



EVROPSKA KOMISIJA

Bruselj, 18.4.2012
COM(2012) 173 final

**SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU
EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ**

K okrevanju s številnimi novimi delovnimi mesti

{SWD(2012) 90 final}
{SWD(2012) 92 final}
{SWD(2012) 93 final}
{SWD(2012) 95 final}
{SWD(2012) 96 final}
{SWD(2012) 97 final}
{SWD(2012) 98 final}
{SWD(2012) 99 final}
{SWD(2012) 100 final}

SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ

K okrevanju s številnimi novimi delovnimi mesti

Uvod

Strategija Evropa 2020 za pametno, trajnostno in vključujočo rast določa cilj 75-odstotne stopnje zaposlenosti prebivalstva med 20 in 64 letom starosti do leta 2020¹. Če želimo doseči ta cilj, se bo morala zaposlenost v EU povečati za 17,6 milijona dodatnih delovnih mest glede na sedanjo raven. Vendar se je med krizo stopnja zaposlenosti zmanjšala na 68,9 % (tretje četrletje 2011)², pri čemer je stopnja brezposelnosti v EU od začetka leta 2010 ostajala nad 9,5 % in februarja 2012 zrasla na 10,2 %. Čeprav je bilo do sredine leta 2011 zabeleženih 1,5 milijona novih delovnih mest, je bilo to premalo za nadomestitev 6 milijonov izgubljenih delovnih mest v EU od leta 2008. Upočasnitev rasti od sredine leta 2011 in slabša napoved za leto 2012³ ter vse večja razhajanja med državami članicami in regijami so samo še povečali izziv glede zaposlovanja, socialne vključenosti in odpravljanja revščine⁴.

Poleg recesije, ki se pričakuje v nekaterih državah, in dolgotrajne dolžniške krize se gospodarske dejavnosti v Evropi preoblikujejo z dolgoročnejšimi strukturnimi spremembami, ki vplivajo na relativno konkurenčnost Evrope v svetovnem gospodarstvu, kot so potreba po prehodu na zeleno, z viri gospodarno nizkoogljično gospodarstvo, staranje prebivalstva, ki ga spremljajo zapleteni tokovi prebivalstva, in hitre tehnološke spremembe, povezane z vzponom velikih hitrorastočih gospodarstev. Te strukturne spremembe na različne načine vplivajo in bodo tudi v prihodnje vplivale na trge dela, zlasti kar zadeva ustvarjanje in ohranjanje delovnih mest. Dinamični in vključujoči trgi dela, na katerih imajo ljudje ustrezne spretnosti, so ključni, če želimo, da se zaradi teh sprememb konkurenčnost evropskega gospodarstva poveča in ne zmanjša.

Člen 3 Pogodbe določa polno zaposlenost in socialno kohezijo kot cilja EU. Ta dva cilja ostajata glavna skrb državljanov EU in sta v središču strategije Evropa 2020. Rast zaposlovanja je v veliki meri odvisna od zmožnosti EU za ustvarjanje gospodarske rasti z ustreznimi makroekonomskimi, industrijskimi in inovacijskimi politikami. Istočasno so za krepitev rasti s številnimi delovnimi mesti brez dvoma potrebne politike zaposlovanja, ki spodbujajo ugodne pogoje za ustvarjanje delovnih mest, olajšujejo pozitivne prehode, povečujejo ponudbo delovne sile ter izboljšujejo njeno geografsko usklajenost in usklajenost njenih spretnosti s potrebami trga dela. Politike zaposlovanja prispevajo ne le k kratkoročnemu okrevanju, temveč so tudi sestavni del ključnih socialnih naložb, ki preprečujejo dolgoročnejši porast socialnih in fiskalnih stroškov⁵. Letni pregled rasti EU za

¹ Sporočilo Komisije Evropa 2020 – Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast, COM(2010) 2020 z dne 3. marca 2010; Sklepi Evropskega sveta z dne 17. junija 2010.

² Četrtni pregled zaposlovanja in socialnih razmer v EU, marec 2012.

³ Glede na vmesno napoved služb Komisije iz februarja 2012 se BDP v EU v letu 2012 ne bo spreminjal, območje eura pa bo doživelo manjšo recesijo.

⁴ Glej spremni delovni dokument služb Komisije o trendih in izzivih trgov dela.

⁵ Kot so člani Evropskega sveta zapisali v izjavi z dne 30. januarja 2012: „Ponovno rast in zaposlovanje je mogoče zagotoviti samo z vztrajnim in širokim pristopom, katerega del so pametna fiskalna

leto 2012 poziva k odločnemu ukrepanju za spodbujanje ustvarjanja delovnih mest in zagotovitev okrevanja z novimi delovnimi mesti, to sporočilo pa so odločno podprli tudi voditelji držav in vlad na spomladanskem zasedanju Evropskega sveta 2012⁶.

Namen tega sporočila je prednostne naloge na področju zaposlovanja iz letnega pregleda rasti dopolniti s srednjeročnimi strateškimi smernicami glede na cilje zaposlovanja iz strategije Evropa 2020. Temelji na smernicah za zaposlovanje⁷, določa ukrepe, ki v trenutnih razmerah zahtevajo posebno pozornost, ter je namenjeno graditvi zaupanja med vsemi akterji in ustvarjanju zaupanja za začetek potrebnih reform zaposlovanja. Pri tem se odziva tudi na poziv Evropskega sveta⁸ k podprtju novega ekonomskega upravljanja s podrobnejšim spremljanjem politike zaposlovanja in socialne politike, zlasti, kadar lahko vplivata na makroekonomsko stabilnost in rast⁹.

Sporočilo spremlja niz delovnih dokumentov služb Komisije, v katerih je natančneje razloženo, kako so politike zaposlovanja prepletene s številnimi drugimi področji za podporo pametni, trajnostni in vključujoči rasti. Ta „sveženj o zaposlovanju“ ne pomeni samo nadaljevanja ene vodilnih pobud strategije EU Evropa 2020 „Nova znanja in spretnosti in nova delovna mesta“, temveč z boljšimi sinergijami prispeva tudi k izvajanju vodilnih pobud, kot so „Evropska digitalna agenda“, „Unija inovacij“, „Mladi in mobilnost“, „Evropa, gospodarna z viri“, „Industrijska politika za dobo globalizacije“ in „Evropska platforma za boj proti revščini in izključenosti“. Sveženj o zaposlovanju tudi kaže, kako se lahko proračunska sredstva EU, zlasti iz Evropskega socialnega sklada (ESS), uporabijo za podporo reformi trga dela in izvedbo potrebnih naložb v času upada gospodarske rasti.

Medtem ko bo treba dinamiko trgov dela ustvariti zlasti na nacionalni ravni, pa to sporočilo vzpostavlja vzvode EU v podporo okrevanju s številnimi novimi delovnimi mesti, pri čemer obravnava tako povpraševanje kot tudi ponudbo na trgu dela in sprejema nadaljnje ukrepe za oblikovanje resničnega trga dela EU.

1. PODPORA USTVARJANJU DELOVNIH MEST

Podpora ustvarjanju novih delovnih mest in (pre)razporeditvi delovne sile bi morala biti namenjena rasti trajnostnih dejavnosti, sektorjev in podjetij, zlasti med MSP¹⁰. Politika mora biti še naprej usmerjena v izboljšanje produktivnosti in zaposlovanja ter prispevati k razporeditvi človeških virov, ki je v skladu z ekonomskimi in socialnimi potrebami, opredeljenimi v strategiji Evropa 2020, in ki ustvarja pravo ravnotežje med menjalnimi in nemenjalnimi sektorji. Izboljšati bi morala tudi položaj ranljivejših skupin na trgu dela, kot so mladi, ženske, manj kvalificirani in starejši delavci ter pripadniki manjšin. Glede na ključne strukturne gospodarske izzive, pred katerimi se je znašla Evropa, je treba medsektorske ukrepe dopolniti s posebnim ukrepanjem v sektorjih, ki imajo zlasti velik potencial za rast s številnimi delovnimi mesti.

konsolidacija, ki omogoča naložbe v prihodnjo rast, preudarne makroekonomske politike in strategija aktivnega zaposlovanja, ki ohranja socialno kohezijo.“

⁶ Sklepi Evropskega sveta z dne 1. in 2. marca 2012.

⁷ Sklep Sveta 2010/707/EU z dne 21. oktobra 2010 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic.

⁸ Sklepi Evropskega sveta z dne 9. decembra 2011.

⁹ Sklepi Evropskega sveta z dne 9. decembra 2012.

¹⁰ MSP so ustvarila 85 % neto novih delovnih mest v obdobju 2002–2010.

1.1. Krepitev ustvarjanja delovnih mest v gospodarstvu s spodbujanjem povpraševanja po delovni sili

Politike zaposlovanja pomagajo oblikovati ugodne pogoje za ustvarjanje delovnih mest. Pri tem lahko za podporo uporabijo sredstva iz proračuna EU (zlasti Evropskega socialnega sklada)¹¹. Poleg ukrepov na področju ponudbe delovne sile, kot so naložbe v spretnosti in aktivacijo, ter storitev za usklajevanje ponudbe in povpraševanja po delovni sili obstajajo tudi številna orodja, ki pozitivno vplivajo na povpraševanje po delovni sili.

- **Usmerjanje subvencij za zaposlovanje v novo zaposlovanje.** Subvencije za zaposlovanje so države članice obsežno uporabljale za ublažitev posledic gospodarske krize na brezposelnost in so ponavadi namenjene prikrajšanim skupinam. Ustrezne spodbude in subvencije za zaposlovanje bi morale delodajalce spodbuditi k *novemu* zaposlovanju ter tako ustvariti delovna mesta, ki sicer ne bi bila ustvarjena. Usmerjenost k ranljivim skupinam, kot so mladi ali dolgotrajno brezposelni, ima lahko pozitivne učinke, zlasti kadar so subvencije za zaposlovanje povezane z dodatnimi prizadevanji za pomoč ciljni populaciji.
- **Znižanje davčne obremenitve dela na proračunsko nevtralen način** s preходом na okoljske¹² davke, davke na potrošnjo ali davke na lastnino z ustreznim spremljanjem prerazdelitvenih učinkov. V številnih državah članicah je mogoče znižati prispevke delodajalcev za socialno varnost, ki predstavljajo levji delež davčne obremenitve. Usmerjanje znižanja v najranljivejše skupine – zlasti posameznike z najnižjimi plačami – naj bi pozitivno vplivalo tudi na njihovo dolgoročno zaposlenost, s čimer bi postalo najbolj priljubljeno orodje za povečanje povpraševanja po delovni sili. Vendar mora biti ta ukrep pazljivo zasnovan in izveden, da ne bi negativno vplival na možnosti zaposlovanja skupin, ki (za las) ne izpolnjujejo meril za upravičenost. Poleg tega lahko nastanejo nepotrebni stroški, če znižanje ni ustrezno usmerjeno.
- **Spodbujanje in podpiranje samozaposlovanja, socialnih podjetij in novih podjetij.** Iskalci zaposlitve, ki bi želeli ustanoviti in voditi podjetje, lahko naletijo na velike ovire, kot so odsotnost poklicnih ali poslovnih spretnosti in možnosti mentorstva ter težave pri dostopu do financiranja. Spodbujanje podjetniškega mišljenja, večja razpoložljivost podpornih storitev in mikrofinanc za ustanovitev podjetja ter sheme za pretvorbo nadomestil za brezposelnost v subvencije za ustanovitev podjetja igrajo pomembno vlogo pri spodbujanju samozaposlovanja in ustvarjanja novih delovnih mest. Podporo bi bilo treba usmeriti v skupine z največjim potencialom (kot so brezposelni delavci s poklicnimi spretnostmi, ženske ali mladi); temeljiti bi morala na tesnem sodelovanju med zavodi za zaposlovanje, službami za podporo podjetništvu in ponudniki financiranja. Akterji socialne ekonomije in **socialna podjetja** so pomembna gibalna vključujočega ustvarjanja

¹¹ Zagotoviti je treba skladnost s pravili EU o državni pomoči, hkrati pa imeti ves čas v mislih možnosti glede pomoči za zaposlovanje, ki jih ta pravila predvidevajo; glej zlasti člene 15, 16 in 40–42 uredbe o splošnih skupinskih izjemah, UL EU L 214, 9.8.2008.

