

SL

SL

SL



EVROPSKA KOMISIJA

Strasbourg, 23. 11. 2010
COM(2010) 682 konč.

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

**Program za nova znanja in spretnosti ter delovna mesta:
evropski prispevek k polni zaposlenosti**

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

Program za nova znanja in spretnosti ter delovna mesta: evropski prispevek k polni zaposlenosti

UVOD

Evropska unija je sprejela dogovor, da bo ciljna stopnja zaposlenosti za ženske in moške v starostni skupini od 20 do 64 let do leta 2020 znašala 75 %: ambiciozna zaveza k trajnosti evropskega socialnega modela, sistemov socialnega varstva, gospodarske rasti in javnih financ.

Premostitev razlik za uresničitev tega cilja ne bo lahka naloga. S krizo se je stopnja zaposlenosti znižala na 69 %, stopnja brezposelnosti pa se je zvišala na 10 %; ob predpostavki, da bo se bo stanje na trgu dela v obdobju 2010–2011 ustalilo, bo treba za doseganje stopnje zaposlenosti v višini 75 % do leta 2020 zagotoviti nekoliko nad 1–odstotno letno povprečno rast zaposlenosti. S padajočimi stopnjami rodnosti bo delovno aktivno prebivalstvo (15–64) EU začelo upadati že leta 2012 ne glede na nadaljnje pritoke priseljencev. V skladu s cilji strategije Evropa 2020 je kvalificirana delovna sila ključna za razvoj konkurenčnega, trajnostnega in inovativnega gospodarstva. V času proračunskih omejitev in brezprimernih globalnih konkurenčnih pritiskov je treba kot prednostne naloge obravnavati politike EU na področju zaposlovanja ter znanj in spretnosti, ki prispevajo k oblikovanju prehoda v zeleno, pametno in inovativno gospodarstvo.

EU lahko odgovori na vse te izzive in znatno zviša stopnje zaposlenosti, zlasti za ženske in mlade ter starejše delavce, **vendar le z odločnim ukrepanjem, ki se osredotoča na štiri ključne prednostne naloge:**

- **prvič, boljše delovanje trgov dela.** Strukturne, trajno visoke stopnje brezposelnosti predstavljajo nesprejemljivo izgubo človeškega kapitala, jemljejo voljo delavcem ter vodijo do predčasnega umika s trga dela in družbene izključenosti. Politike prožne varnosti so najboljše sredstvo za posodobitev trgov dela: treba jih je ponovno obravnavati in prilagoditi stanju po krizi, da se pospešijo reforme, zmanjša segmentacija trga dela, spodbuja enakost spolov in izkoristijo prehodi;
- **drugič, bolj kvalificirana delovna sila,** ki je sposobna prispevati k tehnološkim spremembam in se jim prilagoditi z novimi vzorci organizacije dela. To je velik izziv glede na hitrost spreminjanja potreb po znanjih in spretnostih ter stalno neusklajenost med ponudbo znanj in spretnosti ter povpraševanjem po njih na trgu dela EU. Vlaganje v sisteme izobraževanja in usposabljanja, predvidevanje potrebnih znanj in spretnosti ter storitve za posredovanje dela in usmerjanje so temelji povečanja storilnosti, konkurenčnosti, gospodarske rasti in posledično tudi zaposlenosti. EU je zavezana k izboljšanju ravni izobrazbe z zmanjšanjem osipa v šolah na 10 % ali manj ter z zvišanjem števila tistih, ki zaključijo terciarno ali enakovredno izobrazbo, na vsaj 40 % do leta 2020. Možnosti mobilnosti znotraj EU in prihodov priseljencev iz tretjih držav niso izkoriščene v celoti ter kljub precejšnjemu prispevku priseljencev k zaposlovanju in rasti niso ustrezno usmerjene, da bi zadovoljile potrebe na trgu dela;

- **tretjič, boljša kakovost delovnih mest in delovnih razmer.** Kakovost in obseg zaposlitve sta tesno povezana: visoke ravni kakovosti zaposlitve v EU so povezane s prav tako visoko delovno storilnostjo in zaposlenostjo. Za zadovoljitev zahtev današnjih poklicnih poti, za katere je značilno več prehodov med bolj stresnimi in zahtevnimi delovnimi mesti ter nove oblike organizacije dela, je treba upoštevati delovne razmere ter fizično in duševno zdravje delavcev;
- **četrtrič, odločnejše politike za spodbujanje ustvarjanja delovnih mest in povpraševanja po delovni sili.** Ni dovolj, da se zagotovi, da ljudje ostanejo aktivni in osvojijo ustrezna znanja in spretnosti za pridobitev zaposlitve: oživitev gospodarstva mora temeljiti na rasti ustvarjanja novih delovnih mest. Vzpostavljeni morajo biti ustrezni pogoji za ustvarjanje novih delovnih mest, vključno v podjetjih, ki temeljijo na poslovnih modelih visoke usposobljenosti ter intenzivnih raziskav in razvoja. Selektivno zmanjšanje stroškov dela, ki ne vključujejo plačila za delo, ali dobro ciljno usmerjeno subvencioniranje zaposlovanja lahko pomenita spodbudo za delodajalce, da zaposlijo dolgotrajno brezposelne osebe in druge delavce, ki drsijo s trga dela. Politike za izkoriščanje glavnih virov ustvarjanja delovnih mest ter za spodbujanje podjetništva in samozaposlitve so prav tako ključne za povečanje stopenj zaposlenosti.

Glavna odgovornost in instrumenti za uresničitev teh ciljev so v rokah držav članic, skladno s Pogodbo in načelom subsidiarnosti. Vendar pa je ciljno stopnjo zaposlenosti EU za ženske in moške v višini 75 % do leta 2020 mogoče doseči le z združitvijo vseh prizadevanj in instrumentov. **Ta vodilna pobuda „Program za nova znanja in spretnosti ter delovna mesta“ s 13 ključnimi nalogami ter spremljajočimi in pripravljalnimi ukrepi določa** možen prispevek EU k temu skupnemu prizadevanju v okviru strategije Evropa 2020. V okviru procesa širitve EU ter evropske sosedске politike bo Komisija tudi zagotovila, da se cilji tega programa upoštevajo v zadevnih državah.

PREDNOSTNE NALOGE PROGRAMA

1. K NOVEMU ZAGONU ZA PROŽNO VARNOST NAPROTI: ZMANJŠANJE SEGMENTACIJE IN PODPIRANJE PREHODOV

Pridobljena nova spoznanja: politike prožne varnosti so pomagale prebroditi krizo, vendar so bile ranljive skupine najbolj prizadete

Decembra 2007 je Svet sprejel skupna načela prožne varnosti EU, vključno z njenimi štirimi elementi, kot sredstvo za posodobitev trgov dela in spodbujanje dela prek novih oblik prožnosti in varnosti¹. Za povečanje prilagodljivosti, zaposlenosti in socialne kohezije so bile države članice pozvane, da razvijejo svoje nacionalne ureditve prožne varnosti ter oblikujejo strategije za reformo trgov dela skupaj s socialnimi partnerji. Kriza pa je pozneje postavila nacionalne strategije reform in prožno varnost na preizkušnjo; izkušnje zadnjih dveh let so spodbudne in polne izzivov².

¹ Sklepi Sveta z naslovom „Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti“ z dne 5. in 6. decembra 2007 (št. dokumenta 16201/07).

² Sklepi Sveta „Prožna varnost v času krize“ z dne 8. julija 2009 (dok. 10388/09).

Na eni strani podatki dokazujejo, da so politike prožne varnosti pomagale prebroditi krizo. Veliko držav članic je začasno uvedlo nove javno financirane ureditve skrajšanega delovnega časa ali pa so povečale raven, kritje in trajanje skrajšanega delovnega časa ter zagotovile lažje izvajanje te ureditve. S povečanjem notranje prožnosti so države članice odgovorile na padec rasti zaposlovanja v obdobju 2008–2009 z 0,7 odstotne točke v povprečju na letni ravni. Podjetjem so pomagale, da se izognejo izgubi za podjetje značilnega človeškega kapitala in stroškom ponovnega zaposlovanja, ter prispevale k omilitvi težav delavcev.

Podobno je več držav članic okrepilo sisteme zavarovanja za primer brezposelnosti (tj. višino nadomestil, njihovo trajanje in kritje za nove skupine). Aktivni ukrepi na trgu dela so v porastu, vključno s pobudami za ustanavljanje podjetij, programi usposabljanja in pripravništva. Javne službe za zaposlovanje so nudile bolj ciljno usmerjeno pomoč pri iskanju zaposlitve za določene skupine, kot so mladi, priseljenci, delavci s kratkotrajnimi pogodbami, pred kratkim odpuščeni delavci ali tisti, ki ne prejemajo nadomestil. V nekaterih državah so službe za zaposlovanje povečale svoje število zaposlenih za 10 % ali več, da so se spoprijele s povečanim številom iskalcev zaposlitve.

Na drugi strani je kriza opozorila na nujnost prizadevanj za reforme trga dela brez zmanjšanja obsega soglasja in zaupanja med socialnimi partnerji, ki sta glavna predpogoja za uspešne politike prožne varnosti. Politike za zmanjšanje segmentacije so bile pomanjkljive: mladi, začasni delavci in priseljenci so bili med tistimi, ki jih je recesija najbolj prizadela. Stopnja brezposelnosti med mladimi (do 25. leta starosti) je narasla za 5,8 odstotne točke od marca 2008 na več kot 20 %, medtem ko je stopnja med odraslimi (od 25. do 64. leta starosti) narasla za polovico manj in je trenutno v višini 8,3 %. Na višku recesije so delavci s pogodbami za določen čas skoraj štirikrat pogostejše izgubili zaposlitev kot delavci s pogodbami za nedoločen čas. Brezposelnost je prav tako strmo narasla med priseljenci.

