



KLJUČNI IZAZOVI ZA EUROPSKA TRŽIŠTA RADA: ZAJEDNIČKA ANALIZA SOCIJALNIH PARTNERA

I. UVOD

II. ANALIZA

III. IZAZOVI

IV. PREPORUKE SOCIJALNIH PARTNERA

18. listopada 2007.

Cjelovita verzija Zajedničke analize Izvješća o ključnim izazovima za europska tržišta rada

dostupna je na:

www.buinesseurope.eu

www.ueapme.com

www.etuc.org

www.ceep.eu



I. UVOD

UVOD

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC¹ (te Odbor za vezu EUROCADRES/Komisija Europske zajednice) potvrđuju svoju potporu Lisabonskoj strategiji kojoj je cilj pretvoriti Europu u najkonkurentnije, na znanju temeljeno, društvo u svijetu, sposobno za održivi gospodarski rast, s više boljih poslova i većom socijalnom kohezijom. Suočena s izazovima globalizacije, tehnološkim napretkom i starenjem stanovništva, Lisabonska strategija ostaje vrijedna i potrebna kao i kad je donesena 2000. te godine. Treba se pozabaviti slabostima Europe u smislu rasta i potrebe za novim radnim mjestima.

Kod Lisabonske strategije se radi o poboljšavanju naše konkurentnosti proizvodima i uslugama visoke dodane vrijednosti te osiguravanju pozicije Europe na svjetskim tržištima usponom na ljestvici inovacija, tehnologija i produktivnosti. Europa se ne može natjecati sa zemljama s niskom cijenom rada kada se radi o radno-intenzivnim proizvodima.

Kako bi doprinijeli unapređenju potencijalu rasta i zapošljavanja u Europi kao i europskom socijalnom dijalogu, a kako je planirano u radnom programu socijalnog dijaloga za razdoblje 2006. – 2008., europski socijalni partneri izradili su ovu zajedničku analizu ključnih izazova s kojima se suočavaju europska tržišta rada. Zajednička analiza bit će temelj odluke o odgovarajućim zajedničkim preporukama koje će biti predane EU i nacionalnim institucijama, utvrđivanja prioriteta koji će biti uključeni u okvir aktivnosti u području zapošljavanja, pregovora o neovisnom okvirnom sporazumu o integraciji skupina u nepovoljnom položaju u tržišta rada ili cjeloživotnom učenju.



Za ETUC

Za BUSINESSEUROPE

Za UEAPME

Za CEEP

John Monks

Phillipe de Buck

Hans-Werner Müller

Rainer Plassmann

Glavni tajnik

Glavni tajnik

Glavni tajnik

Glavni tajnik

¹Udruženje poslodavačkih i industrijskih konfederacija Europe (UNICE), Europska udruga obrta i MSP-a (UEAPME), Europski centar poduzeća u javnom vlasništvu i od općeg ekonomskog interesa (CEEP) i Europska konfederacija sindikata (ETUC)

II. ANALIZA

ANALIZA

1. Rast

- U razdoblju 1996. – 2000., stvarni rast BDP-a u EU iznosio je u prosjeku 2.4%, što je u skladu s prosječnom stopom rasta u prethodnom desetljeću. Usprkos trenutnom gospodarskom oporavku, ostvarivanje lisabonskog cilja od 3% rasta koji je dogovoren u 2000. u narednom razdoblju bit će moguće samo ako se provedu odgovarajuće politike.
- Razvoj na europskoj razini prikriva znatne razlike kako među zemljama tako i unutar njih, s tim da nove države članice nadoknađuju zaostatke od čega koristi ima šire europsko gospodarstvo, dok su se, s druge strane, neka od najvećih europskih kontinentalnih gospodarstava u proteklom desetljeću borila sa slabim gospodarskim rastom.
- Analiza pokazatelja rasta pokazuje kako se manjak demografske dinamike s jedne strane i pad zarade od produktivnosti obično pojavljuju usporedo sa stopom rasta koja je nedovoljna u odnosu na ciljeve iz Lisabona (vidi poglavlja 2, 5 i 9).
- Primjerice, diferencijal rasta stanovništva između SAD-a i EU je u prošlom desetljeću dosegao 0.8% godišnje, pri čemu je imigracija tradicionalno više doprinosila dinamici tržišta rada u SAD-u u odnosu na EU. Kada se uzmu u obzir ove demografske razlike, brojke pokazuju kako je rast BDP-a po glavi stanovnika u posljednjem desetljeću bio više-manje sličan i u Europi i u SAD-u i iznosio oko 2%, dok je u desetljeću prije toga rast BDP-a po glavi stanovnika u EU bio bolji i veći od prosječne stope rasta u SAD-u.
- Rast produktivnosti rada po satu rada je sličan u cijeloj EU i u posljednjih deset godina iznosio je 1.5%, što je pad od 2.2% u odnosu na prethodno desetljeće, a i ispod rezultata ostvarenih u SAD-u. Imajući na umu buduće demografske trendove, rast produktivnosti će postajati sve značajniji čimbenik gospodarskog rasta usmjerenog na budućnost.
- U isto vrijeme, u posljednjih deset godina zamijećen je pomak među čimbenicima na kojima se temelji rast, tako da se stopa zaposlenosti u EU postupno povećavala i pozitivno doprinosila rastu u EU (0.8% u EU-15 te 0.5% u cijeloj EU). Primjerice, stopa zaposlenosti u EU-15 porasla je s 59.9% u 1994. na 65.4% u 2005. Ovo poboljšanje je posljedica povećanja uključenosti u tržište rada, te, u manjoj mjeri, smanjenja nezaposlenosti (vidi poglavlje 2).
- Važan čimbenik razvijanja produktivnosti, zapošljavanja i povećavanja potencijalnog rasta je okvir povoljan za ulaganja općenito i ulaganja u inovacije, a posebice za istraživanja i obrazovanje.
- Odgovarajuće međusobno djelovanje fiskalnih i monetarnih politika je također važan čimbenik koji utječe na rezultate rasta, zapošljavanja i produktivnosti. Što se fiskalne politike tiče, temeljni cilj javnih financija je primjena načela necikličkih proračunskih politika koje će ih učiniti dugoročno održivima. Suprotno ovom zahtjevu, fiskalna politika u mnogim državama članicama EU je opuštenija u dobrim razdobljima, a stroža u lošijem dijelu poslovnog ciklusa. To je posebice slučaj u velikim državama u euro zoni. Štoviše, javni dug u nekoliko država članica EU je i dalje visok dok se te zemlje suočavaju s fenomenom demografskog starenja.
- Što se monetarne politike tiče, razina inflacije u EU i euro zoni bila je, u posljednjih desetak godina, relativno stabilna te je pratila stabilnost cijena. Uočava se pozitivna korelacija (0.55) između kratkoročnih kamata i cikličkih uvjeta (kako su mjereni razlikama u rezultatima) u euro zoni, Ujedinjenom Kraljevstvu i Švedskoj. Trendovi tečaja su različiti u različitim državama članicama, pri čemu se uočava opći trend procikličkih događanja, tako da su u 2006. bili oko 5% viši od prosjeka