¹² Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij „Načrt za prehod na konkurenčno gospodarstvo z nizkimi emisijami ogljika“ (COM(2011) 112) kaže, da bi uporaba prihodkov od dražb kuponov ETS in obdavčitve CO₂ za zmanjšanje stroškov dela pozitivno vplivala na zaposlovanje.

delovnih mest in socialnih inovacij ter zahtevajo posebno podporo, tudi prek javnih naročil in dostopa do financiranja.

- **Preoblikovanje neformalnega dela ali dela na črno v formalno zaposlitev.** Delo na črno je nezakonito. Zaradi zmanjšanih prihodkov od davkov in prispevkov za socialno varnost ima tudi resne posledice za proračun. Negativno vpliva na produktivnost in delovne standarde, razvoj spretnosti in vseživljenjsko učenje. Predstavlja zgolj šibko osnovo za pokojninske pravice in dostop do zdravstvenega varstva. S preprečevanjem in odpravljanjem dela na črno, polnim izvajanjem Direktive 2009/52/ES o sankcijah in nezakonitih delavcih ter pomočjo delavcem na črno, da se vključijo na redni trg dela, se prispeva k procesu fiskalne konsolidacije, ustvarjajo enakovrednejši konkurenčni pogoji za podjetja in izboljšuje kakovost zaposlitve. Potrebno je boljše sodelovanje med državami članicami.
- **Povečanje neto plače.** Številne države članice uporabljajo dodatke za zaposlene, da bi bodisi zmanjšale revščino zaposlenih bodisi spodbudile zasedanje delovnih mest. Za sheme, ki dopolnjujejo dohodke delavcev, sta med drugim značilna usmerjenost k posameznikom ali gospodinjstvom z nizkimi dohodki in postopno opuščanje s povečanjem zasluženega dohodka. Višja neto plača pomeni spodbudo za zaposlovanje za manjkvalificirane delavce, pri določenih stopnjah plač pa bodo delodajalci lažje zapolnili prosta delovna mesta z manjšim pritiskom na plače. Kljub temu se je pri zasnovi dodatkov za zaposlene treba izogibati pasti nizkih plač. Pozitivni učinki se dosežejo, kadar obstajajo znatne dohodkovne razlike na dnu porazdelitve dohodka.
- **Posodobitev sistemov določanja plač za uskladitev plač s produktivnostjo in spodbujanje ustvarjanja delovnih mest.** Mehanizmi določanja plač, ki zagotavljajo, da realna rast plač odraža produktivnost in razmere na lokalnem trgu dela, so temeljni pogoj za zagotovitev, da se rast proizvodnje ustrezno odrazi v rastočem povpraševanju po delovni sili in navsezadnje ustvarjanju novih delovnih mest. V skladu z nacionalnimi praksami kolektivnih pogajanj bi morale spremembe plač upoštevati konkurenčni položaj držav članic. V nekaterih sektorjih ali državah članicah bi bili morda potrebni zmernost ali prilagoditev plač, tam, kjer so plače znatno zaostajale za razvojem produktivnosti, pa bi bila morda mogoča ciljna povečanja, ki pomagajo ohranjati celotno povpraševanje.

1.2. Izkoriščanje potenciala ključnih sektorjev za ustvarjanje delovnih mest

Današnja Evropa se sooča s temeljitimi strukturnimi spremembami, ki so bile opredeljene v strategiji Evropa 2020, med katerimi so zlasti prehod na zeleno, z viri gospodarno nizkoogljično gospodarstvo, staranje prebivalstva in hiter tehnološki razvoj. Za spopadanje s temi izzivi in njihovo preoblikovanje v priložnosti se bo moralo naše gospodarstvo v naslednjem desetletju temeljito spremeniti. S temi gospodarskimi spremembami se bo povečala konkurenčnost in zagotovili pomembni viri rasti in delovnih mest, hkrati pa se bodo obravnavale tudi ekonomske in socialne potrebe. V letnem pregledu rasti za leto 2012 so opredeljena tri glavna področja z velikim potencialom za ustvarjanje delovnih mest.

- **Rast delovnih mest v zelenem gospodarstvu je bila pozitivna** med celotno recesijo in naj bi po napovedih ostala precej močna. Samo sektorja energetske učinkovitosti in obnovljivih virov energije bi lahko do leta 2020 ustvarila 5 milijonov novih

delovnih mest¹³. Z razvojem trgov za proizvode in storitve, politike raziskav in razvoja ter inovacij, novih regulativnih okvirov in na trgu temelječih instrumentov se bodo naše industrijske in gospodarske strukture usmerile v učinkovitejšo rabo virov, kar bo vodilo v redefiniranje številnih delovnih mest v skoraj vseh sektorjih. Visokoogljični sektorji se bodo spopadali z izzivom prehoda na nizkoogljično, z viri gospodarno gospodarstvo, pri čemer bo veliko delovnih mest v teh sektorjih preoblikovanih, v zelenih in nizkoogljičnih sektorjih pa bodo ustvarjena nova delovna mesta, kar bo imelo različen vpliv na ozemlja. Od prehoda na zeleno in z viri gospodarno gospodarstvo bodo na začetku imeli koristi zlasti visokokvalificirani delavci, vendar bodo nadgrajene in trajnostne storitve in proizvodnja sčasoma verjetno zagotovile številna delovna mesta tudi za srednjekvalificirane delavce, nizkokvalificirani in starejši delavci pa se bodo morali prilagoditi. Za podporo zelenemu, z viri gospodarnemu gospodarstvu in njegov razvoj so ključni spodbudni trgi dela in predstava o potrebnih spretnostih, kot je podrobneje opisano v spremnem delovnem dokumentu služb Komisije¹⁴. Za uspešno izvedbo tako pomembnega prehoda so potrebna skupna prizadevanja EU in držav članic.

- **Zaposlovanje v sektorju zdravstva in socialnega varstva v EU hitro narašča** zaradi staranja prebivalstva in širitve storitev za boljše izpolnjevanje zahtev glede kakovosti in boljši odziv na večje povpraševanje po individualni oskrbi in strokovnih socialnih storitvah. Obseg in hitra rast teh sektorjev (dvakratnik skupne rasti zaposlovanja) kažeta, da bosta v prihodnjih letih ostala glavno gibalno novih delovnih mest. Da pa bi sektorja lahko izkoristila ta potencial za ustvarjanje novih delovnih mest, se morata spopasti s številnimi izzivi. Med temi so: vse večje pomanjkanje zdravstvenih delavcev; starajoče zdravstveno osebje in nezadostno število novozaposlenih, ki bi nadomestili tiste, ki se upokojujejo; pojav novih vzorcev zdravstvenega varstva za spopadanje s številnimi kroničnimi obolenji; vse bolj razširjena uporaba tehnologij, ki zahtevajo nove kombinacije spretnosti, ter neravnovesje med ravnmi spretnosti in delovnimi vzorci. Poleg tega zahtevni delovni pogoji ter nizke in počasi rastoče plače ovirajo zaposlovanje in obdržanje delovne sile. Ohranjanje ustrezne ponudbe in kakovosti zdravstvenih storitev ob ostrih proračunskih omejitvah je izziv s socialnega in zaposlovalnega vidika, kot je podrobneje opisano v spremnem delovnem dokumentu služb Komisije¹⁵. Poleg tega se zaradi demografskih in družinskih sprememb ter potrebe po boljšem ravnotežju med zasebnim in poklicnim življenjem vzpostavljajo nove storitve, ki pokrivajo širok nabor dejavnosti in so vir novih delovnih mest, kar je prav tako podrobneje opisano v spremnem delovnem dokumentu služb Komisije, o katerem se začinja javno posvetovanje¹⁶.
- **Povpraševanje po strokovnjakih s področja IKT še narašča.** Zaposlovanje strokovnjakov s področja IKT se je letno povečevalo za okoli 3 %, pri čemer je povpraševanje po delovni sili preseglo ponudbo. Razvoj in uporaba aplikacij IKT

¹³ Na podlagi različnih modelov bi se do leta 2020 z izvajanjem individualnih ukrepov energetske učinkovitosti lahko ustvarila ali obdržala dva milijona zelenih delovnih mest, potencial sektorja obnovljivih virov energije pa je ocenjen na tri milijone novih delovnih mest (spremni delovni dokument služb Komisije o izkoriščanju zaposlitvenega potenciala zelene rasti).

¹⁴ Spremni delovni dokument služb Komisije o izkoriščanju zaposlitvenega potenciala zelene rasti.

¹⁵ Spremni delovni dokument služb Komisije o akcijskem načrtu za zdravstveno osebje EU.

¹⁶ Spremni delovni dokument služb Komisije o izkoriščanju zaposlitvenega potenciala osebnih in gospodinjskih storitev.

bosta ključna dejavnika za spodbujanje mednarodne konkurenčnosti evropskih podjetij in posledično povečano zaposlovanje. Za povečanje pismenosti in kompetenc evropskih podjetij in delavcev na področju IKT bodo potrebna znatna prizadevanja v smislu izobraževanja in politik glede spretnosti za delavce ter infrastrukture, kot je opisano v spremnem delovnem dokumentu služb Komisije¹⁷.

1.3. Uporaba skladov EU za ustvarjanje delovnih mest

Skladi kohezijske politike (ESS, Evropski sklad za regionalni razvoj (ESRR) in Kohezijski sklad) ter Evropski kmetijski sklad za razvoj podeželja (EKSRP) in Sklad za pomorstvo in ribištvo so pomembni viri naložb, ki spodbujajo trajnostno rast in ustvarjanje delovnih mest. Prispevajo h krepitvi ekonomske, socialne in teritorialne kohezije v Uniji. Za obdobje 2014–2020 je Komisija predlagala tesno usklajevanje teh finančnih instrumentov s cilji strategije Evropa 2020¹⁸. Da bi Evropa razvila in izkoristila svoj gospodarski potencial ter povečala zaposlenost in produktivnost, je nujno, da nacionalni, regionalni in lokalni organi v celoti uporabijo in kar najboljše izkoristijo razpoložljive vire.

Evropski socialni sklad (ESS) sofinancira aktivne ukrepe na trgu dela, med drugim subvencije za zaposlovanje, tečaje strokovnega in podjetniškega usposabljanja in sheme mikrofinanciranja, ter zasnovo in uvajanje politik zaposlovanja po EU. Komisija je za obdobje 2014–2020 predlagala najmanjše deleže ESS v višini najmanj 84 milijard EUR za naložbene prednostne naloge, kot so: dostop do zaposlitve za iskalce zaposlitve in ljudi brez dela; trajna vključitev mladih, ki se ne izobražujejo, ne usposablajo in niso zaposleni, na trg dela, tudi z „jamstvi za mlade“; samozaposlovanje, podjetništvo in ustanavljanje podjetij; naložbe v izobraževanje in socialno vključenost ter povečanje zmogljivosti v javni upravi.

Prispevek **Evropskega sklada za regionalni razvoj (ESRR)** k ustvarjanju delovnih mest v obdobju 2014–2020 bo okrepljen s predlaganim osredotočenjem virov na raziskave, tehnološki razvoj in inovacije, povečanje konkurenčnosti MSP in podporo prehodu na nizkoogljično gospodarstvo, vključno s spodbujanjem obnovljivih virov energije in energetske učinkovitosti. ESRR, ki bo vlagal tudi v sektor IKT, dopolnjuje financiranje ESS za spodbujanje zaposlovanja in podporo mobilnosti delavcev, med drugim s financiranjem infrastrukture ustanov za izobraževanje, usposabljanje in zaposlovanje ter podpiranjem samozaposlovanja in ustanavljanja podjetij. Podpiral bo tudi vlaganja v zdravstveno in socialno infrastrukturo.

