

TARYBOS REKOMENDACIJA

2004 m. spalio 14 d.

dėl valstybių narių užimtumo politikos įgyvendinimo

(2004/741/EB)

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

užimtumo ataskaitoje, aiškėja, kad valstybės narės ir socialiniai partneriai nepakankamai atsižvelgė į šias Tarybos rekomendacijas.

atsižvelgdama į Europos bendrijos steigimo sutartį, ypač į jos 128 straipsnio 4 dalį,

atsižvelgdama į Komisijos rekomendaciją,

atsižvelgdama į Užimtumo komiteto nuomonę,

kadangi:

- (1) Europos užimtumo strategija vaidina pagrindinį vaidmenį įgyvendinant Lisabonos strategijos užimtumo ir darbo rinkos tikslus. Siekiant sėkmingo Lisabonos darbotvarkės įgyvendinimo, būtina, kad valstybių narių užimtumo politikoje būtų subalansuoti skatinami trys vienas kitą papildantys ir remiantys tikslai: visiškas užimtumas, darbo produktyvumas ir socialinė sanglauda bei įtrauktis. Norint pasiekti šių tikslų, būtinos tolesnės struktūrinės reformos, sutelktos į 10 svarbiausių konkrečių prioritetų ir į geresnį valdymą.
- (2) Europos užimtumo strategijos reformos metu 2003 m. buvo akcentuojama orientacija į vidutinį laikotarpį, taip pat būtinybė įgyvendinti įvairią politiką, rekomenduotą Užimtumo gairėse. Todėl Užimtumo gairės visiškai persvarstytinos tik kartą per trejus metus, o likusiu laiku jų atnaujinimas turi būti labai ribotas.
- (3) Taryba be pakeitimų priėmė valstybių narių užimtumo politikos gaires 2004 m. Sprendimu 2004/740/EB⁽¹⁾.
- (4) 2003 m. liepos 22 d. Taryba priėmė rekomendaciją dėl valstybių narių užimtumo politikos įgyvendinimo⁽²⁾. Išnagrinėjus valstybių narių nacionalinius užimtumo veiklos planus, pateiktus 2003–2004 m. Jungtinėje

- (5) Europos užimtumo darbo grupė rekomendavo, kad ES parengtų reiklesnes rekomendacijas, skirtas valstybėms narėms. Pirmiausiai būtina didinti darbuotojų ir įmonių prisitaikymą; skatinti daugiau žmonių ateiti ir likti darbo rinkoje; užtikrinti, kad darbas visiems taptų realia galimybe; daugiau ir efektyviau investuoti į žmogiškąjį kapitalą bei tęstinį mokymąsi; ir užtikrinti efektyvų reformų įgyvendinimą diegiant geresnį valdymą. Taryba ir Komisija sutiko su tokiu įvertinimu ir įtraukė Užimtumo darbo grupės ataskaitos politikos rekomendacijas į Jungtinę užimtumo ataskaitą.

- (6) Formuluoiant ES rekomendacijas nacionalinėms užimtumo politikoms 2004 m., remiamasi Gairių ir 2003 m. Tarybos rekomendacijų, pateiktų Jungtinėje užimtumo ataskaitoje, įgyvendinimo analize ir Užimtumo darbo grupės ataskaitoje pateiktomis bendromis ir atskiroms šalims skirtomis politikos rekomendacijomis.

- (7) Užimtumo gairės taikomos naujosioms valstybėms narėms nuo jų įstojimo. Visos naujosios valstybės narės pastaruosius keletą metų informuodavo apie tai, kaip yra įgyvendinami Bendrieji įvertinimo dokumentai (BĮD), kuriuose pateikiamos nuorodos į Užimtumo gaires. Norėdamos sėkmingai ir nuosekliai pertvarkyti savo ekonomiką, dauguma naujųjų valstybių narių, pasitelkdamos socialinius partnerius, turėtų toliau siekti modernizuoti savo užimtumo politiką. Naujas lankstumo ir saugumo balansas, didesnis dirbančiųjų skaičius ir investicijos į žmogiškąjį kapitalą per tęstinį mokymąsi – visa tai yra gyvybiškai svarbu, kaip ir poreikis gerinti darbuotojų sveikatą. Socialinė partnerystė ir reikšmingas valdžios institucijų administracinių gebėjimų gerinimas naujosioms valstybėms narėms vis dar yra gyvybiškai svarbūs veiksniai, kad būtų galima visapusiškai diegti Europos socialinio fondo – svarbios investavimo į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi priemonės – paramą ir ją efektyviai naudotis.

- (8) Europos užimtumo darbo grupės ataskaitoje pateiktos šalims skirtos rekomendacijos visiškai atitinka BĮD įgyvendinimo ataskaitų tyrimą ir gali pasitarnauti kaip orientyras įgyvendinant Užimtumo gaires naujosiose valstybėse narėse,

⁽¹⁾ Žr. šio Oficialiojo leidinio p. 45.

⁽²⁾ OL L 197, 2003 8 5, p. 22.

REKOMENDUOJA, kad valstybės narės imtųsi konkrečiai joms numatytos veiklos, kuri aprašyta priede. Ši rekomendacija pakeičia 2003 m. liepos 22 d. Tarybos rekomendaciją.

Priimta Liuksemburge, 2004 m. spalio 14 d.

Tarybos vardu

Pirmininkas

P. VAN GEEL

PRIEDAS

ŠALIMS SKIRTOS REKOMENDACIJOS IR PRIORITETAİ

Būtina neatidėliojant spręsti daugiau ir geresnės kokybės darbo vietų kūrimo klausimą. Bendros užimtumo strategijos kontekste pavasario Europos Vadovų Taryba pabrėžė, kad valstybės narės turėtų neatidėliodamos skirti dėmesį keturiems konkrečioms iššūkiams: prisitaikymas, didesnio skaičiaus žmonių pritraukimas į darbo rinką, užimtumo kokybės gerinimas ir investavimas į žmogiškąjį kapitalą. Europos Vadovų Taryba taip pat pabrėžė, kad parama permainoms ir jų palaikymas – ne tik vyriausybės reikalas. Siekdama skatinti tokią paramą, Europos Vadovų Taryba paragino valstybes nares pagal jose galiojančią nacionalinę tvarką ir tradicijas formuoti reformų partnerystes, kuriose dalyvautų socialiniai partneriai, pilietinė visuomenė ir valdžios institucijos.

Pagrindinėse Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos rekomendacijose, kuriose pritariama Užimtumo darbo grupės įvertinimui ir Jungtinėje užimtumo ataskaitoje pateiktai Gairių ir 2003 m. Tarybos rekomendacijų įgyvendinimo analizei, kalbama, kad visos valstybės narės ir socialiniai partneriai turėtų teikti pirmenybę tokioms sritims:

- geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas; tuo tikslu *inter alia* darbo rinkoje skatinti lankstumą, derinamą su saugumu; atnaujinti ir išplėsti darbo saugumo sampratą; maksimaliai padidinti darbo vietų kūrimą ir didinti produktyvumą,
- didesnio žmonių skaičiaus ilgalaikis įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe; tuo tikslu *inter alia* kurti visapusiškas aktyvaus senėjimo strategijas; toliau plėtoti politiką, skirtą didinti dalyvavimą darbo rinkoje; stiprinti aktyvios darbo rinkos politiką teikiant asmenines paslaugas visiems ieškantiems darbo; įgyvendinti paskatų dirbti politiką tiek per finansines, tiek nefinansines skatinamąsias priemones,
- didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinę mokymąsi; tuo tikslu *inter alia* valdžios institucijoms, bendrovėms ir fiziniams asmenims dalintis kaštus ir atsakomybę; plėsti mokymo pasiūlą, ypač tiems, kuriems to labiausiai reikia, pvz., žemos kvalifikacijos bei vyresniems darbuotojams, ir
- efektyvesnis reformų įgyvendinimas diegiant geresnį valdymą; tuo tikslu *inter alia* formuoti reformų partnerystes, siekiant mobilizuoti socialinių partnerių ir įvairių suinteresuotų šalių paramą bei dalyvavimą; prireikus apibrėžti tikslus, kurie atspindėtų Europos lygiu nustatytus tikslus, ir užtikrinti efektyvų valstybinių lėšų panaudojimą; skatinti nacionalinių veiklos planų vaidmenį ir didinti jų matomumą; stiprinti šalims skirtų rekomendacijų vaidmenį ir plėtoti efektyvesnį abipusį mokymąsi.

Pagal šią struktūrą toliau pateikiamos kiekvienai šaliai skirtos rekomendacijos ir prioritetai:

ŠALIMS SKIRTOS REKOMENDACIJOS

BELGIJA

Nepaisant teigiamų tendencijų, pastebimų nuo 1997 m., užimtumo lygis Belgijoje lieka daug žemesnis už ES vidurkį ir daug žemesnis už Lisabonos strategijos tikslus. Vyresnių darbuotojų įdarbinimo lygis yra vienas žemiausių dvidešimt penkiose ES šalyse. Ne piliečių įdarbinimo lygis yra ypač mažas. Po keleto pastovaus mažėjimo metų nedarbas vėl ėmė augti. Suaugusiųjų dalyvavimo švietimo ir mokymo procese lygis nekinta.

