. V EU-25 oseba, ki dobilo službo in je bila pred tem nezaposlena, v povprečju izgubi 75 % bruto dohodka zaradi višjih davkov in prispevkov za socialno varnost ter izgube različnih nadomestil, vključno za nezaposlenost (je obdavčena). Prav tako za zaposlene osebe z nizko plačo delež bruto zaslužka, ki je obdavčen skozi združen učinek davka na dohodke, prispevkov za socialno varnost ter izgubo nadomestila od zvišanju povprečne plače iz 33 % na 67 %, znaša 50 % za eno osebo in okoli 62 % za par z enim zaposlenim in dvema otrokoma. Če gledamo celotno breme obdavčenja dela, šteje v EU-25 skoraj 40 % zaposlenih z nizko plačo. Stopnja davkov se razlikuje med državami članicami in znaša od 49 % v Belgiji do manjk kot 20 % na Irskem, Cipru in Malti.

Tabela 19: Izbrani indikatorji revščine

<i>At-risk-of-poverty rate after social transfers</i>	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU-25	16	16	-	15	16	16
			-			
<i>At-risk-of-poverty rate before social transfers</i>						
EU-25	23	24	-	25	26	26
			-			
<i>At-risk-of-poverty rate among less than 16</i>						
EU-25	20	20	-	19	20	-

Graf 16: Neenaka porazdelitev dohodka koeficienta Gini

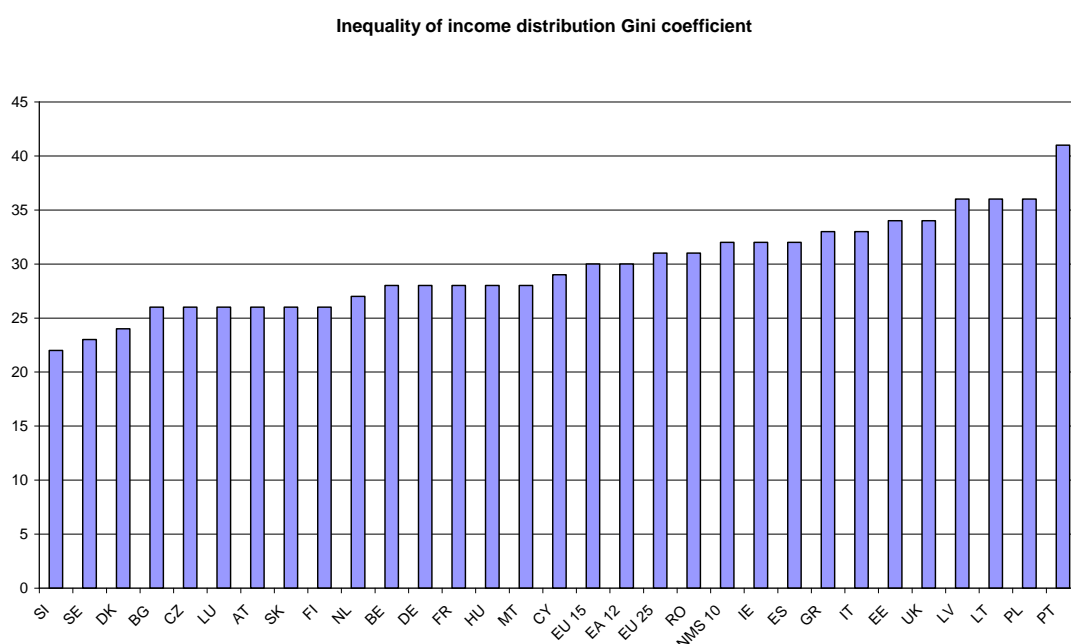


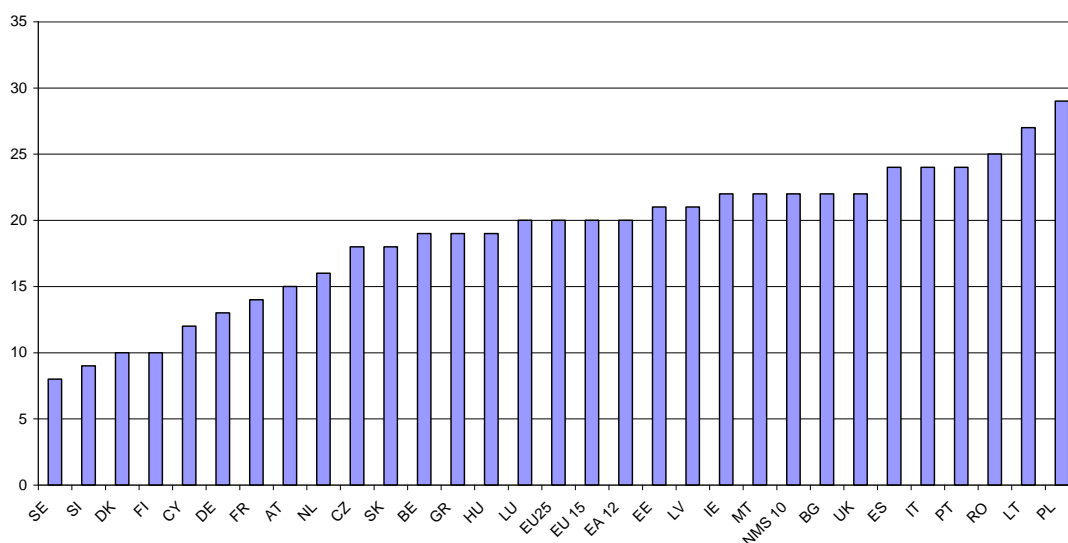
Tabela 20: Celotni izdatek za socialno varnost (% BDP)⁵

	2000	2001	2002	2003	2004
EU-25	26.6	26.8	27.0	27.4	27.3
EU-15	26.9	27.1	27.4	27.7	27.6
Euro Area	26.7	26.8	27.4	27.8	27.7

Vir: Eurostat

Graf 17: LESVICA DRŽAV Z ŠTEVILOM REVNIH OTROK

At risk of poverty rate (cut-off point: 60% of median equivalised income after social transfers)
Less than 16 years



⁵ Celotni izdatek vključuje socialna nadomestila, administrativni izdatek in druge izdatke, ki so nastali s shemami socialnega varstva. Socialna nadomestila so kvalificirana v naslednje veje: Bolezenska/zdravstvena varnost, invalidnost, starost, preživelost, družina/otroci, nezaposlenost, stanovanjski in socialni izdatki, »ki niso vključeni drugje«. Nadomestila davkov (odobritev nižjih davkov za gospodinjstva, ki so del socialne varnosti) so ponavadi izključena.

Tabela 21: Stopnja davkov za zaposlene z nizko plačo Davčni primež za stroške dela⁶

Vir: Eurostat

	time	2005a	Change since 1996
geo			
<i>be</i> Belgium		49.1	-1,4
<i>bg</i> Bulgaria		36.3	-4
<i>cz</i> Czech Republic		42.1	0,7
<i>dk</i> Denmark		39.3	-2
<i>de</i> Germany (including ex-GDR from 1991)		46.7	0,2
<i>ee</i> Estonia		39.8	1,3
<i>ie</i> Ireland		19.9	-6,6
<i>gr</i> Greece		34.4	-0,5
<i>es</i> Spain		35.7	1,3
<i>fr</i> France		41.4	-2,9
<i>it</i> Italy		41.7	-6,6
<i>cy</i> Cyprus		19.1	3,1
<i>lv</i> Latvia		41.0	1,7
<i>lt</i> Lithuania		43.2	5,6
<i>lu</i> Luxembourg (Grand-Duché)		29.8	0,6
<i>hu</i> Hungary		42.9	-3,9
<i>mt</i> Malta		18.7	2,9
<i>nl</i> Netherlands		41.3	2
<i>at</i> Austria		42.5	5
<i>pl</i> Poland		42.4	-1,2
<i>pt</i> Portugal		31.7	1,1
<i>ro</i> Romania		42.4	-0,3
<i>si</i> Slovenia		36.4	-4,5
<i>sk</i> Slovakia		35.3	-5
<i>fi</i> Finland		39.5	-5,8
<i>se</i> Sweden		46.5	-2,1
<i>uk</i> United Kingdom		29.9	3,1

⁶ Davčni primež za stroške dela: Definiran kot davčni prihodek bruto plače plus prispevki za socialno varnost zaposlenega in delodajalca ter izražen kot odstotek celotnih stroškov dela zaposlenega, definiran kor bruto zaslužek plus prispevki delodajalca za socialno varnost plus davki na plačilno listo (kjer velja). Ta strukturni indikator je dostopen samo za samostojno osebo brez otrok, ki zasluži 67% povprečne plače

Tabela 22: Stopnja davkov za zaposlene z nizko plačo: Odstotek bruto zaslužka, ki je obdavčen, ko brezposelna oseba ponovno dobi službo⁷

	<> time 2005a00	change since 2001
Geo		
<i>be</i> Belgium	85.00	-1
<i>bg</i> Bulgaria	77.00	1,8
<i>cz</i> Czech Republic	66.00	-1
<i>dk</i> Denmark	90.00	-2
<i>de</i> Germany (including ex-GDR from 1991)	75.00	0
<i>ee</i> Estonia	65.00	16,8
<i>ie</i> Ireland	74.00	1
<i>gr</i> Greece	62.00	6
<i>es</i> Spain	80.00	0
<i>fr</i> France	82.00	1
<i>it</i> Italy	72.00	13
<i>cy</i> Cyprus	63.00	10,1
<i>lv</i> Latvia	87.00	1
<i>lt</i> Lithuania	56.40	2,3
<i>lu</i> Luxembourg (Grand-Duché)	88.00	0
<i>hu</i> Hungary	55.00	-12
<i>mt</i> Malta	64.00	-1,16
<i>nl</i> Netherlands	83.00	4
<i>at</i> Austria	67.00	0
<i>pl</i> Poland	81.00	7
<i>pt</i> Portugal	81.00	0
<i>ro</i> Romania	60.50	-15,6
<i>si</i> Slovenia	93.00	12,5
<i>sk</i> Slovakia	43.00	-30
<i>fi</i> Finland	77.00	-3
<i>se</i> Sweden	87.00	0
<i>uk</i> United Kingdom	68.00	0

Vir: Eurostat

⁷ Zaradi višjih davkov, prispevkov za socialno varnost in ukinitvev različnih nadomestil. Ta strukturni indikator je dostopen samo za samostojno osebo brez otrok, ki zasluži 67% povprečne plače.

