



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 20.11.2007
COM(2007) 733 τελικό

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Κύρια μηνύματα της έκθεσης του 2007 για την απασχόληση στην Ευρώπη

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Κύρια μηνύματα της έκθεσης του 2007 για την απασχόληση στην Ευρώπη

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΚΥΡΙΕΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ

Η παρούσα ανακοίνωση παρουσιάζει τις κύριες διαπιστώσεις της έκθεσης του 2007 για την απασχόληση στην Ευρώπη. Πρόκειται για τη 19η έκδοση της έκθεσης, η οποία αποτελεί πλέον ένα από τα βασικά μέσα που διαθέτει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην προσπάθειά της να στηρίζει τα κράτη μέλη στην ανάλυση, τη χάραξη και την υλοποίηση των πολιτικών τους για την απασχόληση.

Η έκθεση αυτή παρέχει, κατά παράδοση, μια επισκόπηση της κατάστασης που επικρατεί στον τομέα της απασχόλησης στην ΕΕ και εστιάζεται σε περιορισμένο αριθμό θεμάτων που βρίσκονται ψηλά στην πολιτική ημερήσια διάταξη της ΕΕ για την απασχόληση. Τα κυριότερα θέματα της φετινής έκδοσης είναι η προσέγγιση της εργασίας με βάση τον κύκλο ζωής, ο συνδυασμός της ευελιξίας με την ασφάλεια και η εξέλιξη του ποσοστού του εισοδήματος από την εργασία (δηλ. της συμμετοχής της εργασίας στην προστιθέμενη αξία). Ως εκ τούτου, η έκθεση, αφενός, συνεχίζει να τροφοδοτεί την ευρεία συζήτηση που διεξάγεται για την ευελιξία με ασφάλεια –η οποία οδήγησε στην έκδοση, στις 27 Ιουνίου 2007, της ανακοίνωσης της Επιτροπής για τη θέσπιση κοινών αρχών όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια¹,– και, αφετέρου, παρέχει αναλύσεις που στηρίζουν την ανακοίνωση της Επιτροπής για τους νέους², που εκδόθηκε στις 4 Σεπτεμβρίου 2007.

Από τις κύριες διαπιστώσεις της έκθεσης του 2007 προκύπτουν τα εξής:

- Η αξιοσημείωτη ανάκαμψη των αγορών εργασίας της ΕΕ το 2006 είχε ως αποτέλεσμα την καθαρή αύξηση της απασχόλησης κατά περισσότερο από 4 εκατομμύρια – κάτι που αποτελεί την καλύτερη επίδοση από το 2000. Η απασχόληση βελτιώθηκε και στα 27 κράτη μέλη.
- Η ανεργία των νέων, που ανέρχεται σε ποσοστό άνω του 17% στην ΕΕ, και οι δυσκολίες στην επιτυχή ενσωμάτωση των νέων στην αγορά εργασίας εξακολουθούν να αποτελούν σημαντικές προκλήσεις.
- Οι εξελίξεις στον τομέα της απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων είναι πιο ενθαρρυντικές: το ποσοστό απασχόλησής τους έχει αυξηθεί κατά 7 ποσοστιαίες μονάδες από το 2000. Οι ολοκληρωμένες προσεγγίσεις πολιτικής για την παράταση του επαγγελματικού βίου παρέχουν τα καλύτερα αποτελέσματα.
- Οι προηγμένες ρυθμίσεις ευέλικτης εργασίας στο πλαίσιο των επιχειρήσεων είναι ένα σημαντικό στοιχείο επιτυχημένων καθεστώτων ευελιξίας με ασφάλεια καθώς και νευραλγικό συστατικό της μάθησης και της καινοτομίας.

¹ COM(2007) 359.

² COM(2007) 498.

- Τα κενά που παραμένουν όσον αφορά την παροχή συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης και η ανισότητα που παρατηρείται ως προς την πρόσβαση στην κατάρτιση αυτή, η οποία χρηματοδοτείται από τις επιχειρήσεις, υποδηλώνουν ότι υπάρχει περιθώριο για βελτίωση της κρατικής παρέμβασης στον εν λόγω τομέα. Οι προσεκτικά σχεδιασμένες πολιτικές μπορούν να αυξήσουν την αποτελεσματικότητα όσον αφορά την παροχή συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης, με την εξασφάλιση τόσο των επενδύσεων σε αυτήν την κατάρτιση όσο και των οφελών που απορρέουν από αυτή, καθώς και της ενεργότερης συμμετοχής σε αυτή όσων την χρειάζονται περισσότερο.
- Οι εξελίξεις στο ποσοστό του εισοδήματος από την εργασία καθορίζονται από την αλληλεπίδραση μεταξύ της τεχνολογικής προόδου, των θεσμών της αγοράς εργασίας και άλλων παραγόντων όπως είναι το άνοιγμα στο εμπόριο. Ωστόσο, αυτοί οι παράγοντες επηρεάζουν συχνά σε διαφορετικό βαθμό το εισόδημα των διαφορετικών κατηγοριών προσόντων.

2. ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΠΙΔΟΣΗ ΤΗΣ ΕΕ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟ 2006

Στο πλαίσιο της επιταχυνόμενης οικονομικής μεγέθυνσης, οι αγορές εργασίας στην ΕΕ σημείωσαν αξιοσημείωτη ανάκαμψη το 2006. Μετά τη μέτρια αύξηση που συντελέστηκε τα προηγούμενα χρόνια, η αύξηση της απασχόλησης στην ΕΕ-27 εκτοξεύθηκε το 2006 και, με ποσοστό 1,4%, ήταν η καλύτερη επίδοσή της από το 2000. Επιπροσθέτως, η παραγωγικότητα της εργασίας επιταχύνθηκε σε σύγκριση με το 2005, σημειώνοντας άνοδο με υψηλότερο ποσοστό απ' ό,τι στις Ηνωμένες Πολιτείες, παρά το γεγονός ότι οι επιδόσεις της ΕΕ εξακολουθούσαν να υπολείπονται ελαφρώς σε σχέση με τις Ηνωμένες Πολιτείες όσον αφορά την αύξηση της απασχόλησης.