Atsižvelgiant į Užimtumo darbo grupės įvertinimą ir Jungtinėje užimtumo ataskaitoje pateiktą ES gairių ir 2003 m. Tarybos rekomendacijų įgyvendinimo analizę, Belgija pirmenybę turėtų teikti tokiems tikslams:

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- geriau planuoti ir prižiūrėti įmonių pertvarkymo procesą, ypač kolektyvinių atleidimų atveju,
- toliau mažinti su atlyginimais nesusijusius darbo kaštus, ypač mažai apmokamų darbuotojų atžvilgiu, tuo pačiu išsaugant biudžeto konsolidavimą,
- gerinti regioninių įdarbinimo agentūrų bendradarbiavimą, siekiant didinti mobilumą tarp regionų.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- peržiūrėti mokesčių ir pašalpų sistemas, kad būtų pašalinti nedarbą lemiantys veiksniai ir numatytos tinkamos paskatos aktyviai ieškoti darbo, tuo tikslu peržiūrint pašalpų teikimo sąlygas,
- suaugusiems bedarbiams, socialiai remtiniams jauniems žmonėms ir migrantams plačiau taikyti įdarbinimo agentūrų įgyvendinamas priemones,
- suformuluoti bendrą strategiją tokiose srityse kaip aktyvus senėjimas, tęstinio mokymo galimybės, lanksčios darbo aplinkos formavimas ir efektyvi darbo paieška vyresniems darbuotojams, įskaitant sprendimą mažinti paankstinto išėjimo į pensiją programų apimtį.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- imtis veiksmų mažinant ankstyvo pasitraukimo iš mokyklos apimtį,
- stebėti pastaruosius tarpprofesinius susitarimus, skirtus didinti darbuotojų dalyvavimą mokymo procese, ypatingą dėmesį skiriant žemos kvalifikacijos darbuotojams.

DANIJA

Danijos užimtumo lygis yra gerokai didesnis už Lisabonos užimtumo tikslus, įskaitant moterims ir vyresniems darbuotojams nustatytus tikslus. Nepaisant pastaruoju metu išaugusio nedarbo, kuris ypač paveikė absolventus ir pablogino ilgalaikio nedarbo situaciją, apskritai nedarbas lieka gana mažas. Atsižvelgiant į aukštą užimtumo lygį, vienas svarbiausių Danijos prioritetų – užtikrinti reikiamą ilgalaikę darbo pasiūlą.

Atsižvelgiant į Užimtumo darbo grupės įvertinimą ir Jungtinėje užimtumo ataskaitoje pateiktą ES gairių ir 2003 m. Tarybos rekomendacijų įgyvendinimo analizę, Danija pirmenybę turėtų teikti tokiems tikslams:

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- toliau mažinti bendrą fiskalinį spaudimą darbo jėgai, kartu užtikrinant biudžeto konsolidavimą.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- įgyvendinti bendrą aktyvaus senėjimo strategiją, įskaitant paskatų anksti išeiti į pensiją pašalinimą,
- peržiūrėti mokesčių ir pašalpų sistemas, siekiant mažinti ribinius mokesčių tarifus ir didinti paskatas mažas pajamas gaunantioms grupėms, įskaitant bedarbius ir neaktyvius gyventojus, užsiimti darbine veikla,
- stebėti, kokį poveikį daro pastarosios reformos, skirtos integruoti imigrantus į darbo rinką, o ypač pastangos suformuoti bazinius įgūdžius, kurie yra reikalingi norinti prisiderinti prie darbuotojams keliamų reikalavimų.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- stebėti profesinio mokymo tendencijas atsižvelgiant į pastaruoju metu išaugusias mokymo kainas.

VOKIETIJA

Vokietijos užimtumo lygis yra aukštesnis už ES vidurkį, tačiau daug žemesnis už Lisabonos strategijos tikslus. Vyresnių žmonių užimtumo lygis taip pat žemas. Moterų užimtumo lygis yra aukštesnis už ES vidurkį, tačiau jis nekinta. Nors įvairiuose regionuose situacija yra skirtinga, apskritai Vokietijos darbo rinkai buvo naudingas ES ekonominis augimas 1997–2000 m. Vėliau užimtumas ėmė mažėti, o nedarbas – augti. Nedarbas, o ypač ilgalaikis nedarbas, lieka vienas didžiausių ES. Išlieka ir dideli regioniniai skirtumai tarp šalies rytinės ir vakarinės dalies.

Atsižvelgiant į Užimtumo darbo grupės įvertinimą ir Jungtinėje užimtumo ataskaitoje pateiktą ES gairių ir 2003 m. Tarybos rekomendacijų įgyvendinimo analizę, Vokietija pirmenybę turėtų teikti tokiems tikslams:

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- peržiūrėti socialinės apsaugos sistemų finansavimą, siekiant mažinti su atlyginimais nesusijusius darbo jėgos kaštus, kartu išsaugant biudžeto konsolidavimą,
- skatinti socialinius partnerius prisiimti atsakomybę už tai, kad nustatant atlyginimus būtų palaipsniui įvertinti vietos, regioniniai ir sektorių skirtumai produktyvumo srityje bei darbo rinkos sąlygos; ir siekti tolesnės pažangos diegiant lankstų požiūrį į darbo laiką ir teikiant mokymo paslaugas, pavyzdžiui, per mokymo sąskaitas (žr. Bendrųjų valstybių narių ir Bendrijos ekonominės politikos gairių (BEPG) 5 gairę),
- skatinti MVĮ plėtrą, ypač užtikrinant paprastesnį reglamentavimą ir geresnes galimybes naudotis finansavimu; stiprinti verslo kultūrą, ypač rytinėje šalies dalyje.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- tęsti mokesčių ir socialinių pašalpų sistemos reformą, tuo būdu užtikrinant pakankamas paskatas susirasti darbą; atidžiai stebėti ir įvertinti Hartz bei kitas darbo rinkos reformas, siekiant pastoviai gerinti valstybinių įdarbinimo agentūrų veiklą paramos bedarbiams srityje,
- peržiūrėti galimas mokesčių kliūtis moterų dalyvavimui darbo rinkoje; didinti vaikų priežiūros centrų pasiūlą, ypač vakarinėse žemėse, ir geriau derinti mokyklų pamokų grafikus ir darbo valandas; skatinti socialinius partnerius prisiimti atsakomybę, kad būtų žymiai sumažintas atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio,
- toliau plėtoti bendrą aktyvaus senėjimo strategiją, siekiant paskatinti žmones ilgiau dalyvauti darbinėje veikloje, ypač sulaukus 60 metų; toliau skatinti vyrus dirbti ne visu etatu; didinti vyresnių darbuotojų mokymo galimybes,
- stiprinti pastangas integruojant imigrantus.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- gerinti darbo jėgos išsilavinimo lygį ir stiprinti paskatas, siekiant padidinti gyventojų, ypač žemos kvalifikacijos, MVĮ darbuotojų ir vyresnių darbuotojų, dalyvavimą tęstinio mokymosi procese,
- toliau modernizuoti dvigubą sistemą; mažinti ankstyvo pasitraukimo iš mokyklos apimtis.

GRAIKIJA

Nors pastaruoju metu sukuriami vis daugiau darbo vietų, Graikijos užimtumo lygis, ypač moterų užimtumo lygis, yra vienas žemiausių ES, o nedarbo lygis yra aukštas, nors ir mažėja. Nuslėptojo užimtumo apimtys yra didelės. Darbo produktyvumas smarkiai išaugo, tačiau vis tiek lieka mažas. Suaugusiųjų dalyvavimas mokymo procese taip pat lieka labai mažas, ypač atsižvelgiant į žemą darbinio amžiaus gyventojų išsilavinimo lygį. Pastaraisiais metais išaugusi imigracija prisidėjo prie darbo jėgos pasiūlos.