Evropski mikrofinančni instrument Progress podpira samozaposlene in mikropodjetja z jamstvi in financiranimi naložbami za posrednike mikrofinanciranja po EU. S sredstvi za obdobje 2007–2013 naj bi instrument zagotovil mikroposojila v višini do 500 milijonov EUR; Komisija je predlagala, da se podaljša za obdobje 2014–2020, in sicer zaradi obravnave nezadostno preskrbljenih delov trga in izboljšanja dostopa socialnih podjetij do financiranja. Razpoložljivost mikrofinanciranja podpirajo tudi številni obnovljivi instrumenti, ki se sofinancirajo iz ESRR ali ESS.

Evropski sklad za prilagoditev globalizaciji (ESPG), za katerega je Komisija prav tako predlagala, da se nadaljuje v obdobju 2014–2020, pomaga pri vodenju postopkov prestrukturiranja, in sicer s sofinanciranjem ukrepov za preusposabljanje in iskanje zaposlitve

¹⁷ Spremni delovni dokument služb Komisije o izkoriščanju zaposlitvenega potenciala IKT.

¹⁸ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij „Proračun za strategijo Evropa 2020“ – del I, COM(2011) 500 z dne 29. junija 2011.

za delavce, ki so jih prizadela množična odpuščanja zaradi sprememb v svetovnih trgovinskih tokovih.

Evropski kmetijski sklad za razvoj podeželja (EKSRP) podpira ohranjanje delovnih mest s preusmeritvijo kmetov v nekmetske dejavnosti in razvoj malih podeželskih podjetij, med drugim z vlaganjem v spretnosti, prenos znanja in pomoč za ustanovitev podjetja za mlade kmete.

Evropski sklad za ribištvo, ki bo v obdobju 2014–2020 vključen v enotni **Sklad za pomorstvo in ribištvo**, podpira prehod na trajnostno ribištvo ter diverzifikacijo lokalnih gospodarstev, med drugim z usposabljanji in podporo za mala podjetja.

USTVARJANJE DELOVNIH MEST

Komisija predlaga:

- **sveženj ključnih ukrepov na področju zaposlovanja za zeleno gospodarstvo;**
- **akcijski načrt za zaposlovanje na področju zdravstvenega varstva;**
- **sveženj ključnih ukrepov za zaposlovanje na področju IKT;**

priloženi so temu sporočilu in podrobneje razloženi v posameznih delovnih dokumentih služb Komisije.

Komisija začenja:

- posvetovanje o možnostih za kakovostna delovna mesta na področju osebnih in gospodinjskih storitev;
- posvetovanje o vzpostavitvi platforme na ravni EU med inšpektorati za delo in drugimi izvršnimi organi za boj proti delu na črno, katere cilj je boljše sodelovanje, izmenjava dobrih praks in opredelitev skupnih načel za inšpekcijske preglede, do konca leta 2012.

Komisija poziva države članice in Svet:

- naj nemudoma nadaljujejo izvajanje strategije Evropa 2020 ter na podlagi smernic za politike iz tega sporočila sprejmejo ambiciozen pristop in politike za ustvarjanje delovnih mest v okviru nacionalnih načrtov za delovna mesta (v nacionalnih programih reform).

2. POVRNITEV DINAMIKE TRGOV DELA

Trgi dela so dinamični samo, če politike zaposlovanja spodbujajo prehode, ki povečujejo produktivnost in kakovost zaposlitve, če imajo delavci ustrezne spretnosti in če so ljudje zadosti mobilni, da se odzovejo na geografske trende prostih delovnih mest. V strategiji Evropa 2020 je poseben poudarek na reformi trga dela, razvoju človeškega kapitala in geografski mobilnosti za boljšo pripravljenost delovne sile EU na spremembe in povečanje zaposlitvenih možnosti.

2.1. Reforma trgov dela

Skupna načela prožne varnosti EU ostajajo pomemben mejnik politike pri graditvi dinamičnih trgov dela, saj države članice spodbujajo k odločnemu sprejemanju celovitih strukturnih

reform trga dela. Prožna varnost na celovit in usklajen način združuje številne politike trga dela (pogodbene ureditve, aktivne ukrepe na trgu dela, vseživljenjsko učenje in sisteme socialne varnosti), da bi povečala tako prožnost kot tudi varnost ter odpornost trgov dela na procese gospodarskega prilagajanja.

Med krizo so številne države članice izvajale pomembne strukturne reforme trga dela in začasne ukrepe za ohranjanje zaposlenosti. Kljub temu je jasno, da je bil napredek k večji prožnosti in varnosti skromen in neenakomeren. V luči proračunskih omejitev je trenutna razprava EU o prožni varnosti v okviru vodilne pobude „Program za nova znanja in spretnosti in nova delovna mesta“ omogočila opredeliti vrsto potrebnih ukrepov, s pomočjo katerih se bodo trgi dela lažje prilagajali na krizo in strukturne izzive v okviru strategije Evropa 2020¹⁹.

Strukturne reforme trga dela bi morale v nadaljnjih korakih obravnavati zlasti naslednje vidike.

2.1.1. Varni prehodi na trgu dela in vključujoči trgi dela

- **Uporaba notranje prožnosti za zmanjšanje negotovosti in fiskalnih stroškov.** Kriza je pokazala, da je notranja prožnost v času gospodarske recesije lahko zelo učinkovito sredstvo za ohranjanje zaposlenosti in zmanjšanje stroškov prilagajanja. Z uporabo „računov delovnega časa“ (*working-time accounts*) ali „časovnih bank“ (*hours banks*), ureditev krajšega delovnega časa in t. i. klavzul o odprtosti iz kolektivnih pogodb za nekatere delovne pogoje se je prispevalo k ohranitvi delovnih mest in konkurenčnosti podjetij, in sicer s preprečitvijo ali odlogom odpuščanja. Ureditve krajšega delovnega časa so sicer pogosto nekoliko zmanjšale produktivnost, vendar so pomagale ohraniti spretnosti, zaposlenost in zaupanje, stroški takih ureditev pa so bili na splošno nižji od stroškov nadomestil za brezposelnost. Ker pa je fiskalni manevrski prostor za financiranje takih shem trenutno bolj omejen kot pred dvema letoma, ima socialni dialog na ravni podjetij in na višjih ravneh pomembnejšo vlogo pri iskanju optimalnih rešitev za notranjo prožnost.
- **Dostojne in trajnostne plače ter izogibanje pasti nizkih plač.** Še pred krizo zaposlitev ni bila vedno zagotovilo za preprečitev revščine, stopnja revščine zaposlenih v EU pa je še vedno več kot 8-odstotna. Tveganje za revščino zaposlenih je visoko, zlasti v državah z neenakomerno porazdelitvijo dohodka in nizkimi minimalnimi plačami, med posamezniki s pogodbami o začasni zaposlitvi ter v gospodinjstvih z nizko intenzivnostjo dela in enostarševskih gospodinjstvih²⁰. Določitev ustreznih ravni minimalnih plač lahko prepreči naraščanje revščine med zaposlenimi²¹ in je pomemben dejavnik za zagotavljanje dostojne kakovosti zaposlitve. V večini držav članic so minimalne plače določene z zakonom ali na drug pravno zavezujoč način ali pa so splošno veljavne²². Učinek minimalne plače na povpraševanje in ponudbo se lahko med državami članicami znatno razlikuje, kar je odvisno od njihove ravni ter drugih politik in ustanov trga dela. Najnižje plače morajo biti zadosti prilagodljive – v sodelovanju s socialnimi partnerji –, da odražajo

¹⁹ Spremni delovni dokument služb Komisije o odprtih, dinamičnih in vključujočih trgih dela.

²⁰ Pregled razvoja na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi 2011; Se z delom lahko izognemo revščini? Mehanizmi in politike EU v zvezi z revščino zaposlenih.

²¹ OECD, *divided we stand: why inequality keeps rising*, 2011.

²² http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics. Minimalne plače znašajo med 30–50 % povprečnih bruto mesečnih dohodkov.

splošne gospodarske razmere. V tem smislu so diferencirane stopnje minimalnih plač, ki se že uporabljajo v več državah članicah, lahko učinkovito sredstvo za ohranjanje povpraševanja po delovni sili.

- **Prehodi se morajo izplačati.** Prožnost trga dela zahteva varnost pri prehodu med zaposlitvami. Vseživljenjska poklicna pot, ki jo zaznamujejo številne premestitve – bodisi na višje ali enakovredno ali celo nižje delovno mesto –, je zdaj realnost za veliko delavcev, še zlasti za mlade. Kakovost prehodov bo odločilna za kakovost poklicne poti delavca. Varnost skozi celotno poklicno pot, tudi med prehodi med različnimi statusi na trgu dela (npr. z usposabljanja v zaposlitev, s porodniškega dopusta v zaposlitev, prehod v samozaposlitev in podjetništvo itn.), je ključna, da se posameznikom zagotovijo potrebna sredstva za ohranitev njihove zaposljivosti in uspešen prehod. Nekaj področij zahteva posebno pozornost: prehod **mladih** iz izobraževanja v zaposlitev, pri katerem lahko vajeništva ali kakovostna pripravništva dokazano pripomorejo k vstopu v svet dela, vendar se ponavljajo tudi primeri zlorab pripravništev; vključitev **žensk** na trg dela z zagotavljanjem enakega plačila in ustreznega otroškega varstva, z odpravo vsakršne diskriminacije²³ in davčnih ovir, ki odvrčajo udeležbo žensk, ter z optimizacijo dolžine porodniškega in starševskega dopusta; in prehodi **starejših delavcev** v okviru posodobitve pokojninskih sistemov in podaljševanja delovne dobe, ki zahtevata celovite ukrepe, kot so davčne spodbude, dostop do vseživljenjskega učenja prek poklicnega svetovanja in usposabljanja, prožne delovne ureditve za tiste, ki jih potrebujejo, ter varna in zdrava delovna mesta.
- **Vzajemna odgovornost za prehod iz brezposelnosti v zaposlitev.** Glede na zdajšnje visoke ravni brezposelnosti morajo biti sheme nadomestil za brezposelnost, ki podpirajo prehode iz brezposelnosti nazaj v zaposlitev, zadosti prilagodljive, da spodbujajo hiter povratek v stalno zaposlitev. Med krizo so bila nadomestila za brezposelnost v nekaterih primerih dodeljena nekaterim skupinam, ki doslej niso bile zaščitene, zlasti začasnim delavcem, v drugih primerih pa so bile pravice razširjene. Ob upoštevanju proračunskih napetosti v večini držav članic je bistveno, da se to ohrani, dokler so posledice krize še prisotne. Tam, kjer je povpraševanje po delovni sili majhno, bi znižanje nadomestil lahko povečalo tveganje za revščino, ne da bi se povečal odliv iz brezposelnosti. Zahteve glede aktiviranja bi morale biti del pristopa vzajemne odgovornosti, ki ohranja spodbude za delo ter obenem zagotavlja dohodek, individualno pomoč pri iskanju zaposlitve in zaščito pred tveganjem revščine.
- **Zagotavljanje ustreznih pogodbenih ureditev za boj proti segmentaciji trga dela.** Pravice v zvezi s pogodbenimi ureditvami so še en dejavnik, ki ogroža kakovost prehodov. Dokazi kažejo, da je večina na novo ustvarjenih delovnih mest v zadnjih letih (tudi pred krizo) temeljila na začasnih pogodbah in drugih nestandardnih oblikah zaposlitve²⁴. To je povečalo pretočnost trga dela in podjetjem omogočilo, da vložek dela lažje prilagodijo novim oblikam proizvodnje in organizacije dela. Dve direktivi²⁵ sta uvedli delo s krajšim delovnim časom in delo za

²³ S polno uporabo Direktive 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu.

²⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=sl&langChanged=true>, trendi na trgu dela in socialni trendi.

²⁵ Direktiva 97/81/ES o delu s krajšim delovnim časom in Direktiva Sveta 99/70/ES z dne 28. junija 1999 o delu za določen čas.

določen čas na podlagi načela enake obravnave, namen nedavno sprejete direktive²⁶ pa je na podoben način zakonsko urediti delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela. Razlog za izrazito nagibanje delodajalcev k tem pogodbenim razmerjem so lahko precej višji stroški odpravnin pri pogodbah za nedoločen čas/standardnih pogodbah. Poleg tega take zaposlitve v veliko primerih ne pomenijo stopnice do stalnejših oblik zaposlitve. Zato so potrebne preudarne in uravnotežene reforme na področju zakonodaje o varstvu zaposlitve, da se odpravi segmentacija ali zaustavijo pretirana uporaba nestandardnih pogodb in zlorabe lažne samozaposlitve. Na splošno bi vse vrste pogodbenih ureditev morale zaposlenim zagotavljati osnovne pravice (tudi pravice do pokojnine) od podpisa pogodbe, vključno z dostopom do vseživljenjskega učenja in socialne zaščite ter finančne zaščite v primeru nekrivdne odpovedi pogodbe.

- **Predvidevanje gospodarskega prestrukturiranja.** Kljub neugodnim razmeram na trgu se je veliko podjetij in njihovih zaposlenih v EU večinoma ustvarjalno vključilo v postopke prestrukturiranja, ki so bili konstruktivni, učinkoviti in koristni pri omejevanju izgube delovnih mest, s pomočjo inovativnih ureditev, pogosto s podporo javnih organov in EU. V zadnjih dveh letih je dejansko obstajalo veliko povpraševanje po ukrepih za podporo prerazporeditvi virov med podjetji in poklici. Ti ukrepi vključujejo spremembe zakonodaje o varstvu zaposlitve in poslovnih praks na področju prestrukturiranja podjetij, kot tudi ustrezno usposabljanje in aktivacijske politike, ki skupaj z ustrezno zasnovanimi sistemi nadomestil za brezposelnost pomagajo odpuščenim delavcem pri prehodu na druga delovna mesta in poklice. Komisija bo uporabila odzive na njeno zeleno knjigo o prestrukturiranju²⁷ za razširjanje najboljših praks in zagotovitev ustreznega nadaljevanja.
- **Vseživljenjsko učenje kot ključ do varne zaposlitve.** Dostop do vseživljenjskega učenja – tako v času zaposlitve kot tudi brezposelnosti – je ključen za ohranitev zaposljivosti. V tem smislu je bistvena zavezanost delodajalcev k usposabljanju delovne sile, zlasti nizkokvalificiranih in starejših delavcev. Za brezposelne, še posebej nizkokvalificirane delavce in ranljive skupine, sta nujno potrebna individualno poklicno svetovanje in usposabljanje za pridobitev spretnosti, ki ustrezajo potrebam trga dela. Nove tehnologije v povezavi z globalizacijo pa so znatno omejile tudi srednjekvalificirano delo, zaradi česar so za srednjekvalificirane delavce potrebne obsežne politike preusposabljanja. Recesija je pospešila polarizacijo v zaposlovanju (odpravila je delovna mesta za srednjekvalificirane delavce) ter ustvarila tveganje za vse večjo segregacijo delovnih mest na nizkokakovostna in visokokakovostna ter s tem omejila možnosti za poklicno mobilnost, kar je treba odpraviti.
- **Zagotavljanje priložnosti mladim.** Gospodarska kriza in strukturne težave trga dela so najbolj prizadele evropsko mladino, kot je poudarjeno v nedavni pobudi „Priložnosti za mlade“²⁸. Komisija ponovno potrjuje svojo zavezo k odpravljanju

²⁶ Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela.

²⁷ Sporočilo Komisije „Prestrukturiranje in predvidevanje sprememb: spoznanja iz nedavnih izkušenj“, COM(2012) 7 z dne 17. januarja 2012.

²⁸ Sporočilo Komisije „Pobuda Priložnosti za mlade“, COM(2011) 933 z dne 20. decembra 2011.

kritičnih ravni brezposelnosti mladih, tudi z uporabo razpoložljivih sredstev EU²⁹. Kot je pozval Evropski svet³⁰, bi morali biti podpora prehodu v zaposlitev, npr. z jamstvi za mlade, aktivacijskimi ukrepi za mlade in kakovostnimi pripravništv³¹, ter mobilnost mladih prednostni nalogi.

2.1.2. *Spodbujanje vseh akterjev k boljšemu izvajanju*

- **Okrepitev socialnega dialoga.** Za uspeh politik zaposlovanja je ključno soglasje glede reform. Za zasnovo in izvajanje velikokrat niso odgovorne samo vlade, temveč tudi socialni partnerji. Državam, v katerih so se trgi dela izkazali za bolj odporne na krizo, je skupen močan socialni dialog. V prvi fazi krize je bil prispevek socialnih partnerjev k izvajanju rešitev notranje prožne varnosti bistven za omilitev šoka recesije. Treba je vzpostaviti skupno pot reform, ki ustvarjajo pogoje za trajnostno ustvarjanje kakovostnih delovnih mest v prihodnosti ter pri pripravi in izvajanju katerih imajo socialni partnerji na vseh ravneh aktivno vlogo. V vse večjem številu podjetij je bil ta prispevek v obliki nadnacionalnih sporazumov podjetij, prek katerih se za izzive, ki jih je ustvarila kriza, zagotovijo dogovorjeni odzivi na evropski ravni in vzpostavijo mehanizmi za upravljanje sprememb. Nadnacionalni sporazumi podjetij zadevajo že več kot 10 milijonov zaposlenih, njihovo vlogo pa je treba bolje priznati in podpreti.
- **Ponovna opredelitev primarnih in ključnih storitev javnih zavodov za zaposlovanje.** Javni zavodi za zaposlovanje so glavni izvajalci aktivacijskih politik, ki prispevajo k nemotenim prehodom na trgu dela. Za celovito izpolnitev svojih nalog se morajo preoblikovati v „agencije za upravljanje prehoda“, ki zagotavljajo novo kombinacijo „aktivnih“ in „pasivnih“ dejavnosti v podporo trajnostnim prehodom skozi celotno poklicno pot delavcev. Zagotavljati morajo zlasti najsodobnejše informacije o trgu dela, aktivne in preventivne ukrepe na trgu dela ter podporo zaposljivosti na zgodnji stopnji, nuditi individualne storitve, izkoriščati potencial e-storitev in razvijati trdna partnerstva, zlasti z drugimi zavodi za zaposlovanje, tudi iz drugih držav članic.
- **Združevanje virov in osredotočanje na učinkovita partnerstva.** V časih, ko je sredstev za naložbe malo, je združevanje finančnih in materialnih virov prav tako pomembno kot zbiranje akterjev okoli skupnega cilja. Primer bi bil združevanje virov po skupinah delodajalcev. Skupine MSP lahko z združevanjem okoli podobnih potreb glede zaposlovanja in usposabljanja presežejo individualno nezmožnost za privabljanje kvalificiranih delavcev in vzpostavijo skupne politike človeških virov. Partnerstva na ustrezni teritorialni ravni lahko prispevajo k uspešnim prehodom, in sicer z vključevanjem služb za zaposlovanje javnega, zasebnega in tretjega sektorja, organizacij socialne varnosti, občin in regionalnih organov, izvajalcev izobraževanja in usposabljanja, izvajalcev poklicnega svetovanja, NVO, socialnih ustanov itn. Sestavo partnerstev mora določati dopolnjevanje storitev ter stroškovno učinkovito razporejanje virov.

²⁹ Spremni delovni dokument služb Komisije o izvajanju pobude Priložnosti za mlade: prvi koraki vsebuje vmesno poročilo o nedavnih ukrepih, ki so jih države članice sprejele za odpravljanje brezposelnosti mladih. Februarja 2012 so skupine za ukrepanje Komisije obiskale osem držav članic z najvišjimi stopnjami brezposelnosti mladih. Rezultati teh obiskov bodo vključeni v nacionalne programe reform.

³⁰ Izjava članov Evropskega sveta z dne 30. januarja 2012.

³¹ Spremni delovni dokument služb Komisije o okviru za kakovost pripravništev.

REFORME TRGA DELA

Komisija poziva države članice in Svet:

- naj nemudoma nadaljujejo izvajanje strategije Evropa 2020 ter na podlagi smernic za politike iz tega sporočila sprejmejo ambiciozen pristop in politike za reforme trga dela v okviru nacionalnih načrtov za delovna mesta (nacionalnih programov reform).

Komisija bo:

- na podlagi posvetovanja služb Komisije do konca leta 2012 predstavila predlog priporočila Sveta o okviru za kakovost pripravništev³²;
- predstavila predlog priporočila Sveta o jamstvih za mlade do konca leta 2012 ter podprla aktivacijske ukrepe za mlade v okviru shem jamstev za mlade;
- razvila nadaljnje ukrepe za širjenje dobrih praks in spodbujala razpravo o nadnacionalnih sporazumih podjetij;
- do konca leta 2012 z evropsko mrežo javnih zavodov za zaposlovanje pripravila evropski akcijski načrt za izvajanje ustreznih in učinkovitih zaposlovalnih storitev na terenu ter njegovo izvajanje v praksi v smislu modelov, ciljev in nalog javnih zavodov za zaposlovanje glede na cilje strategije Evropa 2020;
- opredelila nove oblike zaposlovanja, kot so združevanje virov s strani delodajalcev, ter poročala o skupnih prednostnih nalogah za ustrezne odzive politike v podporo ukrepom, s pomočjo katerih podjetja postanejo prožnejša in bolj odzivna na spremembe in ki hkrati spodbujajo obdržanje trajne zaposlitve in ustvarjanje novih delovnih mest.

2.2. Vlaganje v spretnosti

Evropski sistem za spremljanje ponudbe delovnih mest kaže, da visoke kvalifikacije ostajajo pomembne ter da je vse več prostih delovnih mest, za katere ni na voljo ustreznih spretnosti³³. Potrebe po spretnostih na trgih dela EU je treba predvidevati ter hitro odpraviti neusklajenosti. Za prispevanje k ustvarjanju delovnih mest je ključno, da se delavcem zagotovijo spretnosti, ki so potrebne za delovna mesta. Evropa in njene države članice morajo dobro razumeti te potrebe, da bi lahko bolje predvidele gospodarske spremembe ter odpravile neusklajenosti med ponudbo in povpraševanjem po spretnostih. Kljub visokim stopnjam brezposelnosti je bilo v nekaterih sektorjih in/ali regijah zaznано pomanjkanje spretnosti. Neusklajenost med razpoložljivimi spretnostmi in potrebami trgov dela je prisotna v vseh državah članicah, vendar nanje vpliva različno. Za spopadanje s temi izzivi je več držav članic začelo uvajati nacionalne strategije in orodja za odpravo teh neusklajenosti. Na evropski ravni so se začeli vzpostavljati ukrepi in instrumenti, napovedani v vodilni pobudi strategije Evropa 2020 „Program za nova znanja in spretnosti in nova delovna mesta“. Po vsej EU je Evropski socialni sklad ključni vir naložb v spretnosti, pri čemer je bilo za spretnosti in vseživljenjsko učenje za obdobje 2007–2013 namenjenih več kot 30 milijard EUR sredstev ESS.

³² Spremni delovni dokument služb Komisije o okviru za kakovost pripravništev.

³³ Sporočilo Komisije „Letni pregled rasti 2012“, osnutek skupnega poročila o zaposlovanju, COM(2011) 815, t. i. Beveridgejeva krivulja na str. 7.