Tabela 23: Stopnja davkov za zaposlene z nizko plačo: Past nizkih plač (2005)⁸

	Single person without children, at 33% of the average wage	One-earner married couple, at 33% of the average wage, with two children
Belgium	57.00	45.00
Bulgaria	21.40	33.10
Czech Republic	34.00	59.00
Denmark	81.00	91.00
Germany	51.00	78.00
Estonia	26.00	22.00
Ireland	50.00	76.00
Greece	16.00	16.00
Spain	26.00	17.00
France	34.00	56.00
Italy	35.00	-7.00
Cyprus	6.00	125.00
Latvia	32.00	100.00
Lithuania	36.00	42.80
Luxembourg	55.00	110.00
Hungary	30.00	14.00
Malta	16.00	54.00
Netherlands	70.00	78.00
Austria	34.00	65.00
Poland	65.00	75.00
Portugal	20.00	76.00
Romania	30.30	17.00
Slovenia	30.00	73.00
Slovakia	23.00	27.00
Finland	64.00	100.00
Sweden	57.00	93.00
United Kingdom	58.00	84.00

Vir: Eurostat

⁸ Past nizkih plač: Meri odstotek bruto zaslužka, ki je obdavčen zaradi združenih učinkov davkov od prihodkov, prispevkov za socialno varnost in drugi izdatki za nadomestila, ko je bruto zaslužek dvigne od 33% na 67% povprečne plače. Ta strukturni indikator je dostopen za samostojne osebe brez otrok in pare z enim zaposlenim in dvema otrokoma.

9. Mobilnost

A. Geografska mobilnost znotraj EU

- V EU je raven mobilnosti po državi nizka. V povprečju je delež delavcev iz drugih držav EU, ki so rojeni v tujini, glede na celotno delovno populacijo 1,5% (1,2% za prebivalce držav EU-15, 0,3% za prebivalce iz novih držav članic) v primerjavi z 3,4% prebivalci tretjih držav.
- Medtem ko je mobilnost po državi nizka pa nedavne statistične analize podatkov kažejo, da se je 20% delovne populacije že preselilo, v večini med regijami v isti državi. Obstajajo velike razlike med državami. Nordijske države imajo najvišjo stopnjo delovne populacije, ki je živel v drugi regiji ali državi, kar 40%.

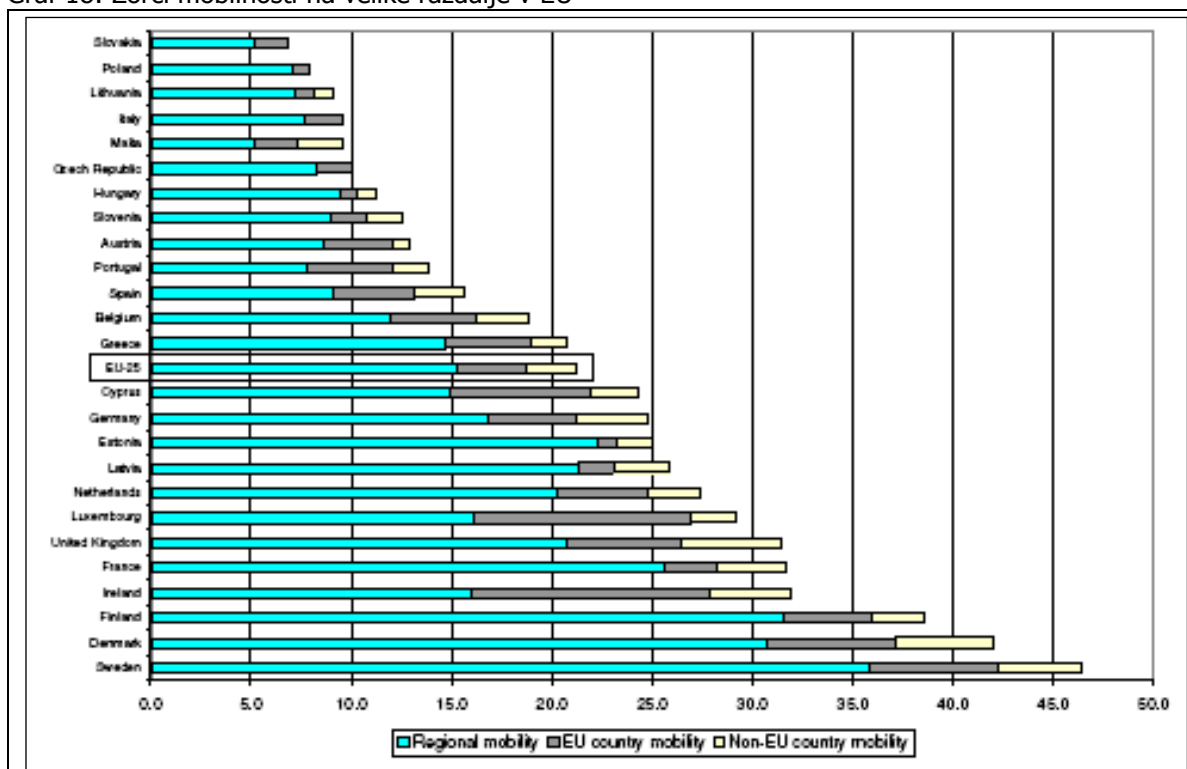
Tabela 24: Delež tujih prebivalcev, ki delajo v državi bivanja glede na celotno delovno populacijo, 2005 (v %)

Country of residence	Citizenship		
	EU-15	EU-10	Non-EU-25
Belgium	4.4	0.3	2.8
Czech Republic	(0.0)	0.3	0.4
Denmark	0.9	(0.2)	2.5
Germany	1.9	0.6	5.4
Estonia	-	-	8.4
Greece	0.2	0.4	5.3
Spain	1.2	0.2	8.4
France	1.8	0.1	3.6
Ireland	2.7	1.9	2.7
Italy	-	-	-
Cyprus	5.5	(0.3)	7.4
Latvia	-	-	(0.4)
Lithuania	-	-	(0.4)
Luxembourg	32.9	(0.2)	3.2
Hungary	(0.1)	-	0.5
Malta	1.1	-	1.7
Netherlands	1.3	0.1	2.6
Austria	1.7	1.4	7.1
Poland	-	-	0.1
Portugal	0.4	-	2.6
Slovenia	-	-	(0.4)
Slovak Republic	-	(0.1)	(0.1)
Finland	0.3	0.3	0.9
Sweden	2.0	0.3	3.1
UK	1.7	0.4	4.0
EU-10	0.1	0.1	0.5
EU-15	1.5	0.3	4.0
EU-25	1.2	0.3	3.4

Vir: Zaposlovanje v Evropi 2006

OPOMBA: Podatki v oklepajih niso zanesljivi zaradi majhnega vzorca. Znak "-" se uporablja, ko podatki niso dostopni ali zelo nezanesljivi.

Graf 18: Zorci mobilnosti na velike razdalje v EU



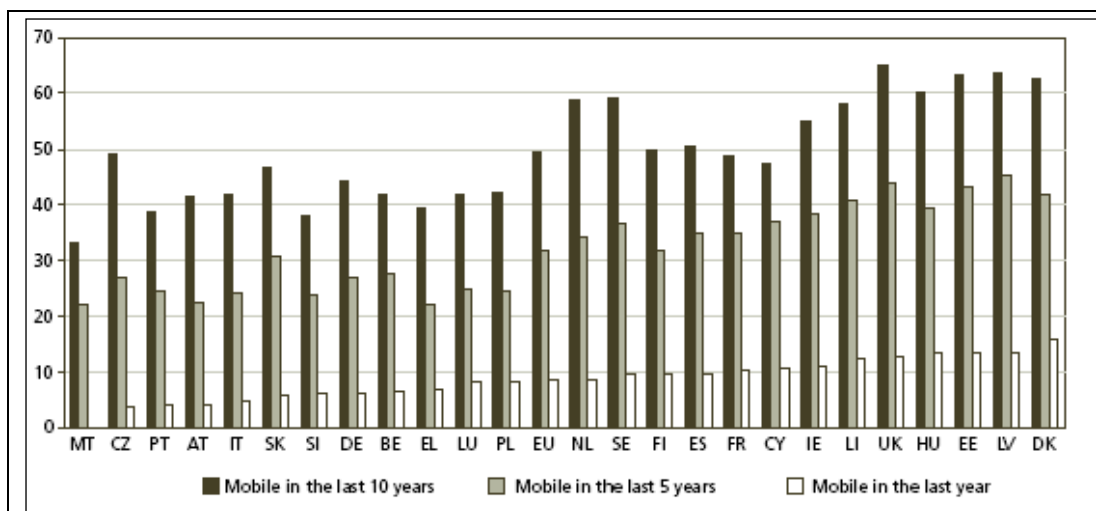
Vir: Eurobarometer

B. Mobilnost trga dela znotraj EU

Stopnja mobilnosti dela se med državami članicami razlikuje. Po analizah najnovejših sprememb v zaposlovanju se je 8% trenutnih zaposlenih anketirancev preselilo v preteklem letu, medtem ko je 33% zaposlenih vsaj enkrat v preteklih petih letih in 50% v preteklih desetih letih zamenjalo delodajalca.

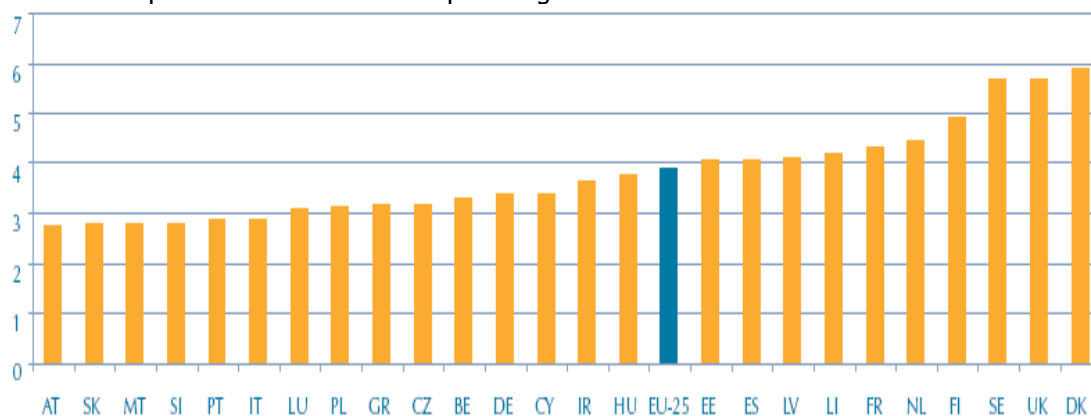
V EU 25 je povprečno število delovnih mest na zaposlenega 3,9 in se giblje od 5 do 6 v skandinavskih državah do 2,9 v Avstriji, na Slovaški, na Malti in v Sloveniji.