Kriza je prav tako pokazala, kako težko je izvajati resnično celostne politike. Ureditve skrajšanega delovnega časa na primer niso dovolj pogosto dopolnjevale možnosti usposabljanja za zaposlene. Celo v državah članicah, ki so nudile dodatne spodbude za usposabljanje, ni dovolj morebitnih upravičencev izkoristilo možnosti za prekvalificiranje.

Nov zagon: okrepitev elementov prožne varnosti in njeno izvajanje

Skupna načela za prožno varnost v EU so dobro uravnotežena in celovita ter ostajajo veljavna še danes. Kljub temu je treba štiri elemente prožne varnosti (prožne in zanesljive pogodbene ureditve, aktivne politike trga dela, vseživljenjsko učenje in sodobne sisteme socialne varnosti) okrepiti za zagotovitev, da se države v obdobju po krizi osredotočijo na stroškovno najučinkovitejše reforme ter hkrati zagotavljajo boljšo prožnost in varnost.

Nacionalne ureditve prožne varnosti držav članic se lahko okrepijo in prilagodijo novemu družbeno-ekonomskemu okviru z novim ravnotežjem znotraj štirih elementov prožne varnosti in med njimi ter v časovnem zaporedju različnih politik. Prav tako je treba okrepiti institucije trga dela, da se zagotovi, da imajo delavci korist od prehoda med zaposlitvami, poklici, sektorji ali zaposlitvenimi statusi. Prehodi je treba izkoristiti, da se tako delavcem zagotovi potrebna varnost za sprejetje in ustrezno soočanje z mobilnostjo. Nazadnje morata izvajanje in upravljanje okrepiti usklajevanje politik ter vključevanje socialnih partnerjev in drugih ustreznih zainteresiranih strani.

1.1. Prednostne naloge za okrepitev štirih elementov prožne varnosti

Za okrepitev reforme trga dela in njegove posodobitve **Komisija** na podlagi skupnih načel EU **predlaga naslednje ključne prednostne naloge politik za okrepitev štirih elementov prožne varnosti skupaj z državami članicami in socialnimi partnerji:**

Prožne in zanesljive pogodbene ureditve:

- *osredotočenje na zmanjšanje segmentacije na trgu dela.* V skladu z nacionalnim okvirom je to mogoče doseči na različne načine, na primer z decentralizacijo kolektivnega pogajanja ali revizijo obstoječih pogodbenih ureditev. Medtem ko je v nekaterih primerih zaradi teritorialnih in sektorskih posebnosti potrebnih več različnih pogodbenih ureditev, bi lahko bila ena od rešitev v močno segmentiranih trgih dela razširitev uporabe pogodbenih ureditev z odprtim rokom trajanja zaposlitve, za katere so značilni dovolj dolga poskusna doba ter postopno večanje pravic varnosti, dostop do usposabljanja, vseživljenjsko učenje ter poklicno usmerjanje za vse zaposlene. Cilj te ureditve bi bil zmanjšanje obstoječih razlik med zaposlenimi s pogodbami za določen čas in tistimi s pogodbami za nedoločen čas;
- *pripisovanje večjega pomena notranji prožnosti v času upada gospodarske rasti.* Medtem ko sta notranja in zunanja prožnost pomembni v poslovnem ciklu, lahko notranja prožnost pomaga delodajalcem prilagoditi obseg dela začasnemu upadu v povpraševanju ter hkrati zagotavlja ohranitev delovnih mest, ki so dolgoročno sposobna preživeti. Delodajalci lahko tako obdržijo znanja in spretnosti za podjetje značilnih delavcev, ki bodo ključnega pomena ob oživitvi gospodarstva. Oblike notranje prožnosti vključujejo prilagoditev organizacije dela ali delovnega časa (npr. ureditve skrajšanega delovnega časa). Prožnost prav tako omogoča moškim in ženskam, da združijo delovne in družinske obveznosti, ter predvsem poveča prispevek žensk k formalnemu gospodarstvu in rasti prek plačanega dela zunaj doma. Kljub temu da je notranja prožnost pomembna, ostaja zunanja prožnost ključna v primeru nujnih strukturnih prilagoditev za zagotovitev učinkovite prerazporeditve virov.

Celovito vseživljenjsko učenje:

- *izboljšanje dostopa do vseživljenjskega učenja,* da se ljudem olajša prehod v sektorje z visoko dodano vrednostjo in rastoče poklice, kot so tisti, ki izhajajo iz politik „trajnostne rasti“, politike in zakonodaje na področju enakih možnosti ter „bela“ delovna mesta (delovna mesta na področju zdravstva in sociale). Prožnejše učne usmeritve lahko spodbudijo prehode med obdobji dela in učenja, vključno z modularizacijo učnih programov. Te usmeritve bi prav tako morale omogočati potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja ter temeljiti na učnih izidih in povezovanju sistemov učenja in poklicnega svetovanja;
- *sprejemanje ciljnih pristopov za ranljivejše delavce,* zlasti nizko kvalificirane, brezposelne, mlade in starejše delavce, invalide, ljudi z duševnimi motnjami ali manjšine, kot so priseljenci in Romi: javne službe za zaposlovanje bi morale nuditi poklicno svetovanje ter dobro usmerjene in prilagojene programe usposabljanja in pripravništva. Posebno pozornost bi bilo prav tako treba nameniti: i) izboljšanju znanja in spretnosti starejših delavcev, ki jih prestrukturiranje gospodarstva posebno ogroža, ii) prekvalificiranju staršev, ki se vračajo na delovno mesto po skrbi za vzdrževane družinske člane ter iii) prekvalificiranju proizvodnih delavcev z namenom prehoda na zelena delovna mesta;
- *povečanje vključevanja zainteresiranih strani in socialnega dialoga* glede izvajanja vseživljenjskega učenja. Partnerstva na regionalni in lokalni ravni med javnimi službami, izvajalci izobraževanja in usposabljanja ter delodajalci lahko omogočijo učinkovito prepoznavanje potreb po usposabljanju, izboljšajo relevantnost izobraževanja in usposabljanja ter spodbujajo dostop posameznikov do nadaljnjega izobraževanja in

usposabljanja. Dialog socialnih partnerjev je zlasti pomemben pri dogovorih o učinkoviti delitvi stroškov, zagotavljanju učenja na delovnem mestu ter spodbujanju sodelovanja med organizacijami javnega sektorja in gospodarstvom;

- *vzpostavljane učinkovitih spodbud in dogovorov o delitvi stroškov* za okrepitev javnega in zasebnega vlaganja v permanentno usposabljanje delovne sile ter za povečanje sodelovanja delavcev v vseživljenjskem učenju. Ukrepi bi lahko vključevali: sheme davčnih olajšav, vavčerske programe izobraževanja, ki bi bili namenjeni posebnim skupinam, ter učne račune ali druge sheme, s pomočjo katerih lahko delavci zbirajo čas in sredstva. Medtem ko morajo biti ti ukrepi v skladu s predpisi EU o državni pomoči, lahko države članice izkoristijo možnosti iz Uredbe o splošnih skupinskih izjemah (ES) št. 800/2008.

Aktivne politike trga dela:

- *prilagajanje kombinacije aktivnih politik dela in njihovih institucionalnega okvira za zmanjšanje tveganja dolgotrajne brezposelnosti.* Države članice so na področju tega elementa prožne varnosti dosegle pomemben napredek: aktivne politike trga dela so veliko boljše in močnejše, kot so bile pred desetletjem, delno zaradi evropske strategije zaposlovanja. Vendar pa so izboljšave možne na več področjih, kot so individualno zaposlitveno svetovanje, pomoč pri iskanju zaposlitve, ukrepi za izboljšanje znanja in spretnosti ter zaposljivosti. Stroškovna učinkovitost aktivnih politik trga dela ter pogojevanje nadomestil za brezposelnost z vključevanjem aktivnih politik trga dela sta prav tako področji, ki zahtevata več pozornosti. Ti ukrepi za večjo ponudbo delovne sile morda ne bodo zadostovali, če se bo hitrost ustvarjanja delovnih mest upočasnila, zaradi česar jih bo treba dopolniti z ukrepi za večje povpraševanje po delovni sili, kot je stroškovno učinkovito ciljno subvencioniranje zaposlovanja. Za čim manjšo obremenitev javnih financ morajo biti te subvencije usmerjene v ustvarjanje neto delovnih mest ter težje zaposeljive delavce, kot so tisti z nizkimi kvalifikacijami in malo izkušeni.