Atsižvelgiant į Užimtumo darbo grupės įvertinimą ir Jungtinėje užimtumo ataskaitoje pateiktą ES gairių ir 2003 m. Tarybos rekomendacijų įgyvendinimo analizę, Graikija pirmenybę turėtų teikti tokiems tikslams:

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- visapusiškai įgyvendinti suderintą darbo rinkos reformų paketą; toliau didinti darbo ne visu etatu patrauklumą ir kurti laikino darbo galimybes, siekiant didinti darbo susitarimų įvairovę,
- mažinti su atlyginimais nesusijusius darbo jėgos kaštus išsaugant biudžeto konsolidavimą; aktyviau siekti transformuoti nuslėptąjį užimtumą į oficialųjį užimtumą, gerinant standartinių ir nestandartinių sutarčių patrauklumą darbdaviams bei darbuotojams ir stiprinant teisėsaugos gebėjimus,
- skatinti užimtumui palankesnę verslo aplinką.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- imtis aktyvesnių veiksmų, siekiant gerinti aktyvios darbo rinkos politikos lygį ir efektyvumą, kad būtų apimta didesnė dalis neaktyvių ir nedirbančių gyventojų,
- paspartinti efektyvių įdarbinimo agentūrų, siūlančių prevencines ir personalizuotas paslaugas, kūrimą visoje šalyje; atnaujinti statistinės stebėsenos sistemas,
- toliau didinti paskatas moterims dalyvauti darbo rinkoje, įskaitant nepilnos darbo dienos užimtumą; siekti, kad vaikų ir kitų išlaikytinių priežiūros centrų būtų pakankamai ir kad jie būtų prieinami,
- suformuluoti bendrą aktyvaus senėjimo strategiją, numatančią lanksčius darbo susitarimus, paskatas vyresniems darbuotojams ilgiau užsiimti darbine veikla ir paramą vystyti igūdžius.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- mažinti ankstyvo pasitraukimo iš mokyklos apimtis ir siekti, kad tretinis švietimas geriau reaguotų į darbo rinkos poreikius,
- peržiūrėti paskatas, skirtas skatinti tęstinį mokymąsi, ir didinti gyventojų, ypač žemos kvalifikacijos darbuotojų ir imigrantų, dalyvavimą mokymo procese.

ISPANIJA

Nuo 1997 m. iki 2002 m. iš visų valstybių narių būtent Ispanijoje labiausiai išaugo užimtumo lygis ir sumažėjo nedarbas. Tačiau nedarbas lieka daug didesnis už ES vidurkį, o užimtumo lygis lieka žemas. Atsižvelgiant į didelius skirtumus tarp regionų, pirmenybė teiktina regioninių skirtumų mažinimui. Moterų ir vyresnio amžiaus žmonių užimtumas yra ypač mažas. Be to, itin didelė gyventojų dalis (apie trečdalis visų darbuotojų) vis dar dirba pagal terminuotas sutartis. Darbo produktyvumas lieka mažas. Bendras išsilavinimo lygis ir suaugusiųjų dalyvavimo mokymo procese lygis lieka ypač žemas. Pastaraisiais metais išaugusi imigracija prisidėjo prie darbo jėgos pasiūlos.

Atsižvelgiant į Užimtumo darbo grupės įvertinimą ir Jungtinėje užimtumo ataskaitoje pateiktą ES gairių ir 2003 m. Tarybos rekomendacijų įgyvendinimo analizę, Ispanija pirmenybę turėtų teikti tokiems tikslams:

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- skatinti pažangesnį darbo organizavimą, siekiant stiprinti produktyvumą ir darbo kokybę,
- peržiūrėti norminę bazę, kad nuolatinės sutartys taptų patrauklesnės darbdaviams, ir skatinti nenaudoti terminuotų sutarčių, siekiant išvengti darbo rinkos susiskaidymo; didinti laikino darbo patrauklumą darbuotojams; pašalinti kliūtis darbui ne visu etatu,
- pasinaudoti atlyginimų diferenciacijos galimybėmis atsižvelgiant į produktyvumo tendencijas vietos, regionų ir sektorių lygiu (žr. Bendrųjų valstybių narių ir Bendrijos ekonominės politikos gairių (BEPG) 5 gairę).

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- didinti paskatas moterims dalyvauti darbo rinkoje; siekti, kad vaikų ir kitų išlaikytinių priežiūros centrų būtų pakankamai ir kad jie būtų prieinami,
- socialiai remtiniams žmonėms, ypač jauniems žmonėms, neįgaliams žmonėms, imigrantams ir ilgalaikiams bedarbiams, užtikrinti geresnes galimybes naudotis aktyvios darbo rinkos priemonėmis, taip pat siekti tokių priemonių efektyvumo; užbaigti valstybinių įdarbinimo agentūrų, įskaitant statistinės stebėsenos sistemas, modernizavimą; stiprinti regioninių įdarbinimo agentūrų veiklos koordinavimą; ir šalinti geografiniam mobilumui kylančias kliūtis,
- suformuluoti bendrą aktyvaus senėjimo strategiją, numatančią lanksčius darbo susitarimus, paskatas vyresniems darbuotojams ilgiau užsiimti darbine veikla ir mokymo galimybes.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- mažinti ankstyvo pasitraukimo iš mokyklos apimtis ir užtikrinti tretinio švietimo kokybę bei siekti, kad jis geriau reaguotų į darbo rinkos poreikius,
- stiprinti paskatas tęstiniam mokymuisi, siekiant padidinti gyventojų, ypač žemos kvalifikacijos darbuotojų, dalyvavimą.

PRANCŪZIJA

Prancūzijoje bendras užimtumo lygis yra žemesnis už ES vidurkį. Vyresnių žmonių (55–64 m.) užimtumo lygis yra vienas žemiausių ES. 1997–2000 m. nedarbo lygis smarkiai sumažėjo, tačiau sulėtėjus ekonominiam augimui vėl išaugo. Nedarbas lieka vienas didžiausių ES ir yra ypač didelis tarp jaunų žmonių (15–24 m.). Ne piliečių užimtumo lygis yra stebėtinai žemas, ypač moterų. Terminuotų sutarčių dalis ir toliau yra didesnė už penkiolikos ES šalių vidurkį, kadangi suaugusiųjų dalyvavimo švietimo ir mokymo procese lygis išlieka šiek tiek mažesnis už vidurkį.

Atsižvelgiant į Užimtumo darbo grupės įvertinimą ir Jungtinėje užimtumo ataskaitoje pateiktą ES gairių ir 2003 m. Tarybos rekomendacijų įgyvendinimo analizę, Prancūzija pirmenybę turėtų teikti tokiems tikslams:

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- lengvinti pagal terminuotas sutartis dirbančių žmonių perėjimą prie nuolatinių sutarčių, siekiant vengti darbo rinkos susiskaidymo, ir didinti galimybes išlikti darbo rinkoje bei joje daryti pažangą,
- plėtoti efektyvesnę pertvarkymo procesų planavimo ir valdymo sistemą,
- skatinti MVĮ plėtrai palankią aplinką ir stebėti, kaip sekasi didinti naujų verslo įmonių skaičių.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- stebėti pensijų reformos poveikį išėjimo į pensiją amžiui ir suformuluoti bendrą aktyvaus senėjimo strategiją, kad vyresni darbuotojai ilgiau liktų darbinėje veikloje, tuo tikslu pritaikant darbo sąlygas, sudarant geresnes galimybes mokytis ir mažinant paankstinto išėjimo į pensiją programų apimtį,
- gerinti įdarbinimo agentūrų veiklos koordinavimą, siekiant plačiau teikti individualizuotas paslaugas; jauniems bedarbiams, imigrantams, ypač moterims, teikti efektyvias galimybes siekti darbo ir mokymosi,
- reikiamai įvertinti pastarąją nedarbo draudimo sistemos reformą ir užtikrinti, kad įgyvendinant šią reformą būtų nustatyti atitinkami reikalavimai ir efektyvios darbo paieškos galimybės.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- užtikrinti, kad socialinių partnerių susitarimas dėl profesinio mokymo ir įstatymas dėl mokymo per visą darbinę veiklą leistų padidinti mokymo procese dalyvaujančių gyventojų skaičių, ypatingą dėmesį skiriant žemos kvalifikacijos ir MVĮ darbuotojams,
- mažinti ankstyvo pasitraukimo iš mokyklos apimtį; lengvinti bei skatinti galimybes stazuotis.

AIRIJA

Nuo 1997 m. Airija padarė išpūdingą pažangą užimtumo ir produktyvumo srityje. Bendras užimtumo lygis išaugo nuo 56,1 % iki 65,3 %, nedarbas sumažėjo beveik dviem trečdaliais, o ilgalaikis nedarbas – nuo 5,6 % iki 1,3 %. Moterų dalyvavimas darbo jėgos sistemoje pagerėjo, tačiau išlieka didelis atotrūkis tarp moterų ir vyrų užimtumo lygio, taip pat didelis atotrūkis tarp darbo užmokesčių. Darbo jėgos trūkumas išlieka tam tikra problema, tačiau ją sušvelnina išaugusi imigracija. Svarbus Airijos sėkmės elementas – jos sugebėjimas pritraukti tiesiogines užsienio investicijas. Kiti svarbūs veiksniai – socialinė partnerystė, mokesčių sistema, gera reguliavimo aplinka ir investicijos į žmogiškąjį kapitalą.

Atsižvelgiant į Užimtumo darbo grupės įvertinimą ir Jungtinėje užimtumo ataskaitoje pateiktą ES gairių ir 2003 m. Tarybos rekomendacijų įgyvendinimo analizę, Airija pirmenybę turėtų teikti tokiems tikslams:

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- plėsti bedarbių ir neaktyvių gyventojų galimybes naudotis aktyvios darbo rinkos priemonėmis ir užtikrinti jų efektyvumą,
- didinti vaikų priežiūros centrų pasiūlą bei prieinamumą ir imtis neatidėliotinų priemonių sprendžiant atotrūkio tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio problemą.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- įgyvendinti vientisą tęstinio mokymosi strategiją, siekiant mažinti ankstyvo pasitraukimo iš mokyklos apimtį ir didinti gyventojų, ypač žemos kvalifikacijos darbuotojų ir vyresnio amžiaus moterų, dalyvavimą mokymo procese.