2.2.1. Boljše spremljanje potreb po spretnostih

Razvitih je bilo več instrumentov EU za napovedovanje in predvidevanje potreb po spretnostih: evropski sistem za spremljanje ponudbe delovnih mest (*European Vacancy Monitor*) zagotavlja informacije trga dela o kratkoročnih prostih delovnih mestih in neskladjih, Cedefop (Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja) redno pripravlja dolgoročne napovedi, Eurofound (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer) pa zagotavlja ključne informacije iz raziskav med delodajalci in delojemalci o delovnih pogojih, enem od razlogov za neusklajenosti. Komisija je nedavno za boljše razumevanje potreb na ravni sektorjev podprla tudi ustanovitev evropskih svetov za sektorske spretnosti.

Evropa kljub temu še nima celovitega pregleda nad svojimi potrebami po spretnostih. Evropska panorama spretnosti (*EU Skills Panorama*), ki bo predvidoma vzpostavljena do konca leta 2012, je prvi korak k združevanju vseh obstoječih orodij za predvidevanje. Zagotavljala bo pregled evropskih, nacionalnih in sektorskih izsledkov o kratkoročnih do srednjeročnih obetih za delovna mesta in potrebe po spretnostih do leta 2020. S pomočjo panorame spretnosti bo mogoče ugotoviti pomanjkanje spretnosti v določenih poklicih v več sektorjih ali znotraj posameznega sektorja. Panorama bo vir informacij za centre za spremljanje spretnosti na nacionalni, regionalni ali sektorski ravni ter izvajalce izobraževanja in poklicnega svetovanja, kot tudi za službe za zaposlovanje in poklicno svetovanje. Izboljšano bo tudi sodelovanje med organi EU, ki pripravljajo napovedi in izvajajo raziskave, kot sta Eurofound in Cedefop. Z bolj sistematičnim osredotočanjem raziskav na posamezne države bodo ti še dodatno prispevali k razumevanju razvoja na nacionalni ravni ter zagotavljali informacije za načrt strukturnih reform strategije Evropa 2020. Združevanje orodij in instrumentov bo ostalo najpomembnejša prednostna naloga za učinkovitejše upravljanje potreb po spretnostih.

2.2.2. Boljše priznavanje spretnosti in kvalifikacij

Da bi ljudem olajšali prehode med izobraževalnimi ustanovami, podjetji, sektorji in državami po vsej Evropi ter povečali preglednost spretnosti in kvalifikacij, so bila uvedena orodja EU, kot sta evropsko ogrodje kvalifikacij ali življenjepis Europass. Na podlagi razvoja evropskega ogrodja kvalifikacij bi se morale vse posamezne kvalifikacije v Evropi sklicevati tudi na evropske ravni kvalifikacij. Nacionalna ogrodja kvalifikacij bi morala biti odprta tudi za kvalifikacije, izdane na ravni gospodarskega sektorja. Življenjepis Europass bo dopolnjen z evropskim potnim listom spretnosti, ki bo vseboval pregled spretnosti posameznika, ne glede na to, kako jih je pridobil.

2.2.3. Boljše sinergije med svetom izobraževanja in svetom dela

Tesno sodelovanje med svetovoma izobraževanja in dela, tako na politični kot tudi operativni ravni, je ključno za odpravljanje neusklajenosti med ponudbo in povpraševanjem po spretnostih. Na politični ravni je za zagotovitev tvornega oblikovanja politik potrebno sodelovanje med ustreznimi telesi Sveta (Svetom za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov (Svet EPSCO) ter Svetom za izobraževanje, mladino in kulturo) v okviru odborov (Odbora za zaposlovanje, Odbora za izobraževanje).

Na operativni ravni so potrebne sinergije za lažji prehod iz izobraževanja in usposabljanja v zaposlitev. Ena od možnosti je uvedba krajših študijev na terciarni ravni, posebno usmerjenih v spretnosti, ki se zahtevajo v sektorjih s pomanjkanjem spretnosti.

Poleg tega t.i. koalicije znanja že vzpostavljajo bolj strukturirano sodelovanje med univerzami in podjetji ter ustvarjajo nove učne programe, ki spodbujajo podjetništvo, reševanje težav in ustvarjalno razmišljanje. Koalicije med svetom izobraževanja in podjetji na ravni EU bi bilo treba razširiti tudi na izvajalce poklicnega in strokovnega izobraževanja, da se analiza svetov za sektorske spretnosti prevede v konkretne učne programe in metode usposabljanja.

K spodbujanju sodelovanja med trgi dela ter sektorjem izobraževanja in usposabljanja bi morala prispevati tudi evropska večjezična klasifikacija spretnosti, kompetenc in poklicev (ESCO), saj spretnosti in kompetence povezuje s poklici. Poleg tega bo povezava med orodji o spretnostih, kot so evropski življenjepisi in potni listi spretnosti, vključno z evropskim potnim listom spretnosti, olajšala prehode na trge dela in znotraj njih.

Ta orodja in ukrepe bi morala spremljati prizadevanja za posodobitev sistemov izobraževanja in usposabljanja, s čimer bi se povečala količina, kakovost in ustreznost razpoložljivih spretnosti. Komisija bo v drugi polovici leta 2012 predstavila pobudo za izkoriščanje potenciala izobraževanja in usposabljanja za spodbujanje rasti, novih delovnih mest in konkurenčnosti.

VLAGANJE V SPRETNOSTI

Za odpravljanje neusklajenosti med ponudbo in povpraševanjem po spretnostih v EU ter boljše predvidevanje potreb po spretnostih (si) bo Komisija:

- v sodelovanju z državami članicami in socialnimi partnerji prizadevala, da Cedefop in Eurofound dopolnita svoje strokovno znanje na ravni EU in sektorskih ravneh z okrepljenim znanjem o posameznih državah ter da okrepita medsebojno sodelovanje;
- do konca leta 2012 vzpostavila evropsko panoramo spretnosti (*EU Skills Panorama*), zlasti na podlagi evropskega sistema za spremljanje ponudbe delovnih mest;
- začela novo fazo v priznavanju kvalifikacij in spretnosti s smernicami za sistematično označevanje ravni evropskega ogrodja kvalifikacij v vseh na novo izdanih kvalifikacijah v EU ter za večje dopolnjevanje z ogrodjem visokošolskih kvalifikacij;
- od leta 2013 naprej zagotavljala, da ima vsaj četrtina vsako leto izdanih kvalifikacij sklic na evropsko raven kvalifikacij;
- do konca leta 2012 vzpostavila evropski potni list spretnosti;
- podprla vzpostavitev mreže predstavnikov iz sveta zaposlovanja in izobraževanja za boljše upravljanje spretnosti.

2.3. K evropskemu trgu dela

Za večino evropskih trgov dela je značilen soobstoj stalnih visokih ravni brezposelnosti na številnih področjih ter deficitarnih delovnih mest v hitrorastočih regijah ali sektorjih³⁴. Pogoste so strukturne neusklajenosti med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej. Kot je poudarjeno v Letnem pregledu rasti 2012³⁵, je mobilnost delavcev po Evropi prenizka³⁶.

³⁴ Sporočilo Komisije „Letni pregled rasti 2012“, osnutek skupnega poročila o zaposlovanju, COM(2011) 815 z dne 23. novembra 2011.

³⁵ Sporočilo Komisije „Letni pregled rasti 2012“, COM(2011) 815 z dne 23. novembra 2011.

glede na skupni obseg trgov dela in aktivno prebivalstvo v EU, to pa ovira prilagoditve pri razporejanju virov, ki bi lahko prispevale k gospodarski rasti in rasti zaposlovanja. Večja povezanost evropskega trga dela ter zagotavljanje učinkovitega usklajevanja med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej sta ključna, da se izkoristijo vse zaposlitvene možnosti. V tem smislu mobilnost ne pomeni samo, da gredo posamezniki tja, kjer so delovna mesta, ali da imajo dostop do boljših delovnih mest; povezana je tudi s krepitvijo generičnih in poklicnih spretnosti ter povečuje prilagodljivost in zaposljivost.

2.3.1. *Odprava zakonskih in praktičnih ovir za prosto gibanje delavcev*

Mobilnost delavcev v EU se še naprej sooča z velikimi ovirami. Nekatere so kulturne, kot na primer jezik, problem nastanitve ali diskriminacija, ki so globoko ukoreninjene v družbi in kratkoročno težko premostljive. Jezikovne ovire bi lahko premagali s financiranjem ciljnih programov učenja tujih jezikov za delavce, ki so se odločili za mobilnost, vendar je za to potrebno ukrepanje, da se ustvari odprt odnos do vseh možnosti, ki jih ponuja mobilnost po Evropi. Delavci, ki se odločijo za mobilnost, pa naletijo na druge težave³⁷, povezane z uveljavljanjem pravic, ki jih zagotavlja pravo EU, in neustrezno podporo geografski mobilnosti znotraj EU. Evropski državljani se pri prehajanju meja kljub obsežnemu pravnemu redu³⁸ še vedno srečujejo z zakonskimi, upravnimi in praktičnimi ovirami:

- 9 držav članic še ohranja **omejitve prostega dostopa do trga dela za delavce iz Bolgarije in Romunije** kljub splošnemu pozitivnemu učinku, ki ga je imela mobilnost delavcev iz teh dveh držav na gospodarstvo držav gostiteljic³⁹. Komisija priznava pravico držav članic do uporabe teh omejitev dostopa do trga dela do 31. decembra 2013 v skladu s pristopno pogodbo, vendar ponovno poudarja pomen postopne priprave na polno uporabo prava EU o prostem pretoku delavcev za delavce iz Bolgarije in Romunije.
- **Omejitev dostopa do nekaterih delovnih mest v javni upravi** samo za svoje državljane v skladu s členom 45(4) PDEU se lahko ohrani v izjemnih okoliščinah. Sodišče EU se je dosledno držalo stališča, da je treba to izjemo razlagati restriktivno in da velja samo za delovna mesta, ki zajemajo neposredno ali posredno udeležbo pri izvajanju javnopravnih pooblastil in dolžnosti, namenjenih varovanju splošnih interesov države ali drugih javnih organov⁴⁰. Ta merila je treba oceniti za vsak primer posebej.
- **Nep priznavanje poklicnih kvalifikacij** še naprej predstavlja resnično oviro za učinkovito delovanje enotnega trga, zlasti za prosti pretok in mobilnost delavcev. Komisija je 19. decembra 2011 sprejela predlog za posodobitev direktive o poklicnih kvalifikacijah⁴¹, da bi jo prilagodila spremembam na trgu dela. Predlog uvaja

³⁶ Leta 2010 je samo 2,8 % delovno sposobnega prebivalstva v Evropi (15–64 let) živelo v drugi državi članici (raziskava EU o delovni sili).

³⁷ Posebna raziskava Eurobarometer iz junija 2010 o geografski mobilnosti in mobilnosti na trgu dela (*Geographical and labour market mobility*).

³⁸ Svoboda iskanja zaposlitve v kateri koli državi članici EU je priznana tudi v členu 15 Listine EU o temeljnih pravicah.

³⁹ Poročilo o delovanju prehodnih ureditev o prostem gibanju delavcev iz Bolgarije in Romunije, COM(2011) 729 z dne 11. novembra 2011.

⁴⁰ Zlasti v zadevi C-290/94.

⁴¹ Predlog Komisije za direktivo Evropskega parlamenta in Sveta, COM(2011) 883 z dne 19. decembra 2011.

evropsko poklicno izkaznico za zelo mobilne strokovnjake ter zagotavlja boljši dostop do informacij in storitev e-uprave.