desetljeća za relevantne valute u većini država članica EU. Još jedan ključni čimbenik kod utjecanja na rast i zapošljavanje je politika plaća, koju bi socijalni partneri trebali samostalno dogovarati, a koja mora biti usklađena s trendovima u proizvodnosti.

Tablica 1: Rast u EU i glavni kontribucijski faktori u posljednja dva desetljeća

	1986 - 95	EU -16	1996 - 06	EU -26 1996 - 06
Stvarni rast BDP-a	2.4		2.3	2.4
Doprinos				
1/ Produktivnosti rada	1.9		1.1	1.5
od čega:				
produktivnost rada po satu	2.2		1.5	1.6
sati rada po osobi	-0.4		-0.4	0.0
2/ stopa zaposlenosti	0.1		0.8	0.5
od čega:				
stopa nezaposlenosti	-0.2		0.2	0.2
sudjelovanje radne snage	0.3		0.6	0.3
3/aktivno stanovništvo	0.4		0.4	0.4
Memo: ukupan broj stanovnika	0.4		0.3	0.2

Izvor: Eurostat i Groningen Centar za rast i razvoj

Tablica 2: Rast u razdoblju 1994. – 2004. u EU 25, različitim pod-regijama i SAD-u

94 - 2004	Rast BDP-a	Rast stanovništva	Rast BDP-a po glavi stanovnika
EU - 25	2.3	0.3	2
EU - 10	3.5	- 0.1	3.4
Euro zona	2.1	0.3	1.8
UK, Švedska i Danska	2.2	0.3	1.9
SAD	3.1	1.1	2

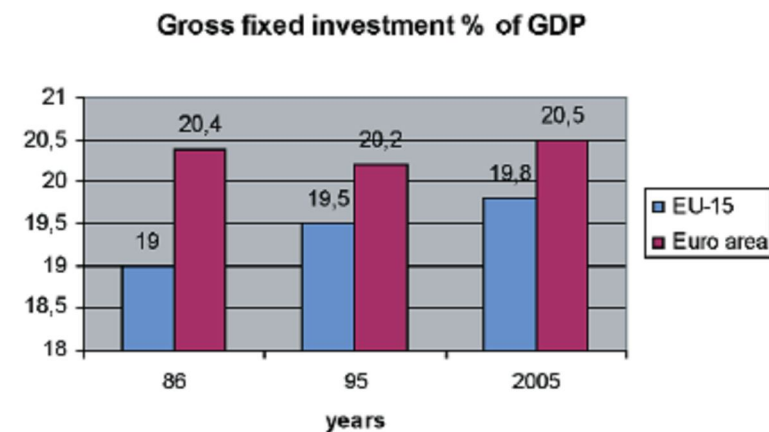
Izvor: Ekonomsko istraživanje Goldman Sachsa, European Weekly Analyst 06/02

Tablica 3: Prosječan stvarni rast BDP-a u razdoblju 1996 – 2005

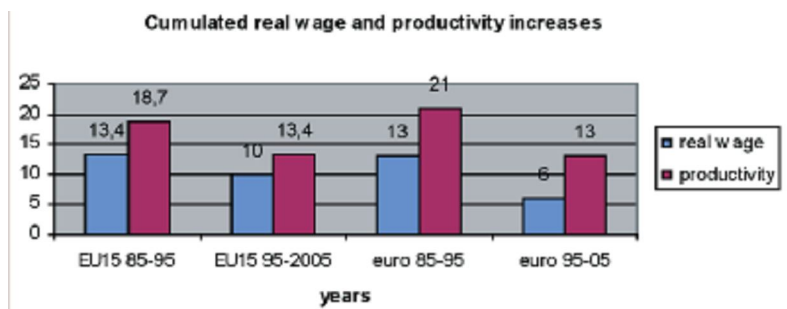
Zemlja	Prosječan rast BDP-a 1997. – 2006.	Zemlja	Prosječan rast BDP-a 1997. – 2006.
EU (27 zemalja)	2.42	Latvija	6.53
EU (25 zemalja)	2.43	Luksemburg	5.39
EU (15 zemalja)	2.32	Mađarska	4.44
Euro zona	2.2	Malta	1.18
Belgija	2.29	Nizozemska	2.58
Bugarska	3.86	Austrija	2.26
Češka Republika	2.87	Poljska	4.24
Danska	2.18	Portugal	2.22
Njemačka	1.48	Rumunjska	4.65
Estonija	7.92	Slovenija	4.2
Irska	7.14	Slovačka	4.16
Grčka	4.13	Finska	3.78
Španjolska	3.83	Švedska	3.08
Francuska	2.31	Velika Britanija	2.85
Italija	1.41		
Cipar	3.68	SAD	3.13
Litva	7.62	Japan	1.11

Izvor: Eurostat Malta 2001. – 2006.