Η πρόοδος που σημειώθηκε στο συνολικό ποσοστό απασχόλησης-στόχο του 70%, καθώς και στα ποσοστά-στόχους για τις γυναίκες (60%) και τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους (50%) ήταν η υψηλότερη από το 2000. Το συνολικό ποσοστό απασχόλησης καθώς και τα ποσοστά απασχόλησης για τις γυναίκες και τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους ανήλθαν σε 64,3%, 57,1% και 43,5%, αντίστοιχα, το 2006. Παρά την πρόοδο αυτή, είναι διαρκώς μεγαλύτερη πρόκληση για την ΕΕ να επιτύχει το συνολικό ποσοστό απασχόλησης-στόχο και το ποσοστό-στόχο για τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους εντός της προσεχούς τετραετίας, αν και το ποσοστό απασχόλησης-στόχος για τις γυναίκες φαίνεται εφικτό.

Για πρώτη φορά σε τουλάχιστον μία δεκαετία, η απασχόληση αυξήθηκε και στα 27 κράτη μέλη της ΕΕ. Ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα απασχόλησης καταγράφηκαν σε ορισμένα από τα νέα κράτη μέλη (Εσθονία, Λεττονία, Πολωνία, Βουλγαρία και Σλοβακία), καθώς και στην Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο και την Ισπανία. Ακόμα και τα κράτη μέλη που δεν είχαν σημειώσει αύξηση στην απασχόληση το προηγούμενο έτος (Γερμανία, Ουγγαρία, Κάτω Χώρες και Πορτογαλία) παρουσίασαν σημαντική αύξηση στην απασχόληση το 2006.

Γενικώς, οι θέσεις εργασίας αυξήθηκαν καθαρά κατά περισσότερο από 4 εκατομμύρια στην ΕΕ-27 το 2006, στην οποία οι γυναίκες συνέβαλαν ελαφρώς περισσότερο απ' ό,τι οι άνδρες. Όσον αφορά την ηλικία, οι εργαζόμενοι στην πλέον παραγωγική ηλικία αντιπροσώπευαν περίπου τα δύο τρίτα αυτής της αύξησης, ενώ οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι αντιπροσώπευαν κάπως λιγότερο από το ένα τρίτο. Παρά την ευρεία αύξηση της απασχόλησης, εξακολουθούν να υπάρχουν μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ των χωρών. Το 2006 τα ποσοστά απασχόλησης κυμαίνονταν από περίπου 55% στην Πολωνία (το χαμηλότερο ποσοστό) έως περισσότερο από 77% στη Δανία. Ταυτόχρονα, τα ποσοστά απασχόλησης για

τις γυναίκες παραμένουν σημαντικά χαμηλότερα σε σύγκριση με τα ποσοστά για τους άνδρες στις περισσότερες χώρες. Παρατηρούνται επίσης σημαντικές διακυμάνσεις στα ποσοστά για τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους.

3. ΟΙ ΝΕΟΙ ΚΑΙ ΟΙ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΕΕ: ΠΡΟΣ ΜΙΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΚΥΚΛΟ ΖΩΗΣ

Οι νέοι και οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι αποτελούν δύο ομάδες που απαιτούν ειδική μέριμνα σε επίπεδο πολιτικής. Για να αποφευχθούν δυσμενείς επιπτώσεις στην οικονομική μεγέθυνση και για να μειωθεί η αυξανόμενη πίεση στα συστήματα κοινωνικής προστασίας η οποία ασκείται από τη γήρανση του πληθυσμού, πρέπει να ενισχυθεί η προσέγγιση της εργασίας με βάση τον κύκλο ζωής, η οποία προωθείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Κατά συνέπεια, η κατάλληλη αντίδραση σε επίπεδο πολιτικής πρέπει να εστιάζεται στην αύξηση της ενσωμάτωσης όλων των ηλικιακών ομάδων στην αγορά εργασίας και στη διευκόλυνση των μεταβατικών σταδίων στο πλαίσιο του κύκλου ζωής.

Χρειάζονται περισσότερες προσπάθειες, ιδίως στην πολιτική για την εκπαίδευση και την κατάρτιση, έτσι ώστε να βελτιωθεί η κατάσταση των νέων στην αγορά εργασίας.

Η ανεργία των νέων και οι δυσκολίες στην επιτυχή ενσωμάτωση των νέων στην αγορά εργασίας εξακολουθούν να αποτελούν μια από τις βασικότερες προκλήσεις για πολλά κράτη μέλη της ΕΕ. Παρά τα σημάδια κάποιας πρόσφατη συνολικής βελτίωσης, δεν έχει ακόμα πραγματοποιηθεί η τομή που θα συνεπαγόταν τη μείωση της ανεργίας των νέων. Το ποσοστό της ανεργίας των νέων στην ΕΕ (17,4%) παραμένει υψηλό και δεν έχει βελτιωθεί σε σχέση με το ποσοστό για τους ενήλικους στην πλέον παραγωγική ηλικία. Επιπροσθέτως, η ΕΕ, στο σύνολό της, καταγράφει χειρότερες επιδόσεις στο διεθνές περιβάλλον, έχοντας σημαντικά περισσότερους άνεργους νέους και λιγότερους εργαζόμενους νέους απ' ό,τι άλλες βιομηχανοποιημένες χώρες, όπως οι Ηνωμένες Πολιτείες, ο Καναδάς ή η Ιαπωνία.

