



**SVET
EVROPSKE UNIJE**

**Bruselj, 21. november 2008 (25.11)
(OR. en)**

16087/08

**SOC 709
ECOFIN 539**

SPREMNI DOPIS

Pošiljatelj:	generalni sekretar Evropske komisije: direktor Jordi AYET PUIGARNAU
Datum prejema:	19. november 2008
Prejemnik:	generalni sekretar/visoki predstavnik Javier SOLANA
Zadeva:	Sporočilo Komisije – Ključna sporočila iz Poročila o zaposlovanju v Evropi za leto 2008

Delegacije prejmejo priloženi dokument Komisije COM(2008) 758 konč.

Priloga: COM(2008) 758 konč.



KOMISIJA EVROPSKIH SKUPNOSTI

Bruselj, 18.11.2008
COM(2008) 758 konč.

SPOROČILO KOMISIJE

Ključna sporočila iz Poročila o zaposlovanju v Evropi za leto 2008

SPOROČILO KOMISIJE

Ključna sporočila iz Poročila o zaposlovanju v Evropi za leto 2008

1. UVOD IN KLJUČNE UGOTOVITVE IZ POROČILA

V tem sporočilu so predstavljene glavne ugotovitve iz *Poročila o zaposlovanju v Evropi za leto 2008*. To je 20. izdaja poročila, ki je postalo eno od glavnih sredstev Evropske komisije za podporo državam članicam pri analizi, oblikovanju in izvajanju njihovih politik zaposlovanja.

Poročila o zaposlovanju so pregled razmer na področju zaposlovanja v EU in se osredotočajo na omejeno število vprašanj, ki so najpomembnejša v programu politike EU v zvezi z zaposlovanjem.

Nekatere ključne ugotovitve iz poročila za leto 2008 so:

- na splošno je bilo zaposlovanje v EU učinkovito, leta 2007 se je neto število delovnih mest povečalo za 3,5 milijona, ta razvoj se je v prvi polovici leta 2008 nadaljeval, čeprav je bil upočasnen. Vendar pa obstaja znatno tveganje za preobrat v bližnji prihodnosti zaradi nadaljevanja pretresov na finančnih trgih, vedno večjih korekcij na nepremičninskem trgu in oslabljene rasti svetovne trgovine;
- čeprav je možno, da bo kratkoročno ali srednjeročno treba sklepati kompromise med zaposlovanjem in rastjo produktivnosti, se lahko posledice tega z ustrezno kombinacijo politik omilijo;
- priseljenci¹, ki so prišli v EU nedavno, so od leta 2000 znatno prispevali k splošni gospodarski rasti in rasti zaposlovanja v EU tako, da so zmanjšali pomanjkanje delovne sile in zapolnili vrzeli v znanju in spretnostih ter povečali prožnost trga dela. Razmere v južnih in severnih državah članicah se v zvezi z vključevanjem priseljencev na trg dela razlikujejo v načinu uporabe njihovega znanja in spretnosti ter kakovosti delovnih mest, ki jih zasedajo;
- dokazi, zbrani od širitve leta 2004, kažejo, da je bil gospodarski vpliv nedavne mobilnosti v EU na splošno pozitiven ter da ni bilo resnih motenj na trgu dela;
- pregled razpoložljivih dokazov in raziskav kaže, da je mogoče izboljšati sedanji koncept EU glede kakovosti delovnih mest tako, da se vanj vključijo tudi plače in intenzivnost dela. Splošna učinkovitost trga dela, produktivnost dela in kakovost delovnih mest niso nasprotni cilji, ampak dejavniki, med katerimi obstajajo sinergije. Države članice z večjo kakovostjo delovnih mest imajo tudi višje stopnje zaposlenosti in ravni produktivnosti;
- različni načini, s katerimi si delavci pridobivajo znanje in spretnosti (npr. formalno izobraževanje, poklicno usposabljanje in delovne izkušnje), različno omogočajo dostop do zaposlitve. Za večjo usklajenost med ponudbo delovnih mest in povpraševanjem po njih,

¹ Analiza v poročilu se osredotoča na nedavne priseljence, tj. priseljevanje po letu 2000

poenostavitve prehodov ter zgodnje predvidevanje sprememb, je treba zagotoviti več natančnejših informacij o sedanjem in prihodnjem povpraševanju po delovnih mestih ter zahtevah po ustreznem znanju in spretnostih.

