



KOMISIJA EVROPSKIH SKUPNOSTI

Bruselj, 20.11.2007
COM(2007) 733 konč.

SPOROČILO KOMISIJE

Ključna sporočila Poročila o zaposlovanju v Evropi 2007

SPOROČILO KOMISIJE

Ključna sporočila Poročila o zaposlovanju v Evropi 2007

1. UVOD IN KLJUČNE UGOTOVITVE POROČILA

To sporočilo predstavlja ključne ugotovitve Poročila o zaposlovanju v Evropi 2007. To je 19. izdaja poročila, ki je postalo eno od glavnih orodij Evropske komisije v podporo državam članicam pri analizi, oblikovanju in izvajanju njihovih politik zaposlovanja.

Poročilo o zaposlovanju v Evropi običajno prinaša pregled razmer na področju zaposlovanja v EU in se osredotoča na omejeno število vprašanj, ki so visoko uvrščena na dnevnem redu politike zaposlovanja EU. Poglavitne teme letošnje izdaje so pristop k delu po življenjskih obdobjih, prožna varnost in razvoj deleža prihodkov iz dela (tj. deleža dodane vrednosti, ki je dodeljena delu). Poročilo tako še naprej zagotavlja informacije za široko politično razpravo o prožni varnosti, iz katere je izšlo sporočilo Komisije o skupnih načelih prožne varnosti¹, odobreno 27. junija 2007, obenem pa prispeva analitično podporo za sporočilo Komisije o mladih² z dne 4. septembra 2007.

Ključne ugotovitve sporočila za leto 2007 so pokazale:

- krepek razmah trgov dela EU leta 2006 je povzročilo neto povečanje delovnih mest za več kot 4 milijone – najboljši uspeh od leta 2000; zaposlovanje se je povečalo v vseh 27 državah članicah;
- brezposelnost mladih v višini več kot 17 % v EU in težave pri uspešnem vključevanju mladih na trg dela ostajajo glavni izzivi;
- razvoj pri zaposlovanju starejših delavcev je spodbudnejši; njihova stopnja zaposlenosti se je od leta 2000 povečala za 7 odstotkov. Celostni politični pristopi k aktivnemu staranju prinašajo boljše rezultate;
- izpopolnjene oblike ureditve prožnega dela v okviru podjetij so pomemben element uspešnih režimov „prožne varnosti“ in prav tako ključne za učenje in inovacije;
- neučinkovitosti, ki še naprej ostajajo pri zagotavljanju stalnega poklicnega usposabljanja (SPU), ki ga financirajo podjetja, ter neenakosti pri dostopu do njega, nakazujejo, da je dovolj prostora za izboljšane vladne ukrepe na tem področju. Skrbno oblikovane politike lahko pripomorejo k učinkovitejši ponudbi stalnega poklicnega usposabljanja z zagotavljanjem naložb in koristi od takšnega usposabljanja in z omogočanjem aktivnejše udeležbe tistim, ki jo najbolj potrebujejo;
- razvoj deleža prihodkov iz dela je odvisen od vzajemnega delovanja tehnološkega napredka, institucij trga dela in drugih dejavnikov, kot je odprtost za trgovino. Vendar

¹ COM(2007) 359.

² COM(2007) 498.

imajo ti dejavniki pogosto različen vpliv na delež prihodkov zaposlenih z različnimi kvalifikacijami.

2. SPLOŠNA UČINKOVITOST ZAPOSLOVANJA V EU LETA 2006

Trgi dela v EU so se na podlagi hitre gospodarske rasti leta 2006 krepko razmahnili. Po skromni rasti v prejšnjih letih se je rast zaposlovanja v EU-27 leta 2006 znatno povečala in bila z 1,4 % najmočnejša od leta 2000. Poleg tega je bila produktivnost dela v primerjavi z letom 2005 večja, z višjo stopnjo rasti kot v ZDA, čeprav je imela EU v primerjavi z ZDA še nadalje rahlo slabše rezultate glede rasti zaposlovanja.