Οι νέοι συχνά αντιμετωπίζουν προβλήματα στην προσπάθειά τους να επιτύχουν την απρόσκοπτη και ταχεία μετάβασή τους από την εκπαίδευση στην εργασία. Ένα μικρό αλλά αξιόλογο ποσοστό νέων παραμένει εγκλωβισμένο σε προσωρινές και συχνά χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, από τις οποίες δυσκολεύονται να φύγουν. Ιδιαίτερο κίνδυνο αντιμετωπίζουν επίσης οι νέοι που έχουν παραμείνει για μεγάλο χρονικό διάστημα χωρίς εργασία, εκπαίδευση ή κατάρτιση. Τα ανεπαρκή μαθησιακά αποτελέσματα είναι μία από τις βασικές αιτίες που εξηγούν τις χαμηλές επιδόσεις των νέων στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, προγράμματα που αντιμετωπίζουν νωρίς τη σχολική αποτυχία, εξοικειώνουν τους νέους με τον κόσμο της εργασίας και τους προετοιμάζουν για την ανάγκη διά βίου μάθησης, ώστε να προσαρμόζονται τα επαγγελματικά τους προσόντα καθ' όλο τον επαγγελματικό βίο τους, είναι καίριο στοιχείο για τη βελτίωση της θέσης των νέων στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, η καλύτερη ενσωμάτωση των ατόμων που έχουν μείνει για μεγάλο χρονικό διάστημα άνεργα ή ανενεργά θα απαιτήσει επίσης αποτελεσματικότερες στρατηγικές δραστηριοποίησης από αυτές που εφαρμόζονταν στο παρελθόν. Επίσης, οι νέοι είναι μεταξύ των ομάδων που είναι πιθανότερο να επηρεαστούν δυσμενώς από το θεσμικό πλαίσιο που ευνοεί τα άτομα που έχουν μόνιμη απασχόληση εις βάρος των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας. Τα προβλήματα που οφείλονται στον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας θα μπορούσαν να ρυθμιστούν εν μέρει αν διευκολύνονταν οι επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν νέους.

Οι ολοκληρωμένες προσεγγίσεις πολιτικής μπορούν να αυξήσουν τη συμμετοχή των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας

Η αύξηση της συμμετοχής των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας και η καθυστέρηση της εξόδου τους από τις τάξεις του εργατικού δυναμικού είναι μια άλλη σημαντική πρόκληση. Σήμερα, περισσότερο από το 50% των ατόμων ηλικίας 55–64 ετών στην ΕΕ είναι ανενεργό, κυρίως λόγω συνταξιοδότησης αλλά και λόγω κακής υγείας, προσωπικών ή οικογενειακών υποχρεώσεων ή επειδή πιστεύουν ότι δεν υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις εργασίας.

Σύμφωνα με πρόσφατα αποτελέσματα, οι προσπάθειες των κρατών μελών να εφαρμόσουν μέτρα για τη στήριξη της παράτασης του επαγγελματικού βίου αρχίζουν να καρποφορούν. Η απασχόληση των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων υπήρξε ένα από τα δυναμικότερα συστατικά της αγοράς εργασίας της ΕΕ τα τελευταία χρόνια, με τα σχετικά ποσοστά να σημειώνουν αύξηση κατά 7% από το 2000.

Μεγάλο ποσοστό της αύξησης στην απασχόληση των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων οφείλεται στην αύξηση των αντίστοιχων ποσοστών για τις γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας, το οποίο οφείλεται, με τη σειρά του, κυρίως στις αλυσιδωτές συνέπειες που είχε, γενικώς, η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών με την πάροδο του χρόνου. Αντιθέτως, η αύξηση των ποσοστών για τους άνδρες είναι αποτέλεσμα των καθυστερήσεων που σημειώνονται όσον αφορά την έξοδό τους από την αγορά εργασίας, κάτι που οφείλεται περισσότερο σε παράγοντες όπως οι μεταρρυθμίσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων και των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, καθώς και άλλων πρόσφατων μέτρων που σχετίζονται με την παράταση του επαγγελματικού βίου.

Η πρόσφατη αύξηση της απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων δεν έχει συσχετιστεί με κάποια αξιολογη επιδείνωση του επισφαλούς χαρακτήρα της θέσης εργασίας τους, ούτε συνδέεται κυρίως με την αύξηση της μερικής απασχόλησης ή της αυτοαπασχόλησης. Επιπροσθέτως, ένα μεγάλο ποσοστό της αύξησης της απασχόλησης εντοπίζεται σε τομείς σχετικά υψηλής ειδίκευσης και έντασης γνώσης, ενώ παρατηρείται μετατόπιση από τις πιο χειρονακτικές προς τις μη χειρονακτικές θέσεις εργασίας και τις θέσεις εργασίας που απαιτούν ένταση γνώσης.

Παρά την πρόσφατη βελτίωση, πρέπει να συνεχιστούν αμείωτα οι προσπάθειες που καταβάλλονται για την προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου. Η συμμετοχή στην αγορά εργασίας των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στην Ευρώπη παραμένει χαμηλή με βάση τα διεθνή πρότυπα και το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 55–64 ετών εξακολουθεί να υπολείπεται κατά 6,5% από το στόχο της Στοκχόλμης του 50% που έχει τεθεί για το 2010. Στα κράτη μέλη υπάρχουν σήμερα διάφορες προσεγγίσεις για την παράταση του επαγγελματικού βίου. Τα χαρακτηριστικά των συστημάτων που επιτυγχάνουν το στόχο αυτό με μεγαλύτερη επιτυχία είναι, μεταξύ άλλων, τα ικανοποιητικά επίπεδα γενικής υγείας για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και τις εύλογα μεγάλες τυπικές ηλικίες συνταξιοδότησης· τα αποδοτικά μέτρα ενεργούς πολιτικής για την αγορά εργασίας και η συμμετοχή στη διά βίου μάθηση· η ευελιξία όσον αφορά το ωράριο εργασίας και την οργάνωση της εργασίας· και η μειωμένη οικονομική πίεση στους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας, τόσο με τη μορφή οικονομικών κινήτρων προς τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους να συνταξιοδοτηθούν όσο και με τη μορφή της διαφοράς κόστους που αναγκάζει τους εργοδότες να προσλαμβάνουν νεώτερους αντί μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους. Ορισμένες ομάδες κρατών μελών, ιδίως οι Βόρειες Χώρες, έχουν ακολουθήσει μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση για την παράταση του επαγγελματικού βίου και έχουν