- **Strah pred izgubo pravic socialne varnosti in pokojninskih pravic** je še vedno velika skrb delavcev in iskalcev zaposlitve, ki razmišljajo o selitvi znotraj Evrope. Pomemben vidik je pravica iskalcev zaposlitve, ki iščejo delo v drugi državi članici, da ohranijo upravičenost do nadomestila za brezposelnost za več kot tri mesece. Čeprav pravo EU državam članicam omogoča, da to pravico podaljšajo do največ 6 mesecev, je posamezne nacionalne prakse še ne zagotavljajo.
- Poleg tega **številni mobilni delavci** še vedno **ne poznajo svojih pravic in obveznosti**. Komisija ponovno poudarja, da je treba zagotoviti pravilno uporabo uredb⁴² o koordinaciji sistemov socialne varnosti, saj te posebej poudarjajo obveznosti držav članic, da zagotovijo aktivno pomoč državljanom pri izvrševanju njihovih pravic⁴³. Neuporaba veljavnih predpisov EU na splošno pomeni, da bo morala Komisija poiskati dodatne mehanizme za njihovo izvrševanje in zagotovitev prostega gibanja delavcev. Širša težava ostajata tudi nezadostno poznavanje pravic EU in težaven dostop do pomoči, kadar pravice niso spoštovane. Komisija in države članice si v okviru enotnega trga skupaj prizadevajo za lažji dostop do informacij in storitev brezplačne pomoči, kot so Tvoja Evropa – nasveti in Solvit na portalu Tvoja Evropa.
- **Davčne ovire, s katerimi se srečujejo državljani EU**, ki se preselijo v drugo državo članico zaradi začasne ali stalne zaposlitve ali ki dnevno prehajajo meje zaradi dela, ustvarjajo znatne ovire za mobilnost delavcev znotraj EU. Gre za težave v zvezi z oprostitvami davkov ter uveljavljanjem davčnih olajšav in odbitkov v državi, kjer delajo, za višje progresivne davčne stopnje, ki se uporabljajo za nerezidente, ali težave z dvojnimi obdavčevanjem.

2.3.2. *Izboljšanje usklajenosti delovnih mest in iskalcev zaposlitve prek meja*

Portal evropskih služb za zaposlovanje (EURES) s samo 25 000 registriranimi delodajalci in okoli 150 000 posredovanimi delovnimi mesti/zaposlitvami letno še ni v celoti izkoristil svojega neposrednega potenciala zaposlovanja. Komisija ga zato namerava osredotočiti na usklajevanje ponudbe in povpraševanja, posredovanje delovnih mest in zaposlovanje; prizadevala si bo za povečanje njegove zmogljivosti dometa in pokrivanja, in sicer z uvedbo inovativnih samopostrežnih storitev v vseh uradnih jezikih EU ter popolne semantične interoperabilnosti pri izmenjavi informacij držav članic o prostih delovnih mestih in življenjepisov⁴⁴. EURES bo tako iskalcem zaposlitve lahko ponudil enostavnejši in takojšen dostop do prostih delovnih mest v EU, delodajalcem pa nabor kandidatov, med katerimi bodo lahko našli tiste, ki jih potrebujejo za razvoj svojih dejavnosti.

EURES bo razširjen tudi s ciljnimi programi mobilnosti delavcev, ki bodo podpirali deficitarne poklice, nekatere skupine delavcev, ki so bolj nagnjene k mobilnosti, ter

⁴² Uredba (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 in Uredba (ES) št. 987/2009 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. septembra 2009.

⁴³ Pravica vsakogar, ki prebiva in prosto spreminja prebivališče v EU, do dajatev socialne varnosti in socialnih ugodnosti v skladu s pravom Unije in nacionalnim pravom je posebej priznana v členu 34 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah.

⁴⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=sl&langChanged=true>.

nacionalne trge dela, ki sprejemajo ali bodo sprejemali evropske delavce. V ta namen bo uporabil analizo prostih delovnih mest in zaposlovanja, ki jo bo Komisija izvedla s pomočjo različnih orodij, kot so evropski sistem za spremljanje ponudbe delovnih mest⁴⁵ in evropski bilten poklicne mobilnosti⁴⁶. Redna posvetovanja z zadevnimi zainteresiranimi stranmi, kot so socialni partnerji in zavodi za zaposlovanje, bodo EURES-u pomagala zapolniti deficitarna delovna mesta, za katera so bile ugotovljene težave pri zaposlovanju.

Cilj je, da EURES postane vstopna točka in prva izbira za vsakega državljan ali delavca in iskalca zaposlitve z zakonitim prebivališčem, ki se namerava zaposliti, oziroma delodajalca, ki namerava zaposlovati v drugi evropski državi, kar bo izboljšalo učinkovitost evropskega trga dela⁴⁷.

2.3.3. Preučitev učinkov priseljevanja v EU in izseljevanja iz EU

Ker se bodo potrebe po delovni sili v najbolj dinamičnih gospodarskih sektorjih do leta 2020 znatno povečale, v dejavnostih, ki zahtevajo nizke kvalifikacije, pa še dodatno zmanjšale, se lahko pričakuje pomanjkanje kvalificiranih delavcev na nekaterih področjih. Mobilnost znotraj EU bi kratkoročno lahko pomagala omiliti pomanjkanje določene delovne sile in/ali neuskkljenosti med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej v EU-27. Dolgoročno in zlasti glede na pričakovani demografski razvoj v EU pa je za trg dela EU ključnega pomena ekonomsko priseljevanje državljanov tretjih držav. Vendar so stalne visoke ravni brezposelnosti v številnih državah članicah vplivale na sprejemljivost priseljevanja delavcev v javnosti, zaradi gospodarske krize pa se več držav članic sooča z izseljevanjem visokokvalificiranih posameznikov iz EU.

K EVROPSKEMU TRGU DELA

Prosto gibanje delavcev

Komisija bo:

- do konca leta 2012 predložila zakonodajni predlog za podporo mobilnim delavcem (obveščanje in svetovanje) pri uveljavljanju pravic, ki izhajajo iz Pogodbe in Uredbe 492/2011 o prostem gibanju delavcev v Uniji⁴⁸;
- v letu 2012 dala nov zagon delu na direktivi o prenosljivosti pokojnin, ki bo določila minimalne standarde za pridobitev in ohranitev dodatnih pokojninskih pravic;
- še naprej izpopolnjevala portal Tvoja Evropa, da bo postal enotna vstopna točka za informacije o pravicah EU in zagotovil enostaven dostop do storitev individualne pomoči, kot sta Tvoja Evropa – nasveti in Solvit;
- preučila davčne ukrepe za čezmejne delavce, da bi predlagala ukrepe za odstranitev davčnih ovir, s katerimi se srečujejo zaposleni in odvisni delavci, kot tudi samozaposleni in upokojenci.

Komisija poziva države članice, naj:

⁴⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=sl>.

⁴⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=sl>.

⁴⁷ Spremeni delovni dokument služb Komisije o reformi EURES-a za izpolnitev ciljev strategije Evropa 2020.

⁴⁸ Uradni list Evropske unije L 141, 27.5.2011, str. 1.

- sprejmejo predlog Komisije za posodobitev direktive o poklicnih kvalifikacijah za poenostavitev tako zelo potrebnega priznavanja poklicnih kvalifikacij;
- povečajo ozaveščenost o pravicah, ki jih pravo EU zagotavlja glede nediskriminacije, enakosti spolov in prostega gibanja delavcev, ter delovna mesta v javnem sektorju odprejo za državljane EU in jim olajšajo dostop do njih v skladu s pravom EU, kot ga razlaga Sodišče;
- ponovno razmislijo o potrebi po ohranitvi omejitev dostopa do trga dela za delavce iz Bolgarije in Romunije do konca prehodnega obdobja;
- izvozijo nadomestila za brezposelnost za obdobje največ 6 mesecev za iskalce zaposlitve, ki so do takih nadomestil upravičeni in se selijo v drugo državo članico, da bi tam našli zaposlitev, v skladu s členom 64 Uredbe 883/2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti;
- vzpostavijo učinkovitejše poti komuniciranja z mobilnimi delavci, da bi ti imeli dostop do vseh informacij o pravicah in obveznostih pri gibanju po Evropi;
- izboljšajo čezmejno usklajenost davčnih obveznosti s prizadevanji za večje poenotenje obrazcev za davčne zahteve in napoved, prevajanjem informacij v druge uradne jezike EU in širšo uporabo informacijskih tehnologij.

Evropske službe za zaposlovanje (EURES)

Komisija predlaga:

da se portal evropskih služb za zaposlovanje (EURES) preoblikuje v celovit evropski instrument za zaposlovanje, usklajen s cilji strategije Evropa 2020:

- da EURES postane evropsko orodje za posredovanje delovnih mest in zaposlovanje, ki temelji na povpraševanju in zadovoljuje gospodarske potrebe ter izpolnjuje pravno obveznost zagotavljanja preglednosti prostih delovnih mest, in sicer z inovativnimi spletnimi orodji za usklajevanje ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih, vključno z mobilnimi spletnimi aplikacijami za kar največji doseg in razpoložljivost;
- da se z letom 2013 uvede inovativna spletna samopostrežna storitev „Match and Map“, ki bo uporabnikom zagotavljala takojšen jasen geografski prikaz ponudbe delovnih mest v Evropi, ki ustrezajo uporabnikovemu profilu, ter individualne povratne informacije o tem, zakaj se delovna mesta ne ujemajo z njegovimi spretnostmi in kje je možno pridobiti manjkajoče spretnosti.

Komisija poziva države članice, naj okrepijo uporabo EURES-a ter:

- zagotovijo, da so vsa prosta delovna mesta z vseh zavodov za zaposlovanje sistematično dostopna na nacionalni ravni in prek portala EURES na evropski ravni;
- spremljajo in povečajo kakovost informacij o prostih delovnih mestih, ki jih izmenjujejo prek sistema EURES;
- si prizadevajo za boljšo vseevropsko interoperabilnost prostih delovnih mest in življenjepisov ter s tem prispevajo k razvoju evropske klasifikacije spretnosti, kompetenc in poklicev (ESCO);
- EURES vključijo v ponudbo storitev vseh relevantnih akterjev na trgu dela.

Migracije

Komisija predlaga:

- | | |
|---|--|
| – | da se še pred koncem leta 2012 začne obsežno posvetovanje z državami članicami, socialnimi partnerji in zainteresiranimi stranmi o tem, kakšna bi morala biti vloga politik EU glede možnosti ekonomske migracije. |
|---|--|

3. BOLJŠE UPRAVLJANJE

T. i. evropski semester je bil prvi korak k novemu pristopu, sprejetemu na ravni EU, s katerim si države članice in institucije EU prizadevajo okrepiti fiskalno in ekonomsko usklajevanje ter oblikovati usklajeno ekonomsko politiko. Semester je tudi učinkovita metoda upravljanja za spremljanje in usmerjanje izvajanja ukrepov v podporo ciljem iz strategije Evropa 2020. Poleg tega je bilo usklajevanje ekonomske in fiskalne politike nedavno okrepljeno s t. i. šesterčkom (svežnjem šestih zakonodajnih predlogov o ekonomskem upravljanju), predlaganim dvojčkom (drugi sveženj o ekonomskem upravljanju) ter Pogodbo o stabilnosti, usklajevanju in upravljanju v ekonomski in monetarni uniji. Boljše upravljanje in usklajevanje zaposlovanja v EU je postalo ključno zaradi vsaj dveh razlogov. Prvič, udeležba na trgu dela, brezposelnost in strošek dela vplivajo na makroekonomsko stabilnost in so upoštevani v novi uredbi o preprečevanju in zmanjševanju makroekonomskih neravnovesij. Drugič, kriza je pokazala na medsebojno odvisnost gospodarstev in trgov dela v EU ter poudarila potrebo, da novo ekonomsko upravljanje spremlja okrepljeno usklajevanje politik zaposlovanja in socialnih politik, v skladu z evropsko strategijo zaposlovanja iz Pogodbe.