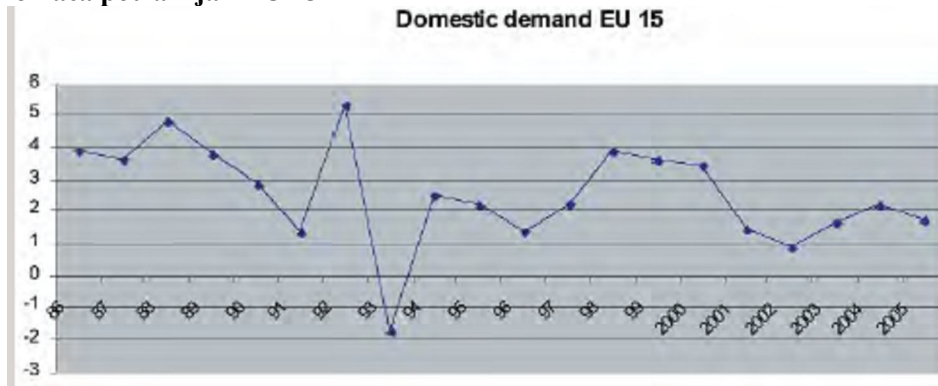
Prikaz 1: Bruto fiksna ulaganja kao postotak BDP-a



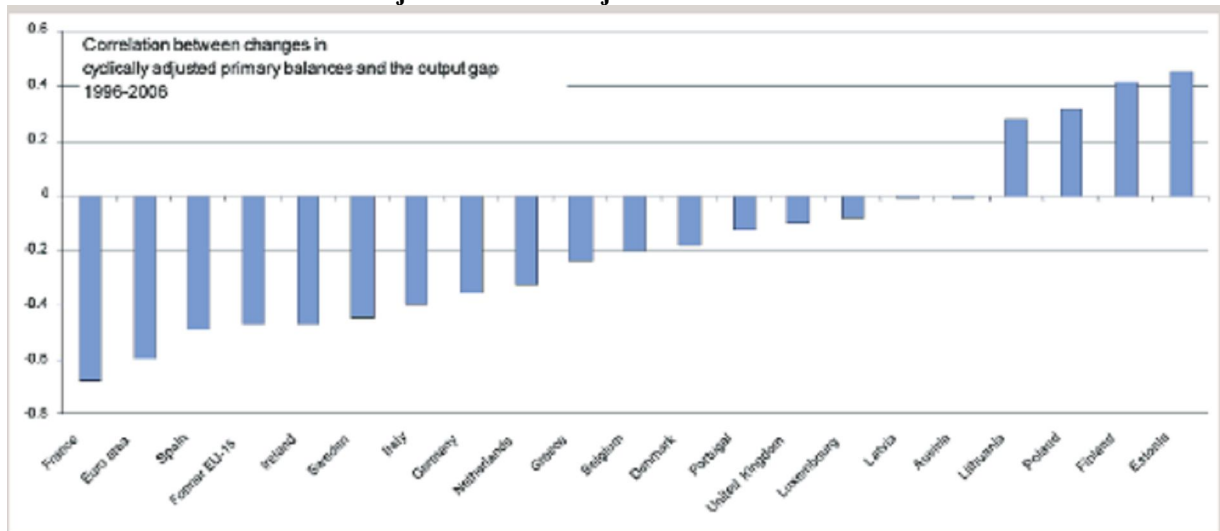
Prikaz 2: Rast kumulirane stvarne plaće i produktivnosti



Prikaz 3: Domaća potražnja - EU 15

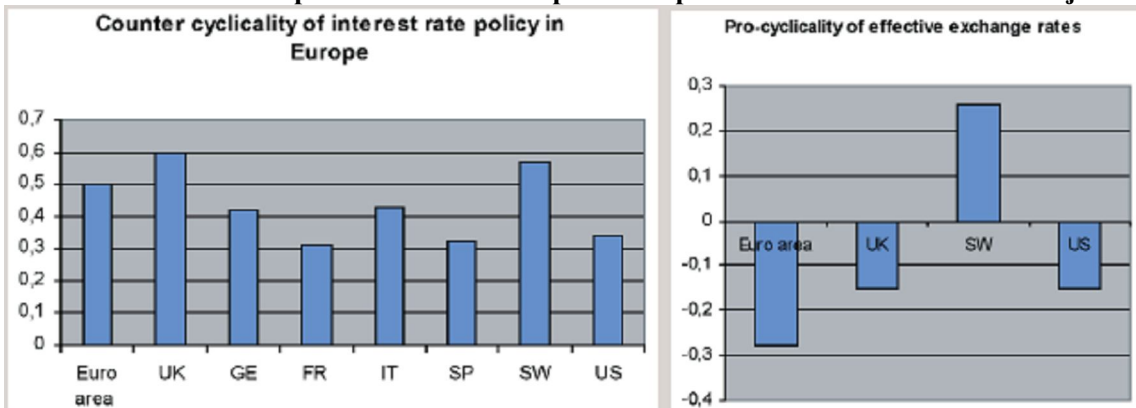


Prikaz 4: Pro-cikličnost diskrecijskih fiskalnih mjera u većini država članica EU