ITALIJA

Nepaisant pablogėjusių ekonominių sąlygų, užimtumo lygis vis dar auga – tai patvirtina teiginį, kad situacija po 1997 m. pagerėjo. Tačiau užimtumo lygis ir toliau lieka vienas žemiausių ES. Moterų dalyvavimas ir vyresnių darbuotojų užimtumo lygis taip pat lieka vienas žemiausių tarp dvidešimt penkių ES valstybių narių. Pastaruoju metu nedarbas sumažėjo, tačiau vis dar lieka didesnis už penkiolikos ES valstybių narių vidurkį. Atsižvelgiant į tai, kad šalies centrinėje ir šiaurinėje dalyje nedarbas sudaro apie 5 %, o pietuose – 18 %, pirmenybę būtina teikti regioninių skirtumų problemos sprendimui. Nuslėpto užimtumo apimtys išlieka ypač didelės, nepaisant to, kad buvo sutvarkyta 700 000 imigrantų užimtumo situacija. Bendras išsilavinimo lygis ir dalyvavimo mokymo procese lygis lieka ypač žemas.

Atsižvelgiant į Užimtumo darbo grupės įvertinimą ir Jungtinėje užimtumo ataskaitoje pateiktą ES gairių ir 2003 m. Tarybos rekomendacijų įgyvendinimo analizę, Italija pirmenybę turėtų teikti tokiems tikslams:

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- atidžiai stebėti reglamentavimo reformas, skirtas geriau subalansuoti nuolatinių bei nenuolatinių sutarčių santykį ir mažinti darbo rinkos susiskaidymą; gerinti nedarbo draudimo lygį, apimtį ir efektyvumą,
- toliau mažinti su atlyginimais nesusijusius darbo jėgos kaštus, ypač mažai apmokamų darbuotojų atveju, kartu išsaugant biudžeto konsolidavimą; aktyviau transformuoti nuslėptąjį užimtumą į oficialųjį užimtumą, šalinant mokesčių barjerus ir stiprinant teisėsaugos gebėjimus,
- skatinti socialinius partnerius peržiūrėti susitarimų dėl atlyginimų sistemas, kad būtų atsižvelgta į regioninius darbo rinkos skirtumus (žr. BEPG 5 gairę).

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- kartu su regioniniais valdžios organais užtikrinti efektyvių įdarbinimo agentūrų kūrimą visoje šalyje ir diegti valstybinių bei privačių operatorių partnerystes; plėsti galimybes naudotis personalizuotomis paslaugomis ir dalyvauti aktyviose darbo rinkos programose, ypač šalies pietuose; ypatingą dėmesį skirti jaunų, socialiai remtinų ir žemos kvalifikacijos žmonių situacijai; be jokių atidėliojimų įdiegti nacionalinę kompiuterizuotos darbo rinkos duomenų sistemą,
- užtikrinti, kad vaikų (ypač mažesnių nei trijų metų) ir kitų išlaikytinių priežiūros centrų būtų pakankamai ir kad jie būtų prieinami, siekiant skatinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje, įskaitant darbą ne visu etatu,
- parengti specialią aktyvaus senėjimo strategiją ir užtikrinti, kad numatytos paskatos skatintų darbuotojus ilgiau tęsti darbinę veiklą ir atsisakyti anksti išeiti į pensiją.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- stebėti neseniai įgyvendintas reformas, siekiant užtikrinti, kad jos leistų didinti darbo jėgos išsilavinimo lygį, mažinti ankstyvo pasitraukimo iš mokyklos apimtį ir siekti, kad tretinis švietimas geriau reaguotų į darbo rinkos poreikius palengvinant perėjimą prie darbinės veiklos,
- užtikrinti efektyvias paskatas tęstiniam mokymuisi ir kartu su socialiniais partneriais didinti gyventojų, ypač žemos kvalifikacijos darbuotojų, dalyvavimą mokymo procese, *inter alia* efektyviai plėtojant tarpprofesinius fondus.

LIUKSEMBURGAS

Liuksemburge užimtumo lygis yra artimas ES vidurkiui, tačiau šiek tiek žemesnis už ES užsibrėžtą lygį. Nedarbo lygis išlieka žemas, o ilgalaikio nedarbo lygis yra vienas žemiausių ES.

Tačiau XX a. dešimtojo dešimtmečio ekonominis suklestėjimas neužtikrino didesnio užimtumo lygio visoje darbo rinkoje. Naujos darbo vietos atiteko iš svetur atvykusiems darbuotojams, taip pat moterims, o vyresnių darbuotojų įdarbinimo lygis išlieka labai žemas. Dalyvavimas švietimo ir mokymo procese lieka mažesnis už penkiolikos ES valstybių narių vidurkį.

Atsižvelgiant į Užimtumo darbo grupės įvertinimą ir Jungtinėje užimtumo ataskaitoje pateiktą ES gairių ir 2003 m. Tarybos rekomendacijų įgyvendinimo analizę, Liuksemburgas pirmenybę turėtų teikti tokiems tikslams:

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- paremti naujų verslo įmonių plėtrą ir skatinti profesinį mokymą, siekiant skatinti alternatyvius darbo vietų kūrimo šaltinius.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- suformuluoti bendrą aktyvaus senėjimo strategiją, ypač privačiame sektoriuje, ir stiprinti pastarojo meto iniciatyvas, skatinančias darbuotojus ilgiau likti darbinėje veikloje, tuo tikslu mažinant ankstesnio išėjimo į pensiją programų apimtį,
- skatinti į darbą orientuotus sprendimus žmonėms, kuriems taikoma neįgalumo programa, tačiau kurie gali dirbti,
- gerinti paslaugų kokybę, siekiant palengvinti pastangas derinti darbą bei privatų gyvenimą, ir skatinti moteris po ilgesnių pertraukų grįžti į darbą; spręsti atotrūkio tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio problemą.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- užtikrinti efektyvų tęstinio mokymo pagrindų įstatymo įgyvendinimą, siekiant stiprinti paskatas tęstiniam mokymuisi ir didinti gyventojų, ypač žemos kvalifikacijos darbuotojų, dalyvavimą mokymo procese,
- peržiūrėti visą tęstinio mokymosi sistemą, siekiant geriau suderinti švietimo bei mokymo sistemas ir mažinti ankstyvo pasitraukimo iš mokyklos apimtį.

NYDERLANDAI

Nors vyrų ir moterų užimtumo lygis gerokai viršija Lisabonos strategijos tikslus, imigrantų užimtumo lygis išlieka žemas. Darbo rinkai būdingas itin aukštas darbo ne visu etatu lygis (apie 44 % visos darbo jėgos) ir didelis kiekis žmonių, gaunančių neįgalumo pašalpas. Vyresnių darbuotojų užimtumo lygis yra aukštesnis už ES vidurkį, tačiau vis dar daug žemesnis už ES tikslą.

Po 2001 m. šalyje nedarbas smarkiai išaugo, nors ir lieka vienas mažiausių ES. 2003 m. rudenį vyriausybė ir socialiniai partneriai pasirašė susitarimą, kuriame be kita ko numatyta užšaldyti atlyginimų augimą 2004 m. ir 2005 m.

Atsižvelgiant į Užimtumo darbo grupės įvertinimą ir Jungtinėje užimtumo ataskaitoje pateiktą ES gairių ir 2003 m. Tarybos rekomendacijų įgyvendinimo analizę, Nyderlandai pirmenybę turėtų teikti tokiems tikslams:

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- įgyvendinti ir atidžiai stebėti atlyginimų augimą pagal vyriausybės ir socialinių partnerių „Rudens susitarimą“ (žr. BEPG 5 gairę).

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- sistemškai vertinti neįgalumo pašalpas gaunančių žmonių galimybes dirbti, o galintiems dirbti – padėti pasirengti ir susirasti tinkamą darbą; ypatingą dėmesį skirti neįgalumo programoje per daug didelę dalį užimančioms grupėms, pavyzdžiui, moterims iki 40 metų,
- stiprinti prevencinį požiūrį suaugusių atžvilgiu; didinti aktyvių priemonių, skirtų socialinių pašalpų gavėjams ir tiems, kuriems gresia didžiausias neaktyvumo pavojus, efektyvumą ir galimybes jomis naudotis; lengvinti imigrantų integraciją,
- šalinti ankstyvo išėjimo į pensiją programas, kartu numatant paskatas darbuotojams, ypač nepakankamos kvalifikacijos vyresniems darbuotojams, ilgiau tęsti darbinę veiklą ir mokymąsi,
- palengvinti perėjimą nuo darbo ne visu etatu prie darbo visu etatu; imtis neatidėliotinų priemonių, siekiant spręsti atotrūkio tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio problemą; užtikrinti, kad vaikų priežiūra būtų labiau prieinama.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- imtis veiksmų, siekiant mažinti ankstyvo pasitraukimo iš mokyklos apimtis; stiprinti paskatas plėtoti tęstinį mokymąsi, taip pat didinti gyventojų, ypač žemos kvalifikacijos darbuotojų ir neaktyvių gyventojų, dalyvavimą mokymo procese.