Graf 19: Mobilnost dela glede na državo (5%)



Vir: Mobilnost v Evropi, fundacija Dublin

Graf 20: Povprečno število služb na zaposlenega in državo



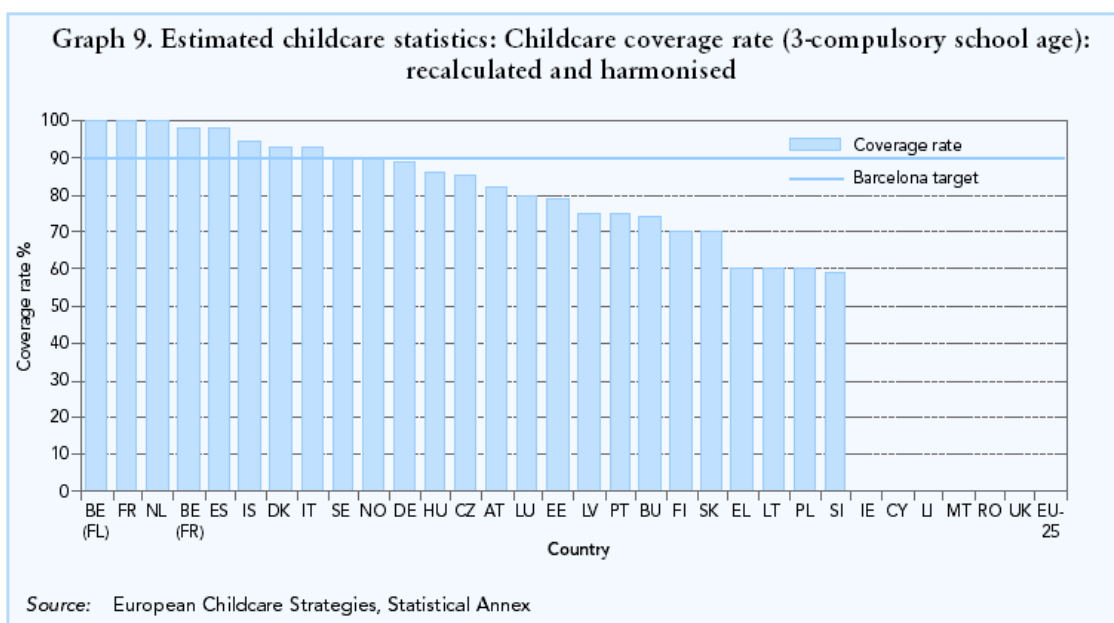
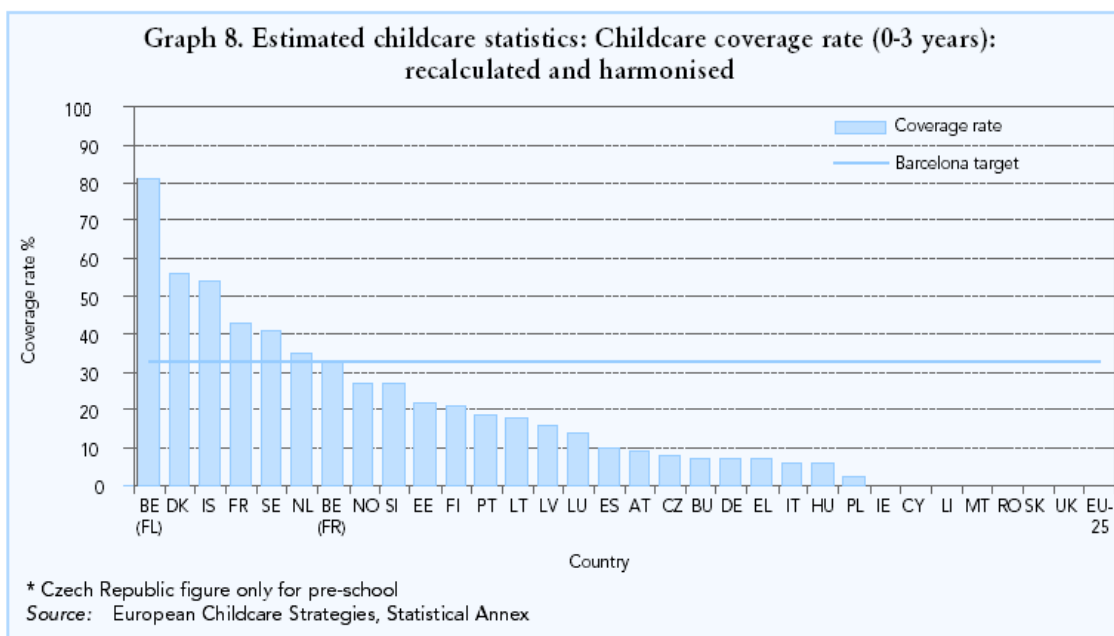
Vir: Eurobarometer (2006)

10. Dodatni elementi kakovosti delovnih mest

- Med leti 2000 in 2004 je število fatalnih in nefatalnih nesreč upadlo, iz 4,6 od 100.000 zaposlenih na 3,8 fatalnih nesreč in od 4.000 do okoli 3.200 nefatalnih nesreč, kar kaže na dolgoročno smer gibanja. Vendar se za temi združenimi številkami skriva neenak napredek med državami in sektorji. Celotni strošek nesreč pri delu za gospodarstvo EU znaša okoli 55 milijard evrov, kar je 0,64 % BDP.⁹
- V EU je dostop do otroških varstvenih ustanov, za otroke med 0-3 let in od tretjega leta do časa obveznega šolanja, neenak. Veliko držav še vedno zelo trudi izpolniti ciljno stopnjo 33% in 90 % varstva otrok, ki je bila zastavljena v Barceloni.
- Ko primerjamo povprečno stopnjo plače med ženskami in moškimi, se zdi, da se je vrzel v EU-25 rahlo zmanjšala. Vendar 15% v letu 2004 povzroča zaskrbljenost glede spolnega razlikovanja na trgu dela. Za temi združenimi številkami pa so vidne razlike med državami, pod 5% za Malto in Portugalsko ter nad 20% za Nemčijo, Estonijo, Republiko Slovaško in Ciper.
- Po šestih letih je delež začasnih delavcev, ki so dobili trajno pogodbo 55 %. Vendar ima 16% še vedno začasno pogodbo, medtem ko je 20% nezaposlenih in 6,4 % samozaposlenih. Po šestih letih ima 76,7 % zaposlenih za nedoločen čas še vedno trajno pogodbo; 4% ima začasno pogodbo, 3,1% so samozaposleni in 15,8 % je nezaposlenih.
- Verjetnost nizkih plač s časom narašča vendar s stopnjo zmanjševanja. Po sedmih letih je 39,2 % zaposlenih z nizko plačo dobilo srednje plačano službo, medtem ko je 4,8 % našlo službo z visoko plačo. Vendar je 26,2 % še vedno nizko plačanih in 29,8 % brez plače. V splošnem imajo države z najmanj nizkimi plačami (Danska, Italija, Finska, Portugalska in Avstrija) tudi najvišjo verjetnost povzročanja nizko plačanega sloja (glej graf). Mobilnost iz nizkih plač bi morali obravnavati skupaj z aspektom ohranjanja in napredovanja na delovnem mestu, da bi tako imeli celotno oceno državnega trga dela.
- Med državami članicami EU so velike razlike v vključevanje kolektivnih pogodb. To je zaradi različnih sistemov industrijskih odnosov in obstoja ali možnosti pravne razširitve kolektivnih pogodb.
- Glede na rezultate statistične raziskave je več kot 80 % delavcev zadovoljnih ali zelo zadovoljnih s pogoji dela na svojem delovnem mestu. Več kot 34 % delavcev bi lahko poprijelo za zahtevnejše obveznosti, medtem ko 52% odgovarja, da se njihove sposobnosti in služba ujemata.
- Kakovost delovnih mest, storilnost, inovacije in vključitev trga dela se med seboj dopolnjujejo.

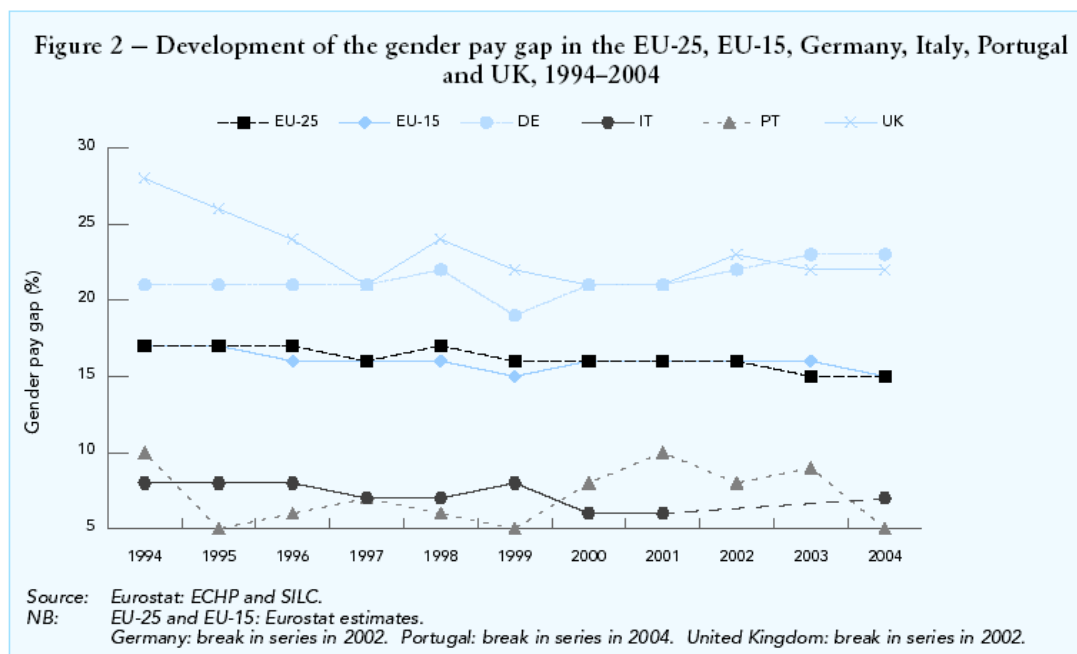
⁹ DELOVNI DOKUMENT SLUŽB KOMISIJE SEC(2007) 215/2 Spremeni document Komisije za izboljšanje kakovosti in storilnosti na delovnem mestu k komunikaciji: Strategija združbe 2007-2012 o zdravju in varnosti pri delu. Najnovejši podatki so dostopni za EU-15 iz leta 2000.