Izvor: EK – Ameco baza podataka

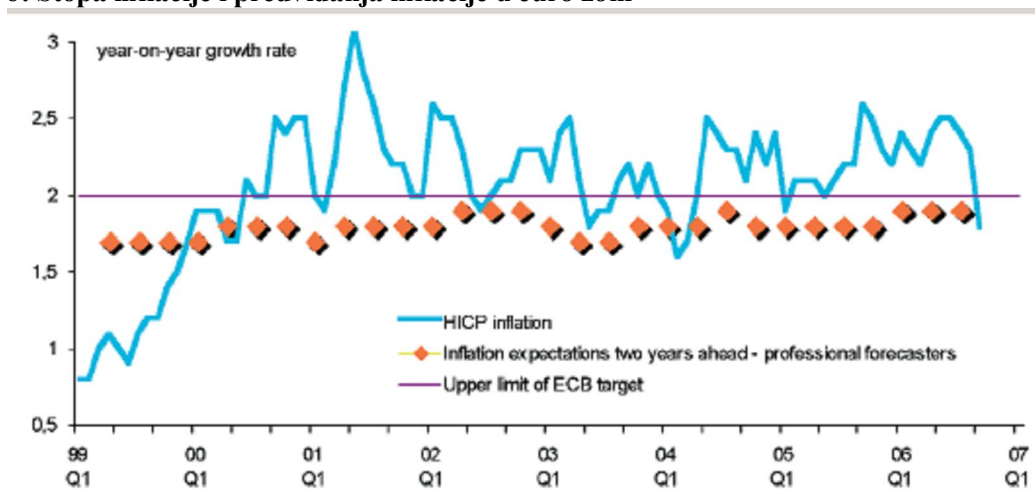
Prikaz 5: Protu- cikličnost politike kamatnih stopa u Europi i Procikličnost efektivnih tečajeva



Izvor: OECD, razdoblje 1991. – 2007.

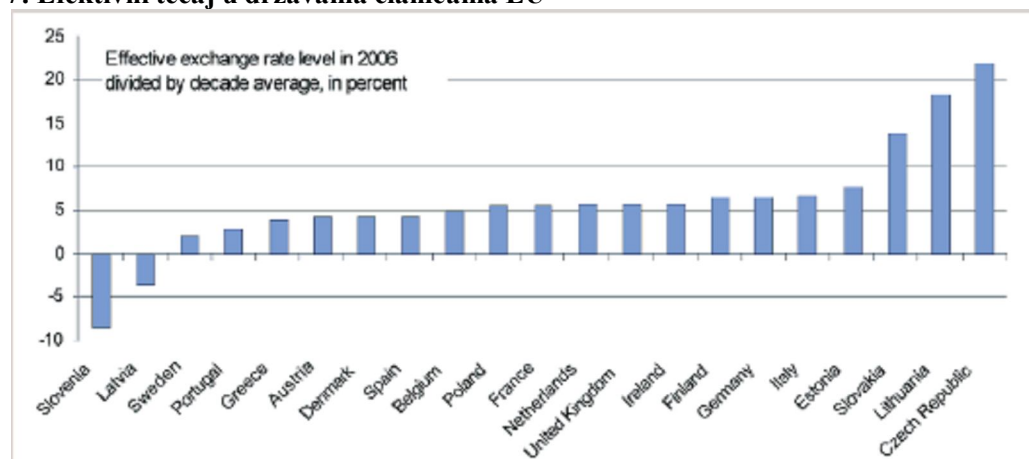
Izvor: OECD, razdoblje 1993. – 2007.

Prikaz 6: Stopa inflacije i predviđanja inflacije u euro zoni



Izvor: Europska središnja banka

Prikaz 7: Efektivni tečaj u državama članicama EU



Izvor: BIS

2. Zapošljavanje, nezaposlenost i produktivnost

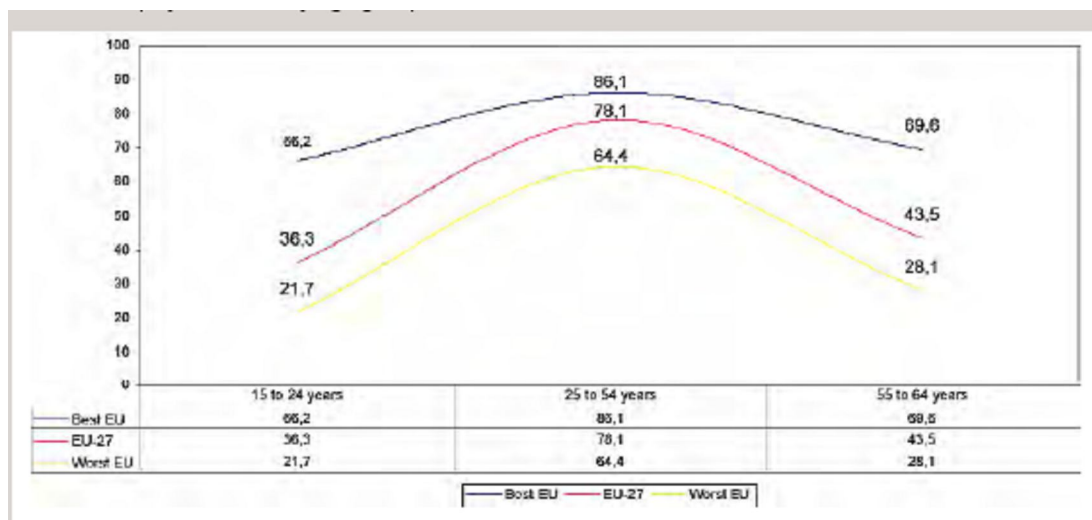
- Rezultati europskog tržišta rada postupno su se poboljšavali u posljednjih deset godina što pokazuje i stopa zaposlenosti koja je dosegla 64.4% u 2005., uglavnom kao rezultat rasta stopa zaposlenosti starijih radnika i žena. U odnosu na 2005. stopa nezaposlenosti smanjila se na 7.9% u 2006., što je najniža stopa nezaposlenosti od početka devedesetih.
- Međutim, situacija sa zapošljavanjem je i dalje nezadovoljavajuća s obzirom na 16 milijuna nezaposlenih u EU i stopu zaposlenosti koja je još uvijek ispod lisabonskog cilja od 70%. Dugoročna nezaposlenost i dalje zabrinjava, a neke grupe su ranjivije od drugih. Na primjer, stopa nezaposlenosti među mladima je dvaput viša od opće stope nezaposlenosti, dok je stopa zaposlenosti žena još uvijek 15% niža od stope zaposlenosti muškaraca.
- I dok je iskorištenost radne snage porasla u većini dijelova Europe, rezultati u smislu rasta produktivnosti su razočaravajući i posljednjih godina u EU u prosjeku iznose 1.4%. Među zemljama EU postoje velike razlike između razina i trendova produktivnosti. Produktivnost je nešto slabije rasla u euro zoni i to poglavito radi relativnog pogoršavanja položaja Italije, i u nešto manjoj mjeri, Španjolske. Među zemljama koje su prijavile poboljšanje u usporedbi sa slabim prosječnim rezultatima EU, nalazimo nove države članice ali i Irsku i Veliku Britaniju.
- Ove opće prosječne europske brojke prikrivaju značajne razlike među i unutar zemalja kao što je to naglašeno u tablici 6.
- U usporedbi s SAD-om, EU je otvorila više radnih mjesta u sektorima na slabijoj strani ljestvice rasta produktivnosti, dok je smanjila njihov broj u sektorima s visokim dobitima od proizvodnje. Ovo velikim dijelom objašnjava rastuće razlike u između dviju regija u posljednja dva desetljeća.