3.1. Dopolnitev okrepljenega nacionalnega poročanja in usklajevanja z večjim večstranskim nadzorom

Evropski svet je decembra 2011 poudaril potrebo po dopolnitvi okrepljenega gospodarskega usklajevanja z natančnejšim spremljanjem politik zaposlovanja in socialnih politik⁴⁹. Ta politična zaveza je bila ponovno potrjena na spomladanskem zasedanju Evropskega sveta 2012, na katerem so bile države članice pozvane, da pripravijo „nacionalne načrte za delovna mesta“, ki določajo celovite pobude za zaposlovanje.

Nacionalni načrt za delovna mesta, ki je sestavni del nacionalnega programa reform države članice, mora vključevati ključne naloge v zvezi s smernicami za zaposlovanje, ki jih je pripravil Evropski svet, za odpravo strukturnih pomanjkljivosti trga dela in zagotovitev kratko- do srednjeročnega učinka na delovna mesta. Vsebovati mora jasno časovnico uresničevanja večletnega načrta reform v naslednjih 12 mesecih.

Nacionalni načrti za delovna mesta morajo poleg tega, da krepijo osredotočenost nacionalnih programov reform na izboljšanje zaposlovanja, prispevati tudi k boljšemu usklajevanju politik zaposlovanja na ravni EU. Medsebojni pritisk na ravni EU lahko države članice spodbudi k izvajanju in jim pomaga, da ostanejo osredotočene. Glavno sredstvo medsebojnega pritiska ostaja možnost Sveta, da sprejme priporočila za posamezno državo, kot je predvideno v Pogodbi. Za večjo usklajenost politike je Odbor za zaposlovanje letos sprejel nove delovne metode, ki vključujejo niz medsebojnih strokovnih pregledov, na podlagi katerih bo Odbor oblikoval večstransko stališče o izvajanju reform, ki ga bosta Komisija in Svet uporabila v oceni. Večstranski nadzor je možno še dodatno okrepiti s sistemom spremljanja trga dela, ki temelji na objektivnih podatkih, ter individualnim programom opazovanja za države, ki ne upoštevajo njim namenjenih priporočil. To bi omogočilo stalno, pregledno in celovito

⁴⁹ Sklepi Evropskega sveta z dne 9. decembra 2011 in sklepi Sveta za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov z dne 1. decembra 2011.

spremljanje dosežkov držav članic na področju zaposlovanja ter njihovega napredka pri doseganju glavnih ciljev strategije Evropa 2020.

3.2. Večja vključenost socialnih partnerjev

Socialni partnerji imajo na nacionalni ravni pomembno vlogo pri oblikovanju pravil trga dela ali določanju plač ter prek tristranskih posvetovanj velik vpliv na druge strukturne politike, na primer na področju socialne varnosti. Imajo tudi ključno vlogo pri izvajanju ukrepov, kot so vajeništva ali ustrezno vseživljenjsko učenje. Socialni partnerji na ravni EU zdaj sodelujejo v posvetovanjih o zadevnih zakonodajnih predlogih in v makroekonomskem dialogu, ki poteka dvakrat letno, prav tako dvakrat letno pa v okviru Tristranskega socialnega vrha⁵⁰ sodelujejo tudi v razpravi na najvišji politični ravni. Tako makroekonomski dialog kot tudi Tristranski socialni vrh pomenita pomembno priložnost za vključitev socialnih partnerjev, tudi v okviru evropskega semestra. Kljub temu bi se dalo mehanizme vključevanja socialnih partnerjev v usklajevanje gospodarskih politik in politik zaposlovanja na ravni EU še izboljšati, zlasti pred evropskim semestrom⁵¹.

Čeprav avtonomnost socialnega dialoga ni vprašljiva in se nacionalne prakse upoštevajo (v skladu s členom 152 in členom 153(5) PDEU), mora biti sodelovanje socialnih partnerjev pri pripravi in izvajanju gospodarskih politik in politik zaposlovanja skladno z razvojem mehanizmov nadzora in usklajevanja, da bi bilo evropsko ekonomsko upravljanje učinkovito in vključujoče. Primer za to so mehanizmi določanja plač, ker je bilo v priporočilih za posamezne države⁵² iz leta 2011 omenjenih več težav v zvezi s plačami in ker se razvoj nacionalnih stroškov dela na enoto spremlja v okviru preprečevanja in zmanjševanja makroekonomskih neravnovesij⁵³.

3.3. Krepitev povezave med politiko in financiranjem

Brez znatnih finančnih vlaganj v človeški kapital ne bo mogoče zgraditi dinamičnih in vključujočih trgov dela, zmanjšati neusklajenosti, nadgraditi spretnosti in povečati geografske mobilnosti. Zato je Komisija v večletnem finančnem okviru za obdobje 2014–2020 predlagala minimalna sredstva za Evropski socialni sklad za vsako vrsto regij, najmanj 84 milijard EUR za celotno EU. Poleg potrebne (ponovne) ocene nacionalnih proračunskih prednostnih nalog v okviru pametne fiskalne konsolidacije, ki se usklajuje z evropskim semestrom, je treba tesno usklajevanje proračuna EU s strategijo Evropa 2020 v naslednjem programskem obdobju izkoristiti za povečanje in izboljšanje uporabe sredstev EU za podporo reformam držav članic⁵⁴.

Za to morajo biti prednostne naloge partnerskih pogodb in operativnih programov po letu 2013, ki bodo prejeli podporo ESS, tesno povezane s smernicami, zagotovljenimi v

⁵⁰ Komisija bo v letu 2012 predlagala posodobitev Sklepa Sveta 2003/174 o ustanovitvi Tristranskega socialnega vrha v skladu z določbami PDEU.

⁵¹ Sklepi Sveta za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov z dne 1. decembra 2011, točka 9.5.

⁵² Priporočila Sveta z dne 12. julija 2011 v zvezi z nacionalnimi programi reform.

⁵³ Uredba (EU) št. 1176/2011 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. novembra 2011.

⁵⁴ Predlog Komisije za uredbo Evropskega parlamenta in Sveta o skupnih določbah o Evropskem skladu za regionalni razvoj, Evropskem socialnem skladu, Kohezijskem skladu, Evropskem kmetijskem skladu za razvoj podeželja in Evropskem skladu za pomorstvo in ribištvo, ki jih zajema splošni strateški okvir, o splošnih določbah o Evropskem skladu za regionalni razvoj, Evropskem socialnem skladu in Kohezijskem skladu ter o razveljavitvi Uredbe (ES) št. 1083/2006, COM(2011) 615.

okviru ekonomskega upravljanja EU, zlasti nadgrajenega upravljanja politik zaposlovanja. Komisija hkrati spodbuja okrepljeno usklajevanje in povezovanje skladov, ki jih bodo zajemale pogodbe o partnerstvu, vključno z ESS in ESRR ter EKSRP in Skladom za pomorstvo in ribištvo. Namen tega pristopa je kar se da povečati sinergije, tudi z vidika zaposlovanja.

Okrepljen medsebojni strokovni pregled izvajanja reform in izmenjava najboljših praks, ki bosta del novih zadolžitev Odbora za zaposlovanje, bi morala vključevati tudi oceno učinkovitosti zadevnih vlaganj zaradi njihovega morebitnega izboljšanja.

Komisija predlaga:

okrepitev usklajevanja in večstranskega nadzora na področju politik zaposlovanja z:

- vsakoletno objavo sistema primerjalne analize z izbranimi kazalniki zaposlovanja skupaj z osnutkom skupnega poročila o zaposlovanju. Sistem bo oblikovan v sodelovanju z državami članicami in bo temeljil na obstoječem skupnem ocenjevalnem okviru in prikazu uspešnosti zaposlovanja, v katerem so opredeljeni ključni izzivi na področju zaposlovanja in ki se pripravlja skupaj z državami članicami;
- razvojem – do konca leta 2012 ter v sodelovanju z državami članicami in vsemi zadevnimi akterji – „semaforja“ za beleženje napredka držav članic pri izvajanju nacionalnih načrtov za delovna mesta v okviru nacionalnih programov reform, ki bo prvič objavljen kot del letnega pregleda rasti za leto 2013 (skupno poročilo o zaposlovanju);

okrepitev vključenosti socialnih partnerjev EU v evropski semester z:

- vzpostavitev učinkovitega sodelovanja socialnih partnerjev EU pri glavnih strateških prednostnih nalogah na področju politik zaposlovanja i) v okviru evropskega semestra za izmenjavo mnenj o prednostnih nalogah na področju rasti in zaposlovanja ter ii) pred spomladanskima zasedanjema Sveta za ekonomske in finančne zadeve in Sveta za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov. Na slednjem bi sodelovalo predsedstvo Svetu EU;
- vzpostavitev – ob polnem spoštovanju avtonomnosti socialnih partnerjev v skladu s členom 152 Pogodbe – tristranskega dialoga EU za spremljanje razvoja plač glede na produktivnost, inflacijo, notranje povpraševanje, brezposelnost in dohodkovne neenakosti ter izmenjavo mnenj v zvezi s tem;

okrepitev povezave med politikami zaposlovanja in zadevnimi finančnimi instrumenti z:

- natančnim upoštevanjem prednostnih nalog nacionalnih programov reform in zlasti nacionalnih načrtov za delovna mesta pri pripravi pogodb o partnerstvu in operativnih programov za obdobje 2014–2020, vključno z njihovim okvirom uspešnosti, ob upoštevanju zadevnih priporočil za posamezno državo in opažanj Odbora za zaposlovanje;
- pregledom pogodb o partnerstvu in operativnih programov, kjer je to potrebno, v luči zadevnih priporočil za posamezno državo v skladu s členom 21 predloga uredbe o skupnih določbah za sklade skupnega strateškega okvira;
- upoštevanjem ocene, ki izhaja iz okvira uspešnosti skladov, pri pripravi nacionalnih programov reform v obdobju 2014–2020.

Komisija poziva države članice in Svet, naj:

- v okviru Odbora za zaposlovanje pripravijo mehanizme za okrepljen večstranski nadzor na področju zaposlovanja;
- o teh novih mehanizmih razpravljajo in jih sprejmejo v okviru Odbora za zaposlovanje, da bi jih Svet čim prej odobril in bi se v celoti izvajali v evropskem semestru 2013;
- v celoti uporabijo sredstva, ki bodo z deljenim upravljanjem od leta 2014 naprej zagotovljena v okviru Evropskega socialnega sklada, za naložbe za rešitev ključnih izzivov na področju zaposlovanja.

Sklep

Cilj tega sporočila je predstaviti najučinkovitejše načine za doseganje ciljev strategije Evropa 2020 na področju zaposlovanja in s tem krepitev zaposlovalne razsežnosti strategije v trenutnih razmerah. Sporočilo namerava to doseči z vsebino, in sicer z zagotavljanjem smernic za oblikovanje nacionalnih načrtov za delovna mesta držav članic in predstavitev načinov za krepitev zaposlovalne razsežnosti upravljanja EU.

- Komisija predlaga smernice za podporo ustvarjanju delovnih mest in reformam trga dela, pri čemer poudarja pomen naložb, ter poziva Svet, naj v ta namen sprejme ambiciozno strategijo.
- Komisija opredeljuje ukrepe za odpravljanje neusklajenosti med ponudbo in povpraševanjem po spretnostih in izboljšanje mobilnosti delavcev ter tako odpravlja ovire za vzpostavitev resničnega evropskega trga dela.
- Komisija predlaga načine za krepitev večstranskega nadzora, boljšo vključenost socialnih partnerjev v upravljanje zaposlovanja ter dodatno uskladitev politike in financiranja za čim boljše rezultate na področju zaposlovanja, dosežene s pomočjo proračunskih instrumentov EU.

PRILOGA

Trije akcijski načrti iz te priloge (sveženj ključnih ukrepov na področju zaposlovanja za zeleno gospodarstvo, akcijski načrt za zdravstveno osebje EU in sveženj ključnih ukrepov za zaposlovanje na področju IKT) so predlagani v skladu s točko 1.2 (izkoriščanje potenciala ključnih sektorjev za ustvarjanje delovnih mest) tega sporočila. Podrobneje so razloženi tudi v ločenih delovnih dokumentih služb Komisije.