AUSTRIJA

Austrija pasiekė aukštą bendrą užimtumo lygį ir gana aukštą moterų užimtumo lygį pagal Lisabonos strategijos tikslus. Nedarbas yra vienas mažiausių ES. Socialiniai partneriai vaidina svarbų vaidmenį diegiant pažangesnį darbo organizavimą, gerinant darbo teisės aktus ir užtikrinant priimtina atlyginimų augimą. Tačiau vyresnių darbuotojų užimtumo lygis yra ypač žemas. Užimtumo augimas sulėtėjo, o nedarbas vėl ėmė augti. Suaugusiųjų dalyvavimas švietimo ir mokymo procese yra mažesnis už ES vidurkį. Atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio lieka vienas didžiausių ES.

Atsižvelgiant į Užimtumo darbo grupės įvertinimą ir Jungtinėje užimtumo ataskaitoje pateiktą ES gairių ir 2003 m. Tarybos rekomendacijų įgyvendinimo analizę, Austrija pirmenybę turėtų teikti tokiems tikslams:

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- stebėti ir, jeigu būtina, – papildyti reformas, susijusias su išeitinių išmokų teisės aktais, ir imtis tolesnių veiksmų įgyvendinant teisę gauti bedarbio pašalpą savisamdos atveju, siekiant didinti profesinį mobilumą.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- suformuluoti bendrą aktyvaus senėjimo strategiją, kurioje be kita ko būtų numatyta panaikinti ankstyvo išėjimo į pensiją programas, aktyviau skatinti vyresnius darbuotojus, ypač vyresnes moteris, tęsti darbinę veiklą; stebėti pensijų sistemos peržiūros poveikį realiam išėjimo į pensiją amžiui ir siekti nacionalinių tikslų,
- spręsti atotrūkio tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio problemą; siekti, kad vaikų priežiūros centrų būtų daugiau ir kad jie būtų prieinami, ir įvertinti dabartinės vaikų priežiūros išmokų sistemos poveikį moterų užimtumo lygiui ir kokybei.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- peržiūrėti paskatas didinti gyventojų, ypač žemos kvalifikacijos darbuotojų ir imigrantų, dalyvavimą mokymo procese.

PORTUGALIJA

Portugalija beveik pasiekė Lisabonos strategijos tikslus bendro užimtumo srityje ir šiek tiek viršija moterų bei vyresnių darbuotojų užimtumo tikslus. Pastaruoju metu sulėtėjęs ekonominis augimas paskatino nedarbo augimą, nors jis lieka gana mažas lyginant su visos ES nedarbu. Produktyvumo lygis, bendras išsilavinimo lygis ir galimybių mokytis lygis išlieka ypač žemas. Be to, didelė dalis žmonių (per 20 %) dirba pagal terminuotas sutartis. Pastaraisiais metais išaugusi imigracija prisidėjo prie darbo jėgos pasiūlos.

Atsižvelgiant į Užimtumo darbo grupės įvertinimą ir Jungtinėje užimtumo ataskaitoje pateiktą ES gairių ir 2003 m. Tarybos rekomendacijų įgyvendinimo analizę, Portugalija pirmenybę turėtų teikti tokiems tikslams:

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- skatinti pažangesnį darbo organizavimą, siekiant didinti produktyvumą ir darbo kokybę,
- remtis naujuoju Darbo kodeksu ir siekti, kad nuolatinės sutartys taptų patrauklesnės tiek darbdaviams, tiek darbuotojams; priešintis darbo rinkos susiskaidymui,
- parengti efektyvesnę pertvarkymų proceso planavimo ir valdymo sistemą.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- stiprinti bedarbiams ir neaktyviems gyventojams skirtas aktyvias darbo rinkos priemones ir užtikrinti jų efektyvumą; aktyviau siekti integruoti imigrantus,
- imtis veiksmų, siekiant spręsti atotrūkio tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio privačiame sektoriuje problemą ir siekti, kad vaikų bei kitų išlaikytinių priežiūros centrų būtų pakankamai ir kad jie būtų prieinami,

- sukurti bendrą aktyvaus senėjimo strategiją, kurioje būtų numatyta pašalinti paskatas anksti išeiti į pensiją, taip pat kurti tinkamą darbo aplinką.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- užtikrinti, kad nacionalinė tęstinio mokymosi strategija sudarytų galimybes iš tiesų pagerinti visos darbo jėgos išsilavinimo lygį, stiprinant paskatas tęstiniam mokymuisi ir plečiant gyventojų, ypač žemos kvalifikacijos darbuotojų, dalyvavimą mokymo procese,
- mažinti ankstyvo pasitraukimo iš mokyklos apimtis ir siekti, kad tretinis švietimas geriau reaguotų į darbo rinkos poreikius.

SUOMIJA

Suomija beveik pasiekė bendro užimtumo lygio tikslą ir viršija užsibrėžtą moterų užimtumo lygį. Per pastarąjį dešimtmetį šalyje smarkiai išaugo vyresnių moterų dalyvavimo lygis, kuris artėja prie vyresniems darbuotojams ES nustatyto tikslo. Nedarbo lygis yra aukštesnis už ES vidurkį, o ypač aukštas jaunų žmonių tarpe.

Atsižvelgiant į Užimtumo darbo grupės įvertinimą ir Jungtinėje užimtumo ataskaitoje pateiktą ES gairių ir 2003 m. Tarybos rekomendacijų įgyvendinimo analizę, Suomija pirmenybę turėtų teikti tokiems tikslams:

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- mažinti su atlyginimais nesusijusius mažai apmokamų darbuotojų darbo jėgos kaštus, kartu išsaugant valstybės finansų patikimumą.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- stebėti neseniai įgyvendintų aktyvios darbo rinkos politikos reformų poveikį struktūriniam nedarbui ir regioniniams skirtumams; imtis specialių priemonių, siekiant palengvinti socialiniai remtinų jaunų žmonių, neigaliųjų ir imigrantų suaktyvinimą bei integravimą,
- toliau reformuoti mokesčių ir pašalpų sistemas, siekiant pašalinti nedarbą lemiančius veiksnius,
- toliau plėtoti nacionalinę aktyvaus senėjimo strategiją, žemos kvalifikacijos bei vyresniems darbuotojams gerinant darbo sąlygas, paskatas ir mokymo galimybes.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- mažinti ankstyvo pasitraukimo iš mokyklos apimtis ir plėsti žemos kvalifikacijos darbuotojų mokymo apimtis.

ŠVEDIJA

Švedija viršija visus ES užimtumo tikslus, įskaitant moterims ir vyresniems darbuotojams nustatytus tikslus. Bendras nedarbo lygis yra apie 5 %. Būtina siekti, kad būtų išvengta darbo jėgos pasiūlos suvaržymų. Atsižvelgiant į gyventojų senėjimą, iškilis būtinybė išsaugoti darbo jėgos pasiūlą panaudojant potencialius darbo jėgos šaltinius, įskaitant imigrantus, jaunimą bei ilgai sergančius, ir gerinant paskatas darbiui.

Atsižvelgiant į Užimtumo darbo grupės įvertinimą ir Jungtinėje užimtumo ataskaitoje pateiktą ES gairių ir 2003 m. Tarybos rekomendacijų įgyvendinimo analizę, Švedija pirmenybę turėtų teikti tokiems tikslams:

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- palengvinti MVĮ plėtrą, ypač mažinant administracinę naštą.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- spręsti ilgalaikio nedarbingumo lapelį turinčių žmonių skaičių, skatinant į darbą orientuotus sprendimus ir gerinant darbo sąlygas,
- panaikinti likusius nedarbą ir neaktyvumą lemiančius veiksnius,
- atidžiai stebėti, kokį poveikį turi imigrantų integravimo į darbo jėgos sistemą veikla.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- mažinti ankstyvo pasitraukimo iš mokyklos apimtį ir didinti žemos kvalifikacijos bei neaktyvių žmonių mokymo galimybes; spręsti problemas dėl įgūdžių neatitikimų mažos bei vidutinės kvalifikacijos sektoriuose.

JUNGTINĖ KARALYSTĖ

JK viršija visus ES užimtumo tikslus, įskaitant moterims ir vyresniems darbuotojams nustatytus tikslus. Nepaisant pasaulio ekonomikos sulėtėjimo, užimtumo lygis išlieka gana stabilus, o nedarbo lygis yra gerokai žemesnis už ES vidurkį. Tačiau tam tikroms bendruomenėms ir grupėms būdingas gerokai didesnis ekonominis neveiklumas ir, mažesniu mastu, – nedarbas. Produktyvumo lygis, ypač skaičiuojant darbo valandas, išlieka gana žemas. Taip iš dalies yra dėl to, kad vyrauja žemos kvalifikacijos darbo jėga, įskaitant nepakankamą bazinę kvalifikaciją. Atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio lieka vienas didžiausių ES.