Tablica 4: Nedavni trendovi u stopama zaposlenosti i nezaposlenosti u razdoblju 2000-2006

	EU 25							EU - 27						
	2000	2001	02	03	04	05	06	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Stopa zaposlenosti (% populacije u dobi 15-64)	62.4	62.8	62.8	62.9	63.3	63.9	64.7	62.2	62.5	62.3	62.5	62.9	63.4	64.4
Stopa zaposlenosti muškaraca (% muške populacije u dobi 15-64)	71.2	71.3	71.0	70.8	70.9	71.3	72	70.8	70.9	70.3	70.3	70.3	70.8	71.6
Stopa zaposlenosti žena (% ženske populacije u dobi 15-64)	53.6	54.3	54.7	55.0	55.7	56.5	57.4	53.7	54.3	54.4	54.8	55.4	56.2	57.2
Stopa nezaposlenosti (% radne snage u dobi 15-74)	8.6	8.4	8.7	9.0	9.0	8.7	7.9	8.6	8.4	8.8	9.0	9.0	8.7	7.9
Stopa dugoročne nezaposlenosti (% ukupne radne snage)	3.9	3.8	3.9	4.0	4.1	3.9	3.6	4.0	3.9	4.0	4.1	4.2	4.0	3.6
Stopa nezaposlenosti mladih (% radne snage u dobi 15-24)	17.3	17.7	18.2	18.7	18.7	18.3	17.1	17.6	18.0	18.6	18.8	18.9	18.4	17.3

Izvor: Eurostat

Prikaz 8: Stopa zaposlenosti prema dobi



Izvor: Eurostat

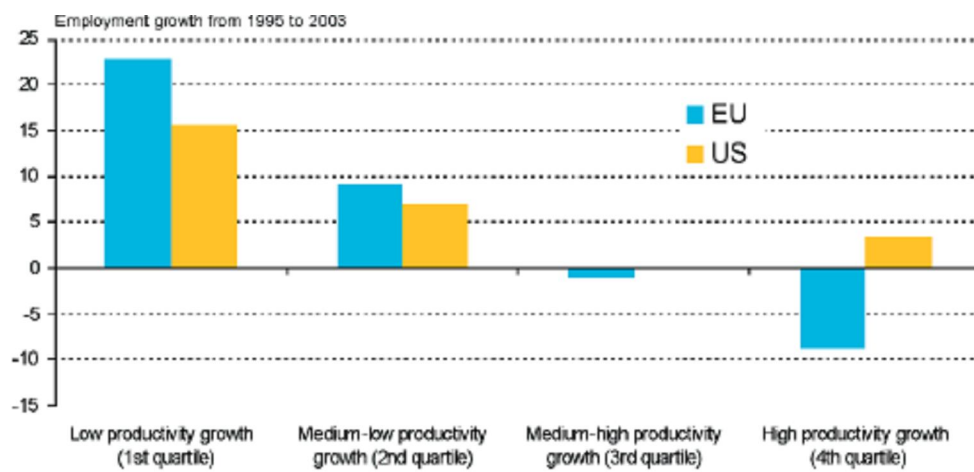
Napomena: Nisu dostupni agregirani podaci za EU 27 za različite dobne grupe

Tablica 5: Rast produktivnosti u razdoblju 1994. – 2004., EU 25, pod regije i SAD

	BDP po satu	Doprinos iz stope zaposlenosti
EU - 25	1.8	0.6
EU - 10	3.9	-0.9
Euro zona	1.6	0.8
UK, Švedska i Danska	2.2	0.3
SAD	2	0

Izvor: Ekonomsko istraživanje Goldman Sachs, European Weekly Analyst 06/0

Prikaz 9: Rast zaposlenosti od 1995. – do 2003.