Sodobni sistemi socialne varnosti:

- *reformiranje sistemov nadomestil za brezposelnost za lažjo prilagoditev njihove višine in kritja v poslovnem ciklu* (tj. nudenje več sredstev v slabših časih in manj sredstev v boljših časih). To bi okrepilo vlogo nadomestil kot samodejnih blažilcev s spodbujanjem zavarovanja dohodkov in potreb po stabilizaciji prej kot s spodbudami za iskanje zaposlitve v času upada gospodarske rasti ter obratno v času gospodarske rasti. Ko se bo stanje na trgih dela izboljšalo, morajo države članice razmisliti o umikučasne razširitve nadomestil in trajanja zavarovanja za primer brezposelnosti, ki sta bila uvedena v času recesije, da se izognejo negativnim učinkom na spodbude za ponovno zaposlovanje. Pregled nadomestil za brezposelnost in nadomestil, ki izhajajo iz delovnega razmerja, za izboljšanje finančnih spodbud za zaposlitev je treba združiti z ukrepi za spodbujanje vključevanja v usposabljanje in druge aktivacijske sheme, hkrati pa zagotavljati, da nadomestila še vedno lajšajo finančni položaj tistim, ki so še vedno brezposelni;
- *izboljšanje kritja nadomestil za tiste, ki jih brezposelnost najbolj ogroža*, kot so delavci, zaposleni za določen čas, mladi na prvem delovnem mestu in samozaposleni. Po potrebi je to mogoče doseči z razširitvijo kritja sistemov nadomestil za brezposelnost ter okrepitvijo drugih pravic socialne varnosti (starševski dopust in druge pravice, ki omogočajo usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, bolniški dopust, invalidnine itd.); višina nadomestil za brezposelnost mora sorazmerno ustrezati preteklim zaposlitvam;

- *pregledovanje pokojninskega sistema za zagotovitev ustreznih in vzdržnih pokojnin za tiste s prekinitev prispevkov v pokojninsko blagajno zaradi obdobj brezposelnosti, bolezni, obveznosti nege ali kratkotrajnih pogodb. Pokojninske reforme bi morale spremljati politike za podporo prehodov starejših na trg dela, zlasti brezposelnih, nazaj k zaposlitvi.*

1.2. Prednostne naloge za okrepitev izvajanja, spremljanja in upravljanja prožne varnosti

Evropski socialni partnerji so podprli sprejem skupnih načel prožne varnosti ter poudarili pomembnost pristopa, ki združuje notranjo in zunanjo prožno varnost. Čeprav so v mnogih državah socialni partnerji vpleteni v izvajanje in spremljanje nacionalnih pristopov k prožni varnosti, je posvetovanje in dialog treba okrepiti, saj lahko politike prožne varnosti uspejo le, če socialni partnerji v celoti prevzamejo odgovornost za reforme trga dela.

Kot je bilo napovedano v „Aktu o enotnem trgu“³ ter vodilni pobudi „Industrijska politika za dobo globalizacije“⁴, se Komisija ponovno posvetuje z evropskimi socialnimi partnerji, da bi razvila okvir EU za prestrukturiranje z namenom spodbujanja premika od popolnoma odzivnih ukrepov k bolj predvidljivim strategijam in zagotavljanja popolnega izvajanja tega okvira. Predvidljive strategije omogočajo upoštevanje potreb, ki izhajajo iz prehoda k nizkoogljičnemu gospodarstvu ter iz sektorjev s strukturnimi presežnimi zmogljivostmi. Prav tako lahko preprečijo družbeni konflikt s skupnim upravljanjem ukrepov prestrukturiranja, na primer z razvojem poklicnega usposabljanja in gospodarskim preoblikovanjem.

Ena od ključnih izkušenj, pridobljenih v zadnjih dveh letih, je pomembnost institucij trga dela. Službe za zaposlovanje in zlasti javne službe za zaposlovanje lahko z okrepitvijo izvajanja storitev delujejo kot prehodne agencije. Medtem ko je trenutno njihova glavna naloga zadovoljitev potreb brezposelnih, lahko službe za zaposlovanje igrajo bolj vsestransko vlogo ponudnikov storitev za vsa življenjska obdobja, nudijo storitve ocenjevanja znanj in spretnosti, izdelujejo profile, nudijo usposabljanja, individualna poklicna svetovanja in svetovanja strankam (delavcem in delodajalcem), iščejo ustrezne profile delovnih mest za posameznike ter nudijo storitve za delodajalce, hkrati pa rešujejo izzive tistih, ki so najbolj oddaljeni od trga dela. Službe za zaposlovanje bi morale prav tako spodbujati partnerstva med službami (službami za zaposlovanje javnega, zasebnega in tretjega sektorja), izvajalci izobraževanja in usposabljanja, nevladnimi organizacijami ter socialnimi ustanovami.

Nazadnje zagotavljanje dobrih politik prožne varnosti zahteva sistematično in učinkovito spremljanje napredka držav članic. Od sprejema skupnih načel je Odbor za zaposlovanje razvil analitični okvir, vključno z širokim naborom kazalcev. Komisija bo upoštevala ta okvir in zagotovila redno spremljanje in ocenjevanje politik prožne varnosti v EU.

Prožna varnost — ključne naloge od 1 do 3:

1. Nov zagon za prožno varnost mora biti rezultat skupnega pristopa institucij EU, držav članic in socialnih partnerjev. Ob upoštevanju skupnih načel EU o prožni varnosti prednostne naloge, predlagane v tej vodilni pobudi, navajajo pogoje za **celovito razpravo o okrepitvi štirih elementov prožne varnosti** (npr. o pogodbenih ureditvah z odprtim rokom trajanja zaposlitve ali reformi sistemov nadomestil). Te prednostne naloge bi lahko bile predmet razprave na začetku leta 2011 na **konferenci zainteresiranih strani o prožni varnosti**, ki jo

³ COM(2010) 608, 27.10.2010.

⁴ COM(2010) 614, 28.10.2010.

Komisija organizira z državami članicami, Evropskim parlamentom in socialnimi partnerji. Soglasje o prožni varnosti bi bilo treba kot ključni prispevek k zaposlitvenemu cilju strategije Evropa 2020 povzeti v sporočilu o novem zagonu za prožno varnost v prvi polovici leta 2012.

2. Ker je pridobivanje znanja in spretnosti ter kompetenc skozi delovno življenje zelo pomembno, je treba razviti celovite strategije za **vseživljenjsko učenje ter zlasti nov pristop k izobraževanju odraslih, ki temelji na skupnih načelih**, kot so deljena odgovornost in partnerstvo, učinkoviti finančni mehanizmi, prožne usmeritve ter kakovostno začetno izobraževanje in ciljno permanentno usposabljanje. Na podlagi napredka, doseženega v kopenhavnskem procesu, bo Komisija leta 2011 predložila sporočilo **o izvajanju strategij vseživljenjskega učenja in razvoju kompetenc, priročnik evropskih politik**, ki bo določal okvir za izvajanje vseživljenjskega učenja, ter obnovljen **akcijski načrt za izobraževanje odraslih**.

3. Za okrepitev sodelovanja socialnih partnerjev in njihove odgovornosti za Program za nova znanja in spretnosti ter delovna mesta na ravni EU Komisija predlaga, da bi od leta 2011 organizirali **tristranski socialni forum**. Forum bi obravnaval izvajanje navedenega programa in zlasti politike prožne varnosti pred tristranskim socialnim vrhom, ki bo v evropskem semestru potekal pred pomladanskim vrhom Sveta.

Spremljajoči in pripravljalni ukrepi:

Poleg teh ključnih nalog bo Komisija za okrepitev mehanizmov upravljanja in izvajanja ter podporo držav članic:

- z letom 2011 uvedla **celovito metodologijo za spremljanje** napredka držav članic pri izvajanju načel prožne varnosti, ki bo temeljila na obstoječem sodelovanju z Odborom za zaposlovanje;
- do konca leta 2011 vzpostavila **partnerstvo med službami za zaposlovanje** javnega, zasebnega in tretjega sektorja za spodbuditev strateškega dialoga na ravni EU za zagotovitev, da se prehodi izkoristijo. Partnerstvo bo prav tako zagotovilo financiranje manjšega obsega za projekte najboljših praks, novo spletno orodje pa bo zagotovilo razširjanje ocenjenih in preverjenih dobrih praks;
- leta 2011 začela **posvetovanje z evropskimi socialnimi partnerji o evropskem okviru za prestrukturiranje**.

2. ZAGOTAVLJANJE PRAVIH ZNANJ IN SPOSOBNOSTI ZA ZAPOSLOITEV

Usklajevanje ponudbe znanja in sposobnosti s potrebami trga dela je še vedno izziv

Leta 2008 je sporočilo Komisije „Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta“, ki sta mu sledila sklepa Sveta ter neodvisno strokovno poročilo, za glavno prednostno nalogo v EU postavilo napovedovanje potreb na trgu dela ter iskanih znanj in spretnosti ter usklajevanje med njimi⁵. Maja 2009 so se države članice sporazumele, da bo strateški okvir za evropsko

⁵ COM(2008) 868, 16.12.2008. Sklepa Sveta z dne 9.3.2009 in 7.6.2010. „Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta: takojšnji ukrepi“, poročilo skupine strokovnjakov, februar 2010.

sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju obravnaval razvoj vseživljenjskega učenja ter znanj in spretnosti državljanov vseh starosti.

Kriza je poudarila pomen izziva: pospešila je prestrukturiranje gospodarstva, mnogo delavcev iz nazadujočih sektorjev pa je ostalo brez zaposlitve zaradi pomanjkanja znanj in spretnosti, ki so potrebni v rastočih sektorjih. Zdaj prve znake oživitve gospodarstva spremljajo tudi težave pri zaposlovanju visokokvalificiranega kadra.

Dolgoročni obeti prav tako poudarjajo pomembnost znanj in spretnosti. Število visokokvalificiranih delovnih mest bo do leta 2020 predvidoma naraslo za 16 milijonov, medtem ko bo število nizkokvalificiranih delovnih mest upadlo za okoli 12 milijonov. Preveč ljudi nima kompetenc, ki so potrebne za uspeh na trgu dela; za odrasle z nizko izobrazbo je sedemkrat manj verjetno, da so vključeni v permanentno izobraževanje in usposabljanje kot tisti z visoko ravno izobrazbe ter se posledično soočajo z vse večjimi težavami pri prilagajanju novim in razvijajočim se potrebam po znanju in spretnostih.