Napredek, dosežen pri doseganju cilja splošne stopnje zaposlenosti v višini 70 % in tudi ciljev stopnje zaposlenosti žensk (60 %) in starejših delavcev (50 %), je bil najboljši od leta 2000. Splošna stopnja zaposlenosti, stopnji zaposlenosti žensk in starejših delavcev, so leta dosegle 64,3 %, 57,1 % in 43,5 %. Kljub temu napredku se zdi, da je za EU vedno težja naloga v naslednjih štirih letih doseči cilj splošne stopnje zaposlenosti in cilj stopnje zaposlenosti starejših delavcev, doseganje cilja zaposlenosti žensk pa se zdi uresničljivo.

Prvič po vsaj desetletju se je zaposlovanje povečalo v vsej EU, vseh 27 držav članic je izkazalo povečanje zaposlenosti. Zlasti se je visoka stopnja zaposlovanja pokazala v več novih državah članicah, tj. Estoniji, Latviji, na Poljskem, v Bolgariji in na Slovaškem, ter na Irskem, v Luksemburgu in Španiji. Celotne države članice, ki v prejšnjem letu niso imele povečanja zaposlovanja, tj. Nemčija, Madžarska, Nizozemska in Portugalska, so leta 2006 doživele občutno rast zaposlovanja.

Na splošno je bilo leta 2006 v EU-27 neto povečanje v višini več kot štiri milijone zaposlitev, ženske so prispevale malo bolj k nastanku zaposlitev kot moški. Glede na starost so delavci v najboljših letih šteli skoraj dve tretjini povečanja, medtem ko so starejši delavci šteli manj kot tretjino. Kljub temu splošnemu povečanju zaposlovanja med državami obstajajo velike razlike. Leta 2006 so stopnje zaposlenosti segale od zelo nizke na Poljskem, okrog 55 %, do več kot 77 % na Danskem. Hkrati stopnje zaposlenosti žensk v večini držav ostajajo bistveno nižje od moških. Obstajajo tudi bistvene razlike med stopnjami zaposlenosti starejših delavcev.

3. MLADINA IN STAREJŠI DELAVCI V EU: K DELU PO ŽIVLJENJSKIH OBDOBJIH

Mladina in starejši delavci sta dve skupini, ki zahtevata posebno pozornost politike. Da bi se izognili možnim neugodnim učinkom na gospodarsko rast in zmanjšali povečan pritisk na sisteme socialne zaščite zaradi staranja prebivalstva, je treba okrepiti pristop k delu po življenjskih obdobjih, ki ga spodbuja Evropska komisija. Ustrezni ukrepi politike se morajo zato osredotočiti na povečanje vključevanja vseh starostnih skupin na trg dela in omogočanje prehodov v vseh življenjskih obdobjih.

Potrebna so večja prizadevanja, zlasti v politikah izobraževanja in usposabljanja, da bi se izboljšal položaj mladih na trgu dela

Brezposelnost mladih in težave pri uspešnem vključevanju mladih na trg dela ostaja ključen izziv za mnoge države članice EU. Kljub znamenjem splošnega nedavnega izboljšanja pa se mora pravi preboj pri zmanjšanju brezposelnosti mladih šele zgoditi. Stopnja brezposelnosti mladih v EU v višini 17,4 % ostaja visoka in glede na stopnjo odraslih v najboljših letih se ni

izboljšala. Poleg tega EU kot celota kaže slabše rezultate kakor njeni mednarodni partnerji, z bistveno več mladimi, ki so brezposelni, in manj mladimi, ki delajo, kakor v drugih industrializiranih državah, kot so ZDA, Kanada ali Japonska.