2. POSLABŠANJE RAZMER NA TRGU DELA V EU PO VISOKI UČINKOVITOSTI LETA 2007

Konec leta 2007 se je začela gospodarska rast zaradi nemirov na finančnih trgih po vsem svetu ter visokih cen surovin in energije upočasnjevati. Čeprav se je stopnja rasti BDP v EU, ki je v letih 2006 in 2007 znašala približno 3 %, postopno zmanjšala na ocenjenega 1,4 % za leto 2008, se je **vpliv upočasnitve na trg dela** do sredine leta 2008 zdel zmeren (po podatkih, na voljo do prvih jesenskih mesecev leta 2008). Vendar se v naslednjih mesecih pričakuje, da bodo možnosti za zaposlovanje manj ugodne.

Rast **zaposlovanja** v EU je padla z visokega 1,6 % v letih 2006 in 2007 na zmernejšega 1,3 % na leto v drugi četrtini leta 2008. Že samo zaradi velike učinkovitosti leta 2007 se je število delovnih mest povečalo za 3,5 milijona . Vendar **nastajajo med državami članicami očitne razlike**. Medtem ko je bila rast zaposlovanja leta 2007 pozitivna v vseh državah članicah EU, razen na Madžarskem, se je letna rast zaposlovanja v številnih od teh držav, zlasti na Danskem, v Franciji, Nemčiji, Italiji, Litvi, Španiji, na Švedskem in v Združenem kraljestvu sredi leta 2008 občutno zmanjšala.

Do sredine leta 2008 je stopnja **brezposelnosti** kljub prvim znakom upočasnitve gospodarske rasti EU v drugi polovici leta 2007 ostala enaka ravni iz leta 2007, kar kaže na odpornost trga dela na gospodarske pretrese. Leta 2007 se je stopnja brezposelnosti v vseh državah članicah razen na Slovaškem ohranila na enomestnih številkah. Najnižjo stopnjo rasti brezposelnosti je s 3,2 % imela Nizozemska, medtem ko je brezposelnost na Slovaškem bila 11,1-odstotna. Vendar se je opazilo, da se ugodno gibanje v zvezi z brezposelnostjo spreminja v številnih državah članicah, vključno s Španijo, Italijo, Irsko in Združenim kraljestvom.

Zaradi uspešne gospodarske rasti leta 2007 je bila splošna **stopnja zaposlenosti** v EU leta 2007 višja za skoraj 1 odstotno točko in je znašala 65,4 %, čeprav je še vedno za 4,6-odstotne točke nižja od cilja iz lizbonske strategije. Stopnja zaposlenosti žensk je znašala 58,3 % in stopnja zaposlenosti starejših delavcev 44,7 %, pri čemer je cilj za leto 2010 60-odstotna zaposlenost žensk in 50-odstotna zaposlenosti starejših delavcev. Glede na upočasnjeno rast zaposlovanja se cilji lizbonske strategije za zaposlovanje do leta 2010, razen cilja za ženske, verjetno ne bodo dosegli.

Splošna stopnja zaposlenosti je v sedmih državah članicah presegala 70 %, medtem ko je v šestih drugih državah članicah odstopala največ tri odstotne točke od cilja Strategije. Vendar je bila v Romuniji, Italiji, na Madžarskem, Poljskem in Malti za več kot 10-odstotnih točk nižja od cilja 70-odstotne stopnje zaposlenosti. Cilj 60-odstotne zaposlenosti žensk doseglo 15 držav članic, medtem ko je v dveh državah članicah stopnja zaposlenosti odstopala največ tri odstotne točke od cilja Strategije. V Grčiji, Italiji in na Malti je bila stopnja še vedno več kot za 10 odstotnih točk nižja od cilja. Cilj 50-odstotne zaposlenosti **starejših delavcev** je doseglo 12 držav članic, vendar je bilo odstopanje v 10 drugih državah članicah, vključno z velikimi državami članicami, tj. Francijo, Italijo in Poljsko, večje od 10-odstotnih točk.