Izvor: Groningen Centar za rast i razvoj

	Productivity per employee		Productivity per hour		Employment rate		Unemployment rate		Regional employment rate			Job flow rates			
	relative to EU16	change	1997	2005	1997	2005	1997	2005	1997	2005	Standard deviation	change	creation	destruction	Net
EU (27 countries)	88	3	100	100	60.6	63.4	8.7	8.8	13.3	11.9	-	-	-	-	-
EU (25 countries)	91	3	100	100	60.7	63.8	9.4	9.8	13.3	11.9	-	-	-	-	-
EU (15 countries)	102	-2	104	100	58.6	63.5	10.0	8.8	13.3	10.5	-	-	5.6	3.7	1.9
Belgium	117	4	129	130	56.8	61.1	9.3	8.4	8.0	8.4	-	0.4	5.2	3.8	1.3
Bulgaria	26	6	44	51	-	56.2	10.7	10.7	-	-	-	-	-	-	-
Czech Republic	52	10	44	51	-	64.8	7.5	7.5	5.6	5.5	-	-0.1	-	-	-
Denmark	94	5	104	101	74.9	75.9	4.9	4.8	-	-	-	-	6.2	3.3	2.8
Germany	97	-1	108	108	63.7	65.4	9.8	9.5	-	-	-	0.1	4.4	3.7	0.7
Estonia	33	22	41	41	-	64.4	9.2	7.8	-	-	-	-	-	-	-
Greece	80	16	80	71	55.1	60.1	10.9	9.8	6.2	4.3	-	-0.9	-	-	-
Spain	52	-1	52	87	48.5	63.3	16.0	9.2	10.8	8.3	-	-2.6	8.6	3.4	5.2
France	114	-2	114	116	59.6	63.1	11.1	9.8	7.1	7.3	-	0.2	5.1	3.2	1.8
Ireland	111	10	86	119	57.6	67.6	7.5	4.4	-	-	-	-	8.5	3.1	5.4
Italy	113	-13	102	90	51.3	57.6	11.3	7.7	17.4	16.0	-	-1.4	8.2	4.1	4.1
Cyprus	71	5	71	77	-	53.9	-	7.2	-	-	-	-	-	-	-
Latvia	31	14	35	35	-	68.5	-	5.2	-	-	-	-	-	-	-
Lithuania	34	17	30	43	-	63.3	-	8.3	-	-	-	-	-	-	-
Luxembourg	135	19	143	156	59.9	63.6	2.7	4.2	-	-	-	-	-	-	-
Hungary	54	13	54	59	52.4	56.9	8.4	7.2	9.1	9.9	-	0.8	-	-	-
Malta	77	77	71	71	-	53.9	-	7.2	-	-	-	-	-	-	-
Netherlands	96	7	112	117	68.5	73.2	3.8	4.7	2.3	2.0	-	-0.3	6.5	4.3	2.2
Austria	-	-	88	88	67.8	66.6	4.5	5.2	2.3	4.1	-	1.8	4.6	3.4	1.2
Poland	43	13	45	45	58.9	52.8	10.2	17.7	4.8	5.6	-	0.8	-	-	-
Portugal	64	-2	59	59	65.7	67.5	5.1	7.6	3.5	3.3	-	-0.3	4.9	3.5	1.5
Romania	-	-	59	59	65.7	67.5	5.1	7.6	3.5	3.3	-	-	-	-	-
Slovenia	61	12	67	67	67.2	58.7	5.3	7.2	-	-	-	-	-	-	-
Slovakia	46	15	38	55	62.6	66.0	7.4	6.2	-	-	-	-	-	-	-
Finland	100	2	92	94	63.3	57.7	12.6	16.3	8.1	9.8	-	1.7	-	-	-
Sweden	97	99	98	101	63.3	68.4	11.4	8.4	6.7	5.5	-	-1.2	7.0	3.0	4.0
United Kingdom	94	8	88	96	68.5	72.5	8.2	7.8	4.8	3.0	-	-1.8	8.1	3.6	4.5
United States	120	9	108	114	73.5	71.5	4.5	5.1	7.5	5.7	-	-1.8	6.6	4.4	2.3
Japan	88	4	78	81	70.0	68.3	4.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-

Tablica 6: Ključni indikatori po zemljama

Izvor: Eurostat i Amadeus baza podataka

3. Demografija

- Sukladno sadašnjim trendovima, produženje životne dobi i smanjenje stope nataliteta u EU trebali bi dovesti do starenja stanovništva i smanjivanja broja dostupnih radnika. Sadašnje demografske projekcije pokazuju kako će se broj zaposlenih stanovnika (15-64 godina) u EU smanjiti za oko 15% u slijedećih 50 godina. Ovo je posebice slučaj u nekim državama članicama iz srednje i istočne Europe te nekim većim državama članicama. Rezultat ovog trenda je očekivanje mijenjanja Europe iz društva u kojem na svaku osobu iznad 65 dolaze 4 zaposlene osobe u društvo koje će 2050. imati omjer 2:1.
- Brojni čimbenici kao što su rodna jednakost, ravnoteža poslovnog i privatnog života te uvjeti na tržištu rada utječu na demografski razvoj.
- Ukoliko se ne provedu odgovarajuće mjere, kombinacija većeg broja umirovljenika i manjeg broja onih koji plaćaju doprinose za mirovinsko osiguranje utjecat će na financijsku održivost sustava zdravstva i sustava mirovinskog osiguranja. Mogu se očekivati i šire ekonomske posljedice u rasponu od smanjenog potencijala za rast do pogoršavanja problema nedostatka vještina što će biti posljedica usporavanja procesa obnavljanja vještina radne snage mladim osobama koje se uključuju na tržište rada. S druge strane, nastavit će se poboljšavanje prosječne razine obrazovanja, dijelom i kao posljedica izlaska s tržišta rada starijih radnika slabijeg obrazovanja. Izazovi su proširivanje osnove za financiranje sustava socijalne sigurnosti, povećanje stope zapošljavanja, posebice za žene i starije radnike, te poticanje produktivnosti.
- Neto tokovi migracija pozitivno su doprinijeli ukupnom stanovništvu EU u prošlosti. Taj trend će se najvjerojatnije nastaviti. Međutim, i u najoptimističnijem scenariju, to neće biti dovoljno za posvemašnje ublažavanje smanjivanja radno sposobno stanovništva te stoga ne osigurava niti dugoročno rješenje demografskih izazova. Štoviše, vještine i kvalifikacije imigrantske radne snage ključne su za europska tržišta rada.