Mladi pogosto težko izpeljejo gladek in hiter prehod iz izobraževanja v poklicno življenje. Majhen, a pomemben delež mladih se težko umakne z začasnega, pogosto slabo plačanega dela. Posebej so ogroženi mladi, ki dolgo ostanejo izven trga dela, sistema izobraževanja ali usposabljanja. Ne zadostna raven izobrazbe je eden glavnih vzrokov za nizko uspešnost mladih na trgu dela. Zato so programi, ki zgodaj obravnavajo šolski neuspeh, mlade seznanijo s trgom dela in jih pripravijo na nujnost vseživljenjskega izobraževanja, ki jim bo omogočilo razvijanje kvalifikacij v celotnem obdobju poklicnega življenja, ključen dejavnik za izboljšanje položaja mladih na trgu dela. Poleg tega bo boljše vključevanje tistih, ki so že dolgo brezposelni ali nedejavni, prav tako zahtevalo učinkovitejše strategije aktiviranja kot v preteklosti. Poleg tega spadajo mladi v kategorije, na katere lahko negativno učinkujejo institucionalne določbe, ki dajejo prednost stalnih zaposlitvam na račun novih zaposlitev. Težave zaradi segmentacije trga dela bi bile lahko deloma odpravljene, če bi se družbam olajšalo zaposlovanje mladih.

Celostne politike lahko pomagajo povečati udeležbo starejših

Povečanje udeležbe starejših na trgu dela in odložitve njihovega umika s trga dela pomeni naslednji pomemben izziv. Trenutno je več kot polovica ljudi v EU, starih od 55 do 64 let, nedejavnih, v glavnem zaradi upokojitve, vendar tudi zaradi šibkega zdravja, osebnih ali družinskih odgovornosti, ali zaradi prepričanja, da zanje ni dela.

Nedavni rezultati kažejo, da so prizadevanja držav članic za izvajanje ukrepov v podporo dejavnemu staranju, začela prinašati uspeh. Zaposlovanje starejših delavcev je bil eden od najbolj dinamičnih elementov trga dela EU v zadnjih letih, s povečanjem stopenj zaposlenosti starejših delavcev za 7 % od leta 2000.

Večji del povečanja stopenj zaposlenosti starejših delavcev je nastal zaradi povečanja stopenj zaposlenosti starejših žensk, ta pa je spet posledica splošnega povečanja zaposlenosti žensk. V nasprotju s tem je povečanje stopenj zaposlenosti moških posledica odložitve njihovega umika s trga dela, kar je bolj posledica takšnih dejavnikov, kot so reforme pokojninskih sistemov ter sistemov socialne zaščite, in drugih nedavnih ukrepov, povezanih z dejavnim staranjem.

Nedavno povečanje zaposlenosti starejših delavcev ni povezano s kakršnim koli povečanjem negotovosti glede njihovih zaposlitev niti ni pretežno povezano s povečano prevlado krajšega delovnega časa ali samozaposlitve. Poleg tega je do rasti zaposlovanja večinoma prišlo v sektorjih, ki zahtevajo razmeroma visoko stopnjo kvalifikacij in temeljijo na znanju, in ne več v poklicih, ki zahtevajo zelo nizko raven usposobljenosti, ampak v poklicih, ki temeljijo na znanju.

Kljub nedavnim izboljšanjem pa so še naprej potrebna prizadevanja za spodbujanje dejavnega staranja. Po mednarodnih standardih ostaja udeležba starejših na trgu dela v Evropi nizka in stopnja zaposlenosti ljudi, starih od 55 do 64 let, je še vedno za 6,5 % nižja od stockholmskega cilja 50 % do leta 2010. V državah članicah trenutno obstajajo različni pristopi do dejavnega staranja. Značilnosti sistemov, ki so uspešnejši pri podpiranju dejavnega staranja, vključujejo dobro raven splošnega zdravja starejših in normalno starost odhoda v pokoj, ki je razumno visoka; učinkovito oblikovane ukrepe dejavne politike trga dela in

udeležbo v vseživljenjskem učenju; prožnost glede delovnega časa in organizacije dela ter omejene finančne pritiske na starejše delavce, da se umaknejo s trga dela, tako finančne spodbude za hitrejšo upokožitev starejših delavcev kot stroškovni pritiski na delodajalce, da raje zaposlujejo mlade kot pa starejše delavce. Nekatere skupine držav članic, zlasti nordijske države, so izvajale bolj celovit pristop k dejavnemu staranju in so razmeroma uspešneje zaposlovale in obdržale starejše delavce kot pa druge.