Veliki deficiti kvalificiranih strokovnjakov ter znanj in sposobnosti na področju menedžmenta, tehnike in specifičnih delovnih mest ovirajo evropske cilje trajnostne rasti. Prav tako se s pomanjkanji srečujejo na področjih, ključnih za inovacije, zlasti naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike. V avtomobilskem in ladjedelniškem sektorju na primer povpraševanje po hibridnih vozilih ter vlaganje v priobalno trajnostno energijo že zahteva še veliko dodatnih znanj in spretnosti, ki jih trenutno delavci v navedenih sektorjih nimajo. Dejansko so potrebna obsežna vlaganja v „zelena“ znanja in spretnosti za zagotovitev, da bo Evropa do leta 2020 dosegla svoj cilj 3 milijonov delavcev, usposobljenih za zaposlitev na zelenih delovnih mestih. Do leta 2015 bo za predvidoma od 384 000 do 700 000 delovnih mest primanjkovalo strokovnjakov s področja informacijskih in komunikacijskih tehnologij, kar bo ogrozilo celoten sektor ter tudi razširitev informacijskih in komunikacijskih tehnologij v vseh sektorjih gospodarstva. Poleg tega več kot 30 % Evropejcev redko uporablja internet ali pa ga niso še nikoli, kar močno omejuje njihove zaposlitvene možnosti, saj se na večini delovnih mest že zahtevajo e-znanja⁶. Ocenjuje se, da bo do leta 2020 v zdravstvenem sektorju primanjkovalo približno 1 milijon strokovnjakov, oziroma do 2 milijonov, če upoštevamo še pomožne poklice v zdravstvu, tj. 15 % kadra za oskrbo, ki jo potrebujemo v EU. Potrebujemo še 1 milijon raziskovalcev, če želimo doseči naša prizadevanja za vzpostavitev Unije inovacij.

Neusklajenost med povpraševanjem po znanjih in spretnostih ter njihovo ponudbo ima tudi geografsko razsežnost, saj pomanjkanje znanj in spretnosti ter ozka grla na območjih z visoko rastjo sobivajo z območji stalne visoke brezposelnosti. Vendar pa mobilnost v EU ostaja zelo nizka: v letu 2009 je le 2,4 % prebivalstva EU živelo v drugi državi članici. Gospodarske migracije prav tako pridobivajo strateško pomembnost pri soočanju s pomanjkanjem znanja in spretnosti. Skoraj 20 milijonov prebivalcev EU oziroma 4,0 % vseh prebivalcev EU-27 ni državljanov EU; brez neto priseljevanja bi se delež delovno aktivnega prebivalstva v primerjavi z letom 2009 zmanjšal za 12 % v letu 2030 in za 33 % v letu 2060. Vendar pa so kvalificirani priseljenci prepogosto zaposleni na nizkokvalificiranih delovnih mestih slabše kakovosti, kar poudarja potrebo po boljšem upravljanju potenciala, znanja in spretnosti navedenih delavcev priseljencev.

⁶ Glej definicijo v COM(2007) 496 z dne 7.9.2007.

Okrepitev zmogljivosti Unije za napovedovanje in usklajevanje potreb trga dela ter znanj in spretnosti

Učinek krize in stalna visoka stopnja brezposelnosti sta povečala potrebo po boljšem razumevanju, kje je mogoče pričakovati prihodnja pomanjkanja znanj in spretnosti v EU. Znanje, pridobljeno od leta 2008 prek različnih ukrepov, je treba združiti v sistematičen pregled potreb po znanjih in spretnostih v EU. Ukrepi držav članic za dvig ravni znanja in spretnosti se morajo dopolnjevati z ukrepi EU, z močnim poudarkom na geografski mobilnosti kot mehanizmu prilagajanja za olajšanje težav regionalnih žarišč brezposelnosti, ter se odzvati na potrebe trga dela. Komisija bo tudi še naprej podpirala ustanavljanje svetov za sektorska znanja in spretnosti na evropski ravni na pobudo zainteresiranih strani, kot so socialni partnerji ali zadevne opazovalne skupine. Podobno bo Komisija ukrepala v skladu s stockholmskim programom⁷ ter zlasti z razvojem zakonodaje EU o zakonitem priseljevanju, da bo bolj učinkovito izkoristila potencial priseljencev, ki so že v EU. Obstaja pet glavnih področij, na katerih je treba ukrepati:

2.1. Razvijanje podatkovne baze o trgu delovne sile in upravljanje znanja in spretnosti

Večina držav članic razvija podatkovne baze o trgu delovne sile na podlagi sedanjih in prihodnjih potreb po znanjih in spretnostih prek teles, kot so opazovalne skupine, ki združujejo akterje na trgu dela ter izvajalce izobraževanja in usposabljanja. Te analize pomagajo pri oblikovanju kvalifikacijskih standardov in prilagajanju sistemov usposabljanja potrebam trga dela.

Vendar pa obstaja še veliko možnosti za nadaljnji razvoj obstoječih naprednih orodij trga dela na ravni držav članic, regij, sektorjev in EU ter da se širijo rezultati za lažje obvladovanje pomanjkanja znanj in spretnosti. Komisija bo v državah članicah olajšala sodelovanje med telesi, ki so vključena v upravljanje znanja in spretnosti (napovedovanje potreb po znanju in spretnostih ter odzivnost sistemov izobraževanja in usposabljanja), z namenom spodbujanja izmenjave informacij ter boljše uporabe podatkovnih baz o trgu dela pri politikah zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja.

2.2. Zagotavljanje prave kombinacije znanj in spretnosti

Ne glede na starost, spol, družbenogospodarski položaj, narodnost ali invalidnost, bi morali imeti vsi državljani EU možnost pridobitve in razvoja kombinacije znanja, spretnosti in sposobnosti, ki jih potrebujejo, da uspejo na trgu dela.

V ta namen morajo sistemi izobraževanja in usposabljanja zagotoviti pravo kombinacijo znanj in spretnosti, vključno z digitalnimi in ključnimi prečnimi kompetencami, medijsko pismenostjo in sposobnostjo sporazumevanja v tujem jeziku. Prav tako morajo zagotoviti, da imajo mladi po zaključku sekundarne in terciarne izobrazbe znanja, spretnosti in kompetence, ki so potrebni za hiter in uspešen prehod k zaposlitvi. Boj proti zgodnjemu opuščanju šolanja in slabemu učnemu uspehu na področju osnovnih kompetenc, kot so pismenost, računanje in znanost, vključno med odraslimi, je temeljni pogoj za vključevanje, zaposlitev in rast.

⁷ COM(2010) 171, 20.4.2010.

Permanentno izobraževanje mora doseči ciljno vrednost 15 % vseh odraslih, ki so vključeni v vseživljenjsko učenje⁸.

Velik napredek je bil dosežen pri prilagajanju šolskih učnih načrtov, uveljavljanju reform v skladu z evropskim okvirom ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje in pri uporabi dokumentov Europass. Kljub temu morajo države članice pospešiti izvajanje reform in uvesti nacionalne okvire kvalifikacij, ki temeljijo na učnih izidih, kot so navedeni v priporočilu o evropskem okviru kvalifikacij. Podobno bi moral kopenhavski proces še naprej prispevati k izboljšanju privlačnosti začetnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Glede na povezovalno vlogo digitalnih kompetenc v celotnem gospodarstvu je Evropska digitalna agenda ključen pobudnik, ki lahko pomaga zagotoviti ustrezne digitalne kompetence za delavce in iskalce zaposlitve s ciljnim prizadevanji za spodbujanje osnovne digitalne pismenosti za tiste z najmanj kompetencami, kot so starejši, manj izobraženi ali zaposleni v malih in srednjih podjetjih, ter tudi za spodbujanje specializiranih in naprednih kompetenc IKT za tiste s specifičnimi poklici, kot so strokovnjaki IKT.

2.3. Usklajevanje znanja in sposobnosti posameznikov z zaposlitvenimi možnostmi ter izkoriščanje možnih delovnih mest v Evropi

Zagotavljanje prave kombinacije znanj in spretnosti je pomembno, vendar je prav tako bistveno, da se izognemo premajhni izkoriščenosti talentov in zmožnosti posameznikov. To zahteva tesnejše sodelovanje med sferami dela, izobraževanja in usposabljanja ter večjo transparentnost trga dela, ki presega tradicionalne pristope, ki merijo znanja in spretnosti le s formalnimi kvalifikacijami.

Premik k pristopom, ki temeljijo na kompetencah ter znanjih in spretnostih, že vodi k znatnim spremembam v izobraževalnih sistemih, trgih dela in pri njihovem vzajemnem sodelovanju. To posledično pomembno vpliva na delovanje služb za zaposlovanje na področju ocenjevanja znanj in spretnosti, postopkih izdelovanja profilov, zagotavljanja usposabljanja, sodelovanja z izvajalci usposabljanj, poklicnega usmerjanja in svetovanja strankam (vključno delodajalcem). Sodelovanje med službami za zaposlovanje in centri za usmerjanje na področju izobraževanja se mora okrepiti, tako da lahko slednji nudijo nasvete, ki so neposredno uporabni na trgu dela.

Svetovanje, spodbude in pomoč podjetjem, vključno z malimi in srednjimi podjetji, so prav tako ključnega pomena za podporo pri razvijanju in optimalnem izkoriščanju kompetenc na delovnem mestu. Delodajalce bi bilo treba spodbujati, da sovlagajo in sodelujejo v dejavnostih institucij izobraževanja in usposabljanja, zlasti na področju visokega šolstva ter poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Ta partnerstva lahko razvijajo in nadgrajujejo profile znanj in spretnosti, multidisciplinarne učne načrte in kvalifikacije ter spodbujajo zagotavljanje učenja na delovnem mestu, od vajeništva do industrijsko usmerjenih doktorskih študijev. Navedena strukturirana partnerstva so lahko učinkovito in sistematično sredstvo za razvijanje tega vzajemnega delovanja.