	Total population (millions)			(in millions)			Working age population (in millions)			Age dependency ratio (population aged 65 and above as % of those aged 15-64)			Net migration flows (as % of total population)		
	2004	2050	% change	2004	2050	% change	2004	2050	% change	2003	2025	2050	change	2004	2050
EU-25	456.8	453.6	-1	306.8	259.1	-16	24	35	51	27	0.3	0.2			
EU-15	392.7	388.3	1	255.1	221.3	-13	25	36	52	26	0.4	0.2			
Euro area	308.6	308.4	0	206.5	174.2	-16	-	-	-	-	0.4	0.2			
Belgium	10.4	10.8	4	6.8	6.3	-8	26	36	47	21	0.2	0.2			
Czech Republic	10.2	8.9	-13	7.2	5.0	-31	20	35	55	35	0.1	0.2			
Denmark	5.4	5.5	2	3.6	3.3	-8	22	34	42	20	0.1	0.1			
Germany	82.5	77.7	-6	55.5	45.0	-19	26	38	52	26	0.3	0.3			
Estonia	1.4	1.1	-17	0.9	0.7	-27	23	31	43	20	0.8	0.5			
Greece	11.0	10.7	-3	7.5	5.9	-21	26	36	60	35	0.4	0.3			
Spain	42.3	43.0	1	29.1	22.9	-21	25	33	66	41	1.2	0.2			
France	59.9	65.1	9	39.0	37.4	-4	25	37	46	21	0.1	0.1			
Ireland	4.0	5.5	36	2.7	3.2	16	16	25	45	29	0.4	0.2			
Italy	57.9	53.8	-7	38.5	29.3	-24	28	39	62	34	0.3	0.3			
Cyprus	0.7	1.0	34	0.5	0.6	19	14	29	43	30	0.0	0.2			
Latvia	2.3	1.9	-19	1.6	1.1	-30	21	31	44	21	0.1	0.2			
Lithuania	3.4	2.9	-16	2.3	1.7	-26	22	29	45	23	-0.2	0.2			
Luxembourg	0.5	0.6	42	0.3	0.4	30	21	28	36	15	0.6	0.4			
Hungary	10.1	8.9	-12	6.9	5.2	-25	22	34	48	26	-0.1	0.1			
Malta	0.4	0.5	27	0.3	0.3	12	22	34	41	22	0.6	0.5			
Netherlands	16.3	17.6	8	11.0	10.6	-4	20	34	41	20	0.1	0.2			
Austria	8.1	8.2	1	5.5	4.7	-15	23	34	52	30	0.3	0.2			
Poland	38.2	33.7	-12	26.7	19.4	-27	33	33	51	33	-0.1	0.1			
Portugal	10.5	10.1	-4	7.1	5.5	-22	23	35	59	36	0.4	0.1			
Slovenia	2.0	1.9	-5	1.4	1.1	-24	35	36	56	35	0.0	0.1			
Slovakia	5.4	4.7	-12	3.8	2.7	-28	34	28	51	34	0.3	0.4			
Finland	5.2	5.2	0	3.5	3.0	-14	23	41	47	24	0.1	0.1			
Sweden	9.0	10.2	13	5.8	6.0	4	26	36	41	14	0.3	0.2			
United Kingdom	59.7	64.2	8	39.2	37.8	-4	24	33	45	21	0.2	0.2			

Tablica 7: Odabrani demografski indikatori i indikatori imigracije

Izvor: Gospodarsko – politički odbor i Europska komisija (2006)

4. Stvaranje novih radnih mjesta

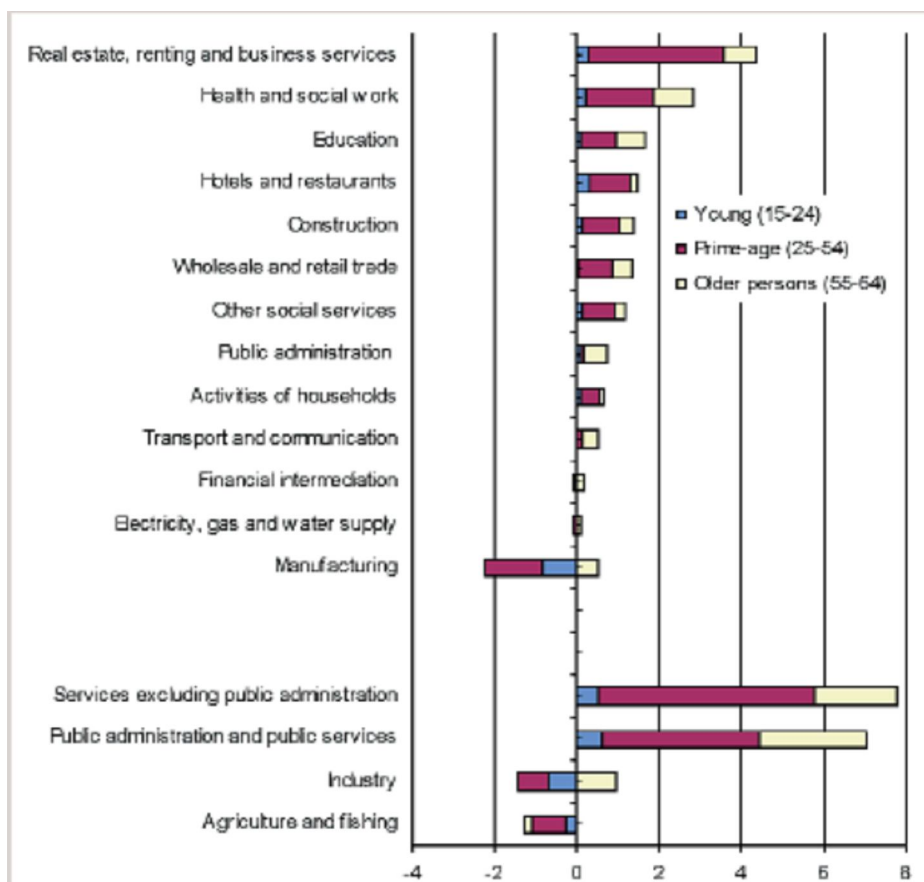
- U razdoblju 1995.-2005. se u EU – 25 dogodila neto ekspanzija zapošljavanja uz otvaranje 18.5 milijuna novih radnih mjesta. Iza ovog agregiranog rasta krije se dinamika bruto otvaranja i zatvaranja novih radnih mjesta: svake godine otvori se negdje 5%-8% novih radnih mjesta (u odnosu na ukupan broj dostupnih radnih mjesta) dok se zatvori negdje 3-4% ukupnog broj radnih mjesta. Ovaj primjer ilustrira važnost re-alokacija koje su se dogodile među sektorima i/ili tvrtkama.
- MSP, a posebno mikro-poduzeća, kao i novoosnovana poduzeća predstavljaju najvišu stopu neto otvaranja novih radnih mjesta. Među tim poduzećima bilježimo i najviše stope re-alokacije poslova.
- Trajan pomak prema zapošljavanju u uslužnom sektoru ojačao je/ubrzo se u posljednjih nekoliko godina. U posljednjih pet godina broj zaposlenih u uslužnom sektoru povećao se za oko 14 milijuna. Otvaranje novih radnih mjesta je bilo osobito dinamično u području poslovnih usluga, zdravstva i socijalnog rada, obrazovanja, te u hotelima i restoranima. S druge strane broj zaposlenih u proizvodnim industrijama u istom razdoblju smanjio se za oko 2 milijuna.