Povečevanje udeležbe starejših delavcev na trgu dela bo nadalje zahtevalo premagovanje stalnih ovir in zavor, s katerimi se soočajo pri zaposlovanju. Obravnavati je treba številne dejavnike. Razen finančnih spodbud, vključenih v pokojninske sisteme, shem predčasnega upokojevanja in drugih elementov davčnih sistemov in sistemov dajatev, kot tudi prožnejšega določanja plač, ki je manj vezano na delovno dobo, splošni izzivi vključujejo spremenjen odnos do starejših delavcev, ohranjanje in pospeševanje zdravja in delovne zmogljivosti starajočih se delavcev ter razvijanje znanj in zaposljivosti starejših delavcev z učinkovitim vseživljenjskim učenjem. Zagotovljeni morajo biti ustrezni delovni pogoji, vključno s prožnejšim delovnim časom in ureditvami organizacije dela, skupaj z delovnimi priložnostmi za starejšo delovno silo. Prav tako je treba zagotoviti splošno spodbudno okolje za dejavno starajoče se. Obravnava vprašanj, povezanih s spolom, je tudi pomembna in nadaljnja prizadevanja za zmanjšanje vrzeli glede stopnje dejavnosti med moškimi in ženskami bo ključen element vsake strategije za povečanje večje udeležbe starejših v zaposlovanju.

Reševanje problema staranja prebivalstva in njegovega vpliva na delovno silo bo zahtevala širše izvajanje celovitejših strategij kot doslej. Potrebni so ukrepi, ki poudarjajo vključevanje starejših delavcev in izboljšanje njihove zaposljivosti kot tudi onemogočenje prezgodnjega umika s trga delovne sile. Ukrepanje v korist dejavnega staranja mora posebno pozornost posvečati spodbujanju dostopa do zaposlovanja v celotnem delovnem obdobju. Izčrpna strategija za dejavno staranje se mora osredotočiti na celotno življenjsko dobo in na vse starostne skupine, ne le na starejše delavce.

4. SPODBUJANJE PROŽNOSTI V PODJETJIH IN ZAGOTAVLJANJE POKLICNEGA RAZVOJA DELAVCEV: POMEMBNI DEJAVNIKI PROŽNE VARNOSTI

Nedavno sprejeto Sporočilo Komisije o prožni varnosti³ priznava, da prožnost presega olajšanje ali otežitev zaposlovanja ali odpuščanja delavcev (zunanja prožnost) in je prav tako lahko zagotovljena v podjetju, s prožnimi ureditvami delovnega časa (tj. notranja fleksibilnost) in/ali z različnimi oblikami organizacije dela, kot so timsko delo ali delovna rotacija (tj. funkcionalna prožnost).

Konkurenčni pritiski in tehnološki razvoj so mnoga podjetja v razvitih gospodarstvih privedli do sprejetja prožnejših oblik organizacije dela, skupaj s komplementarnimi politikami upravljanja s človeškimi viri. Prožnejše oblike delovne organizacije v grobem označujejo manj hierarhične strukture, močnejša udeležba zaposlenih pri sprejemanju odločitev in večja svoboda delavcev pri izvajanju njihovih nalog kakor tudi večje zadovoljstvo pri delu. Te inovativne delovne prakse se pomembno dopolnjujejo in so učinkovitejše, kadar se kombinirajo z določenimi praksami upravljanja s človeškimi viri, kot so usposabljanje na delovnem mestu in sistemi plačila po učinku. Vendar to nujno ne vodi k enotnemu modelu prožnega delovnega mesta. Podjetja v državah članicah EU so sprejela različne nacionalne

³ COM(2007) 359.

strategije organizacijskih sprememb zaradi različnih institucij, socialno-političnih preferenc, gospodarskih struktur, historičnega ozadja itd.