Da se zapolni pomanjkanje znanj in spretnosti za delovna mesta prihodnosti ter izboljša odzivnost izobraževalnih sistemov na prihodnje potrebe našega gospodarstva (npr. zelenega

⁸ Sklepi Sveta o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (ET 2020) (št. dokumenta 9845/09).

gospodarstva), je potrebno spodbujati nove akademske specializacije, da se doseže kritična masa, ki bo povečala evropsko konkurenčnost.

2.4. Povečevanje geografske mobilnosti v EU

Veliko neregulativnih dejavnikov vpliva na medregionalno in transnacionalno mobilnost: stanovanjsko vprašanje, jezik, možnosti zaposlitve partnerja, mehanizmi vračanja, zgodovinske „prepreke“ in priznavanje izkušenj z mobilnostjo, zlasti znotraj malih in srednjih podjetij. Nedavna prizadevanja za izboljšanje geografske mobilnosti so se osredotočila na odstranitev zakonskih in administrativnih ovir (npr. na področju priznavanja kvalifikacij in prenosljivosti pravic iz dodatnega pokojninskega zavarovanja). Državljeni morajo biti danes bolje seznanjeni s temi spremembami, da se lahko samozavestno odločijo za poklicno pot v tujini; več pozornosti je prav tako treba nameniti povečanju preglednosti nad prostimi delovnimi mesti v EU. V okviru usklajevanja sistemov socialne varnosti bo Komisija v sodelovanju z državami članicami prav tako preučila položaj zelo mobilnih poklicev, zlasti raziskovalcev, ki opravljajo plačano raziskovalno dejavnost, da se jim omogoči geografska in medsektorska mobilnost za dokončanje Evropskega raziskovalnega prostora do leta 2014.

Posamezniki z določenimi poklici morajo še vedno slediti dolгим in zapletenim postopkom, preden se njihova izobrazba prizna. Komisija trenutno ocenjuje Direktivo o poklicnih kvalifikacijah, da opredeli možne rešitve, kot je poklicna izkaznica, ter poenostavi trenutni položaj.

2.5. Izkoriščanje potenciala priseljevanja

Da bi priseljevanje kar najbolj prispevalo k polni zaposlenosti, morajo biti priseljenci, ki že zakonito živijo v EU, bolje vključeni, zlasti z odstranitvijo ovir k zaposlovanju, kot so diskriminacija ali nepriznavanje znanj, spretnosti in kvalifikacij, s čimer so priseljenci izpostavljeni tveganju brezposelnosti in družbeni izključenosti. Prav tako je treba obravnavati slabši uspeh državljanov tretjih držav v primerjavi s avtohtonim prebivalstvom v izobraževalnih sistemih držav članic.

Boljše spremljanje in napovedovanje potreb po znanjih in spretnostih ter izboljšave pri priznavanju znanj, spretnosti in kvalifikacij, tudi tistih, pridobljenih zunaj EU, lahko znatno zmanjšajo „zapravljanje možganov“ visoko izobraženih priseljencev, zaposlenih na nizkokvalificiranih delovnih mestih ali takih, ki so nizke kakovosti. Ob upoštevanju načela prednostne obravnave v Skupnosti ter pravice držav članic, da določijo, koliko delavcev iz tretjih držav bodo sprejele, bi pregled obstoječih znanj in spretnosti državljanov tretjih držav, ki že živijo v EU, pripomogel k ugotavljanju, kako bi širitev zakonodajnega okvira EU in nacionalnih programov sprejemanja delavcev priseljencev lahko pomagal pri zmanjšanju pomanjkanja znanj in spretnosti. Prožna politika sprejemanja, ki temelji na povpraševanju, lahko bistveno pripomore k zadovoljitvi prihodnjih potreb po delovni sili. Usklajevanje znanj in spretnosti se prav tako lahko izboljša z okrepljenim sodelovanjem s tretjimi državami na področju priznavanja znanj in spretnosti, izmenjave informacij o potrebah trga dela ter sodelovanja z delodajalci in agencijami za zaposlovanje.

Izboljšanje in usklajevanje znanj in spretnosti — ključne naloge od 4 do 8

Komisija bo:

- 4. Z letom 2012 izdelala **pregled znanj in spretnosti EU**, da izboljša preglednost za iskalce zaposlitve, delavce, podjetja in/ali javne institucije. Pregled bo na voljo na spletu in

bo vseboval posodobljene napovedi ponudbe znanj in spretnosti ter povpraševanja trga dela do leta 2020. Nudil bo: i) aktualne informacije o prvih 25 rastočih poklicih v EU ter o prvih petih najbolj iskanih poklicih v posameznih državah članicah; ii) analizo potrebnih znanj in spretnosti na podlagi evropskega sistema za spremljanje ponudbe delovnih mest; iii) analizo neuskkljenosti med povpraševanjem in ponudbo znanj in spretnosti ter uporabe znanj in spretnosti na delovnem mestu prek raziskav, izvedenih med delodajalci, dijaki, študenti in diplomanti; iv) analizo napovedi na sektorski ravni na podlagi evropskih sektorskih svetov za znanja in spretnosti ter zaposlovanje ter v) napovedi Cedefopa⁹ in držav članic. Po potrebi bodo v pregledu vključeni podatki o potrebnih znanjih in spretnostih na posebno pomembnih na področjih, kot so naravoslovje, tehnologija, inženirstvo in matematika.

- 5. Do leta 2012 dokončala **klasifikacijo o evropskih znanjih in spretnostih, kompetencah in poklicih (ESCO)** v vseh evropskih jezikih, ki bo skupni vmesnik med področji zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja.
- 6. V letu 2012 razmislila o možnosti predložitve predlogov, ki bi pripomogli k **reformi sistemov priznavanja poklicnih kvalifikacij** na podlagi ocene Direktive o poklicnih kvalifikacijah.
- 7. Leta 2011 začela z **novim programom za vključevanje** državljanov tretjih držav, da zagotovi izboljšane strukture in orodja za olajšanje izmenjave znanja ter poenostavitev prednostnih nalog držav članic v zvezi z vključevanjem v področja vseh zadevnih politik.
- 8. V letu 2012 razmislila o možnosti predložitve predlogov, ki bi prispevali k izboljšanju **uveljavljanja pravic delavcev priseljencev v EU** v zvezi z načelom prostega gibanja delavcev.

Spremljajoči in pripravljalni ukrepi:

Komisija bo v sodelovanju z državami članicami prav tako:

- do leta 2011 predlagala **ново merilo uspešnosti o izobraževanju za zaposljivost**, da pozornost preusmeri na pripravljanje mladih na prehod na trg dela, predlagala priporočilo Sveta o **zmanjšanju zgodnjega opuščanja šolanja** ter vzpostavila **strokovno skupino na visoki ravni za izboljšanje pismenosti** med mladimi in odraslimi;
- do konca leta 2010 začela z **akcijo ozaveščanja o koristih, ki jih državljanom prinašajo pravila EU o koordinaciji sistemov socialne varnosti za mobilnost znotraj Evrope** brez izgube pravic;
- v okviru **pregleda uspešnosti malih in srednjih podjetij** ocenila prihodnje potrebe po znanjih in spretnostih v mikro– in obrtniških podjetjih za reprezentativen vzorec držav članic EU z namenom boljše vključitve potreb teh podjetij v obstoječe pobude politik EU;
- od leta 2011 podpirala kompetence za trajnostni razvoj ter spodbujala razvoj znanj in spretnosti v sektorjih, ki zajemata **načrt za Evropo, gospodarno z viri, ter nov akcijski načrt za ekološke inovacije**;

⁹ Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja.

- od leta 2011 podpirala „**koalicije znanja**“, tj. projekte, ki povezujejo podjetja in institucije izobraževanja/usposabljanja, da razvijejo nove učne načrte, s katerimi rešujejo vprašanje pomanjkanja znanj in spretnosti za inovativnost ter jih usklajujejo s potrebami na trgu dela. Prav tako bo razvila industrijsko usmerjene doktorske študije v okviru ukrepov pobude Marie Curie in Erasmus delovnih praks v podjetjih;
- leta 2011 bo predlagala priporočilo Sveta o prepoznavanju, evidentiranju in **potrjevanju kompetenc**, pridobljenih izven formalnega izobraževanja in usposabljanja, vključno zlasti z **evropskim potnim listom znanj in spretnosti**, ki pomaga posameznikom, da evidentirajo in predstavijo znanja in spretnosti, ki so jih pridobili skozi vse življenje;
- leta 2011 predstavila **analizo prispevka politik priseljevanja k usklajevanju povpraševanja trga dela in ponudbi znanj in spretnosti** v skladu s stockholmskim programom. Vzpostavljena bo **mreža politik za izboljšanje izobrazbe priseljencev**, za reševanje vprašanja razlik med učenim uspehom dijakov in študentov priseljencev ter avtohtonega prebivalstva;
- do leta 2012 **izvedla reformo Evropske službe za zaposlovanje (EURES) in njene pravne podlage** za razvoj njene zmogljivosti usklajevanja in poklicnega usmerjanja v skladu s cilji evropske strategije zaposlovanja ter jo razširila s podporo pobudi „Tvoja prva zaposlitev EURES“;
- do leta 2012 predlagala pristop in orodja na ravni EU, ki bi podpirali države članice pri **vključevanju kompetenc IKT in digitalne pismenosti (e-znanja) v ključne politike vseživljenjskega učenja**;
- do leta 2012 predstavila **sporočilo o evropski politiki za večjezičnost**, v katerem bi predlagala prednostne naloge v sistemih izobraževanja in usposabljanja ter evropsko merilo uspešnosti za jezike na podlagi evropske raziskave o znanju jezikov, da bi dosegla barcelonski cilj „materni jezik + 2“;
- do leta 2012 v sodelovanju z državami članicami razvila **akcijski načrt za reševanje vprašanja pomanjkanja delavcev v zdravstvu**. Akcijski načrt bo spremljal skupni ukrep v okviru programa EU za zdravje o napovedovanju potreb po delovni sili v zdravstvu in načrtovanju delovne sile;
- do leta 2012 določila in spodbujala evropske **centre odličnosti v sklopu novih akademskih specializacij** za delovna mesta prihodnosti. Komisija bo analizirala najboljši način za podpiranje mobilnosti študentov (evropskih in mednarodnih) k tem centrom odličnosti.