Rast produktivnosti dela (v smislu realnega BDP na zaposleno osebo) je še vedno zaskrbljujoča, saj bi se lahko še dodatno zmanjšala, če bi se upočasnitev iz prve polovice leta 2008 nadaljevala ali povečala.

Leta 2007 je rast produktivnosti dela na Danskem, v Italiji, Luksemburgu in na Švedskem znašala le 0,5 %, medtem ko je bila v večini novih držav članic ugotovljena hitra rast, pri čemer so bile najvišje stopnje rasti (nad 6,5 %) v Estoniji, Latviji, Litvi in zlasti na Slovaškem. Glede večjih držav članic se je rast produktivnosti dela znatno poslabšala v Nemčiji in Franciji in ostala šibka v Španiji in Italiji.

Če želi EU doseči svoje socialne in gospodarske cilje, si mora hkrati prizadevati za zagotovitev večje zaposlenosti in produktivnosti dela v EU.

Čeprav se med zaposlenostjo in rastjo produktivnosti dela dolgoročno ne pričakuje obratnega sorazmerja, je možno, da bo zaradi različnih dejavnikov (vključno s spremembami multifaktorske produktivnosti, kapitalsko intenzivnostjo proizvodnje, zalogami človeškega kapitala in skupnim povpraševanjem) kratkoročno ali srednjeročno treba sklepati kompromise, vendar lahko dobro vodene politike posledice tega ublažijo. Za razvoj takšnih politik so potrebne strukturne reforme ne le na trgu dela, ampak tudi na storitvenem, proizvodnem in finančnem trgu, ter stabilno makroekonomsko okolje.

3. PRISELJEVANJE IZ TRETJIH DRŽAV IN MOBILNOST ZNOTRAJ EU

Priseljenci iz tretjih držav na trgih dela EU znatno prispevajo k večji rasti in so pomemben politični izziv

Zaradi staranja prebivalstva v evropskih družbah in vedno večjih potreb na trgu dela bo priseljevanje v naslednjih desetletjih še večje. Medtem ko priseljevanje zagotavlja možnosti, zlasti za ublažitev učinkov staranja prebivalstva, spoprijemanje s pomanjkanjem delovne sile ter znanja in spretnosti in, bolj na splošno, možnosti za spodbuditev gospodarske rasti, je povezano tudi z izzivi.

Za države članice je značilna raznolikost priseljevanja v preteklosti in vzorcev priseljevanja v zadnjem obdobju, pri čemer se sestava priseljenega prebivalstva med posameznimi državami članicami razlikuje po regiji izvora priseljencev, njihovem kulturnem ozadju, ravni znanja in spretnosti, socialno-ekonomskih značilnostih in poteh vstopa v EU. Vsi ti dejavniki, vključno z obstoječo raznolikostjo institucionalnih okvirov in ureditve na področju priseljevanja v državah članicah, različno vplivajo na vključevanje priseljencev na trg dela v posameznih državah članicah.

Priseljevanje iz tretjih držav, ki je veliko pomembnejši pojav kot mobilnost prebivalcev EU znotraj EU, se je v zadnjih letih močno povečalo in je bilo v začetku novega tisočletja trikrat večje kot sredi devetdesetih let prejšnjega stoletja. Delež priseljencev, ki niso iz EU in so prispeli v zadnjih sedmih letih, je dejansko skoraj tretjina vseh delovno sposobnih priseljencev iz tretjih držav. Hkrati so tokovi priseljevanja postali bolj raznoliki, pri čemer se ugotavlja večji pritok ljudi iz Srednje in Južne Amerike ter veliko večje priseljevanje v države južne Evrope kot doslej.

Priseljenci, ki so prišli v EU nedavno, so pomembno prispevali k splošni gospodarski rasti in večjemu obsegu zaposlovanja (za približno četrtno odstotne točke) v EU od leta 2000, pri čemer so imeli le omejen vpliv na plače in zaposlenost v posameznih državah članicah. Jasno je, da so prispevali k zmanjšanju pomanjkanja delovne sile ter znanja in spretnosti, ker so se večinoma zaposlovali v sektorjih, v katerih je bilo povpraševanje največje, zlasti na nizkokvalificiranih delovnih mestih. Dokazi kažejo, da delavcev, rojenih v EU, niso

nadomeščali, ampak so jih na splošno dopolnjevali, s čimer so prispevali k večji prožnosti trga dela.