Poročila o zaposlovanju v Evropi 2006 je predlagalo tipologijo trgov dela EU skupaj z razsežnostma prožnosti in varnosti. Vendar gre za izključno zunanji vidik prožnosti, izmerjen s kazalnikom zakonodaje o varstvu zaposlitve OECD. Letošnje poročilo uporablja podatke evropske raziskave o delovnih pogojih za izračun kazalnikov različnih oblik prožnosti za posamezno državo, zagotovljenih v podjetjih, da bi se posodobila predhodno predstavljena taksonomija sistemov prožne varnosti EU.

Številni elementi analize nas navajajo k mišljenju, da tako zunanje kot notranje oblike prožnosti (in njihovo vzajemno delovanje) bistveno zaznamujejo trge dela in sisteme prožne varnosti v EU. Ugotovljena sta bila dva režima, povezana z razmeroma „dobrimi“ socialno-ekonomskimi rezultati. Prvi režim (večinoma „anglosaksonske“ države) zaznamuje visoka zunanja prožnost, kombinirana s povprečnimi ravnmi razvitejših oblik notranje prožnosti. Njegove glavne značilnosti so visoka mobilnost delavcev, nizka segmentacija, zmerna intenzivnost usposabljanja, nizka poraba v politikah aktiviranja, zmeren uspeh pri odpravljanju revščine in nizki proračunski stroški. Drugi režim (večinoma „nordijske“ države in Nizozemska) označujejo razvitejše oblike notranje prožnosti (zapletene delovne naloge, samostojnost, prožne ureditve delovnega časa), kombinirane z zmernimi ravnmi zunanje prožnosti. Povezan je tudi z dobrimi gospodarskimi rezultati (trg dela, produktivnost, inovacije) in z močnim zmanjševanjem stopenj revščine, vendar zajema višje proračunske stroške. Ob upoštevanju vsega je mogoče reči, da ne obstaja ena sama kombinacija politik in institucij, da bi bili doseženi in se ohranili dobri socialno-ekonomski rezultati, ampak prej različne poti do dobrih rezultatov, ki so v veliki meri nastale zaradi različnega zgodovinskega razvoja.

Kakovost delovnih pogojev je odvisna od oblike prožne organizacije dela, ki jo je sprejelo podjetje. Model razvitejše notranje prožnosti (ali učenje po lastni odločitvi), ki kombinira večje zahteve do delavcev, v smislu odgovornosti in dejavnosti reševanja težav, z večjo samostojnostjo pri delu, lahko predstavlja rešitev, ugodno za vse, ki zadovolji tako interese delodajalcev kot delojemalcev, zlasti kadar je kombiniran z večjo podporo delavcem, ki menjujejo delovno mesto in podjetje. Dejansko ga v primerjavi z bolj tradicionalnimi oblikami organizacije dela hkrati označujejo večja uspešnost podjetja in boljši delovni pogoji. Po drugi strani lahko osnovnejše oblike funkcionalne prožnosti, kot so rotacija delovnih nalog, timsko delo in stroge produkcijske norme, slabo vplivajo na zadovoljstvo pri delu, na ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem ter na zdravstvene posledice, ki so povezane z delom.

Način organizacije dela ima ključno vlogo pri sprejemanju in ustvarjanju znanja. Modeli, ki jih označuje večja svoboda pri delu, kombinirana s kompleksnimi dejavnostmi reševanja težav, so najbolj uspešni glede razvoja hišnih inovacij, medtem ko se „do pičice natančni“ modeli, ki jih označujejo nizka raven samostojnosti in velik poudarek na rotaciji delovnih nalog ter timsko delo, nagibajo k temu, da se jih povezuje s sprejemanjem in/ali spreminjanjem obstoječih tehnologij. Delavčeva vključenost v razumevanje in reševanje s proizvodnjo povezanih težav se zato zdi ključen dejavnik za dejavnosti učenja in inovacij, poleg dosežene „standardne“ izobrazbe (tj. sekundarne izobrazbe) in/ali udeležbe v stalnem poklicnem usposabljanju.