σημειώσει σχετικά μεγαλύτερη επιτυχία όσον αφορά την ενσωμάτωση και την παραμονή των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων στην απασχόληση σε σχέση με άλλες χώρες.

Για να αυξηθεί περαιτέρω η συμμετοχή των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων στην αγορά εργασίας θα χρειαστεί να υπερκεραστούν τα εμπόδια και τα αντικίνητρα που εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν όσον αφορά την απασχόληση. Πρέπει να εξεταστεί ευρεία σειρά παραγόντων. Πέραν των οικονομικών κινήτρων που είναι συνυφασμένα με τα συνταξιοδοτικά συστήματα, τα συστήματα πρόωρης συνταξιοδότησης και άλλα στοιχεία των φορολογικών συστημάτων και των συστημάτων παροχών, και πέραν του πιο ευέλικτου καθορισμού των μισθών που είναι λιγότερο συνδεδεμένος με την αρχαιότητα, ορισμένες από τις γενικές προκλήσεις είναι η αλλαγή νοοτροπίας προς τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους, η διατήρηση και η προώθηση της υγείας και της ικανότητας των εργαζομένων προς εργασία καθώς μεγαλώνουν, και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων και της απασχολησιμότητας των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων μέσω της αποτελεσματικής διάβιου μάθησης. Πρέπει να παρέχονται οι κατάλληλες συνθήκες εργασίας, καθώς και πιο ευέλικτο ωράριο και ρυθμίσεις για την οργάνωση της εργασίας, παράλληλα με ευκαιρίες απασχόλησης για το γηράσκον εργατικό δυναμικό. Πρέπει επίσης να παρέχεται ένα περιβάλλον που, γενικώς, να ευνοεί την παράταση του επαγγελματικού βίου. Η διευθέτηση των ζητημάτων που αφορούν τα φύλα είναι επίσης σημαντική, και η καταβολή περαιτέρω προσπαθειών για να μειωθεί το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών θα είναι ένα καίριο στοιχείο σε οποιαδήποτε στρατηγική η οποία θα αποβλέπει στην αύξηση της προσφοράς εργασίας σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας.

Η αντιμετώπιση της πρόκλησης που συνιστά η γήρανση του πληθυσμού και του αντικτύπου της στο εργατικό δυναμικό θα απαιτήσουν την ευρύτερη εφαρμογή πιο ολοκληρωμένων στρατηγικών από εκείνες που εφαρμόζονταν έως σήμερα. Πρέπει να εφαρμοστούν μέτρα που να τονίζουν την ενσωμάτωση των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων και να βελτιώνουν την απασχολησιμότητά τους καθώς και να φράζουν τους δρόμους που οδηγούν στην πρόωρη αποχώρηση από την αγορά εργασίας. Για να προωθηθεί η παράταση του επαγγελματικού βίου, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην αύξηση της πρόσβασης στην απασχόληση καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου. Μια σφαιρική στρατηγική για την παράταση του επαγγελματικού βίου πρέπει να εστιάζεται σε όλη την επαγγελματική πορεία και σε όλες τις ηλικιακές ομάδες και όχι μόνο στους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους.

4. ΤΟΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΤΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ: ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Η ανακοίνωση της Επιτροπής που εκδόθηκε πρόσφατα για την ευελιξία με ασφάλεια³ αναγνωρίζει ότι η ευελιξία δεν περιορίζεται στην ευχέρεια ή τη δυσκολία όσον αφορά την πρόσληψη και την απόλυση εργαζομένων (εξωτερική ευελιξία) και μπορεί επίσης να παρέχεται εντός της επιχείρησης, είτε μέσω ευέλικτων ρυθμίσεων του ωραρίου εργασίας (εσωτερική ευελιξία) και/ή μέσω διαφόρων μορφών οργάνωσης της εργασίας, όπως η ομαδική εργασία και η εκ περιτροπής απασχόληση (λειτουργική ευελιξία).

Η πίεση του ανταγωνισμού και η τεχνολογική πρόοδος οδήγησαν πολλές επιχειρήσεις σε προηγμένες οικονομίες να υιοθετήσουν πιο ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας,

³ COM(2007) 359.

καθώς και συμπληρωματικές πολιτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Οι ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας διακρίνονται, γενικώς, από λιγότερο ιεραρχική διάρθρωση, μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, και αυξημένη διακριτική ευχέρεια των εργαζομένων όσον αφορά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, σε συνδυασμό με εποικοδομητικότερο περιεχόμενο εργασίας. Αυτές οι καινοτόμες εργασιακές πρακτικές εμφανίζουν σημαντική συμπληρωματικότητα και είναι αποτελεσματικότερες όταν συνδυάζονται με ορισμένες πρακτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, όπως η κατάρτιση στη θέση εργασίας και τα συστήματα πληρωμής βάσει των επιδόσεων. Ωστόσο, αυτό δεν συνεπάγεται απαραίτητα σύγκλιση προς ένα ενιαίο μοντέλο ευελιξίας στο χώρο εργασίας. Οι επιχειρήσεις στα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν υιοθετήσει διαφορετικές εθνικές στρατηγικές οργανωτικών αλλαγών λόγω των διαφορετικών φορέων, κοινωνικοοικονομικών προτιμήσεων, οικονομικών δομών, ιστορικών πλαισίων κ.λπ.