Vendar se v EU še vedno priseljujejo večinoma nižje kvalificirani priseljenci, saj je 48 % delovno sposobnih priseljencev, ki so pred nedavnim prišli v EU, nizkokvalificiranih, visokokvalificiranih pa je le petina.

Dostop do zaposlitve je ključni dejavnik za uspešno vključevanje priseljencev v družbo držav gostiteljic, vendar je položaj na trgu dela za priseljence v veliko državah članicah znatno slabši kot za ljudi, rojene v EU, saj so stopnje zaposlenosti priseljencev običajno nižje, poleg tega pa so priseljenci pogostejše brezposelni, opravljajo manj kakovostna dela ali so za svoje delo previsoko kvalificirani.

V državah južne Evrope, ki so nove države priseljevanja, v katere se je v zadnjih letih priselilo veliko delovne sile, so priseljenci na trgu dela uspešnejši od delavcev, rojenih v EU. V ostalih starih državah članicah, v katerih so razmeroma pomembnejši drugi priseljenjski kanali, so priseljenci običajno v slabšem splošnem položaju na trgu dela (glede na stopnje zaposlenosti) od delavcev, rojenih v EU.

V večini držav članic se priseljenci, ki so v EU prišli nedavno, zlasti ženske in ljudje iz nekaterih regij izvora, počasneje uveljavljajo na trgu dela, kar ima lahko dolgoročneje učinke na njihov položaj na trgu dela.

Na splošno se zdi, da so države južne Evrope uspešnejše pri zaposlovanju priseljencev, vendar je v njih tveganje, da bodo priseljenci previsoko kvalificirani ter izpostavljeni zaposlitvi nižje kakovosti in priložnostnim zaposlitvam, večje. Nasprotno imajo severne države članice nižjo stopnjo previsoko kvalificiranih priseljencev, vendar so v njih razlike v stopnji udeležbe in zaposlenosti med priseljenci in delavci, rojenimi v EU, večje, višja pa je tudi stopnja brezposelnosti priseljencev.

Glavni dejavniki, na katerih temeljijo razlike med državami članicami glede vključevanja priseljencev na trg dela, so kanal za vstop priseljencev, država izvora, znanje jezika države gostiteljice, razpoložljivost podpore in ukrepov za vključevanje ob vstopu, togost trga dela in omejitve dostopa do trga dela v državi gostiteljici, nepopolno priznavanje kvalifikacij, pridobljenih zunaj EU, pomanjkanje informacij o trgu dela in diskriminacija. Ti dejavniki kažejo na katera področja morajo biti osredotočeni politični ukrepi za večjo vključenost in boljši položaj priseljencev na trgu dela.

Države članice imajo v zvezi z mobilnostjo delavcev po zadnjih širitvah EU na splošno pozitivne izkušnje²

Štiri leta po širitvi EU leta 2004 ter več kot eno leto po pristopu Bolgarije in Romunije dejansko vsi razpoložljivi dokazi kažejo, da je gospodarski učinek mobilnosti v EU v zadnjih letih skupno pozitiven ter ni povzročil resnih motenj na trgu dela, niti v državah članicah, ki so imele sorazmerno velik pritok migrantov iz novih držav članic.

² Podrobnejše podatke o ključnih ugotovitvah o tej temi vsebuje poročilo Komisije *Vpliv prostega pretoka delavcev v okviru širitve EU*, sprejetim skupaj s tem sporočilom (COM(2008) 765 konč.).

Po razpoložljivih podatkih naj bi se v EU-15 število prebivalcev iz EU-10 povečalo za več kot milijon, k čemur je treba prišteti še 850 000 Romunov in Bolgarov po letu 2003. To so, zlasti glede na razmeroma kratko časovno obdobje, pomembne številke.

Glede mobilnosti prebivalcev iz EU-10 v zadnjih letih, sta najpomembnejši državi sprejemnici Irska in Združeno kraljestvo, v nekoliko manjšem obsegu pa tudi Avstrija in Nemčija.