Stalno poklicno usposabljanje je pomemben dejavnik prožne varnosti, ker spodbuja poklicno mobilnost v podjetjih in med njimi ter zagotavlja razvoj poklicne kariere

V zadnjih desetletjih so razvita gospodarstva doživela pomembne dolgotrajne strukturne spremembe. Te so obsegale prehod od produkcijskega modela, ki temelji na množični proizvodnji, na novi model, ki ga poganjajo kakovost in inovacije, skupaj z velikimi preobrti glede pomena gospodarskih sektorjev in znatnim povečanjem ravni izobrazbe delovne sile. To je okrepilo potrebo po stalnem poklicnem usposabljanju (SPU) za zagotovitev, da delavci, ki so se zaposlili pred več desetletji, pridobijo znanja, zahtevana za učinkovito udeležbo v današnjem gospodarstvu. Ta gibanja prav tako izvajajo povečan pritisk na nove generacije delavcev, ki morajo stalno pridobivati potrebna znanja za učenje in uvajanje inovacij v obdobju, ki ga zaznamujejo hitre spremembe.

Obstajajo štiri glavni razlogi za krepitev stalnega poklicnega usposabljanja v okviru lizbonske strategije. Prvič, politike stalnega poklicnega usposabljanja lahko zmanjšajo socialno izključenost in razlike v dohodkih zaradi nezadostnega človeškega kapitala s povečanjem znanj in zaposljivosti ogroženih delavcev. Drugič, lahko pomagajo pri daljšem zadržanju starejših delavcev na trgih dela, s čimer podprejo finančno vzdržnost sistemov socialne zaščite. Tretjič, politike, usmerjene k stalnemu poklicnemu usposabljanju, so ključni dejavnik za izvajanje politik prožne varnosti z ustvarjanjem bolj dinamičnih notranjih trgov v okviru gospodarskih sprememb in omogočanjem prenosa znanj delavcev med podjetji ob zagotavljanju bolj varnih poklicnih poti. Nazadnje, te politike lahko pomagajo delavcem doseči in posodobiti znanja, potrebna v času, ki ga označujejo hitre spremembe in učenje, zaradi česar evropska podjetja bolj konkurenčna v na znanju temelječem in globaliziranem gospodarstvu.

Obstajajo določeni kazalniki, da svobodni trg ne morejo zagotoviti učinkovite ravni naložb v stalno poklicno usposabljanje zaradi možnih neuspehov na trgu, zlasti v povezavi z odpuščanjem delavcev. To se nanaša na možnost, da delavci zapustijo trenutnega delodajalca, ki jim je zagotovil usposabljanje, da bi šli k drugim delodajalcem, ki bi deloma imeli koristi od usposabljanja, ki pa ga niso plačali. V mnogih primerih to pripelje do tega, da delodajalci niso dovolj motivirani, da bi vlagali v stalno poklicno usposabljanje.

Empirične ugotovitve kažejo, da za nekatere skupine zaposlenih v EU obstaja manjša verjetnost udeležbe v usposabljanju, ki ga plača delodajalec kot pa za druge, zlasti za starejše delavce, slabše izobražene, tiste v negotovih poklicih in tiste, ki so nižje na plačilni lestvici. To ima negativen vpliv na zaposljivost teh skupin in zato povečuje tveganje socialne izključenosti in razlike v dohodkih. Ta položaj ogroža tudi trajnost sistemov socialne zaščite s povečevanjem možnega prezgodnjega upokojevanja delavcev. Poleg tega možnost udeležbe pri usposabljanju ostaja zelo nizka v malih podjetjih, kar ima potencialno negativen učinek na inovacijske dejavnosti tega pomembnega segmenta gospodarstva.