Η έκθεση του 2006 για την απασχόληση στην Ευρώπη πρότεινε μια τυπολογία των αγορών εργασίας της ΕΕ, με βάση τις παραμέτρους της ευελιξίας και της ασφάλειας. Ωστόσο, η ευελιξία αφορούσε αποκλειστικά την εξωτερική συνιστώσα της, όπως υπολογίστηκε με βάση το δείκτη του ΟΟΣΑ σχετικά με τη νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης. Η φετινή έκθεση χρησιμοποιεί στοιχεία από την ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας για να υπολογίσει, για κάθε χώρα, δείκτες διαφόρων μορφών ευελιξίας που παρέχονται εντός της επιχείρησης, ώστε να επικαιροποιηθεί η προηγούμενη ταξινόμια των κοινοτικών συστημάτων ευελιξίας με ασφάλεια.

Από την ανάλυση προκύπτει σαφώς ότι είναι σημαντικό να εξεταστούν τόσο η εξωτερική όσο και η εσωτερική μορφή ευελιξίας (και η αλληλεπίδρασή τους) για να χαρακτηριστούν οι αγορές εργασίας και τα συστήματα ευελιξίας με ασφάλεια σε όλη την ΕΕ. Δύο συστήματα φαίνεται ότι έχουν σχετικά «ικανοποιητικά» κοινωνικοοικονομικά αποτελέσματα. Το πρώτο σύστημα (που εφαρμόζεται κυρίως στις αγγλοσαξονικές χώρες) χαρακτηρίζεται από υψηλή εξωτερική ευελιξία σε συνδυασμό με μέσα επίπεδα προηγμένων μορφών εσωτερικής ευελιξίας. Εμφανίζει μεγάλη κινητικότητα εργασίας, χαμηλό κατακερματισμό, ήπια ένταση της επαγγελματικής κατάρτισης, χαμηλές δαπάνες σε πολιτικές ενεργοποίησης, μέτρια επιτυχία όσον αφορά τη μείωση της φτώχειας, και χαμηλό δημοσιονομικό κόστος. Το δεύτερο σύστημα (που εφαρμόζεται κυρίως στις Βόρειες Χώρες και στις Κάτω Χώρες) χαρακτηρίζεται από προηγμένες μορφές εσωτερικής ευελιξίας (περίπλοκα καθήκοντα, αυτονομία των εργαζομένων, ευέλικτες ρυθμίσεις ως προς το ωράριο εργασίας), σε συνδυασμό με μέτρια επίπεδα εξωτερικής ευελιξίας. Επιπλέον, συνδέεται με ικανοποιητικά οικονομικά αποτελέσματα (αγορά εργασίας, παραγωγικότητα, καινοτομία) και με σημαντική μείωση των ποσοστών φτώχειας, αλλά συνεπάγεται υψηλότερο δημοσιονομικό κόστος. Λαμβανομένων υπόψη όλων αυτών των στοιχείων, δεν υπάρχει ένας και μόνο συνδυασμός πολιτικών και φορέων για την επίτευξη και τη διατήρηση ικανοποιητικών κοινωνικοοικονομικών αποτελεσμάτων, αλλά μάλλον διαφορετικοί δρόμοι προς καλές επιδόσεις, που είναι, σε μεγάλο βαθμό, το αποτέλεσμα διαφορετικής ιστορικής πορείας.

Η ποιότητα των συνθηκών εργασίας εξαρτάται από τη μορφή της ευέλικτης οργάνωσης της εργασίας που υιοθετείται από την επιχείρηση. Το μοντέλο της προηγμένης εσωτερικής ευελιξίας (ή της προαιρετικής μάθησης), που συνδυάζει μεγαλύτερη ζήτηση εργαζομένων, όσον αφορά τις αρμοδιότητες και τις δραστηριότητες επίλυσης των προβλημάτων, με αυξημένη αυτονομία στην εργασία, μπορεί να αποτελεί απόλυτα επιτυχημένη λύση, η οποία να συγκεράζει τα συμφέροντα των εργοδοτών και των εργαζομένων, ιδίως όταν συνδυάζεται με καλύτερη στήριξη των εργαζομένων που αλλάζουν θέσεις εργασίας και επιχειρήσεις. Πράγματι, χαρακτηρίζεται ταυτόχρονα από καλύτερες επιδόσεις των επιχειρήσεων και συνθήκες εργασίας σε σύγκριση με τις παραδοσιακότερες μορφές οργάνωσης της εργασίας.

Από την άλλη πλευρά, βασικότερες μορφές λειτουργικής ευελιξίας, όπως η εκ περιτροπής εκτέλεση των καθηκόντων, η ομαδική εργασία και οι αυστηροί κανόνες παραγωγής, μπορεί να μειώσουν την ικανοποίηση από την εργασία, να πλήξουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να επηρεάσουν αρνητικά την υγεία.