3. IZBOLJŠANJE KAKOVOSTI DELA IN DELOVNIH RAZMER

Mešani rezultati o kakovosti delovnih mest v EU v zadnjem desetletju

Visoka kakovost dela je tesno povezana z visoko zaposlenostjo. In sicer ima delovno okolje odločilno vlogo pri povečanju zmoglosti delovne sile ter je vodilni konkurenčni dejavnik. Podjetja EU morajo biti inovativna in zagotavljati svoje storitve in izdelke pravočasno in učinkovito za svoje preživetje in širitev, odvisna pa so tudi od zavzete delovne sile, ki se razvija v visokokakovostnem delovnem okolju ter varnih in zdravih delovnih razmerah.

V zadnjem desetletju so se na področju kakovosti delovnih mest v Evropi odvijale pozitivne in negativne spremembe. Zadovoljstvo na delovnem mestu se je na splošno povečalo; število nesreč na delovnem mestu, vključno z nesrečami s smrtnim izidom, je upadlo, čeprav je vsaj za manjšino delo postalo bolj zahtevno in stresno. Na drugi strani je število delavcev, ki so neprostoovoljno zaposleni za določen ali krajši delovni čas, naraslo s 53,7 % na 60,3 % v letu 2001 oziroma z 18 % na 25,6 % v letu 2009. Plače so običajno naraščale počasneje kot storilnost v večini držav članic, prav tako je stalno prisotna revščina med delovno aktivnim prebivalstvom: število zaposlenih, ki živijo pod pragom revščine, je od leta 2005 ostalo nespremenjeno v višini okoli 8 %. V več državah je zaradi neprijavljenega dela še vedno velik del delovne sile nezaščitene in ogrožene.

Zaradi krize je več delovnih mest izpostavljenih konkurenčnim pritiskom in slabšanju delovnih razmer. Pogosto novih oblik dela in večjega števila prehodov med zaposlitvami niso spremljale ustrezne delovne razmere, kar je še povečalo pojav psihološke preobremenitve in psihosocialnih motenj. To ima družbene in gospodarske posledice, ki lahko spodkopljejo konkurenčnost Evrope, saj nezdrava delovna okolja, ki niso varna, povzročijo večje število zahtevkov za invalidnine ter hitrejši odhod iz aktivnega življenja.

Pregledovanje zakonodaje EU in spodbujanje „mehkih“ orodij

Izboljšanje kakovosti delovnih mest bo zahtevalo enoten političen odziv na ravni EU ter ukrepe držav članic. Unija s svojim trdnim pravnim redom dopolnjuje ukrepe držav članic za izboljšanje delovnih in življenjskih razmer, zagotavljanje minimalnih standardov o delovnih razmerah v EU, varnost in zdravje pri delu, pravice delavcev do obveščenosti, posvetovanja in udeležbe, enakost spolov in nediskriminacijo, krepitev bolj poštene konkurence, visoko raven storilnosti ter za ustvarjanje kakovostnih delovnih mest. Kljub temu je treba pravni red EU prilagoditi, da bo izvajanje in tolmačenje predpisov bolj jasno ter da jih bodo državljani in podjetja lažje razumeli in uporabljali, da se odzovemo na pojav novih tveganj za zdravje in varnost ljudi na delovnem mestu ter da se skrajšajo administrativni postopki. Na splošno mora biti pravni red EU usklajen z novimi vzorci dela in tehnologijami, da podpira in ne ovira sprememb na delovnih mestih.

Zakonodaja na ravni EU ni vedno dovolj. „Mehka“ orodja, kot so primerjalne analize, usklajevanje politik, izmenjave dobrih praks, merila uspešnosti, smernice za izvajanje, okviri za ukrepe, kodeksi ravnanja in priporočila, lahko znatno prispevajo k oblikovanju soglasja in ustvarjanju pravih spodbud za ukrepanje na nacionalni ravni ali ravni podjetja. Zato je treba uveljaviti druge pobude, da se podpre pametnejši pravni okvir, utrdi dolgoročen strateški pristop k izboljšanju načina, kako nacionalne oblasti in socialni partnerji izvajajo zakonodajo na nacionalni ravni, ter pregledajo koncept in kazalci kakovosti dela.

3.1. Pametnejši zakonodajni okvir EU za zaposlovanje ter varnost in zdravje pri delu

Komisija bo izvedla obsežno, postopno oceno trenutno veljavnega pravnega reda EU. Postopki za ocenjevanje dveh pomembnih zakonodajnih področij — delovnega časa in napotitve delavcev — so se že začeli izvajati; potekali pa bodo tudi širše, na področjih v zvezi z zaposlovanjem ter varnostjo in zdravjem. Ta celovita ocena ne bo ovirala priprave novih zakonodajnih predlogov, če se bo pojavila jasna potreba po takojšnjem ukrepanju ter če bodo nove določbe upravičene s celovito oceno njihovega gospodarskega in družbenega učinka.

Poleg tega je potrebno temeljito oceniti številne pravne določbe, ki se morda zdijo neučinkovite ali težavne za izvajanje, kot so predpisi o zaščiti upravičencev do dodatnega poklicnega pokojninskega zavarovanja v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca. Komisija bo predlagala, da se po ustrezni oceni v zaposlitveno zakonodajo EU vključijo tudi pomorščaki in ribiči. Na področju varnosti in zdravja pri delu bodo prednostne naloge vključevale pregled direktiv, ki se nanašajo na zaščito delavcev, izpostavljenih elektromagnetnim poljem, rakotvornim in mutagenim snovem, ter na preprečevanje mišično-kostnih obolenj. Posebna pozornost bo namenjena tveganju zaradi izpostavljenosti tobačnemu dimu iz okolice. Poleg tega bodo raziskana tveganja, povezana z nanomateriali, in vzroki za naraščanje pojava duševnih bolezni na delovnem mestu.

3.2. Strateški pristop, ki temelji na „mehkih“ orodjih

Komisija lahko odigra svojo vlogo in aktivira sredstva držav članic, socialnih partnerjev in agencij EU. Prek evropskega socialnega dialoga so medsektorski in sektorski socialni partnerji prav tako razvili pomembno skupino „mehkih“ orodij, vključno z avtonomnimi sporazumi, ki prispevajo k izboljšanju delovnih standardov in neposredno konkretno vplivajo na delovne razmere milijonov delavcev v EU. Ob upoštevanju neodvisnosti socialnih partnerjev bo Komisija še naprej podpirala in spodbujala to dejavnost in, kjer je to upravičeno, ocenila vpliv takih sporazumov.

Na podlagi pridobljenih novih spoznanj iz Strategije EU o zdravju in varnosti pri delu za obdobje 2007–2012 bi morala nastati razprava o prenovitvi navedene strategije ter njeni morebitni širitvi na druga področja politik.

Neprijavljeno delo, vključno z delodajalčevo napačno razvrstitvijo zaposlenih kot neodvisnih pogodbenih delavcev, še vedno narašča in ima vedno večjo čezmejno razsežnost. Potrebna so nadaljnja prizadevanja za okrepitev sodelovanja na ravni EU med inšpektorati za delo in drugimi organi, katerih naloga je nadzirati uporabo zaposlitvene zakonodaje.

Potrebna so tudi prizadevanja za pregled opredelitve in splošnih kazalcev kakovosti dela na ravni EU ter da se zagotovi njihova večja uporabnost pri ocenjevanju in izdelavi primerjalnih analiz politik držav članic na tem področju. Zlasti je treba ponovno pregledati pristop h kakovosti delovnega mesta z vidika nedavnega razvoja politik, kot so prožna varnost in „zagotavljanje, da se prehodi izkoristijo“ ter razvoja novih delovnih vzorcev.

Kakovost dela in delovnih razmer — ključne naloge od 9 do 12:

Komisija bo:

- 9. Leta 2011 pregledala **direktivo o delovnem času** ter podala zakonodajni predlog za izboljšanje izvajanja **direktive o napotitvi delavcev**. Komisija bo po potrebi sprožila ukrepe za **spremembo, pojasnitev ali poenostavitev obstoječe zakonodaje s področja zaposlovanja**, če bo to upravičevala oceno učinka in po posvetovanju s socialnimi partnerji EU.
- 10. Leta 2011 opravila **zadnjo oceno Strategije EU o zdravju in varnosti pri delu za obdobje 2007–2012** ter na njeni osnovi leta 2012 predlagala **nadaljnjo strategijo za obdobje 2013–2020**.
- 11. Leta 2012 **pregledala učinkovitost zakonodaje EU na področju obveščanja in svetovanja delavcem ter direktiv EU o skrajšanem delovnem času in pogodbah za**

določen delovni čas ter njihov učinek na udeležbo žensk v zaposlovanju in enako plačilo, pri čemer bo sodelovala s socialnimi partnerji in spoštovala neodvisnost socialnega dialoga.