Atsižvelgiant į Užimtumo darbo grupės įvertinimą ir Jungtinėje užimtumo ataskaitoje pateiktą ES gairių ir 2003 m. Tarybos rekomendacijų įgyvendinimo analizę, Jungtinė Karalystė pirmenybę turėtų teikti tokiems tikslams:

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- užtikrinti, kad atlyginimų augimas neviršytų produktyvumo augimo (žr. BEPG 3 gairę).

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- užtikrinti, kad aktyvi darbo rinkos politika ir pašalpų sistemos sudarytų galimybę išsaugoti kvalifikaciją ir skatintų darbo kokybę gerinant paskatas dirbti ir remiant subalansuotą neaktyvių bei nedirbančių žmonių integraciją bei pažangą darbo rinkoje; spręsti problemas, susijusias su tuo, kad vis daugiau žmonių kreipiasi dėl ligos ar neigalumo pašalpų, ir ypatingą dėmesį skirti vienišiams tėvams bei žmonėms, gyvenantiems skurdžiuose rajonuose,
- siekti, kad vaikų ir kitų išlaikytinių globa būtų prieinama; didinti ne visu etatu dirbančių ir mažai uždirbančių moterų mokymo galimybes ir imtis neatidėliotinų priemonių, siekiant spręsti atotrūkio tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio problemą.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- įgyvendinti nacionalines ir regionines kvalifikacijos strategijas, siekiant užtikrinti geresnes paskatas tęstiniam mokymuisi ir tuo būdu didinti darbo produktyvumą bei kokybę; ypatingai siekti gerinti darbo jėgos raštingumą ir 16–19 metų amžiaus žemos kvalifikacijos (o ypač menkai apmokamų) darbuotojų dalyvavimą bei pasiekimus.

PRIORITETAU NAUJOSIOMS VALSTYBĖMS NARĖMS

KIPRAS

Kipro užimtumo lygis yra gerokai aukštesnis už penkiolikos ES valstybių narių vidurkį, o nedarbo lygis yra žemas. Užsienio darbininkų, kurie dažnai yra įdarbinami laikinai, dalis pastaraisiais metais smarkiai išaugo atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius.

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- ypatingas Kiprui kylantis iššūkis – padidinti pasirengimą diegti naujoves ir diversifikuoti paslaugų sektorių.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- nors moterų dalyvavimas yra didesnis už ES vidurkį, galima aktyviau siekti įveikti lyčių atotrūkį. Tuo tikslu būtina tobulinti priežiūros galimybes, didinti moterų dalyvavimą mokymo procese ir darbo ne visu etatu patrauklumą,
- laikinai į Kiprą atvykstantys užsienio darbininkai sudaro didelę dirbančiųjų dalį. Todėl derėtų peržiūrėti užsienio darbuotojų įdarbinimo politiką tiek įvertinant jų indėlį į darbo rinkos lankstumą, tiek jų teises bei galimybes,
- būtina stiprinti prevencines ir aktyvios darbo rinkos priemones, siekiant atsižvelgti į individualius poreikius ir apimti daugiau bedarbių bei neigalių žmonių, darbo ieškančių vyresnių žmonių bei moterų. Pirmenybė taip pat teiktina valstybinių įdarbinimo tarnybų stiprinimui ir modernizavimui.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- remiantis nuo 2000 m. įgyvendinamu švietimo sistemos pertvarkymu, Kipras turėtų parengti bendrą nacionalinę tęstinio mokymosi strategiją. Tai turėtų sudaryti galimybes mažinti mokyklą paliekančių asmenų skaičių, gerinti pradinio švietimo bei tęstinio mokymo sistemų ryšius ir didinti gyventojų dalyvavimą mokymo procese.

ČEKIJOS RESPUBLIKA

Užimtumo lygis Čekijos Respublikoje yra šiek tiek aukštesnis už penkiolikos ES šalių vidurkį. Nedarbas yra maždaug lygus penkiolikos ES šalių vidurkiui, tačiau nuo XX a. dešimto dešimtmečio vidurio lėtai auga. Vyresnių darbuotojų užimtumo lygis yra artimas ES vidurkiui, tačiau, atsižvelgiant į privalomą ankstyvą pensinį amžių, yra žemas, ypač moterų. Regioniniai skirtumai yra svarbūs.

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- įgyvendindama savo ekonominės ir užimtumo plėtros strategiją, Čekija turėtų užtikrinti, kad atlyginimų augimas atitiktų produktyvumo augimą,
- gana didelė mokesčių našta darbo pajamoms ir su atlyginimais nesusiję darbo jėgos kaštai trukdo kurti darbo vietas ir išstumia žemos kvalifikacijos darbo jėgą iš darbo rinkos į socialinių pašalpų ir/arba nuslėptojo užimtumo sritį. Todėl vientisa mokesčių ir pašalpų sistemos reforma turėtų toliau mažinti pašalpų patrauklumą ir užtikrinti pastovų darbo apmokėjimą.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- nors moterų ir vyresnių darbuotojų dalyvavimas yra didesnis nei ES vidurkis, tolesniam jo didinimui taip pat turėtų būti teikiama pirmenybė. Šia prasme būtų svarbu stiprinti paskatas imtis darbo ne visu etatu,
- būtina aktyviau siekti integruoti labiausiai pažeidžiamas grupes į darbo rinką. Tai ypač reikalinga regionuose už Prahos ribų, taip pat romų atžvilgiu. Todėl reikalingos preventyvos ir aktyvios darbo rinkos priemonės bei antidiskriminacinės priemonės, ypač akcentuojant švietimą, mokymą, paramą verslininkystei ir darbo vietų kūrimui. Valstybinių įdarbinimo agentūrų modernizavimui turėtų būti teikiama pirmenybė.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- remiantis neseniai parengta žmogiškųjų išteklių plėtros strategija, platesnis bendrojo bei žemos kvalifikacijos darbuotojų dalyvavimas tretinio švietimo ir mokymo procese yra itin svarbus uždavinys, siekiant toliau kurti darbo vietas ir paremti profesinį bei geografinį mobilumą.

ESTIJA

Estijos užimtumo lygis yra šiek tiek mažesnis už penkiolikos ES šalių vidurkį. Pastaraisiais metais nedarbo lygis sumažėjo, tačiau lieka aukštesnis nei ES vidurkis. Be to, ilgalaikio nedarbo dalis yra didelė. Manoma, kad Estiją labiausiai paveiks darbinio amžiaus gyventojų skaičiaus nuosmukis, kurį sukels demografinė kaita.

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- mokesčių naštos darbo jėgai, ypač mažai uždirbantiems, mažinimas ir sutarčių bei darbo laiko įvairovės skatinimas galėtų prisidėti kuriant darbo galimybes. Ši veikla turėtų būti įgyvendinama kartu su pastangomis gerinti mokesčių sistemą ir nuslėptąjį užimtumą transformuoti į oficialųjį užimtumą. Taip pat svarbu, kad atlyginimų augimas atitiktų produktyvumo augimą.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- atsižvelgiant į sparčiai mažėjantį dirbančiųjų gyventojų skaičių, Estija turėtų siekti mažinti neaktyvumo lygį ir darbo rinkoje išlaikyti bei į ją pritraukti daugiau žmonių. Estijai gyvybiškai svarbu toliau didinti moterų, vyresnių darbuotojų ir žemos kvalifikacijos darbuotojų dalyvavimą,
- svarbu papildyti neseniai priimtą Nedarbo draudimo įstatymą aktyviomis darbo rinkos priemonėmis, siekiant užtikrinti aktyvią darbo paiešką, sukurti geresnes mokymo galimybes bedarbiams ir užtikrinti, kad darbo rinka taptų atviresnė. Valstybinėms įdarbinimo agentūroms taip pat turėtų būti skiriama daugiau išteklių. Ypatingą dėmesį taip pat būtina skirti socialiai remtiniams žmonėms, pavyzdžiui, ilgalaikiams bedarbiams, jauniems žmonėms, neigaliesiems ir ilgai ieškantiems darbo. Priklausomybė etninei mažumai ir nacionalinės kalbos žinių trūkumas yra ypatingi rizikos veiksniai.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- atsižvelgiant į neatitikimų pavojų, Estija turėtų gerinti visų darbuotojų, ypač žemos kvalifikacijos, mokymosi galimybes. Ypatingas iššūkis – mažinti mokyklą paliekančių asmenų skaičių ir užtikrinti švietimo bei mokymo kokybę. Būtina aiškiai numatyti būtinybę kurti tęstinio mokymosi sistemą.