Tokovi iz Bolgarije in Romunije so bili usmerjeni predvsem proti Španiji in Italiji, pri čemer so se selili večinoma romunski državljani; to je proces, ki se je začel veliko let pred vstopom Romunije in Bolgarije v EU leta 2007.

Glede na število prebivalstva sta Romunija in Bolgarija, skupaj z Litvo, Ciprom, Poljsko, Slovaško, Estonijo in Portugalsko, tudi najpomembnejši državi izseljevanja, medtem ko je odtok iz drugih novih držav članic veliko manjši.

Kljub znatnemu obsegu tokov mobilnosti v EU, niso ti po širitvi nikoli imeli razsežnosti „velikega vala“, česar so se najprej bali nekateri opazovalci. Med letoma 2003 in 2007 se je v EU-15 povprečni delež prebivalstva tujih prebivalcev iz EU-10 povečal s približno 0,2 % na 0,5 %.

V istem obdobju se je delež romunskih in bolgarskih državljanov, ki prebivajo v EU-15, povečal z 0,1 % na 0,4 %; to je proces, ki se je začel dosti pred letom 2007. V nasprotju s tem se je delež državljanov EU-15 v prebivalstvu druge države EU-15 povečal z 1,5 % na približno 1,7 %, medtem ko se je delež državljanov, ki niso iz EU-27, povečal s 3,6 % na 4,3 %.

Poleg tega ni nobenih podatkov, da bi tokovi mobilnosti v EU v zadnjih letih presegli absorpcijsko sposobnost trgov dela. V najpomembnejših državah sprejemnicah in najpomembnejših državah izseljevanja se plače lokalnih delavcev po širitvi večajo, brezposelnost pa manjša.

Rezultati empiričnih raziskav celo pri proučevanju posameznih učinkov priseljevanja in mobilnosti na plače ter brezposelnost stalno kažejo, da so ti učinki na plače in brezposelnost lokalnih delavcev zelo majhni.

Najverjetneje dodatnega vala priseljevanja mobilne delovne sile iz novih držav članic ne bo. Iz dokazov je razvidno, da je gospodarska spodbuda za selitev zaradi vedno večje konvergence v prihodku in zaposlovanju med starimi in novimi državami članicami manjša in da se bo zaradi te konvergence ponudba delovne sile iz novih držav članic verjetno še dodatno zmanjšala. Poleg tega je nabor možnih mobilnih delavcev iz srednjih in vzhodnih držav članic zaradi veliko manjšega števila skupin mlajših ljudi vedno manjši, zato bodo tokovi geografske mobilnosti v EU v prihodnosti verjetno manjši.

Tokovi priseljevanja v Združeno kraljestvo in na Irsko, ki so bili največji leta 2006, so bili leta 2007 in v prvi četrtini leta 2008 dejansko znatno manjši. Podatki kažejo, da se vedno več delavcev vrača v matično državo, zlasti iz Združenega kraljestva. Poleg tega je od leta 2006 odpiranje trgov dela za delavce iz EU-8 v večini drugih držav EU-15 lahko vzrok za manjšo preusmeritev tokov priseljevanja v druge države članice. V zadnjih letih se je veliko ljudi iz Bolgarije in Romunije že preselilo v druge države članice in se tam zaposlilo. To kaže, da je

večina ljudi, ki so se želeli preseliti, to že storila ter da so možnosti za dodatno priseljevanje iz Bolgarije in Romunije omejene.

S stališča novih držav članic, zlasti tistih z visoko mobilnostjo, ima znaten odtok delavcev pogosto prednosti in slabosti. Prednost je, da je brezposelnost zaradi tokov izseljevanja manjša. Slabost pa, da izseljevanje pretežno mladih in visoko usposobljenih ljudi v državah izseljevanja povzroča zaskrbljenost v zvezi z „begom možganov“ in pomanjkanjem delovne sile. Vendar lahko te težave pomaga omiliti veliko dejavnikov, kot so znatno večje stopnje vpisa za pridobitev univerzitetne izobrazbe v zadnjih letih v večini novih držav članic, začasnost, ki je značilna za velik del mobilnosti, ter dejstvo, da je veliko tistih, ki se vrnejo v matično državo, v tujini pogosto izboljšalo svoje znanje in spretnosti ter vzpostavilo stike na mednarodni ravni, kar lahko koristi matični državi.