Ο τρόπος με τον οποίο είναι οργανωμένη η εργασία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην απορρόφηση και τη δημιουργία της γνώσης. Τα μοντέλα που χαρακτηρίζονται από διακριτική ευχέρεια στην εργασία σε συνδυασμό με περίπλοκες δραστηριότητες επίλυσης των προβλημάτων εμφανίζουν τις καλύτερες επιδόσεις όσον αφορά την ανάπτυξη καινοτομίας εντός της επιχείρησης. Αντίθετα, το μοντέλο που χρησιμοποιεί τους απολύτως απαραίτητους πόρους και το οποίο χαρακτηρίζεται από χαμηλό βαθμό αυτονομίας και μεγάλη έμφαση στην εκ περιτροπής άσκηση των καθηκόντων και στην ομαδική εργασία, τείνει να συνδέεται με την υιοθέτηση και/ή τροποποίηση των υφιστάμενων τεχνολογιών. Ως εκ τούτου, η συμμετοχή των εργαζομένων στην κατανόηση και την επίλυση προβλημάτων που σχετίζονται με την παραγωγή φαίνεται ότι είναι καίριος παράγοντας για τις δραστηριότητες μάθησης και καινοτομίας, παράλληλα με την ολοκλήρωση της «βασικής» εκπαίδευσης (δηλ. της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) και/ή τη συμμετοχή στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση.

Η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση είναι σημαντική συνιστώσα της ευελιξίας με ασφάλεια, αφού τονώνει την κινητικότητα μεταξύ θέσεων εργασίας τόσο εντός όσο και μεταξύ των επιχειρήσεων, και εξασφαλίζει τη σταδιοδρομία των εργαζομένων.

Οι ανεπτυγμένες οικονομίες έχουν γνωρίσει σημαντικές μακροπρόθεσμες διαρθρωτικές αλλαγές τις τελευταίες δεκαετίες. Στις αλλαγές αυτές περιλαμβάνεται η μετάβαση από ένα μοντέλο παραγωγής που βασιζόταν στη μαζική παραγωγή σε ένα νέο σύστημα που βασίζεται στην ποιότητα και την καινοτομία, παράλληλα με σημαντικές τομεακές αλλαγές στην οικονομία και αξιοσημείωτη αύξηση στο επίπεδο μαθησιακών αποτελεσμάτων του εργατικού δυναμικού. Αυτό ενίσχυσε την ανάγκη συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης, ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι που εντάχθηκαν στο εργατικό δυναμικό πριν από αρκετές δεκαετίες διαθέτουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για να συμμετέχουν αποδοτικά στη σημερινή οικονομία. Αυτές οι τάσεις ασκούν επίσης αυξανόμενη πίεση στις νέες γενιές εργαζομένων, οι οποίες είναι αναγκασμένες να αποκτούν διαρκώς τις αναγκαίες δεξιότητες ώστε να μαθαίνουν και να καινοτομούν σε μια νέα εποχή που χαρακτηρίζεται από ταχείες μεταβολές.

Τέσσερις είναι οι κυριότεροι λόγοι για την ενίσχυση της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο της στρατηγικής της Λισαβόνας. Πρώτον, οι πολιτικές συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης μπορούν να μειώνουν τον κοινωνικό αποκλεισμό και την εισοδηματική ανισότητα που οφείλεται σε ανεπάρκεια ανθρώπινου δυναμικού, με την ανάπτυξη δεξιοτήτων και τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των εργαζομένων που βρίσκονται σε επισφαλή θέση. Δεύτερον, μπορούν να συμβάλλουν στην παραμονή των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων στην αγορά εργασίας για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και, με τον τρόπο αυτό, να στηρίζουν την οικονομική βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Τρίτον, οι πολιτικές που θέτουν ως στόχο τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση αποτελούν καίριο συστατικό για την εφαρμογή πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια, καθιστώντας τις εσωτερικές αγορές εργασίας πιο δυναμικές στο πλαίσιο των οικονομικών μεταβολών, και τις δεξιότητες των εργαζομένων περισσότερο μεταδίδσιμες μεταξύ των εργοδοτών, εξασφαλίζοντας παράλληλα τη σταδιοδρομία των εργαζομένων. Τέλος, αυτές οι πολιτικές μπορούν να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι θα αποκτούν και θα επικαιροποιούν τις δεξιότητες που είναι αναγκαίες σε μια περίοδο που χαρακτηρίζεται από ταχείες μεταβολές

και ταχεία μάθηση, καθιστώντας ανταγωνιστικότερες τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία που βασίζεται στη γνώση.

Υπάρχουν ορισμένες ενδείξεις σύμφωνα με τις οποίες η ελεύθερη αγορά δεν μπορεί να παρέχει επαρκές επίπεδο επενδύσεων σε συνεχή επαγγελματική κατάρτιση, λόγω των πιθανών αδυναμιών της αγοράς, ιδίως σε σχέση με τον κίνδυνο υφαρπαγής εργαζομένων από άλλες επιχειρήσεις. Αυτό αφορά την πιθανότητα οι εργαζόμενοι να εγκαταλείψουν τους εργοδότες τους που παρείχαν την κατάρτιση, για να εργαστούν σε άλλους εργοδότες, οι οποίοι δεν πλήρωσαν για την κατάρτιση αλλά καρπώνονται ένα μέρος από τα οφέλη που αυτή παράγει. Σε πολλές περιπτώσεις, αυτή η αδυναμία της αγοράς δεν παρέχει επαρκή κίνητρα ώστε οι εργοδότες να επενδύουν στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση.

Από την εμπειρία προκύπτει ότι ορισμένες ομάδες εργαζομένων έχουν λιγότερες πιθανότητες να συμμετάσχουν σε κατάρτιση χρηματοδοτούμενη από τους εργοδότες σε σύγκριση με άλλους εργαζομένους στην ΕΕ, ιδίως οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι χαμηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου, οι εργαζόμενοι σε επισφαλείς θέσεις εργασίας και οι εργαζόμενοι που βρίσκονται στη χαμηλότερη κλίμακα της κατανομής του εισοδήματος. Αυτό επηρεάζει αρνητικά την απασχολησιμότητα αυτών των ομάδων και, ως εκ τούτου, αυξάνει τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού και της εισοδηματικής ανισότητας. Επιπλέον, υπονομεύει τη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, αφού αυξάνει το ενδεχόμενο πρόωρης συνταξιοδότησης των εργαζομένων. Επιπροσθέτως, η πιθανότητα συμμετοχής σε κατάρτιση παραμένει ιδιαίτερα χαμηλή στις μικρές επιχειρήσεις, κάτι που έχει δυνητικά αρνητικό αντίκτυπο στις δραστηριότητες καινοτομίας αυτού του σημαντικού επιχειρηματικού τμήματος.