- 12. Do leta 2014 bo v partnerstvu z državami članicami in evropskimi socialnimi partnerji izvedla **celovit pregled zakonodaje o varnosti in zdravju** v okviru Svetovalnega odbora za varnost in zdravje pri delu.

Spremljajoči in pripravljalni ukrepi:

Komisija bo v sodelovanju z državami članicami in socialnimi partnerji:

- leta 2011 preučila **izvedljivost pobude za okrepitev sodelovanja med inšpektorati za delo in drugimi organi pregona** z namenom preprečevanja in boja proti neprijavljenemu delu;
- leta 2011 v sodelovanju z državami članicami in socialnimi partnerji **pregledala in racionalizirala politični koncept kakovosti dela**;
- leta 2012 **preučila učinek direktiv, ki se nanašajo na zaposlovanje in nediskriminacijo**, in sicer direktivi 2000/78/ES¹⁰ in 2000/43/ES¹¹.

4. SPODBUJANJE USTVARJANJA DELOVNIH MEST

Gospodarska kriza je imela močan vpliv na ustvarjanje delovnih mest, vendar pa so nekatere ovire pri povpraševanju po delovni sili strukturne narave

Ni dovolj zagotoviti, da ljudje ostanejo aktivni in osvojijo ustrezna znanja in spretnosti za pridobitev zaposlitve: oživitev gospodarstva mora temeljiti na ustvarjanju novih delovnih mest, kar je predvsem odvisno od gospodarske rasti. Dejstvo je, da je od leta 2008 upad gospodarske rasti silno vplival na ustvarjanje delovnih mest ter izničil dober del stalnega napredka rasti zaposlovanja v EU in zmanjšanje brezposelnosti, ki smo jima bili priča v zadnjem desetletju. Gospodarska rast v EU je zopet nastopila v drugi polovici leta 2009 po petih zaporednih četrletjih upada gospodarske rasti; trgi dela EU so začeli kazati nekaj znakov stabilizacije in število prostih delovnih mest je v preteklih četrletjih nekoliko naraslo.

Medtem ko je te pozitivne spremembe treba pozdraviti, pa niso bile vse spremembe v preteklih dveh letih posledica gospodarskih razmer, saj je ustvarjanje delovnih mest odvisno tudi od politik trga dela, ki se izvajajo na ravni EU in na nacionalni ravni. Spodbujanje rasti morda ni dovolj za ustvarjanje več in boljših delovnih mest: poslovno okolje mora biti prijazno do zaposlovanja.

Politike, oblikovane za spodbujanje ustvarjanja delovnih mest, morajo upoštevati pomemben prispevek malih in srednjih podjetij (MSP) za velik del evropske gospodarske in strokovne dejavnosti. Več kot 99 % podjetij v EU je MSP, ki zagotavljajo dve tretjini vseh delovnih mest v zasebnem sektorju, kar priča o tem, da je treba potrebam MSP posvetiti ustrezno

¹⁰ Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu.

¹¹ Direktiva Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost.

pozornost, ko se pripravlja zakonodaja s področja zaposlovanja. Vendar pa se premalo evropskih MSP razvije v večja podjetja z večjim številom zaposlenih; prav tako je v EU manj mladih inovativnih podjetij z močno raziskovalno in razvojno dejavnostjo kot v ZDA. Velika pomanjkanja inovacij in e-znanj preprečujejo MSP, da bi sprejela inovativne pametne poslovne modele in nove tehnologije. Samozaposleni predstavljajo 15 % delovne sile v EU in tudi v obdobjih gospodarske blaginje njihovo število ni močno naraslo: delež samozaposlenih oseb med celotno delovno silo EU je padel za eno odstotno točko med letoma 2000 in 2008.

Ponovno ustvarjanje delovnih mest, da se zagotovi zaposlitev vsem, ki želijo delati

Gospodarska rast ostaja glavni vzvod za ustvarjanje delovnih mest. Vodilni pobudi strategije Evropa 2020 „Unija inovacij“¹² in „Industrijska politika za dobo globalizacije“¹³ določata pomemben sveženj ukrepov za nov strateški pristop k inovacijam in konkurenčni industrijski osnovi; prispevati morata k okrepitvi gospodarske rasti, ki naj bi temeljila na znanju in dejavnostih z visoko dodano vrednostjo, ter k prepoznavanju možnosti za naložbe in ustvarjanje delovnih mest. V „Aktu o enotnem trgu“¹⁴ je prav tako opredeljen sveženj predlogov za izkoriščanje vseh možnosti enotnega trga ter povečanje rasti in delovnih mest. Podobno je v vodilni pobudi „Mladi in mobilnost“¹⁵ že načrtan poseben okvir za zaposlovanje mladih.

Poleg teh pobud pa je treba zagotoviti tudi ustrezne pogoje za ustvarjanje več novih delovnih mest, zlasti na obeh koncih spektra znanj in sposobnosti. Komisija se zaveda, da je v EU še veliko možnosti za izboljšanje načina uvajanja inovacij v sisteme proizvodnje, zato bo predlagala načine za spodbujanje ustvarjanja delovnih mest v podjetjih s poslovnimi modeli, ki zahtevajo visokokvalificirano delovno silo in so močno osredotočeni na raziskave in razvoj. Prav tako bo preučila pobude za delodajalce, da zaposlijo dolgotrajno brezposelne in druge delavce, ki drsijo s trga dela. Kot dopolnitev prizadevanj držav članic bo Komisija prav tako namenila posebno pozornost podjetništvu in samozaposlovanju kot ključnima sredstvoma za izboljšanje stopnje zaposlenosti. Vse pobude bodo spoštovale načelo „misli najprej na male“, da bodo upoštevane posebne značilnosti MSP.

4.1. Okrepitev okvirnih razmer za ustvarjanje delovnih mest

Ocene Komisije kažejo, da bi zmanjšanje upravnega bremena za 25 % dolgoročno lahko pomenilo zvišanje BDP za 1,4 %. Za združitev gospodarske rasti z ustvarjanjem delovnih mest je treba odstraniti ovire za ustanovitev podjetja in zaposlovanje delavcev. To je zlasti pomembno za podjetja v sektorjih, za katera so značilne hitre spremembe, ter za podjetja s poslovnimi modeli, ki so močno osredotočeni na raziskave in razvoj ter v katerih je povpraševanje po visokokvalificirani delovni sili veliko. Z dosegom cilja porabe 3 % BDP EU za raziskave in razvoj do leta 2020 bi posledično do istega leta ustvarili 3,7 milijona delovnih mest¹⁶. S tega vidika je treba povečati vlaganja za povečanje števila diplomantov na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike, da se zagotovijo ustrezni pogoji za uporabo ključnih tehnologij omogočanja, ki so bistvene v R&R in inovacijskih strategijah industrije in storitev.

¹² COM(2010) 546, 6.10.2010.

¹³ COM(2010) 614, 28.10.2010.

¹⁴ COM(2010) 608, 27.10.2010.

¹⁵ COM(2010) 477, 15.9.2010.

¹⁶ COM(2010) 546, 6.10.2010.

Spodbujanje zaposlovanja s pomočjo zmanjšanja stroškov dela, ki ne vključujejo plačila za delo (npr. prenos obveznosti davka na delo na porabo energije ali onesnaževanje), je zelo pomembno v času visoke brezposelnosti, saj bodo stroški trajnih sistemov zavarovanja za primer brezposelnosti najverjetneje pretehtali zmanjšanje prihodkov za sistem socialne varnosti. To je zlasti pomembno za tiste, ki imajo po recesiji izrazite težave pri iskanju nove zaposlitve, kot so nizkokvalificirani delavci ali dolgotrajno brezposelne osebe. Spodbude za premik delovnih mest iz neformalne v formalno ekonomijo so tudi ključnega pomena; dober primer tega je razvoj formalne zaposlitve na področju gospodinjstva, socialnega varstva ter drugih nedobičkonosnih dejavnosti, kar bi zagotovilo pomemben vstop na trg dela za tiste, ki so od njega najbolj oddaljeni.

4.2. Spodbujanje podjetništva, samozaposlovanja in inovacij

Podjetja socialne ekonomije, zadrage, vzajemne družbe in mikropodjetja, vključno s samozaposlenimi, so lahko vir inovativnih rešitev za družbene zahteve v postopku sodelovanja ter zagotavljajo posebne zaposlitvene priložnosti za tiste, ki so najbolj oddaljeni od trga dela. Sporočilo Komisije „Akt o enotnem trgu“¹⁷ je že napovedalo več pobudnih ukrepov za razvoj sektorja socialnega gospodarstva in socialnih podjetij, kot sta pobuda za socialno podjetništvo ali javno posvetovanje o izvajanju Uredbe o statutu evropske zadrage. Evropski inštitut za inovacije in tehnologijo (EIT) bo spodbujal ustanavljanje in razvoj podjetij prek inovacijskih raziskav, z močnim poudarkom zlasti na podjetništvu.

Podjetništvo mora postati bolj razširjen način ustvarjanja novih delovnih mest ter boja proti družbeni izključenosti. Pozornost je treba nameniti usposabljanju, da se zagotovi, da izobraževalni sistemi resnično nudijo osnovo za spodbujanje nastanka novih podjetnikov ter da tisti, ki želijo ustanoviti in upravljati malo ali srednje podjetje, v ta namen dobijo ustrezna znanja in spretnosti. Države članice bi morale razviti možnost vključitve podjetništva v šolske učne načrte, da se zagotovi kitična masa učiteljev podjetništva ter spodbujanje čezmejnega sodelovanja univerz in raziskovalnih centrov na področju inovacij in podjetništva.