Graf 21: Ustanove za varstvo otrok

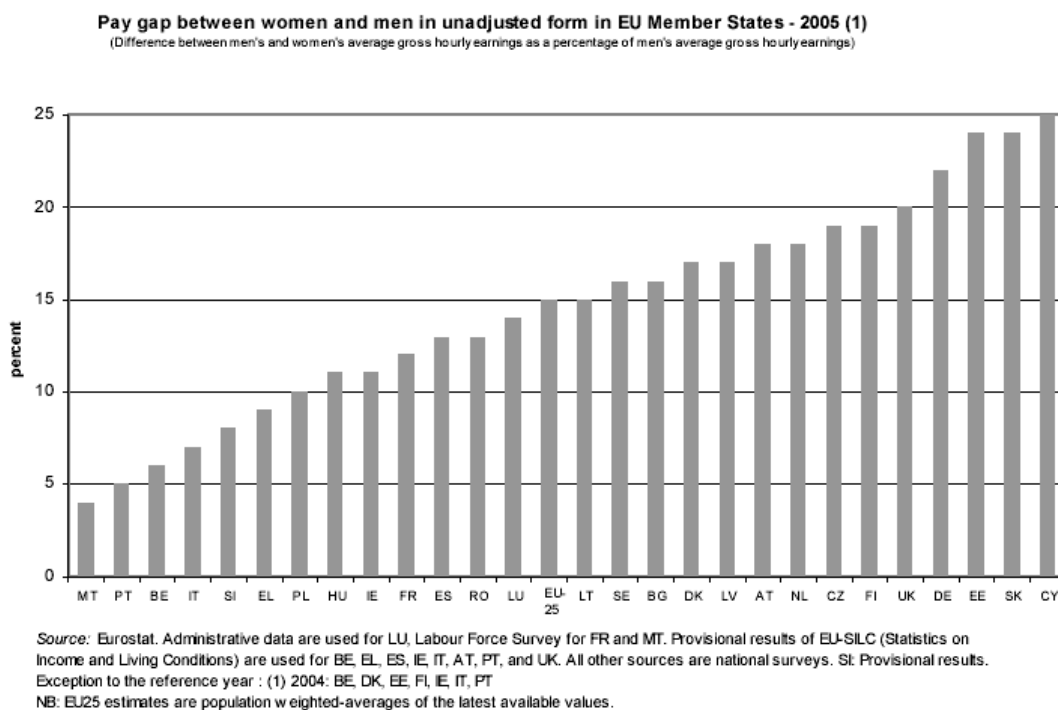


Vir: Evropska komisija »Uskladitev dela in privatnega življenja, Primerjalni pregled tretjih držav Evrope« 2005

Graf 22: Razpon plač med spoloma



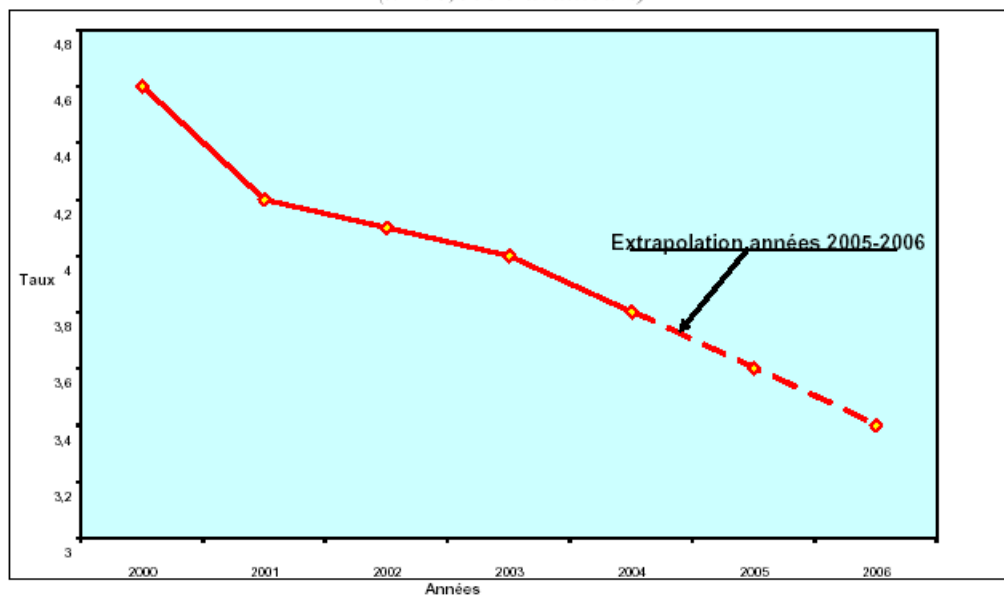
Vir: Evropska komisija »Razlika v plačah med spoloma – reakcija izvora in politike« (2007)



Vir: Evropska komisija »Poročilo o enakosti med ženskami in moškimi 2007« COM(2007)49 final

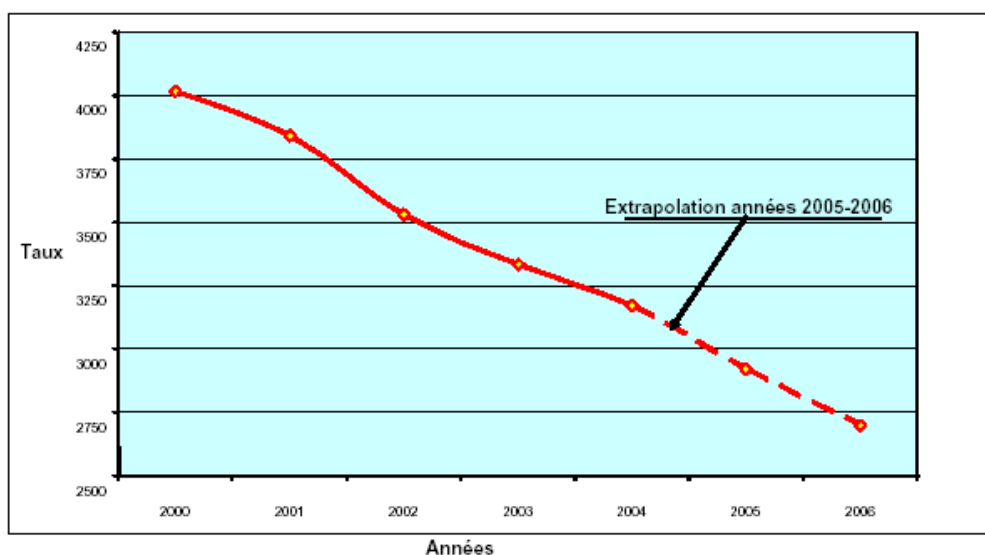
Graf 23: Zdravje in varnost

Taux d'incidence des accidents mortels UE-15
(x 100,000 travailleurs)



Source: EUROSTAT

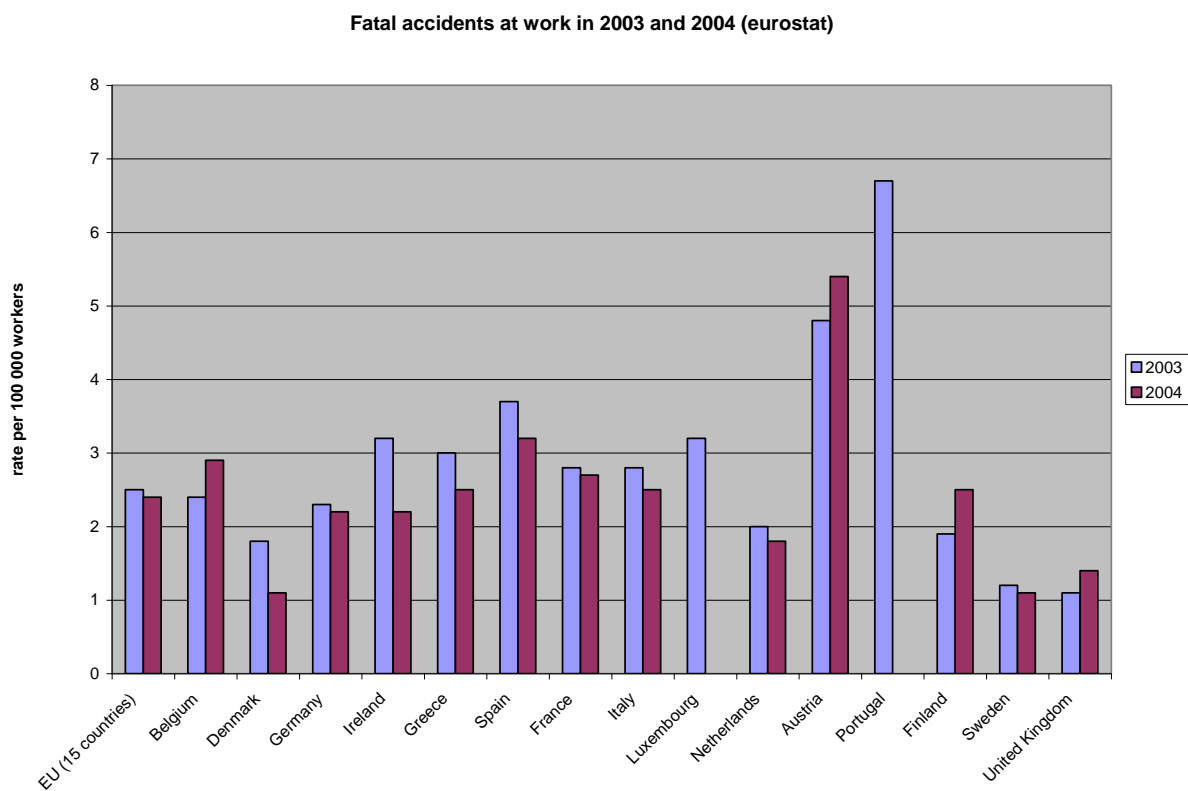
Taux d'incidence des accidents ayant plus de 3 jours d'absence UE-15
(x 100 000 travailleurs)