VENGRIJA

Vengrijoje užimtumo lygis yra žemas, ypač tarp žemos kvalifikacijos, socialiai remtinų žmonių, moterų ir vyresnių darbuotojų. Tuo tarpu nedarbas lieka gerokai mažesnis už penkiolikos ES šalių vidurkį. Tai lemia žemas dalyvavimo lygis, t.y. didelė neaktyvi darbinio amžiaus gyventojų dalis. Darbo rinkos situacija labai skiriasi centriniuose bei vakariniuose regionuose, kur yra sutelkta „modernioji ekonomika“, ir likusioje šalies dalyje. Regionų ir sektorių mobilumas yra mažas, o įgūdžių neatitikimai atspindi tiek kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą, tiek tai, kad švietimo ir mokymo sistemos nepakankamai reaguoja į darbo rinkos poreikius.

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- darbo jėgai tenkanti mokesčių našta išlieka aukšta; tai yra kliūtis kurti darbo vietas ir veiksnys, galintis paskatinti nuslėptąjį užimtumą. Be to, atsižvelgiant į sulėtėjusį ekonominį augimą, būtina kartu su socialiniais partneriais aktyviau užtikrinti augimą, kuris skatintų užimtumą. Pastarojo tempus lemia konkurencingesnė ekonomikos dalis, todėl toks augimas nebūtinai skatina kurti darbo vietas silpnesnėse ekonomikos dalyse.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- darbuotojų sveikatos būklė taip pat yra problema, galinti iš dalies paaiškinti mažą aktyvumą. Todėl būtina įgyvendinti politiką, skatinančią gerinti darbo sąlygas ir prevencinę bei gydomąją sveikatos priežiūrą. Socialinių pašalpų sistemų, įskaitant ligos pašalpas, reforma turi būti įgyvendinama siekiant užtikrinti, kad būtų pakankamai paskatų dirbti, ir mažinti nuslėptojo užimtumo apimtį,
- kartu reikėtų plėtoti lankstesnius ir šeimai palankesnius darbo susitarimus, įskaitant patrauklesnį darbą ne visu etatu, ypač moterims ir vyresniems darbuotojams. Taip pat būtina stiprinti preventyvas ir aktyvias darbo rinkos priemones, skirtas bedarbiams ir neaktyviems gyventojams, ypač skurdžiausiuose regionuose. Todėl būtina kurti modernias valstybines įdarbinimo agentūras, siekiant skatinti profesinį ir geografinį mobilumą. Remiantis Integracijos strategija, būtina aktyviau siekti gerinti darbo rinkos perspektyvas romams.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- būtina toliau plėtoti tęstinio mokymosi strategijas, įskaitant priemones, skirtas mažinti mokyklą paliekančių asmenų skaičių, skatinti lygias galimybes siekti universitetinio išsilavinimo ir išplėsti gyventojų, ypač žemos kvalifikacijos darbuotojų ir socialiai remtinų žmonių, mokymo galimybes. Svarbu gerinti švietimo sistemos efektyvumą ir didinti jos lankstumą, siekiant geriau prisitaikyti prie darbo rinkai reikiamų įgūdžių.

LIETUVA

Lietuvoje užimtumo lygis pastaruoju metu šiek tiek išaugo, tačiau lieka gerokai žemesnis už penkiolikos ES šalių vidurkį. Nedarbo lygis labai sumažėjo, tačiau vis dar lieka aukštesnis už ES vidurkį.

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- tam tikras iššūkis yra tai, kad užimtumas paslaugų sektoriuje sudaro gana mažą bendro užimtumo dalį. Nors siekiama palengvinti mokesčių našta, tačiau mažai apmokamiems darbuotojams vis dar tenka didelė mokesčių našta, o tai stabdo darbo vietų kūrimą. Socialiniai partneriai turėtų aktyviai dalyvauti planuojant ir prižiūrint pertvarkymo procesą.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- remiantis socialinės paramos reforma ir pastangomis užtikrinti, kad būtų pakankamai paskatų dirbti, svarbu stiprinti aktyvios darbo rinkos politiką, siekiant padėti bedarbiams ir neaktyviems žmonėms grįžti į darbinę veiklą. Pagrindiniai prioritetai yra geresnės mokymosi galimybės, parama darbo paieškai, profesinis mobilumas ir valstybinių įdarbinimo agentūrų modernizavimas.
- Nors moterų ir vyresnių darbuotojų dalyvavimas yra gana aukštas lyginant su ES vidurkiu, toliau gerinant situaciją šioje srityje reikėtų šalinti kliūtis darbui ne visą darbo dieną.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- būtinos rimtos pastangos formuoti tęstinio mokymosi sistemą, o ypač – toliau modernizuoti švietimo sistemą, mažinti mokyklą paliekančių asmenų skaičių ir didinti žmonių, ypač žemos kvalifikacijos darbuotojų, dalyvavimą mokymo procese. Darbdavių dalyvavimas mokymo procese, įskaitant jų indėlį į tęstinį profesinį darbuotojų rengimą, yra menkas.

LATVIJA

Dėl stipraus ekonominio augimo užimtumas Latvijoje per pastaruosius dvejus metus gana smarkiai išaugo. Tačiau bendras užimtumo lygis lieka žemesnis už penkiolikos ES šalių vidurkį. Nedarbas lieka didesnis už penkiolikos ES šalių vidurkį; be to, egzistuoja dideli regioniniai skirtumai. Tuo pat metu Rygoje trūksta darbo jėgos ir reikiamos kvalifikacijos darbuotojų.

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- siekiant sukurti daugiau darbo vietų, svarbu toliau plėtoti paslaugas, ypač skurdžiausiuose regionuose, ir spręsti nuslėptojo užimtumo problemą. Nuslėptojo užimtumo apimtys mažina socialinės apsaugos įmokas ir didina mokesčių našlą darbo jėgai.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- minimalaus atlyginimo ir mokesčių bei pašalpų sistemų derinys turėtų būti pakankamai patrauklus, kad žmonės taptų suinteresuoti imtis darbo oficialioje ekonomikoje. Ypatingai būtina siekti, kad moterys būtų skatinamos likti darbo rinkoje,
- taip pat būtina plėtoti bedarbiams skirtą aktyvią ir prevencinę politiką, ypač priemones, skirtas remti darbo paiešką, verslininkystę, geografinį mobilumą ir geresnes mokymo galimybes. Valstybinių įdarbinimo agentūrų modernizavimui turėtų būti teikiama pirmenybė. Ypatingai būtina siekti, kad darbo rinka taptų teisingesnė ir atviresnė jauniems žmonėms ir žemos kvalifikacijos darbuotojams. Priklausomybė etninei mažumai ir nacionalinės kalbos žinių trūkumas yra ypatingi rizikos veiksniai.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- ypatingas uždavinys – įveikti kvalifikacijos spragų ir kvalifikacijos neatitikimo problemą. Būtina aktyviau skatinti galimybes siekti išsilavinimo, mažinti mokyklą paliekančių asmenų skaičių ir didinti gyventojų, ypač žemos kvalifikacijos darbuotojų, mokymo galimybes. Tai turėtų būti bendros tęstinio mokymosi strategijos dalis.

MALTA

Užimtumo lygis Maltoje yra ypač žemas lyginant su penkiolikos ES šalių vidurkiu. Vyresnių darbuotojų užimtumo lygis taip pat yra ypač žemas. Moterų užimtumo lygis yra žemiausias dvidešimt penkiose ES šalyse: darbą turi tik trečdalis darbinio amžiaus moterų. Per pastaruosius dvejus metus nedarbas šiek tiek išaugo, tačiau yra mažesnis už penkiolikos ES šalių vidurkį.

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- pagrindiniai Maltai kylantys iššūkiai – pradėti įgyvendinti privatizavimo programą, pagal poreikius darbuotojus perkelti į kitus darbus, ir palaipsniui mažinti administravimo kaštus bei mokesčių našlą, tenkančią darbo jėgai. Šia prasme bus svarbu remtis atnaujinto Verslo skatinimo įstatymo nuostatomis ir stebėti jo poveikį.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- svarbiausias Maltai kylantis uždavinys – plėsti darbo jėgos pasiūlą didinant moterų užimtumo lygį. Remiantis atnaujintomis Užimtumo reglamentavimo įstatymo nuostatomis, būtina toliau siekti didinti moterų dalyvavimą oficialioje ekonomikoje. Vaikų priežiūros centrų skaičiaus didinimas būtų reikšmingas indėlis siekiant šio tikslo,
- mokesčių ir pašalpų sistemų reforma taip pat vertintina kaip svarbus prioritetas, kadangi skirtumas tarp minimalaus atlyginimo ir pašalpų lygio yra per mažas, kad reikiamai skatintų imtis darbinės veiklos. Ši reforma taip pat padėtų transformuoti nuslėptąjį užimtumą į oficialųjį užimtumą.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- susirūpinimą kelia žemas darbo jėgos išsilavinimo lygis ir igūdžių neatitikimai. Ypač verčia nerimauti didelis anksti iš mokyklos pasitraukiančių asmenų skaičius, neraštingumo lygis ir didelis žemos kvalifikacijos žmonių skaičius. Pagrindiniai prioritetai – kelti bendrą išsilavinimo lygį, mažinti mokyklą paliekančių asmenų skaičių ir plėsti gyventojų, ypač žemos kvalifikacijos darbuotojų, dalyvavimą mokymo procese. Būtina siekti, kad socialiniai partneriai dalyvautų kuriant sisteminesnį požiūrį į švietimą ir mokymą.