Για τους λόγους αυτούς, μπορεί να απαιτηθεί κρατική παρέμβαση με τη μορφή θέσπισης διατάξεων ή κανονισμών ή με τη μορφή χρηματοδότησης, ώστε να εξασφαλιστεί η πρόοδος προς τους δύο παραδοσιακούς στόχους: την εκπαίδευση και κατάρτιση και την αποδοτικότητα και ισότητα⁴. Ωστόσο, κατά την εφαρμογή των μέτρων πολιτικής, οι κυβερνήσεις πρέπει να βρουν τη χρυσή τομή μεταξύ αυτών των μορφών παρέμβασης, έτσι ώστε να επιτευχθούν η αποδοτικότητα και η ισότητα.

Ειδικά σχεδιασμένες πολιτικές μπορούν να περιορίσουν τις ελλείψεις επενδύσεις στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση κατόπιν πρωτοβουλίας της επιχείρησης, ενώ, σε ορισμένες περιπτώσεις, βελτιώνουν την ισότιμη πρόσβαση όλων των εργαζομένων στην κατάρτιση. Αυτές οι πολιτικές περιλαμβάνουν φορολογικά κίνητρα και επιδοτήσεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας και υποχρεωτικές συμφωνίες μέσω συστημάτων που βασίζονται στην είσπραξη εισφορών. Κατά τη χάραξη αυτών των πολιτικών, οι κυβερνήσεις πρέπει, ωστόσο, να μεριμνούν ώστε να αποφεύγονται οι δυσμενείς επιπτώσεις στην αποτελεσματική κατανομή των πόρων.

Οι πολιτικές που έχουν ως γνώμονα την προσφορά μπορούν επίσης να εγγυηθούν τα οφέλη της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης. Οι μεταρρυθμίσεις που αποβλέπουν στην ευθυγράμμιση της παραγωγικότητας και των μισθών θα πρέπει να εξεταστούν προσεκτικά γιατί μπορεί να μειώσουν τα οφέλη από τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση που πηγάζουν για τους εργοδότες οι οποίοι παρέχουν τέτοια κατάρτιση στους εργαζομένους τους, αν και μπορεί να επηρεάσουν θετικά τη ζήτηση. Αντιθέτως, τα μέσα πολιτικής που αποβλέπουν στη

⁴ Αποδοτικότητα και ισότητα στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης – COM (2006) 481.

μείωση του κύκλου εργασιών, όπως οι ρήτρες αποπληρωμής, μπορούν να είναι χρήσιμα, αφού, σε κάποιο βαθμό, παρέχουν τη δυνατότητα στους εργοδότες να εξασφαλίσουν τα οφέλη των επενδύσεων που πραγματοποίησαν στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση. Τέλος, οι πολιτικές που προωθούν τη διασφάλιση της ποιότητας, τη διαπίστευση και την πιστοποίηση της κατάρτισης μπορεί να έχουν διαφορετικό αντίκτυπο. Ενώ η διαπίστευση βελτιώνει τις πληροφορίες για την ποιότητα και τη φύση της κατάρτισης, βοηθώντας με τον τρόπο αυτό τους εργοδότες να λάβουν αποφάσεις σχετικά με την κατάρτιση, η πιστοποίηση της κατάρτισης μπορεί να μειώσει το κίνητρο των επιχειρήσεων να παράσχουν συνεχή επαγγελματική κατάρτιση στους εργαζομένους τους, αφού αυξάνει τη δυνατότητα μεταφοράς των δεξιοτήτων τους. Ωστόσο, λαμβανομένων όλων των στοιχείων υπόψη, αυτές οι πολιτικές είναι κοινωνικά επιθυμητές, καθώς μπορούν να διευκολύνουν την κινητικότητα μεταξύ θέσεων εργασίας και να συμβάλλουν, με τον τρόπο αυτό, στην εφαρμογή πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια.

5. ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ, ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Το ποσοστό του εισοδήματος από την εργασία, το οποίο υπολογίζει το μέρος της προστιθέμενης αξίας που αποδίδεται στην εργασία, άρχισε να φθίνει στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ λίγο διάστημα μετά την πρώτη πετρελαϊκή κρίση και σήμερα βρίσκεται κάτω από τα επίπεδα στα οποία είχε φθάσει τη δεκαετία του '60. Από τα διαθέσιμα στοιχεία προκύπτει επίσης ότι το μερίδιο που αποδίδεται στους ειδικευμένους εργαζόμενους αυξήθηκε σταθερά από τη δεκαετία του '80, ενώ το μερίδιο που αποδίδεται στους ανειδίκευτους εργαζόμενους μειώθηκε προοδευτικά.

Η κοινωνικοοικονομική σημασία αυτών των εξελίξεων δύσκολα μπορεί να υποτιμηθεί, καθώς το ποσοστό του εισοδήματος από την εργασία επηρεάζει την κατανομή του προσωπικού εισοδήματος και την κοινωνική συνοχή, την κατεύθυνση προς την οποία κινείται η προσαρμογή των μισθών και της απασχόλησης, και τη σύνθεση της συνολικής ζήτησης. Ως εκ τούτου, άπτεται σημαντικών θεμάτων, όπως η ισότητα, η οικονομική αποδοτικότητα και η μακροοικονομική σταθερότητα.