4. DOLOČANJE KAKOVOSTI DELOVNIH MEST V EU

Kakovost delovnih mest je trdno zasidrana v evropski strategiji zaposlovanja, ki poziva k večjemu številu in izboljšanju delovnih mest. Vendar znatna rast zaposlovanja v EU v zadnjem desetletju sovпада s splošno zaskrbljenostjo zaradi kakovosti veliko evropskih delovnih mest, ki je povezana z vse pogostejšimi začasnimi zaposlitvami, večjo izpostavljenostjo konkurenčnim pritiskom ter občutki delavcev, da so delovni pogoji vedno slabši in da je intenzivnosti dela večja. Zato je treba učinke in razvoj v zvezi s kakovostjo delovnih mest v EU v ponovno preučiti.

Kakovost delovnih mest ne more biti v celoti zajeta v plačah; upoštevati je treba neuspehe na trgu, kot so na primer nepopolne informacije v zvezi s stopnjo človeškega kapitala. Poleg tega zadovoljstvo na delovnem mestu ne temelji le na delovnem rezultatu, kot je plača, ampak tudi na pogojih in procesih, ki so zagotovili plačo, vključno z organizacijo dela, samostojnostjo, intenzivnostjo dela ter zdravjem in varnostjo pri delu.

Ključna razsežnost kakovosti delovnih mest je z vseživljenjskega vidika tudi možnost usklajevanja dela z zasebnimi in družinskimi odgovornostmi, vključno z verjetnostjo pozitivnih prehodov na trgu dela in poklicnim napredovanjem.

Napredek na teoretičnem področju, ki je bil dosežen v zadnjih letih, in tudi prizadevanja za okvire kakovosti delovnih mest v različnih mednarodnih institucijah omogočajo ponovno proučitev sedanjega koncepta EU v zvezi s kakovostjo delovnih mest. Čeprav je v konceptu EU priznано, da ima kakovost delovnih mest več razsežnosti in sta vanj vključeni objektivna in subjektivna spremenljivka (kot je zadovoljstvo na delovnem mestu), je možnih še veliko izboljšav. Sedanji koncept ne vključuje pomembnih spremenljivk, kot so plače in intenzivnost dela, ter razsežnosti, kot sta usposabljanje in izobraževanje, zajema le delno. Vendar vključuje skupne ekonomske spremenljivke, ki niso neposredno povezane s posameznimi značilnostmi delovnih mest in delavcev.

Ob upoštevanju teh premislekov je bil proučen niz podatkov, ki vključuje države EU-27 v letih 2005 in 2006, da bi se ugotovile razsežnosti, ki zajemajo bistvo kakovosti delovnih mest v vsej EU. Ugotovljene so bile naslednje štiri ključne razsežnosti:

- i) socialno-ekonomska varnost (vključno s stopnjami in porazdelitvijo plač),
- ii) izobraževanje in usposabljanje,
- iii) delovni pogoji (vključno z intenzivnostjo dela) in
- iv) uskladitev poklicnega in zasebnega življenja/ravnovesje med spoloma.

Na podlagi rezultatov analize o uspešnosti držav članic glede na te razsežnosti se bodo morale nordijske, celinske, južne in nove države članice soočiti z novimi vrstami ključnih izzivov. Te značilne razmere so na splošno skladne s štirimi vrstami razmer in izzivi, s katerimi se soočajo države in so razloženi v zvezi s prožno varnostjo (glej poročili o zaposlovanju v Evropi za leti 2006 in 2007).

Vključitev plač in intenzivnosti dela ter izključitev kazalnikov makroekonomske uspešnosti (ki kakovosti delovnih mest ne zadeva neposredno) sta ključni za boljšo opredelitev nacionalnih rezultatov glede kakovosti delovnih mest v primerjavi s prvotno opredelitvijo kakovosti delovnih mest.

Dinamična analiza kakovosti delovnih mest na podlagi sintetičnega indeksa, ki ga sestavlja malo spremenljivk, kaže, da postaja tipologija držav glede na njihove razmere v zvezi s kakovostjo delovnih mest sčasoma razmeroma stabilna.