Source: EUROSTAT

Vir: SEC(2007) 214 Document de travail des services de la commission

Graf 24: Usodne nesreče pri delu leta 2003 in 2004 (Eurostat)



Vir: Eurostat

Tabela 25: Indeks resnih nesreč pri delu v posamezni državi

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU (25 countries)	100	100	99	95	88	83	79
Belgium	100	96	82	83	72	68	65
Bulgaria	100	84	100	90	84	65	58
Czech Republic	100	93	91	91	89	80	81
Denmark	100	95	89	90	82	76	79
Germany	100	99	96	88	82	74	73
Estonia	100	106	105	132	125	128	124
Greece	100	93	88	86	83	71	66
Spain	100	107	108	106	103	100	92
France	100	101	102	98	99	95	90
Italy	100	99	99	92	83	80	75
Cyprus	100	100	112	112	92	103	103
Latvia	100	75	66	116	108	84	79
Lithuania	100	97	94	85	86	82	82
Luxembourg	100	105	104	97	109	107	94
Hungary	100	93	94	86	84	83	79
Malta	100	113	77	94	91	90	83
Netherlands	100	108	105	92	100	82	73
Austria	100	99	92	83	84	79	79
Poland	100	78	85	78	76	82	84
Portugal	100	92	88	91	74	72	
Romania	100	100	106	113	104	111	103
Slovenia	100	102	98	94	94	98	98
Slovakia	100	92	88	84	77	68	54
Finland	100	91	89	87	85	83	83
Sweden	100	107	111	113	101	94	86
United Kingdom	100	106	106	110	108	107	88

Vir Eurostat

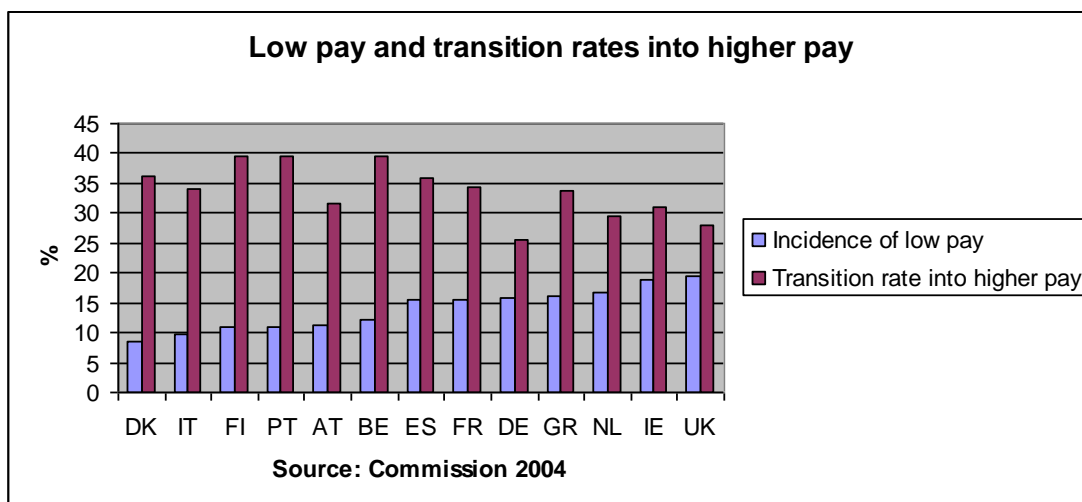
Tablea 26: Prehodna stopnja iz začasnega delovnega mesta ali delovnega mesta z nisko plačo

Situation year t + 6	Permanent	Temporary	Self employed	Not employed	education
Temporary in year t	55	16.4	6.4	20.7	1.5

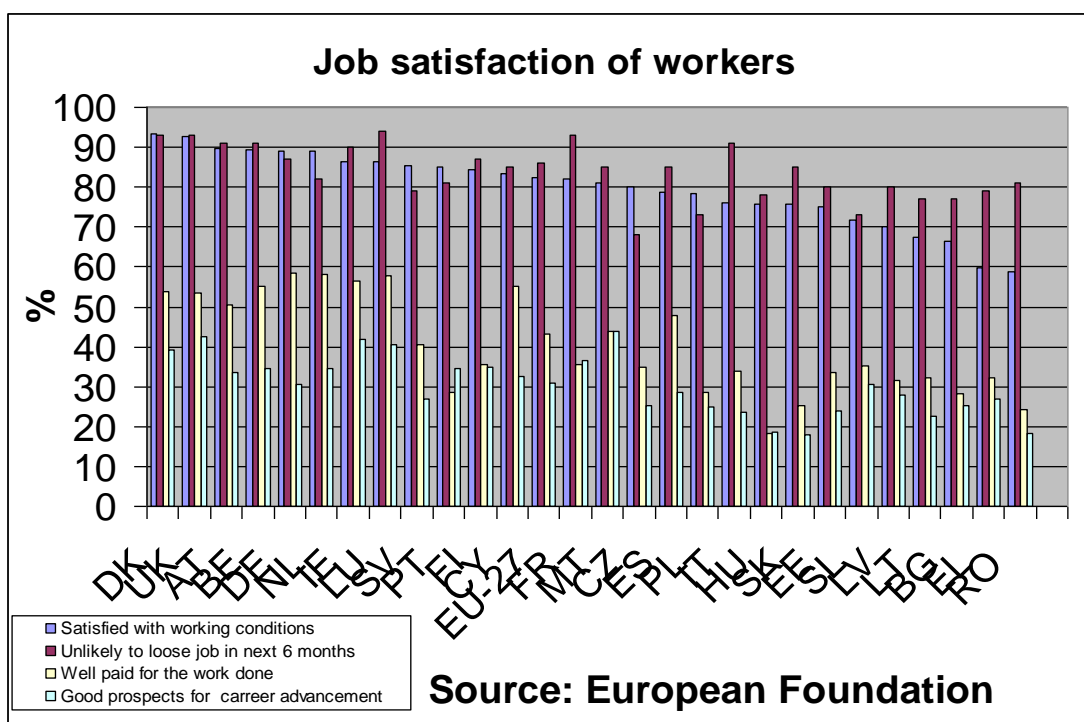
Situation t + 7	No pay	Low pay	Medium pay	High pay
Low pay in year t	29.8	26.2	39.2	4.8

Vir: poročilo o zaposlenosti v Evropi

Graf 25: Nizke plače in prehodna stopnja k višji plači



Graf 26: Zadovoljstvo delavcev z delovnim mestom



Graf 27: Ustreznost delovnih sposobnosti 2005

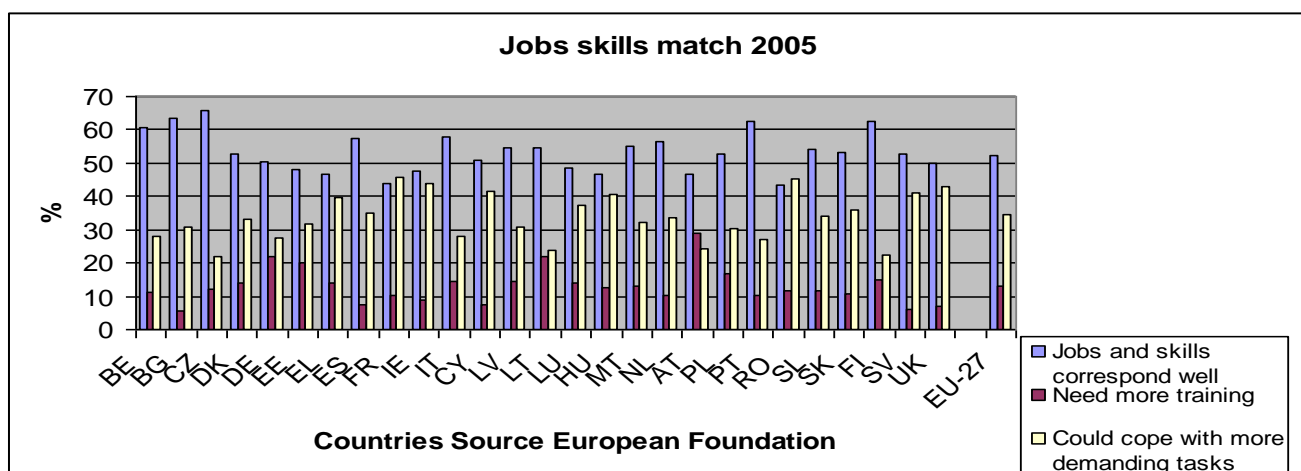


Tabela 27: Neposredna kolektivna pogajanja v Evropi, 2002

Country	Coverage
Slovenia	100%
France	90%-95%
Belgium	90% +
Sweden	90% +
Finland	90%
Italy	90%
Netherlands	88%
Portugal	87%
Denmark	83%
Austria	78%
Spain	68%
Germany	67%
Ireland	66%
Cyprus	65%-70%
Luxembourg	48%
Slovakia	48%
Poland	40%
UK	36%
Hungary	31%
Estonia	28%
Czech Republic	25%-30%
Latvia	Under 20%
Lithuania	10-15%

* Ni dostopnih podatkov za Grčijo in Malto. OPOMBA: Številke so predstavljene v % celotne delovne sile s kolektivnimi pogodbami in niso prirejene, da bi izključile tiste skupine delavcev, ki jih zakon izključuje iz pogajanj; podnerirana povprečja, ki jih proizvedejo glede na stopnjo obsega na celotno število delodajalcev, kot je bilo zabeleženo v anketi Eurostat Labour Force Survey 2002.

Vir fundacija Dubli

III. IZZIVI

Kot je bilo prikazano v 2. poglavje je prišlo v preteklem desetletju do nekaj pozitivnih sprememb na trgu dela, ampak te niso zadostne za Evropske socialne partnerje. Za večje število in boljša delovna mesta, mora Evropa povečati rast, storilnost, zaposlovanje in socialno kohezijo. To zahteva gospodarsko in socialno politiko, ki se skupaj krepi ter postavljata v ospredje zaposlovanje in storilnost ter upoštevata že obstoječo raznolikost držav članic. Pravilna mešanica političnih ukrepov je sledeča:

A, Aktivna politika trga dela in gospodarska politika

Aktivna politika trga dela in izobraževanje ter

usposabljanje

Evropa se mora odločiti v prid aktivnim politikam trga dela, ki »investirajo v ljudi« kot tudi v povezovanje teh s trdnimi makroekonomskimi politikami.

Na današnjem trgu dela je več kot potrebno zagotoviti, da imajo ljudje potrebne sposobnosti in zmožnosti, da se prilagodijo spremembam, vstopijo in ostanejo na trgu dela ter zgrabijo nove priložnosti zaposlovanja.