Zaradi teh razlogov bi lahko bili potrebni vladni ukrepi v obliki organizacije, zakonodaje ali financiranja za zagotovitev napredka pri doseganju dveh tradicionalnih ciljev izobraževanja in usposabljanja, se pravi učinkovitosti in pravičnosti⁴. Vendar morajo vlade pri izvajanju političnih instrumentov najti pravo ravnotežje med temi oblikami posegov, da bi se dosegla učinkovitost in pravičnost.

⁴ Učinkovitost in pravičnost v evropskih sistemih izobraževanja in usposabljanja, COM(2006) 481.

Posebej oblikovane politike lahko prispevajo k zmanjšanju premajhnih naložb v stalno poklicno usposabljanje na pobudo podjetja, v določenih okoliščinah pa lahko izboljšajo enakost dostopa do usposabljanja za vse delavce. Te politike vključujejo davčne spodbude in subvencije, kolektivne delovne pogodbe in obvezujoče dogovore preko sistemov posebnih dajatev. Ko se takšne politike oblikujejo, morajo vlade vendarle paziti, da se izognejo možnim neugodnim vplivom na učinkovito dodeljevanje sredstev.

Politike, ki se osredotočajo na ponudbo, lahko prav tako pomagajo pri zagotavljanju koristi od stalnega poklicnega usposabljanja. Reforme, katerih cilje je uskladitev produktivnosti in plač, morajo biti previdno obravnavane, ker lahko zmanjšajo koristi od stalnega poklicnega usposabljanja, ki jih imajo delodajalci od zagotavljanja takšnega usposabljanja svojim zaposlenim, čeprav imajo lahko pozitivne učinke na ponudbo. Po drugi strani so lahko instrumenti, katerih cilj je zmanjšanje prometa, kot so vračilne klavzule, uporabni do določene mere; delodajalcem omogočijo, da si zagotovijo koristi od naložb v stalno poklicno usposabljanje. Politike, ki spodbujajo zagotavljanje kakovosti, akreditacije in certificiranja usposabljanja lahko imajo različne učinke. Medtem ko akreditacija prispeva k izboljšanju informiranja o kakovosti in naravi usposabljanja, s čimer delodajalcem pomaga sprejemati odločitve v zvezi z usposabljanjem, certificiranje usposabljanja lahko zmanjša pobude podjetja za zagotavljanje stalnega poklicnega usposabljanja svojim zaposlenim, ker poveča prenosljivost njihovih znanj. Vendar, če se vse upošteva, so te politike socialno zaželene, ker lahko olajšajo poklicno mobilnost, s čimer prispevajo k izvajanju politik prožne varnosti.

5. DELEŽ PRIHODKOV IZ DELA: TEHNOLOŠKE SPREMEMBE, GLOBALIZACIJA IN ZNANJA

Delež prihodkov iz dela, ki meri del dodane vrednosti, ki je dodeljena delu, se je začel manjšati v večini držav članic EU kmalu po prvem šoku zaradi cen nafte in je zdaj pod ravnimi, doseženimi v šestdesetih letih prejšnjega stoletja. Dosegljivi podatki tudi kažejo, da je delež, dodeljen usposobljenim delavcem, od osemdesetih let dalje stalno rasel, medtem ko se je delež, dodeljen neusposobljenim delavcem, progresivno manjšal.

Socialno-ekonomskega pomena tega razvoja se skoraj ne bi smelo podcenjevati, ker ima delež prihodkov iz dela vpliv na porazdelitev osebnega dohodka in socialno kohezijo, usmeritev glede usklajevanja plač in zaposlovanja ter na sestavo skupnega povpraševanja, s čimer se dotika pomembnih vprašanj pravičnosti, gospodarske učinkovitosti in makroekonomske stabilnosti.