Opredelitev kakovosti delovnih mest s kazalniki celotnega gospodarstva bolj kot na različnost ciljev splošne učinkovitosti trga dela, produktivnosti dela in kakovosti delovnih mest kaže na sinergije med temi dejavniki. Dejansko imajo države članice z večjo kakovostjo delovnih mest tudi višje stopnje zaposlenosti in ravni produktivnosti.

5. IZOBRAŽEVANJE IN ZAPOSLOVANJE: RAZLIČNE POTI DO POKLICA

Oblikovalci politike na področju izobraževanja in zaposlovanja so stalno zaskrbljeni zaradi občutene neusklajenosti med izobrazbo ter ravnmi znanja in spretnosti delavcev z dejanskimi zahtevami delovnih mest na trgu dela. Zaradi globalizacije, tehnoloških sprememb, staranja prebivalstva in splošnih družbenih sprememb je negotovost glede prihodnosti večja, pri čemer se je vzpostavil tudi občutek pomanjkanja varnosti. Za delavce je vedno bolj verjetno, da bodo v svoji delovni dobi izkusili številne prehode in opravljali različne naloge. Zato med takšnimi pogostimi prehodi potrebujejo podporo z vrsto ukrepov, kot so finančna podpora v času brezposelnosti, subvencije za usposabljanje, svetovanje in poklicno usmerjanje.

Oblikovalci politike so se na te izzive odzvali z različnimi pobudami za zgodnejše ugotavljanje prihodnjih potreb trga dela in boljše upravljanje procesa sprememb. Za obravnavanje teh vprašanj je potrebna celostna politična strategija, ki bo omogočila zvišanje ravni znanja in spretnosti, vključno s transverzalnimi, spodbudila prehode in prispevala k posodobitvi institucij na trgu dela. Ključno za oblikovanje ustreznih strategij vseživljenjskega učenja in učinkovitih politik v zvezi s trgi dela bo redno ocenjevanje prihodnjih potreb po znanju in spretnostih, kar bo prispevalo k prenosu politik prožne varnosti iz teorije v prakso.

Glavni cilj pobude v zvezi z novimi znanji in spretnostmi za nova delovna mesta je večja razpoložljivost in kakovost informacij o sedanjem in prihodnjem povpraševanju po delovnih mestih ter o zahtevah po ustreznem znanju in spretnostih, da bi se izboljšala usklajenost med ponudbo delovnih mest in povpraševanjem po njih. Kljub zadržkom v zvezi z napovedmi glede povpraševanja po delovnih mestih, je to nujno za boljše obveščanje oblikovalcev politike ter doseganje večje usklajenosti med povpraševanjem in ponudbo na področju znanja in spretnosti.

Poleg povpraševanja po delovnih mestih in napovedi v zvezi z zahtevami po znanju in spretnostih je treba izvesti kakovostnejše ukrepe, kot so analize predvidevanj, raziskave o delodajalcih, študije primerov ali oblikovanje vzorčnih postopkov v zvezi s poklicnimi kvalifikacijami. Ti ukrepi so ključni za določanje novih gibanj v zvezi z zahtevami po

usposobljenosti in spremembah vsebine poklicev. Najboljši način za stalno obveščenost oblikovalcev politike bi bila uporaba kakovostnih in količinskih metod, ki bi zajele različna časovna obdobja in se redno posodabljale. To bi jim tudi pomagalo izboljšati usklajenost med ponudbo delovnih mest v EU in povpraševanjem po njih ter bolje prilagoditi sisteme izobraževanja in usposabljanja novim potrebam.

Na usklajenost ponudbe delovnih mest s povpraševanjem po njih vplivajo zlasti neuspehi na trgu zaradi nezadostnih informacij ali napačnih pričakovanj. Dejansko so delavci pogosto premalo obveščeni o najboljših zaposlitvenih možnostih, ki se ponujajo. Eden od možnih načinov za zbiranje in razširjanje takšnih informacij je oblikovanje usklajenega „orodja kariernega raziskovanja“ v EU, ki bi temeljilo na najboljših mednarodnih praksah. Takšno orodje bi lahko uporabljalo veliko posameznikov in organizacij za različne namene (npr. za svetovanje glede zaposlitve in napovedi v zvezi s povpraševanjem po delovnih mestih).