Η εξέλιξη του ίδιου του ποσοστού του εισοδήματος από την εργασία είναι το αποτέλεσμα της περίπλοκης αλληλεπίδρασης μεταξύ της τεχνολογικής προόδου, των φορέων της αγοράς εργασίας και, σε μικρότερο βαθμό, άλλων παραγόντων, όπως το άνοιγμα στο εμπόριο. Επιπλέον, ανάλογα με το βαθμό υποκατάστασης μεταξύ των παραγόντων της παραγωγής, η μεταβολή σε έναν από αυτούς τους παράγοντες μπορεί να επηρεάσει πολύ διαφορετικά το ποσοστό των εσόδων των διαφόρων κατηγοριών δεξιοτήτων.

Από την οικονομετρική ανάλυση προκύπτει ότι η μείωση του συνολικού ποσοστού του εισοδήματος από την εργασία τις τελευταίες δεκαετίες οφείλεται περισσότερο στην τεχνολογική πρόοδο. Ωστόσο, αυτή η μείωση δεν ήταν κατανομημένη ισομερώς στα διάφορα είδη δεξιοτήτων, καθώς οι εργαζόμενοι υψηλής ειδίκευσης αύξησαν το ποσοστό τους, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης μειώθηκε. Το άνοιγμα στο εμπόριο επηρέασε επίσης αρνητικά το συνολικό ποσοστό του εισοδήματος από την εργασία, αλλά σε μικρότερο βαθμό απ' ό,τι η τεχνολογική πρόοδος.

Οι αρμόδιοι για τη χάραξη πολιτικής, για να συμβάλλουν στην εκ νέου ισοκατανομή της προστιθέμενης αξίας μεταξύ του κεφαλαίου και της εργασίας και μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, πρέπει να εφαρμόσουν μακροοικονομικές

πολιτικές με γνώμονα τη σταθερότητα και τη μεγέθυνση, διαμορφώνοντας ένα οικονομικό περιβάλλον που συμβάλλει στην περαιτέρω αύξηση του κεφαλαίου και στην περαιτέρω τεχνολογική πρόοδο. Ωστόσο, για να αξιοποιηθεί πλήρως αυτή η δυνατότητα, είναι απαραίτητο οι πολιτικές αυτές να συμπληρώνονται από πολιτικές για την αγορά εργασίας οι οποίες να συνεκτιμούν τις ποικίλες αντιδράσεις των διαφόρων κατηγοριών δεξιοτήτων σε αυτούς τους παράγοντες. Ακόμη σημαντικότερα, πρέπει να συμπληρώνονται από πολιτικές που να καθιστούν εφικτή την πρόοδο των χαμηλής ειδίκευσης εργαζομένων σε επίπεδο υψηλότερης ειδίκευσης, ώστε οι δυσμενείς συνέπειες που προκύπτουν από τον υψηλό βαθμό υποκαταστασιμότητάς τους από το κεφάλαιο να μπορούν να αμβλύνονται. Ένας βαθμός ευελιξίας στην απασχόληση σε ένα πλαίσιο ασφάλειας αναμένεται ότι θα διευκολύνει τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την εξάλειψη εκείνων που έχουν καταστεί μη παραγωγικές, καθώς και την ταχεία πρόοδο των εργαζομένων προς περισσότερο εποικοδομητικές θέσεις εργασίας, αντί να τους εγκλωβίζει σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, το ποσοστό εισοδήματος από τις οποίες επηρεάζεται αντιστρόφως ανάλογα από την αύξηση του κεφαλαίου και την τεχνολογική πρόοδο.

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ανάλυση που παρουσιάζεται στην παρούσα έκθεση αποδεικνύει με ποιον τρόπο η στρατηγική και ολοκληρωμένη προσέγγιση πολιτικής με στόχο καίριους τομείς προτεραιότητας –όπως η ευελιξία με ασφάλεια και η προσέγγιση της εργασίας με βάση τον κύκλο ζωής– μπορεί να κάνει τη διαφορά στις επιδόσεις των κρατών μελών όσον αφορά την αγορά εργασίας. Αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία τόσο για τους νέους όσο και για τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους.

Η διά βίου μάθηση παραμένει απαραίτητο συστατικό επιτυχημένων μέτρων πολιτικής. Η φετινή έκθεση επισημαίνει τις λύσεις πολιτικής που βελτιώνουν τόσο την αποδοτικότητα όσο και την ισότητα στην επαγγελματική κατάρτιση. Η έκθεση εξετάζει επίσης το πολυσυζητημένο θέμα των εξελίξεων στο ποσοστό του εισοδήματος από την εργασία στην ΕΕ και προτείνει ορισμένα μέτρα πολιτικής με στόχο την άμβλυνση των πιθανών δυσμενών συνεπειών τους. Συνολικά, οι διαπιστώσεις της έκθεσης στηρίζουν τη γενική κατεύθυνση των βασικών πρωτοβουλιών πολιτικής σε επίπεδο ΕΕ στο πλαίσιο του πυλώνα της απασχόλησης της επαναδρομολογημένης στρατηγικής της Λισαβόνας.

Η καλύτερη οικονομική κατάσταση το 2006 δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να αποστρέφει την προσοχή μας από την άμεση ανάγκη για συνεχή μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας σε όλη την ΕΕ. Αντιθέτως, αυτή η κυκλική βελτίωση πρέπει να παράσχει την ευκαιρία να σχεδιαστούν και να υλοποιηθούν οι διαρθρωτικές αλλαγές που χρειάζονται για να πραγματοποιηθεί ένα μεγάλο βήμα προς την επίτευξη των πρωταρχικών στόχων της Λισαβόνας: της πλήρους απασχόλησης, της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία και της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής.

Η έκθεση του 2007 για την απασχόληση στην Ευρώπη δημοσιεύεται στον ακόλουθο δικτυακό τόπο:

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2007_en.htm