Razvoj deleža prihodkov iz dela je sam po sebi rezultat kompleksnega vzajemnega delovanja tehnološkega napredka, institucij trga dela in, v manjši meri, drugih dejavnikov, kot je odprtost za trgovino. Poleg tega lahko imajo, odvisno od stopnje zamenljivosti, ki obstaja med različnimi proizvodnimi dejavniki, spremembe pri enem od teh dejavnikov zelo različen vpliv na delež prihodkov iz dela zaposlenih z različnimi kvalifikacijami.

Ekonometrične analize kažejo, da je tehnološki razvoj še najbolj prispeval k zmanjšanju skupnega deleža prihodkov iz dela v zadnjih desetletjih. Vendar je bilo to zmanjšanje neenakomerno porazdeljeno med zaposlenimi z različnimi kvalifikacijami, ker so visoko usposobljeni delavci povečali svoj delež, medtem ko se je delež slabše usposobljenih delavcev zmanjšal. Odprtost za trgovino je prav tako imela negativen vpliv na skupni delež prihodkov iz dela, vendar v manjši meri kot tehnološki napredek.

Da bi prispevali k ponovnemu uravnovešenju porazdelitve dodane vrednosti med kapitalom in delom ter med zaposlenimi z različnimi kvalifikacijami, morajo oblikovalci politike slediti makroekonomskim politikam, ki so usmerjene k stabilnosti in rasti, ustvarjanju gospodarskega okolja, ki prispeva k nadaljnemu razvoju kapitala in tehnološkemu napredku. Da pa bi se ta potencial realiziral, je nujno, da te politike dopolnijo politike trga dela, ki upoštevajo različne odgovore zaposlenih z različnimi kvalifikacijami na navedene dejavnike in, kar je najpomembnejše, s politikami, ki omogočajo zaposlenim s slabšimi kvalifikacijami, da napredujejo na višjo raven usposobljenosti, tako da se neugodni vplivi, ki izhajajo iz njihove visoke zamenljivosti s kapitalom, lahko omilijo. Določena stopnja prožnosti zaposlitve v varnem okviru bi morala olajšati ustvarjanje novih delovnih mest in odstraniti tista, ki so postala neproduktivna, hkrati pa olajšati hitro prehajanje delavcev na boljše nagrajena delovna mesta s tistih za slabo usposobljeno delovno silo, na katere delež prihodkov iz dela neugodno vplivata poglobljanje kapitala in tehnološki napredek.

6. SKLEPNE UGOTOVITVE

Analiza, predstavljena v tem poročilu, kaže, kako lahko strateška in celovita politika, usmerjena na ključna prednostna področja – kot so prožna varnost in pristop k zaposlovanju po življenjskih obdobjih, pozitivno vpliva na uspešnost trga dela držav članic. To posebej velja za mlade in starejše delavce.

Vseživljenjsko učenje ostaja nujna sestavina uspešnih političnih sklopov in letošnje poročilo poudarja politične rešitve, ki izboljšujejo tako učinkovitost kot pravičnost poklicnega usposabljanja. Poročilo prav tako preverja vprašanje, kateremu so mnogi nasprotovali, namreč glede razvoja deleža prihodkov iz dela v EU, in predlaga več političnih rešitev, katerih cilj je ublažitev možnih neugodnih vplivov. Na splošno ugotovitve poročila podpirajo splošno usmeritev glavnih političnih pobud na ravni EU v okviru strategije zaposlovanja obnovljene lizbonske agende.

Izboljšane razmere v letu 2006 ne bi nikakor smele preusmeriti pozornosti od nujno potrebnega nadaljevanja reform trga dela v EU. Nasprotno, ciklično izboljšanje mora zagotoviti priložnost za oblikovanje in izvajanje strukturnih sprememb, potrebnih za preboj pri doseganju poglobitvenih lizbonskih ciljev, kot so polna zaposlenost, kakovost in produktivnost dela ter socialna in teritorialna kohezija.

„Poročilo o zaposlovanju v Evropi 2007“ je objavljeno na spletni strani: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2007_en.htm