LENKIJĄ

Užimtumo lygis Lenkijoje yra vienas žemiausių tarp dvidešimt penkių ES šalių. Per pastaruosius ketverius metus situacija darbo rinkoje pablogėjo. Moterų, vyresnių darbuotojų, jaunų žmonių ir žemos kvalifikacijos darbuotojų užimtumo lygis yra ypač žemas. Nedarbo lygis, kuris šiuo metu sudaro 20 %, yra aukščiausias nuo ekonominių pertvarkymų pradžios ir aukščiausias dvidešimt penkiose ES šalyse.

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- ypač svarbu kurti užimtumui palankesnę aplinką ir įgyvendinti verslininkystės rėmimo priemones, ypač pertvarkymų proceso kontekste,
- remiantis neseniai įgyvendintomis priemonėmis, skirtomis mažinti darbo jėgos kaštus žemos kvalifikacijos darbuotojams ir jaunimui, svarbu peržiūrėti mokesčių ir pašalpų sistemą, siekiant visapusiškai spręsti didelės darbo jėgai (ypač mažai uždirbantiems) tenkančios mokesčių naštos problemą. Tai taip pat padėtų mažinti nuslėptąjį užimtumą,
- socialiniai partneriai vaidina svarbų vaidmenį ne tik palaikant užimtumui palankų atlyginimų augimą, bet ir aktyviai skatinant pokyčius įmonių lygiu ir lengvinant darbo mobilumą.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- kurdama efektyvias užimtumą skatinančias partnerystes vietos lygiu, Lenkija turėtų paspartinti naujų valstybinių įdarbinimo agentūrų steigimą ir skirti joms pakankamai lėšų, personalo, mokymo ir įrangos,
- taip pat svarbu, kad skirtingų pašalpų sistemų, įskaitant neįgalumo pašalpas ir socialinę paramą, reforma ir toliau būtų sutelkta skatinti aktyvią darbo paiešką ir reintegraciją. Socialiai remtinėms žmonėms būtina skirti ypatingą dėmesį. Pastangos šalinant kliūtis darbui ne visą darbo dieną taip pat turėtų prisidėti prie darbo galimybių moterims ir vyresniems darbuotojams išlaikymo.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- remiantis pastangomis kurti nuoseklią tęstinio mokymosi strategiją, taip pat svarbu užtikrinti, kad švietimo ir mokymo sistema naujiems darbo rinkos dalyviams suteiktų igūdžius, reikalingus darbo rinkoje, kuriai būdinga struktūrinė kaita. Ypatingai būtina siekti užtikrinti lygias švietimo galimybes ir gerinti švietimo efektyvumą bei kokybę. Didesnės paskatos investuoti į mokymą ir palengvinti mokymo galimybes, taip pat socialinių partnerių įsipareigojimai – tokie yra pagrindiniai reikalavimai kuriant tęstinio mokymosi strategiją.

SLOVĖNIJĄ

Slovėnijos užimtumo lygis yra šiek tiek žemesnis už penkiolikos ES šalių vidurkį, tačiau yra ypač žemas vyresnių darbuotojų atveju. Nedarbo lygis yra gerokai žemesnis už ES vidurkį.

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- siekiant didinti gyventojų aktyvumą ir mažinti nuslėptojo užimtumo apimtį, būtina įvertinti sąveiką tarp minimalaus atlyginimo ir mokesčių naštos, tenkančios darbo jėgai, skirtingų komponentų. Svarbu siekti skatinti lankstesnes darbo formas, kartu išsaugant balansą tarp lankstumo ir saugumo.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- akivaizdu, kad Slovėnija pirmenybę turėtų teikti vyresnių nei 55 metų amžiaus žmonių užimtumo didinimui. Tolesnės pastangos turėtų būti skirtos mažinti ankstyvo išėjimo į pensiją programų apimtį, užtikrinti mokesčių ir pašalpų reformų (pvz., nusiųptajam užimtumui mažinti skirtų priemonių ir pensijų reformos priemonių) darną, skatinti lanksčias darbo formas ir mokymo galimybes vyresniems darbuotojams,
- būtina peržiūrėti sąveiką tarp nedarbo, socialinių pašalpų ir minimalaus atlyginimo, siekiant didinti paskatas imtis darbinės veiklos oficialioje ekonomikoje. Valstybinė įdarbinimo agentūra, įgyvendindama prevencinį požiūrį, parengė išsamų valdymo modelį, tačiau vis tik būtina gerinti valstybinės įdarbinimo agentūros personalo mokymą, siekiant efektyviai spręsti sunkiausiai įdarbinamų gyventojų problemas. Būtina stiprinti privačių ir valstybinių įdarbinimo agentūrų ryšius.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąją kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- remiantis neseniai pasiekta pažanga ir iniciatyvomis kuriant tęstinio mokymosi sistemas, svarbu didinti tolesnio švietimo ir mokymo procese dalyvaujančių suaugusių gyventojų dalį. Būtina užtikrinti reikiamus išteklius, skatinti darbuotojus bei darbdavius investuoti į mokymą ir aiškiai apibrėžti visų susijusių asmenų vaidmenį. Atrodo, kad mokyklą paliekančių asmenų skaičiaus mažinimas yra svarbi problema.

SLOVAKIJA

Bendras užimtumo lygis Slovakijoje lieka žemas lyginant su penkiolikos ES šalių vidurkiu. Nedarbas mažėja, tačiau vis dar lieka didelis, įskaitant didelį ilgalaikį nedarbą. Moterų užimtumo lygis yra žemas, o jaunų žmonių, žemos kvalifikacijos darbuotojų ir vyresnių darbuotojų (ypač moterų) užimtumo lygis yra ypač žemas. Regioniniai skirtumai yra reikšmingi.

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- būtina toliau mažinti aukštą darbo jėgai tenkančią mokesčių našta, kurią daugiausiai sudaro socialinės įmokos. Socialiniai partneriai turėtų būti raginami skatinti didesnę sutarčių ir darbo laiko įvairovę (pvz., pašalinti kliūtis darbui ne visu etatu), siekiant kurti daugiau darbo galimybių ir lengvinti darbo mobilumą.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- svarbu toliau šalinti nedarbą bei neaktyvumą lemiančius veiksnius ir transformuoti nusiųptą užimtumą į oficialų užimtumą remiantis vykdomomis mokesčių ir pašalpų sistemų reformomis. Būtina tinkamai stebėti reformų įgyvendinimą ir jų poveikį,
- šalia pastangų, kuriomis siekiama užtikrinti, kad būtų pakankamai paskatų dirbti, ypatingą dėmesį ir toliau būtina skirti vyresnių darbuotojų dalyvavimui darbinėje veikloje, ypač diegiant užimtumo teisės aktus, įgyvendinant pensijų reformą, užtikrinant lankstesnes darbo formas ir plačiau pasitelkiant darbą ne visu etatu. Tai taip pat galėtų prisidėti didinant moterų dalyvavimo lygį,
- aktyvios darbo rinkos politikos finansavimas ir aktyvių priemonių įgyvendinime dalyvaujančių žmonių dalis augs. Svarbu siekti, kad darbo rinka taptų atviresnė, ir įgyvendinti reformas, siekiant skatinti aktyvias darbo paieškas. Todėl būtina moderni aktyvi darbo rinkos politika, geresnės bedarbių bei neaktyvų gyventojų mokymo galimybės ir modernios valstybinės įdarbinimo agentūros, siekiant apimti platesnius visuomenės sluoksnius. Ir toliau būtina skirti dėmesį rizikos grupėms (pvz., ilgalaikiams bedarbiams, jauniems žmonėms, neįgaliesiems ir vyresniems darbuotojams) ir vargingiausiems regionams. Būtina siekti, kad būtų kuo greičiau įgyvendinamas naujasis prioritetas, susijęs su romų integracija.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąją kapitalą ir tęstinį mokymąsi

- pavojaingai aukštas jaunų žmonių nedarbo lygis rodo, kad būtina mažinti atotrūkį tarp įgūdžių, įgyjamų pradinio išsilavinimo procese, ir įgūdžių, reikalingų pasisekimo darbo rinkoje. Atsižvelgiant į ekonominius pertvarkymus, regioninius bei kvalifikacijos skirtumus, taip pat būtina aktyviau remti nuolatinį profesinį ir geografinį mobilumą,
- kuriant tęstinio mokymosi strategiją, svarbiausia numatyti didesnes paskatas investuoti į mokymą ir palengvinti mokymosi galimybes. Būtina skatinti investicijas į žmogiškąją kapitalą ir puoselėti tęstinį mokymąsi toliau reformuojant švietimo sistemą ir peržiūrint fizinių asmenų, įmonių ir visos visuomenės indėlį.