En vidik, kako zagotoviti višjo zaposljivost, je umestitev učinkovitih aktivnih politik trga dela. To predpostavlja, da je potrebno ustvariti potrebne proračunske zahteve, ki dovoljujejo takšne investicije in obstoj dobro delujočih javnih služb za zaposlovanje, vključno s posameznimi spremnimi uslugami. To so vse ključni elementi za izvajanje aktivnega iskanja delovnih mest za boljše ujemanje med ponudbo in zahtevo delovne sile.

Da bi dosegli trga dela, ki dobro deluje, je še posebej pomembno sodelovanje ALMP z dobro oblikovanimi sistemi dajatev za nezaposlene, s pravicami in dolžnosti nezaposlenega, ki se želijo ponovno vključiti v delovni trg.

Drugi element za izboljšanje zaposlovanje je promocija vseživljenjskega učenja za izboljšanje konkurenčnosti in usposobjenosti.

Gospodarstvo, ki vedno bolj temelji na znanju in uslugah, potrebuje vedno bolj kvalificirano in spretno delovno silo. Posledično mora Evropa povečati stopnjo izobrazbe kot tudi dostopnost vseživljenjskega učenja.

Sistemi izobraževanja in usposabljanja se morajo bolje prilagoditi potrebam posameznika in trga dela.

Posamezniku mora nuditi vrsto temeljnih veščin, preden konča izobraževalni sistem, vključno s socialnimi in poslovnimi sposobnostmi, ter se lotiti problema ljudi, ki predhodno končajo šolanje. Dovoliti mora prepustnost med različnimi potmi in sistemi izobraževanja. Potrebno je sodelovanje z boljšo prepoznavnostjo in pridobivanjem začetnega poklicnega usposabljanja.

Nadgrajevanje sposobnosti je odvisno od ustreznih investicij v vseživljenjsko učenje. To odgovornost investiranja morajo imeti vse zainteresirane strani, npr. javne avtoritete, podjetja in posamezniki, skozi resnična partnerstva. Posamezniki potrebujejo spodbude za sodelovanje v vseživljenjskem učenju in nenehnem nadgrajevanju svojega znanja. Delodajalci rabijo pomoč za investiranje v razvoj sposobnosti. Potrebno se je osredotočiti na ponudbe primerne usposabljanja, kar še posebej primanjkuje srednjim in majhnim podjetjem. Skupaj s potrebo po večjem investiranju je potrebno povečati učinkovitost porabe.

Glede na to ozadje in za zmanjšanje delovne sile zaradi demografskega staranja v prihodnje, je potrebno nenehno usposabljanje in nadgradnja sposobnosti, še posebej za starejše delavce. To se mora začeti dovolj zgodaj in mora biti del strategije aktivnega staranja in vseživljenjskega učenja. Če bo Evropa izkoristila ves potencial trga dela, je še posebej potrebno povečati dostopnost usposabljanja in učenja za prikrajšane skupine.

Trdne makroekonomske politike & ugodno poslovno okolje

Trdne makroekonomske politike so pomembne za uresničevanje polnega potenciala rasti gospodarstva in zagotovitev visokega življenjskega standarda za prebivalce. Le-te moramo pospešiti za doseganje visoke in trajne rasti z ustreznim sodelovanjem med:

- 1** Trdna davčna politika dosledna s stabilnostjo in rastjo posploševanja pogodb proti cikličnosti,
- 2** Monetarna politika, ki zagotavlja stabilnost cen in, brez posega v ta cilj, podpira splošne politike gospodarstva v družbi z namenom, da prispeva k ciljem visoke stopnje zaposlovanja in socialne varnosti, trdni rasti brez inflacije, visoki stopnji tekmovalnosti ter dvig življenjskega standarda, ki je naveden v 2. členu pogodbe EC,
- 3** Plačne politike, ki jih avtonomno določijo socialni partnerji in resnični razvoj plač dosleden z rastjo storilnosti.

Ustvarjanje boljših in bolj spodbudnih poslovnih okolij, ki podpirajo podjetništvo in inovacije, je ključno za ustvarjanje več delovnih mest. Za sproščanje podjetniškega potenciala Evrope so potrebni pravilni regulativni, finančni in administrativni pogoji za ustvarjanje ter širjenje poslov. To je še posebej pomembno zaradi tega, ker predstavljajo najvišjo stopnjo ustvarjanja delovnih mest v EU srednja in majhna ter mlada podjetja.

Na stopnji EU je potreben popolno delujoč notranji trg, za podpiranje gospodarske rasti, ustvarjanja delovnih mest ter inovacij. Prioriteta je odstraniti mednarodne meje za srednja in majhna podjetja, da bi jim omogočili polno prednost na evropskem enotnem trgu. Zagotovitev enakovrednih pogojev delovanja na mednarodnem trgu, vključevanje v socialna področja in dostop do javnih uslug, zahteva spoštovanje načel in zakonodaje. To je osnovno za dobro delovanje mednarodnega trga in ima pomembno vlogo pri dojemljanju prebivalcev in podpori evropski integraciji.

Podporno poslovno okolje ustvarja okvirne pogoje za raziskave in inovacije, ki pa ga mora dopolniti trdna in koherentna inovativna politika. Ekonomija znanja zahteva precejšnje investicije v raziskave in razvoj. Zato je potrebno povečati porabo za raziskave in razvoj ter tako doseči cilj 3 procentov BDP zastavljenih z lizbonsko pogodbo. Tako bo možno ohraniti ravnovesje med privatno in javno porabo.

B. Socialna varnost ter kohezija

Davčni sistem in sistem socialnega varstva,

Dobro oblikovan in delujoč davčni sistem in sistem socialne varnosti je nujen za učinkovit trg delovne sile ter gojenje več in boljših delovnih mest v konkurenčnem gospodarstvu. Ena glavnih značilnosti evropskega socialnega sistema je zagotavljanje zajamčenega dohodka, tudi v času nezaposlenosti, upokojitve ali nezmožnost dela, še posebej zaradi staranja populacije, globalizacije gospodarstva in tehnoloških sprememb. Ti razvoji so povzročili različne izzive za davčni sistem in sistem socialne varnosti:

- Izziv nuditi pravilne vzpodbude na strani povpraševanja dela;
- izziv nuditi pravilno vzpodbudo na strani ponudbe dela;
- Izziv kako združiti tekmovalnost in socialno kohezijo, ki vključuje pravično razdelitev dohodka;
- Izziv, kako zagotoviti potrebno finančno osnovo za visoko kvalitetne in univerzalne javne usluge, izobrazbo in politike trga dela.

Davčni sistem in sistem socialne varnosti bi morala, zaradi dinamičnega toka delovnih mest in krčenja delovne populacije, nuditi aktivacijo, sodelovanje in ponovno integracijo v zaposlovanje. Zato so aktivne politike trga dela in druga merila trga dela zelo pomembna. V okolju, kjer ljudje vedno bolj menjujejo delovno mesto, je potrebno spodbujati zaposlenost ter mobilnost in pomagati delavcem, da sprejmejo in se spopadajo z izzivi.

In na koncu, države članice morajo ukrepati, da bodo zagotovile finančno stabilnost svojih sistemov socialnega varstva.

Spodbudno javno okolje

Visoko kakovostne javne usluge imajo pomembno vlogo pri razvoju učinkovitega trga dela in konkurenčnih gospodarstvih. Stroškovna učinkovitost sistema socialnega varstva; učinkovite javne službe za zaposlovanje, kakovostno izobraževanje v javno financiranih šolah in fakultetah; dostopnost cenovno sprejemljivih in kakovostnih zdravstvenih storitev in učinkovitost javnih mrež so vse dobri primeri kako lahko javne službe podpirajo konkurenčnost gospodarstva in pomagajo k povečanju stopnje zaposlenosti. Jani in zasebni sektorji morajo v javnih službah izbirati odločitve, ki so čim bližje točki dostave in temeljijo na stroškovno učinkovitih zasebnih ali javnih instrumentih.

Prav tako morajo evropski socialni partnerji trdno podpirati trud komisije, da bi izboljšali zakonodajo v upanju, da bo prišlo do pristnega uspeha pri zmanjševanju stroškov zakonodaje, ter za doseganje boljših predpisov za rast in delovna mesta v EU. Prav tako pa je treba upoštevati koristne učinke predpisov.

Socialna kohezija

Socialna kohezija, visoka stopnja zaposlenosti in konkurenčnosti se med seboj dopolnjujejo. Za evropske socialne partnerje so integracija trga dela, visoka kakovost in dobro oblikovan sistem socialnega skrbstva prav tako nujni za boj proti socialnim izdatkom in revščini.

Integracija prikrajšanih skupin v trg dela je ključna za gospodarski razvoj in socialno kohezijo v celotni EU kot tudi v državah članicah. Za socialno kohezijo in mobilizacijo polnega potenciala trga dela je pomembno zagotoviti vsem enake možnosti.

C. Delovni predpisi ter odnosi med delavci in delodajalci

Mobilnost

Geografska in poklicna mobilnost delavcev je potrebno orodje za dobro delovanje trga dela in pozitivno prispeva k zmanjševanju neusklajenosti med zahtevo in ponudbo dela ter zmanjšuje zgoščevanje v določenih sektorjih in poklicih. Geografska mobilnost lahko prispeva k večji konvergenci delovnih in življenjskih pogojev. Geografska in poklicna mobilnost ima prav tako pomemben učinek na rast in stopnje zaposlenosti. Države članice, ki imajo trenutno najvišjo stopnjo mobilnosti, poročajo o veliki gospodarski rasti in nizki – ali zelo zmanjšani – stopnji nezaposlenosti. To kaže, da so stopnja mobilnosti ter trdno gospodarstvo in zmogljivost trga dela povezani.

Relativno nizko stopnjo mobilnosti delavcev po Evropi si lahko razlagamo s številnimi dejavniki, ki segajo na različna evropska in državna politična področja, kot so zaposlitvene in socialne politike, notranji trg, izobrazba in usposabljanje ter davčna politika.

Nekatere bolj očitne ovire za čezmejno mobilnost so nepoznavanje jezika, problemi prepoznavanja kvalifikacij in poklicnih izkušenj ter davčni problemi. Nadalje, delavci se za mobilnost znotraj države ne odločajo zaradi pomanjkanja primerne in/ali dostopne prevoza, nastanitve in drugih ključnih infrastruktur. Tukaj pa so še kulturne, sociološke in psihološke ovire, ki zahtevajo dolgotrajni trud na vseh področjih.