Empirična analiza razmerja med izobrazbo in poklici na ravni EU, ki je izvedena v tem poročilu, omogoča natančnejšo opredelitev značilnosti, ki delno temelji na politikah podjetij na področju človeških virov. Za delodajalce so na primer področja izobrazbe različno pomembna v primerjavi z delovnimi izkušnjami; dostop do nekaterih poklicev je omejen z nekaterimi stopnjami izobrazbe in področji študija; veliko poklicev je dostopnih delavcem s posebnimi profili; nekateri poklici zagotavljajo boljše možnosti za stalno poklicno usposabljanje z dopolnjevanjem začetne stopnje izobrazbe. Poskusno izvedena analiza ugotavlja osem različnih načinov, s katerimi si delavci v življenjskem obdobju pridobivajo znanje in spretnosti (npr. formalno izobraževanje, poklicno usposabljanje in delovne izkušnje), ki se povezujejo z različnimi oblikami dostopa do zaposlitve. Ti rezultati, vključno s podatki o institucijah in politikah, lahko prispevajo k boljšemu iskanju delovnih mest in možnosti za usposabljanje, s čimer se bo postopno izboljšala usklajenost med ponudbo znanja in spretnosti ter povpraševanjem po njih.

6. SKLEPNE UGOTOVITVE

Kljub vedno večjim znakom počasnejše gospodarske rasti se je velika učinkovitost trgov dela v EU leta 2007 nadaljevala, zaradi česar se je neto število delovnih mest povečalo za 3,5 milijona.

Zaradi vedno slabšega gospodarskega okolja, zlasti pretresov v finančnih sistemih, se povečuje tveganje v zvezi z zaposlovanjem v bližnji prihodnosti. V zadnjih letih je večina držav članic izvedla pomembne strukturne reforme na področju zaposlovanja, katerih učinkovitost je zaradi cikličnega poslabšanja položaja sedaj pred preizkušnjo.

Vse večja negotovost in hitro spreminjajoči se pogoji postajajo značilno okolje za trge dela EU in z njimi povezano oblikovanje politik. Vedno večji tokovi delavcev migrantov iz držav zunaj EU, skupaj z vse večjo mobilnostjo znotraj EU po zadnjih dveh širitvah so glavni dejavniki, ki so vplivali na gospodarsko rast in rezultate zaposlovanja v zadnjih letih, vendar tudi bolj splošno oblikujejo gospodarske in socialne razmere v EU. Letošnje poročilo proučuje te pojave in poudarja njihov zelo pozitiven prispevek ter ugotavlja veliko pomembnih političnih izzivov, ki nastajajo v novih razmerah.

Prožna varnost je pomemben nov način odzivanja politike EU na izginjanje nekdanje varnosti na evropskih trgih dela. Prejšnja poročila o zaposlovanju v Evropi so analitično prispevala k ocenjevanju prednosti politik prožne varnosti. S ponovno proučitvijo vprašanja kakovosti

delovnih mest letošnje poročilo prožno varnost obravnava bolj splošno in poleg dopolnjevanja med tema dvema konceptoma ugotavlja tudi pomembne sinergije med kakovostjo delovnih mest ter splošno gospodarsko učinkovitostjo in učinkovitostjo zaposlovanja.

Med ključnimi cilji pristopa prožne varnosti so tudi boljša usklajenost med ponudbo delovnih mest in povpraševanjem po njih ter lažji prehodi na trgu dela. Poročilo zato ponazarja pomen razumevanja povezav med izobrazbo in poklici. Poleg tega poudarja vlogo javnih organov pri ugotavljanju sedanjih in prihodnjih zaposlitvenih možnosti ter z njimi povezanih zahtev po spretnostih in znanju v skladu s pobudo o novih znanjih in spretnostih za nova delovna mesta ter potrebo po nadaljevanju vlaganja v razvoj znanja in spretnosti mladih ter odraslih.

„Poročilo o zaposlovanju v Evropi za leto 2008“ je objavljeno na spletni strani:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>