Spodbujanje ustvarjanja delovnih mest — ključna naloga 13:

13. Leta 2011 bo Komisija predlagala **vodilna načela za spodbujanje razmer, ki omogočajo ustvarjanje delovnih mest**. Ta bodo vključevala možnosti za: i) reševanje upravnih in pravnih ovir pri zaposlovanju in odpuščanju, ustanavljanju novih podjetij ter samozaposlovanju; ii) zmanjšanje stroškov dela, ki ne vključujejo plačila za delo; iii) premik od neformalnega ali neprijavljenega dela k formalni zaposlitvi.

Spremljajoča in pripravljalna ukrepa:

Komisija bo v okviru Akta za mala podjetja:

- do konca leta 2010 vložila predlog za **razširitev in preoblikovanje pripravljalnega ukrepa „Erasmus za mlade podjetnike“ v stalen program;**
- spodbujala posebne programe za usposabljanje učiteljev ter izmenjavo najboljših praks z namenom **razvoja usposabljanja učiteljev za podjetništvo** ter izdala priročnik o politiki izobraževanja za podjetništvo, da se poveča obseg, učinek in kakovost izobraževanja za podjetništvo v Evropi.

¹⁷ COM(2010) 608, 27.10.2010.

FINANČNI INSTRUMENTI EU ZA NOVA ZNANJA IN SPRETNOSTI TER DELOVNA MESTA

V luči trenutnih fiskalnih omejitev za državne proračune, se morajo države članice in Komisija osredotočiti na boljšo uporabo skladov EU. Kohezijska politika že prispeva k razvoju novih znanj in spretnosti ter k ustvarjanju delovnih mest, vključno na rastočem področju zelenega gospodarstva. Več je mogoče storiti za popolno izkoriščanje možnosti, ki jih nudijo finančni instrumenti EU in predpisi, ki podpirajo reforme na področju zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja: to pomeni predvsem Evropskega socialnega sklada (ESS), vendar tudi Evropskega sklada za regionalni razvoj (ESRR), Evropskega sklada za razvoj podeželja (ESRP), programa vseživljenjskega učenja in programa Progress.

Zlasti v skladu s predlogi iz pregleda proračuna¹⁸ in petega kohezijskega poročila¹⁹ je treba učinek instrumentov kohezijske politike, vključno z ESS, okrepiti z osredotočenjem na štiri prednostne naloge: 1) usmerjanje finančnih sredstev za manjše število prednostnih nalog; 2) krepitev pogojenosti in spodbud, kar bo države članice spodbudilo, da izvedejo institucionalne reforme, ki so jih napovedale v nacionalnih programih reform; 3) osredotočanje na rezultate, dogovorjene med Komisijo in državami članicami, z uporabo vrste jasnih in merljivih ciljev in kazalcev ter 4) dogovor o pogodbah za naložbe in partnerstvo med Komisijo in državami članicami.

Medtem ko bo temeljit pregled finančnih instrumentov del razprav, ki bodo spremljale pripravo naslednjega večletnega finančnega okvira, morajo te štiri osnovne prednostne naloge služiti kot vodilo za takojšnje okrepitve prispevka skladov EU in proračuna EU k Programu za nova znanja in spretnosti ter delovna mesta.

Države članice so vabljeni, da usmerijo ukrepe, ki jih financirajo ESS in drugi skladi EU, v ključne strukturne reforme, spodbujanje strukturne pogojenosti ter tako prispevajo h ključnim nalogam in ukrepom, predlaganim v tem programu, ter k ciljem EU in nacionalnim ciljem strategije Evropa 2020. To zadeva zlasti:

1. Prožno varnost: Programi ESS lahko podpirajo oblikovanje boljših politik, kot so ukrepi aktivnega trga dela in vseživljenjsko učenje, orodja in institucije, vključno z javnimi službami za zaposlovanje. **Socialni partnerji** lahko prav tako prejmejo podporo iz ESS prek partnerstev za reforme v zaposlovanju. Podpora ESS, da okrepi upravne zmogljivosti, lahko postavi temelje za celostne pristope k prožni varnosti; **sedmi okvirni program za raziskave, tehnološki razvoj in predstavitvene dejavnosti** lahko pripomore k odločanju na podlagi dokazov.

2. Izboljšanje in usklajevanje znanj in spretnosti: ESS lahko vlaga v napovedovanje in razvoj kvalifikacij in kompetenc ter podpira reformo sistemov izobraževanja in usposabljanja, da okrepi njihovo usklajenost s trgom dela. Prav tako sta lahko financirana izmenjava izkušenj in mreženje med visokošolskimi, raziskovalnimi in poslovnimi središči za obravnavanje vprašanja novih zahtev po znanjih in spretnostih. Delovna mesta v zvezi z ustvarjanjem okolju bolj prijaznega gospodarstva in sektorjem storitev na področju zdravstva in socialnega varstva imajo prav tako lahko korist od okrepljene pomoči ESS in drugih

¹⁸ COM(2010) 700, 19.10.2010.

¹⁹ COM(2010) 642, 9.11.2010.

skladov EU, glede na pomembno vlogo IKT v današnjem gospodarstvu in družbi pa se sofinancira tudi razvoj kompetenc IKT. ESRR podpira vlaganja v izobraževalno infrastrukturo. Nazadnje bi ESS in strukturni skladi lahko delovali v sinergiji z drugimi instrumenti, kot sta **Evropski sklad za vključevanje državljanov držav nečlanic** za povečanje vključevanja priseljencev v zaposlovanje in za boj proti diskriminaciji ter **program vseživljenjskega učenja**.

3. Izboljšanje kakovosti dela in delovnih razmer: Z ESS se lahko sofinancirata oblikovanje in širjenje inovativnih in učinkovitejših oblik organizacije dela, vključno z boljšo varnostjo in zdravjem pri delu. Za odpravo razlik med spoloma lahko ESS podpira ukrepe za usklajevanje delovnega in zasebnega življenja, enakost spolov in ukrepe za boj proti segregaciji na trgu dela na podlagi spola.

4. Ustvarjanje delovnih mest: ESS in drugi skladi EU lahko podpirajo spodbujanje podjetništva, ustanavljanja podjetij in samozaposlovanja. Finančni inženiring lahko zapolni manjkajoči člen med finančnimi trgi in malimi podjetniki. ESS, iz ESRR financirano Skupno delovanje za podporo institucijam za mikrofinanciranje v Evropi (**JASMINE**) in nedavno vzpostavljeni **evropski mikrofinančni instrument Progress** lahko posameznikom pomagajo, da se z ustanovitvijo podjetja ali samozaposlitvijo rešijo brezposelnosti in družbene izključenosti. Ti ukrepi dopolnjujejo druge naložbe ESS za najbolj ranljive skupine.

Nenazadnje lahko ESS in drugi skladi EU nudijo določeno **ciljno podporo posebnim skupinam na vseh prednostnih področjih Programa**, kot je na primer podpora, ki jo nekatere države članice zagotavljajo **Romom** na področjih, kot so svetovanje, izobraževanje, usposabljanje in usmerjanje za samozaposlene.

SKLEP

Trinajst ključnih nalog ter spremljajoči in pripravljalni ukrepi, predlagani v tem „Programu za nova znanja in spretnosti ter delovna mesta“, zahtevajo kombinacijo instrumentov politik EU, vključno z zakonodajo, usklajevanjem politik, socialnim dialogom, financiranjem in strateškimi partnerstvi. Program dopolnjujejo druge pobude EU, ki si prizadevajo rešiti težave določenih skupin, kot sta vodilna pobuda strategije Evropa 2020 „Mladi in mobilnost“²⁰ in strategija za enakost žensk in moških za obdobje 2010–2015²¹. Še pomembneje pa je, da je veliko zadevnih politik v tem programu, kot je ustvarjanje delovnih mest, odvisnih od celostnega pristopa strategije Evropa 2020 in so samo njegov del.

Zagotavljanje in sodelovanje sta poglobitna za uspeh Programa. Zlasti socialni partnerji igrajo ključno vlogo pri izvajanju prožne varnosti in drugih vidikov te vodilne pobude. Ti ukrepi bi se lahko vsako leto preučili na ravni EU na tristranskem socialnem forumu. Sodelovanje na lokalni in regionalni ravni — med socialnimi partnerji, javnimi službami za zaposlovanje, institucijami socialnega varstva, institucijami izobraževanja/usposabljanja, organizacijami civilne družbe — bo pomembno, da dosežemo tiste, ki jim je težko vstopiti na trg dela.

Skladi EU, zlasti Evropski socialni sklad, lahko znatno pripomorejo k Programu EU in delujejo kot pobudnik in vzvod pri podpori prednostnih nalog politik Unije.

²⁰ COM(2010) 477, 15.9.2010.

²¹ COM(2010) 491, 21.9.2010.

Komisija bo tudi nadgradila mednarodno razsežnost tega programa. Kriza je spodbudila sprejetje globalnega soglasja, da lahko gospodarski in finančni cilji enakovredno sobivajo z zaposlitvenimi in socialnimi cilji. Zdaj ko je gospodarstvo začelo okrevati, bo Komisija spodbudila mednarodno združevanje virov v večstranskih okvirih (Mednarodna organizacija dela, skupina G20, Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj, Združeni narodi), znotraj obstoječih bilateralnih struktur sodelovanja s strateškimi partnerji (zlasti z ZDA, Kanado, Kitajsko, Indijo, Japonsko, Južno Afriko, Rusijo in Brazilijo), znotraj regionalnih političnih okvirov (ASEM in EU-Latinska Amerika).

Komisija bo **leta 2014 pregledala prednostne naloge Programa** in jih prilagodila novemu večletnemu finančnemu okviru. Do takrat bo o napredku poročala v letnih raziskavah o rasti v okviru strategije Evropa 2020.