Zato je potrebno geografsko in poklicno mobilnost spodbujati s temeljnimi merili trga dela, s spoštovanjem principa o enaki obravnavi kot tudi z davčnimi in ureditvenimi instrumenti.

Delo na črno

Evropski socialni partnerji so zaskrbljeni zaradi visoke stopnje dela na črno v državah članicah. Delo na črno je zapleten pojav, do katerega pride zaradi sodelovanja različnih vzrokov, in povzroča skrbi vse: delodajalcem, delavcem in državam članicam. Ustvarja nepravilno poslovno konkurenco v delovno intenzivnih sektorjih. Delavcem povzroča nezavarovane delovne pogoje, izpodbija finančno in socialno varnost ter davčni sistem. Z delom na črno se lahko učinkovito spopademo le, če bodo akterji na vseh področjih trdno sodelovali. Z delom na črno se morajo soočiti javne avtoritete kot tudi socialni partnerji.

Socialni dialog

Socialni dialog je eden glavnih stebrov socialnega modela v veliko državah članicah in na stopnji EU. Nudi okvir za organiziranje kolektivnih glasov delavcev in delodajalcev, še posebej s postavljanjem pogojev za pravične delovne pogoje, prispeva k socialnemu miru, socialni koheziji, obvladovanju neenakim plač in dostopnosti vseživljenjskega učenja. Močni socialni partnerji na vseh področjih imajo ključno vlogo pri gladkem delovanju trga dela.

Zaradi izzivov globalizacije, klimatskih in tehnoloških sprememb ter staranja družbe, bi moral socialni dialog prav tako povečati prilagodljivost delavcev in delodajalcev, ter združiti visoko stopnjo konkurenčnosti za delodajalce z ustvarjanjem dobrega delovnega okolja za delavce.

Na evropski stopnji so socialni partnerji prilagodili svoje večletne programe dela, da bi se tako lahko spopadli z velikimi gospodarskimi in socialnimi izzivi Evrope.

Zakon dela in pogodbeni dogovori

Zakon dela in kolektivni sistem pogajanja, s svojimi različnimi oblikami in tradicijami, sta ključna pri varovanju individualne varnosti delavcev in kolektivnih pravil ter nudita pravno varnost in jasnost za delodajalce.

Vedno večji pritisk na delavce in delodajalce zaradi globalizacije in drugih gospodarskih ter socialnih izzivov zahteva, da je zakon dela dovzeten za te nove izzive. Prioriteta je pregledati in, če je potrebno, prirediti vloge, ki jih merila varovanja delovnega mesta igrajo v spodbujanju produktivnih in nagrajujočih prehodov k novim ali obstoječim službam.

Če upoštevamo različne institucionalne ter družbene in gospodarske razmere držav, je potreba po reformi zakona dela različna.

Potrebno se je osredotočiti na potrebe delodajalcev in delavcev ter jim s tem omogočiti, da se prilagodijo na spreminjajoče pogoje gospodarstva in boljše razporedijo delo in zasebno življenje. V tem kontekstu se moramo torej osredotočiti na dostopnost različnih pogodbenih dogovorov in o nujnosti novih oblik pogod.

Da bi prispevali k doseganju boljše bilance med fleksibilnostjo in varnostjo delavcev, so evropski socialni partnerji zaključili različne okvirne pogodbe na evropski stopnji o različnih oblikah fleksibilnega dela: Glede honorarne zaposlitve v letu 1997 in o zaposlitvi za določen čas leta 1999, o porodniškem dopustu leta 1995 in delu na daljavo v letu 2002. prve tri je posledično izvedla evropska direktiva. Dogovori so znak pripravljenosti socialnih partnerjev, da ustanovijo temeljni okvir za varovanje delavcev, ki jih skrbi diskriminacija, in pomagajo pri razvoju priložnosti za fleksibilne oblike dela, ki bi ustrezale delodajalcem in delavcem v kontekstu rednega zaposlovanja.

D. Fleksivarnost

Evropski socialni partnerji se zavedajo, da je na današnjem trgu dela potrebno izboljšati politična merila, ki zadevajo dimenzije fleksibilnosti in varnosti za delavce kot tudi za delodajalce. Pravilna izvedba pristopa fleksivarnosti lahko privede do zmagovalne situacije, ki bo koristna za delodajalce in delavce.

Evropski socialni partnerji se strinjajo, da ne obstaja en univerzalen model, ki je primeren za vseh 27 držav članic EU. Medtem ko poskušajo združiti fleksibilnost in varnost za delavce in delodajalce, se je potrebno lotiti vseh sledečih elementov na celosten in uravnotežen način ter tako vzpostaviti pravilno ravnovesje med njimi:

- **Zakon dela in pogodbeni dogovori**, ki olajšujejo dostop do trga dela, prehod k nagrajujočim delovnim mestom, uravnavajo potrebo po varnosti delavcev in fleksibilnostjo delodajalcev.
- **Učinkovite in visoko kakovostne aktivne politike trga dela**, ki vlagajo v ljudi in jim pomagajo, da se na produktiven način lotijo sprememb.
- **Politike vseživljenjskega učenja**, ki z izboljševanjem konkurenčnosti in sposobnosti delavcev zagotavljajo zaposljivost.
- **Učinkoviti in trajni sistemi socialne varnosti**, ki nudijo zagotovljen dohodek in pospešujejo integracijo trga dela.
- **Socialni dialog**, ki prispeva k ravnovesju med fleksibilnostjo in varnostjo ter izboljšuje gladko delovanje trga dela in prilagodljivost podjetij in delavcev.

Pomembni predpogoji, da bo fleksivarnost delovala, so makroekonomske politike in ugodno poslovno okolje, ki bo podpiralo polno potencialno rast in zagotavljalo potrebno finančno osnovo za javne usluge in politike trga dela.

Kot je nakazano spodaj morajo fleksivarnost spremljati dobri delovni pogoji in kakovost delovnih mest.

Kakovost delovnih mest ima več dimenzij: Zagotavljanje kariere in varnost zaposlovanja, ohranjanje in spodbujanje zdravja in dobrega počutja delavcev; razvijanje spretnosti in sposobnosti; razporejanje delovnega in nedelovnega življenja. Pomembni so tudi plača, enakost in raznolikost na delovnem mestu.

Kakovost delovnega mesta je pomemben element pri doseganju najvišjega potenciala družbe ter lahko pripomore k gospodarski rasti in storilnosti.

IV. PRIPOROČILA SOCIALNIH PARTNERJEV AKTIVNE POLITIKE TRGA DEL IN GOSPODARSKE POLITIKE

Aktivne politike trga dela

Socialni partnerji pozivajo države članice k:

- Ustvarjanju potrebnih virov za razvoj visoko kakovostnih aktivnih politik trga dela, ki temeljijo na zgodnji aktivaciji nezaposlenih, da bi tako izboljšali njihove spretnosti in zmanjšali čas nezaposlenosti;
- Določitvi dodatnih prilagojenih meril, da bi preprečili ali ukrotili dolgoročno nezaposlenost;
- Povečanju ukrepov za potrebe prikrajšanih skupin, da bi pospešili njihovo integracijo v trg dela;
- Izboljšanju kakovosti aktivacijskih meril, da bi povečali njihovo učinkovitost in uspešnost.

Socialni partnerji pozivajo Komisijo in Svet da:

- Oblikujejo priporočila za spremembe državne politike z uporabo instrumentov strategije za rast in zaposlenost ter nadzorujejo njihovo implementacijo.
- Zagotovijo kolegialni pregled in nadaljnje spremljanje na osnovi zanesljivih in posodobljenih statistik ter organizirajo izmenjavo izkušenj o aktivnih politikah trga dela držav članic, da bi se tako naučili posebnih državnih praks.
- Se osredotočijo na kvantitativne tarče, še posebej na področju aktivacije, izobraževanja, vseživljenjskega učenja in enakosti spolov.

Izobraževanje in usposabljanje

Socialni partnerji pozivajo države članice da:

- Sisteme izobraževanja in usposabljanja bolje prilagoditi potrebam posameznika in trga dela;
- Spodbujajo enakost spoštovanja in prepustnost med poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem ter drugimi oblikami izobraževanja, vključno z visokim izobraževanjem.
- Povečajo aktivno sodelovanje odraslih v nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju, ne glede na njihove predhodne dosežke v izobraževanju
- Podpirajo merila za prepoznavanje in ocenjevanje kvalifikacij in neformalnega učenja/izkušenj.
- Izboljšajo dostopnost in kakovost primerne usposabljanja za posameznike in delodajalce, še posebej je potrebno upoštevati potrebe srednjih in manjših podjetij.

Aktivnosti socialnih partnerjev:

Glede na okvir dejanj o tej zadevi, bi morali socialni partnerji spodbujati idejo vseživljenjskega učenja in zagotoviti konstanten razvoj sposobnosti in pridobivanje sposobnosti, ki so v skupnem interesu podjetjem in zaposlenim.

Evropski socialni partnerji v svojem programu dela 2006-2008 nakazujejo, da se bodo pogajali za avtonomen okvirni dogovor glede integracije prikrajšanih skupin na trg dela ali v vseživljenjsko učenje.

Makroekonomske politike, ki vključujejo politike upravljanja:

Socialni partnerji pozivajo države članice in institucije EU da:

- Krepijo trdne in proticiklične makroekonomske politike, da bi uresničili polni potencial aktivnih politik trga dela.
- Skupaj z evropskimi centralnimi bankami vlagajo še več v kakovost makroekonomskega dialoga EU (postopek Cologne).

Evropski socialni partnerji potrdijo svojo obvezo procesu makroekonomskega dialoga in pomembnost primerne politične mešanice med monetarno politiko, davčno politiko, politiko deviznega tečaja, politiko plač in strukturno politiko.