Sveženj ključnih ukrepov na področju zaposlovanja za zeleno gospodarstvo

Kot odziv na sklepe Sveta EPSCO iz decembra 2010 „o politikah zaposlovanja za konkurenčno in nizkoogljično gospodarstvo, gospodarno z viri in prijazno okolju“ je predstavljen *sveženj ključnih ukrepov na področju zaposlovanja* za uspešen prehod na zeleno gospodarstvo.

Komisija bo:

1. spodbujala vključevanje „zelenega zaposlovanja“ v nacionalne načrte za delovna mesta:

- v sodelovanju z Odborom za zaposlovanje (EMCO) za upoštevanje njegovih kazalnikov zelenega zaposlovanja in zagotovitev usklajenega **spremljanja reformnih ukrepov**;
- s spodbujanjem držav članic k obravnavanju **potreb v zvezi s premeščanjem in preusposabljanjem delavcev z aktivnimi politikami na trgu dela in vseživljenjskim učenjem**, med drugim z vključevanjem takih ukrepov v strategije za regionalni razvoj, razvoj mest ali lokalni razvoj;
- s poudarjanjem **zaposlovalne razsežnosti učinkovite rabe virov** in izvajanja potrebnih reform v evropskem semestru 2013. Države članice se bo zlasti spodbujalo k **večji uporabi okoljskih davkov in prihodkov od trgovanja z emisijami (sistem ETS) za zmanjšanje obdavčitve dela**;

2. okrepila ozaveščenost o „zelenih spretnostih“:

- z zagotavljanjem, da **instrumenti na ravni EU za predvidevanje spretnosti** (evropska panorama spretnosti, ESCO, raziskave CEDEFOP-a in EUROFOUND-a itn.) zajemajo potrebe po novih zelenih spretnostih;
- z organizacijo v letu 2013 niza **dejavnosti vzajemnega učenja z zadevnimi akterji na trgu dela**, zlasti o umestitvi spretnosti in usposabljanja v širše nacionalne strategije za „zeleno rast“ (program vzajemnega učenja GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje) ter o načinih in sredstvih sodelovanja s podjetji za usmerjanje iskalcev zaposlitve in tistih, ki jim grozi odpuščanje, v nove „zeleno poklice“ (dialog med javnimi zavodi za zaposlovanje);
- s spodbujanjem večje uporabe **standardiziranih shem potrjevanja spretnosti** s programom Inteligentna energija – Evropa v obdobju **2013–2014**;

3. spodbujala večjo uporabo finančnih instrumentov EU za „pametne zelene naložbe“:

- s prizadevanji skupaj z **Evropsko investicijsko banko** za **povečanje zmogljivosti zagotavljanja posojil za javne in zasebne projekte** na področju učinkovite rabe virov in obnovljivih virov energije;
- s spodbujanjem držav članic, da v operativnih programih za obdobje **2014–2020, financiranih iz ESS**, obravnavajo potrebe po usposabljanju za zelene poklice in zmogljivost zavodov za zaposlovanje, da podprejo prehode na „zeleni trg dela“; ter da sredstva **ESRR** osredotočijo na energetska učinkovitost in naložbe v obnovljive vire energije v skladu s predlogom Komisije;
- z vzpostavitvijo v letu 2013 **forumu zainteresiranih strani s področja mikrofinanciranja in socialnega podjetništva** v okviru mikrofinančnega instrumenta Progress, za vključitev lokalnih finančnih posrednikov v spodbujanje podjetniške dejavnosti v zelenem gospodarstvu;
- s podpiranjem inovativnih pobud, ki združujejo učinkovito rabo virov in vključujočo politiko zaposlovanja, v okviru sklopa **socialno eksperimentiranje** programa PROGRESS;

4. gradila partnerstva med akterji na trgu dela:

- s podpiranjem projektov sodelovanja v zvezi z zelenimi delovnimi mesti in prehodi na zeleno gospodarstvo v okviru razpisa za zbiranje predlogov **PARES** za leto 2013 za inovativne projekte med zavodi za zaposlovanje;
- z iskanjem – skupaj z **evropskimi socialnimi partnerji** – načinov za lažji prehod na nizkoogljično gospodarstvo s posebnimi pobudami v okviru njihovega **delovnega programa za obdobje 2012–2014**;
- s povečanjem ozaveščenosti o najboljših dvo- in tristranskih pobudah in dejavnostih za zeleno zaposlovanje z objavo **priročnika dobrih praks** v letu 2013.

Akcijski načrt za zdravstveno osebje EU

Komisija za podporo državam članicam pri spopadanju z izzivi na področju zdravstvenega varstva ter v skladu z obvezo držav članic o sodelovanju na tem področju, ki je zapisana v sklepih Sveta iz decembra 2010, predlaga **akcijski načrt** s spodaj opisanimi ukrepi.

Komisija bo:

1. izboljšala načrtovanje in napovedovanje potreb po zdravstvenem osebju v EU:

- z vzpostavitvijo do konca leta 2012 evropske platforme držav članic in strokovnih združenj, in sicer z začetkom triletnega **skupnega ukrepa EU o napovedovanju in načrtovanju v okviru programa za zdravje** za izmenjavo dobrih praks, razvoj metodologij napovedovanja **potreb po zdravstvenem osebju in učinkovitega načrtovanja delovne sile** ter izboljšanje podatkov za celotno EU o delovni sili na področju zdravstva;
- z oblikovanjem smernic do leta 2014 o izmenjavi **izobraževalnih zmogljivosti in zmogljivosti usposabljanja za poklice v zdravstvu** za čim boljši izkoristek obstoječih zmogljivosti, in sicer na podlagi izsledkov študije, ki se bo začela leta 2013 in ki bo sestavila seznam izobraževalnih zmogljivosti in zmogljivosti usposabljanja držav članic na področju zdravja, zlasti na medicinskih fakultetah in v šolah za medicinske sestre;

2. boljše predvidevala potrebe po spretnostih v sektorju zdravstvenega varstva:

- s podporo ustanovitvi **evropskega sveta za spretnosti delavcev na področju zdravstvene nege** v letu 2013 za boljšo analizo in predvidevanje potreb po spretnostih v teh poklicih, ob upoštevanju predlagane posodobitve direktive o poklicnih kvalifikacijah;
- s krepitvijo partnerstev med izvajalci izobraževanja/poklicnega usposabljanja in delodajalci v sektorju zdravstvenega varstva s pomočjo dela pilotne **zveze za sektorske spretnosti**, ki bo ustanovljena v letu 2013;
- s spodbujanjem izmenjave dobrih praks o **stalnem strokovnem razvoju** za posodobitev spretnosti in kompetenc ter prispevanje k zadržanju zdravstvenega osebja z vseživljenjskim učenjem, in sicer s pregledom in oblikovanjem seznama nacionalnih sistemov in praks v letu 2013;
- z oblikovanjem do leta 2014 priporočil o **zahtevah po usposabljanju pomočnikov v zdravstvu**, tudi z **izobraževanjem nepoklicnih negovalcev**, na podlagi analize spretnosti in kompetenc, ki jih morajo imeti **pomočniki v zdravstvu**, in sicer z vzpostavitvijo **pilotne mreže strokovnjakov in podatkovne zbirke za pomočnike v zdravstvu**;

3. spodbujala izmenjavo informacij o zaposlovanju in zadržanju zdravstvenih delavcev:

- z začetkom – najpozneje v letu 2013 – **oblikovanja seznama inovativnih in učinkovitih strategij zaposlovanja in zadržanja** osebja v sektorju zdravstvenega varstva **z namenom izmenjave dobrih praks** med državami članicami, in sicer z objavo razpisa za oblikovanje seznama, in preučitvijo morebitnega skupnega ukrepanja z državami članicami;

4. spodbujala etično zaposlovanje zdravstvenih delavcev:

- s **podpiranjem** držav članic pri izvajanju **globalnega kodeksa ravnanja Svetovne zdravstvene organizacije o mednarodnem zaposlovanju zdravstvenih delavcev** z razvojem skupnega pristopa.

Sveženj ključnih ukrepov za zaposlovanje na področju IKT

Dosežen je bil velik napredek pri izvajanju Sporočila Komisije „E-znanja za 21. stoletje“⁵⁵. Zdaj obstaja široko soglasje o potrebi po dolgoročni strategiji EU o e-znanjih, ki bo temeljila na dejavnem sodelovanju Komisije, držav članic, regij in socialnih partnerjev za izkoristek zaposlovalnega potenciala IKT.

Komisija bo:

1. vzpostavila večstransko partnerstvo zainteresiranih strani za:

- boljšo opredelitev **neusklajenosti** med povpraševanjem in ponudbo delovnih mest na področju IKT na trgu dela;

⁵⁵

Ocena izvajanja Sporočila Komisije „E-znanja za 21. stoletje“, oktober 2010,
http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/reports/eskills21_final_report_en.pdf.

– spodbujanje organizacij in mrež, ki ponujajo **oblikovanje, izvajanje in certificiranje usposabljanj na področju IKT**, s posebnim poudarkom na zaposljivosti in potrjevanju neformalnih kompetenc;

– podpora **kampanjam ozaveščanja** (evropski teden e-spretnosti⁵⁶, teden uporabe interneta) in **spodbujanje poklicev na področju IKT** za pritegnitev in vključitev mladih in manj zastopanih profilov, kot so ženske, delavci na sredi poklicne poti in ranljive skupine na trgu dela;

2. okrepila evropski okvir e-spretnosti:

– z vzpostavitvijo do leta 2013 posebne rubrike o poklicih na področju IKT na spletišču **evropske panorame spretnosti**;

– z nadaljnjim oblikovanjem evropskega okvira e-kompetenc v letu 2012, ki ga je razvil CEN⁵⁷, da se do leta 2013 zagotovijo deskriptorji digitalnih kompetenc in orodje za samoocenjevanje za vse učence, ki bo vključeno v načrtovani evropski potni list spretnosti;

– z razvojem v letu 2013 **evropskih smernic** za e-učenje na podlagi potreb podjetij in najboljših praks, vključno s pobudami industrije;

– s spodbujanjem **krajših programov** v visokem šolstvu ali poklicnem in strokovnem izobraževanju za zagotovitev praktičnih e-spretnosti;

3. podpirala povečanje visokokvalificirane delovne sile na področju IKT:

– z razvojem v letu 2012 **oznak kakovosti za usposabljanje** in certifikatov v **sektorju IKT**, skladnih z evropskim referenčnim okvirom za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja (EQAVET); ter z razvojem – v letu 2013 – pilotnega projekta, ki bo zagotovil **interaktivni pregled certifikatov v sektorju IKT** in spletni test za samoocenjevanje za strokovnjake s področja IKT;

– s spodbujanjem sinergij med ukrepi na področjih spretnosti IKT, podjetništva in računalništva v oblaku v okviru načrtovanega akcijskega načrta EU o **računalništvu v oblaku**;

– z nadaljnjim razvojem **pobude EU o e-vodenju**, ki se je začela leta 2012, za obravnavanje potreb podjetnikov, menedžerjev, strokovnjakov s področja IKT in izkušenih uporabnikov, z osredotočanjem na nova podjetja in MSP;

4. spodbujala večjo uporabo finančnih instrumentov EU za naložbe v spretnosti IKT:

– s spodbujanjem držav članic, da okrepijo digitalno usposabljanje v okviru svojih sistemov izobraževanja in usposabljanja ter povečajo e-vključenost z **operativnimi programi, financiranimi iz ESS**, v obdobju 2014–2020.

⁵⁶ Glej <http://eskills-week.ec.europa.eu/web/guest>.

⁵⁷ Evropski odbor za standardizacijo (CEN).