Ugodno poslovno okolje:

Države članice in institucije EU morajo združiti moči ter:

- Nadaljujejo ambiciozno raziskavo in inovacijo, ki bi ustvarili okvirne pogoje, da bi za porabo R&D dosegli ciljnih 3% BDP.
- Okrepili zmožnost inovacij srednjih in manjših podjetij, jim nudili tehnologijo, finance in inovativne podporne usluge ter podpirali razvoj mrež in skupin.
- Vpeljali boljše predpise z bolj poenostavljeno oceno učinka in administrativnega znižanja stroškov ter pri tem upoštevali koristne učinke predpisov.
- Vpeljali in okrepili principe in zakonodajo notranjega trga ter s tem zagotovili enake konkurenčne pogoje, vključili družbeno področje in dostopnost javnih uslug.
- Podprli učinkovito in polno uporabo družbenih instrumentov, ki jih nudita evropski socialni sklad (ESF) in evropski sklad za regionalni razvoj (ERDF), za razvoj regionalne infrastrukture ali podporo za prehajanje v sektorjih in področjih, ki so pod vplivom strukturnih sprememb.
- Vpeljali zadostni in trdni energijski trg, ki bi promoviral energijsko zadostnost in zagotavljal dolgoročno zalogo energije po konkurenčnih cenah.

SOCIALNA VARNOST, KOHEZIJA IN VKLJUČITEV

Davčni sistem in sistemi dajatev

Socialni partnerji pozivajo države članice da:

- Ohranja in okrepi vlogo in prispevek sistema socialne varnosti k socialni koheziji, solidarnosti in boju proti revščini ter nudi široko pokritost proti socialnem tveganju pri delu in življenju, kar vključuje varovanje proti in med nezaposlenostjo med menjavo trga dela;
- Pregleda in, če je potrebno, obravnava medsebojno delovanje davčnega sistema in sistema dajatev na podlagi povezave s politiko plač, da bi spodbudili ljudi da vstopijo, ostanejo in napredujejo na trgu dela;
- Pregleda in, kjer je potrebno, obravnava medsebojno delovanje sistema socialne varnosti, aktivne politike trga dela, vseživljenjskega učenja in politike usklajevanja dela in zasebnega življenja;
- Uvede potrebne reforme, da zagotovi finančno trdnost sistema socialne varnosti.

Socialni partnerji pozivajo EU da:

Poveča učinkovitost in koordinacijo z Lizbonsko strategijo, oblikovana v **Svetovni trgovinski organizaciji** OMC, glede socialne varnosti in socialnega vključevanja, s pospeševanjem globoke in kritične analize državnih politik in spodbujati izmenjavo dobrih praks, da bi dosegli cilje socialne kohezije, enakosti med moškimi in ženskami, enakopraven dostop za vse s primernimi, dostopnimi, finančno trdnimi, prilagodljivimi in zadostnimi sistemi socialnega varstva in politik socialnega vključevanja.

Podporno javno okolje:

Ob spoznanju, kako pomembno so javne usluge, ki podpirajo konkurenčnost in zaposlovanje, socialni partnerji pozivajo države članice in institucije EU, da združijo moči in optimizirajo:

- * Učinkovitost javnih uslug
- * Univerzalen in enak dostop
- * Kontinuiteto, dostopnost in solidarnost
- * Visoko stopnjo kakovosti, varovanja in varnosti
- * Prilagodljivost na spremembe
- * Operacije, ki so blizu prebivalcem, spoštovanje potrošnikov in pravice uporabnikov, transparentnost in demokratični nadzor
- * Dostopnost in trdnost socialne in fizične infrastrukture.

Socialna kohezija in socialno vključevanje

Socialni Partnerji pozivajo države članice da:

- Nudijo podporo in spodbujajo ljudi na robu trga dela, da si poiščejo delo namesto, da prejemajo socialna nadomestila.
- Nudijo podporo in spodbujajo delodajalce k zaposlovanju ljudi na robu trga dela;
- Razvijajo ali nadgrajujejo sposobnosti ter se s prirejenim izobraževanjem in usposabljanjem spopadejo z učno prikrajšanimi.
- Zagotavljajo enak dostop do zdravstvenih, izobraževalnih in stanovanjskih storitev ter storitev socialnega varstva, kot tudi dostop do osnovnih javnih gospodarskih služb, ki imajo pomembno vlogo pri zmanjševanju in spopadanju s socialnimi izdatki;
- Okrepijo evropsko in državno zakonodajo proti diskriminaciji;
- Uporabljajo obstoječe finančne instrumente, predvsem evropski socialni sklad, da spodbudijo in učvrstijo politike o integraciji prikrajšanih ljudi v zaposlovanje.

Socialni partnerji pozivajo Svet in komisijo da:

- Spodbudi države članice k implementaciji strategije za rast in zaposlovanje ter z ustvarjanjem več in boljših delovnih mest, integrirajo več ljudi v trg dela;

Evropski socialni partnerji:

- Evropski socialni partnerji v svojem programu dela 2006-2008 nakazujejo, da se bodo pogajali za avtonomen okvirni dogovor glede integracije prikrajšanih skupin na trg dela ali v vseživljenjsko učenje.

DELOVNOPRAVNA UREDITEV TER ODNOSI MED DELAVCI IN DELODAJALCI

Mobilnost

Socialni partnerji pozivajo države članice in institucije EU da:

- Prilagodijo provizije EU, ki se nanašajo na prosto gibanje delavcev;
- Izboljšajo kakovost čezmejnega sodelovanja med javnimi avtoritetami;
- Se izognejo dvojnemu obdavčenju dodatnih pokojnin;
- Izboljšajo transparentnost in prepoznavnost izobrazbenih in poklicnih kvalifikacij na stopnji EU;
- Ponovno vključijo čezmejno mobilnost prebivalcev tretjih držav, ki že živijo in delajo v državah članicah;
- Poskušajo uveljaviti enak dostop do zdravstvenih storitev;
- Se soočijo z nekonkurenčnimi določbami in praksami ter tako spodbujajo prostovoljno mobilnost delavcev;
- Povečajo kakovost prevoznih storitev in infrastruktur.

Z nekaterimi ovirami se lahko soočijo na evropski ravni, medtem ko je potrebno druge obravnavati na državni, regionalni, lokalni ali čezmejni ravni. Evropski socialni partnerji so imeli seminar, kjer so identificirali področja, ki se jih lahko skupaj lotijo na stopnji EU, da premagajo ovire mobilnosti in vključili to temo v delovni program 2006-2008.

Delo na črno

Evropski socialni partnerji pozivajo države članice, da se borijo proti delu na črno s:

- Spoštovanjem zakona in pravic (administracija, socialna inšpekcija, sodišča);
- Izboljšanjem sodelovanja med socialnimi upravami po EU;
- Skupnim odločanjem socialnih partnerjev o skupnih iniciativah o državni situaciji; vključno s kampanjami proti delu na črno, ki se začnejo v sektorjih, kjer je razširjeno izkoriščanje.

Evropski socialni partnerji se bodo še naprej pogovarjali o tej zadevi v okviru njihovega programa dela 2006-2008.

Socialni dialog

Evropski socialni partnerji državam članicam priporočajo, da spodbujajo ravnovesje na trgu dela in trdno podpirajo zaupanje in socialni dialog med delodajalci in organizacijami delavcev s:

- Spoštovanjem avtonomnosti socialnih partnerjev in vključijo njihovo pravico pogajanja in organizacijo;
- Vključevanjem socialnih partnerjev v upravljanje trga dela, vključno z oblikovanjem in implementacijo programov državnih reform z namenom, da dosežejo lizbonske cilje;
- Pomočjo in podporo socialnim partnerjem ter jim pomagati pri odločitvah glede porabe dostopnih zmogljivosti usposabljanja, predvsem pod evropskim socialnim skladom.

Institucije EU bi morale:

- Spodbujati socialni dialog, ki temelji na pristnem spoštovanju avtonomnosti (evropskih) socialnih partnerjev, kar pomeni zavedanje, da so socialni partnerji odgovorni za organizacijo socialnega dialoga, medpoklicnega kot tudi sektorskega, znotraj že obstoječega okvira določb pogodbe;
- Pustiti socialnim partnerjem, med posvetovanjem, potreben prostor, da zagotovijo svoj prispevek k implementaciji strategije za rast in zaposlovanje.

Zakon dela in pogodbeni dogovori:

Evropski socialni partnerji pozivajo države članice da:

Ponovno pregledajo in, če je potrebno, priredijo oblike zakona dela, sistemov varovanja zaposlitve in, skupaj s socialnimi partnerji, kolektivno pogajalsko prakso z namenom, da:

- Zagotovijo optimalno ravnovesje med fleksibilnostjo in varnostjo za vsa delovna razmerja. Nudijo primerno varnost delavcev z vsemi oblikami pogodb in se tako spopadejo s podrobno razčlenjenim trgom dela;
- S spodbujanjem prehodov k produktivnim in nagrajujočim delovnim mestom, razvijajo dodatna merila varovanja zaposlitve;
- Povečajo pravno varnost in transparentnost za delodajalce kot tudi delavce glede na delovno področje, pokritost in okrepitev zakona dela;
- Na državni ravni vpeljejo in spoštujejo načela in pravila evropskih socialnih direktiv, vključno s tistimi, ki izhajajo iz okvirnega dogovora med evropskimi socialnimi partnerji, kot tudi osnovna načela enakosti pogodb in proti diskriminaciji;
- Spodbujajo stabilna delovna razmerja in trajne prakse trga dela;
- Vzpostavijo okvir za razvoj praks na delovnem mestu, ki izboljšajo ravnovesje med delom in življenjem ter na ta način spodbujajo polno uporabo potenciala storilnosti evropske delovne sile.

FLEKSIVARNOST

Priporočila za fleksivarnost

Z namenom ustvariti več in boljša delovna mesta

Evropski socialni partnerji pozivajo države članice da:

- Na celosten in uravnovešen način za delavce in delodajalce oblikujejo pravilno mešanico političnih meril, ki vključujejo dimenzije fleksibilnosti in varnosti (zakon dela in pogodbeni dogovori, učinkovite in visoko kakovostne aktivne politike trga dela, politike vseživljenjskega učenja, zadostni in trdi sistemi socialnega varstva, socialni dialog). Politiko fleksivarnosti morajo spremljati trdne makroekonomske politike, ugodno poslovno okolje, primerni finančni viri in dobri delovni pogoji.
- Vključijo socialne partnerje v oblikovanje političnih meril in razvoj njihovih kapacitet, kjer je potrebno;
- Integrirajo različna politična merila v državni program reform;
- Na primerni stopnji okrepijo prizadevanja za resnično in učinkovito implementacijo različnih meril fleksivarnosti.

Socialni partnerji pozivajo komisijo in Svet da:

- Vključi socialne partnerje v pogovore glede definiranja principov fleksivarnosti na evropski ravni in upoštevajo dosedANJI prispevek.

Socialni partnerji morajo:

Aktivno prispevati k oblikovanju in implementaciji političnih meril, ki zadevajo dimezije fleksibilnosti in varnosti.