Tablica 8: Prosječne stope toka radnih mjesta po karakteristikama poduzeća
(prosječni % ukupne zaposlenosti u razdoblju 1992. – 2001.)

	Otvaranje novih radnih mjesta	Zatvaranje radnih mjesta	Realokacija radnih mjesta	Neto otvaranje novih radnih mjesta.
Prema veličini poduzeća				
1-19	10.7	3.5	14.2	6.9
20-49	7.8	3.8	11.6	3.8
50-99	7.4	3.8	11.2	3.3
100-249	7.0	4.0	11.0	2.9
250-499	5.8	3.4	9.2	2.2
500-999	5.7	3.6	9.4	2.0
1000-2499	4.8	3.7	8.5	2.2
2500 i više	3.7	3.8	7.5	-0.4
Prema starosti poduzeća				
1 godinu staro	8.9	3.7	12.6	5.2
2-5 godina staro	8.4	4.1	12.5	4.3
6-10 godina staro	7.6	4.0	11.6	2.6
Staro više od 10 g.	5.2	3.6	8.8	1.6

Izvor: Europska središnja banka na temelju baze podataka Amadeus

Prikaz 10: Promjene zaposlenosti u EU 25 od 2000. do 2005. (u milijunima radnih mjesta)



Izvor: Eurostat

5. Oblici ugovora

- S udjelom oko 85%, ugovori o radu na neodređeno vrijeme najrašireniji su oblik ugovora o radu u Europi u 2005.
- U isto vrijeme, udio zaposlenih s ugovorima na određeno vrijeme porastao je s 12% u 1997. na gotovo 15% u 2005.
- Zapaženi rast u odnosu na 2000. uglavnom se odnosi na deset država članica, s tim da najveći dio otpada na Poljsku. Isti broj zemalja ima stabilne omjere ugovora na određeno vrijeme, dok se u njih pet taj broj smanjio. Osim heterogenih razvoja posljednjih godina, udio ugovora na određeno vrijeme se uvelike razlikuje od zemlje do zemlje, od 2.5% (Rumunjska) do 33% (Španjolska) u 2005.
- Prema istraživanjima o radnoj snazi, veliki i rastući udio ovih ugovora na određeno vrijeme nisu dobrovoljni ugovori, na koje u 2004. otpada 48% svih ugovora na određeno vrijeme, što je porast u odnosu na 37% iz 2001.
- Udio radnika koji rade nepuno radno vrijeme u ukupnoj zaposlenosti također je porastao, posebice u razdoblju 2000. – 2005. i to sa 16% na 18.4%, što je značajan doprinos/utjecaj na agregirane trendove u zapošljavanju.
- Korištenje rada s nepunim radnim vremenom se uvelike razlikuje u državama članicama, i kreće se od 2.1% u Bugarskoj do 46.1% u Nizozemskoj.
- Prema anketama o radnoj snazi, 80% radnika koji rade s nepunim radnim vremenom taj oblik ugovora odabiru radi obiteljskih obveza, drugih osobnih odgovornosti, obrazovanja ili obuke, zdravstvenih razloga ili nekih drugih razloga, ili zato što ne žele raditi puno radno vrijeme. 20% radnika koji rade nepuno radno vrijeme žele posao s punim radnim vremenom, što je porast u odnosu na 15% u 2002.
- U 2005. 32.3% zaposlenih žena u EU imalo je posao s nepunim radnim vremenom, dok je taj oblik rada odabralo samo 7.4% muškaraca tako da je ova rodna razlika u zapošljavanju uočljiva u različitim stupnjevima.
- Udio samozapošljavanja u EU se u razdoblju 1997. – 2005. smanjio sa 16.6% na 15.6%. Značaj samozapošljavanja kao postotka ukupne zaposlenosti značajno se razlikuje od države članice do države članice, i kreće se od 5% u Švedskoj do 44% u Rumunjskoj.
- Na ljestvici 0-6, prosječna razina zaštićenosti radnog mjesta za redovite ugovore u EU je na razini 2.366 (prosjeak za EU 18 iz tablice 11.) u usporedbi s indikatorom od 1.75 za 10 država članica OECD-a koje nisu države članice EU. Ocjena rigidnosti radnog zakonodavstva za redovite ugovore se uvelike razlikuje među državama članicama i kreće se od 1.1 u Velikoj Britaniji do 4.2 % u Portugalu. Ovi ukupni agregirani indikatori prikrivaju razlike u dizajnu i detaljnim karakteristikama nacionalnih zakonodavstava kojima se štiti zapošljavanje (EPL1²).
- Ova razina zaštite nije mijenjana u razdoblju 1994. – 2003., uz iznimku Slovačke u kojoj je zakonodavstvo nešto manje rigidno.

² Mjerenje razine zaštite zapošljavanja u ovom poglavlju temelji se uglavnom na zakonskim odredbama, ali isto tako ugrađuje i neke aspekte ugovornih obveza i sudske prakse. Međutim, s obzirom da se kolektivni ugovori i sudske odluke ponekad odnose na veliki broj pravila koja se određuju na temelju pojedinačnih slučajeva, njihova uloga će biti ponešto umanjena u ovdje predstavljenim informacijama. ” OECD Employment Outlook 2004, str. 64

- Razina zaštite ugovora o povremenom radu se razlikuje od države do države, i kreće se od 0.4 u Velikoj Britaniji i Slovačkoj do 3.6 u Francuskoj. Ovi agregirani indikatori prikrivaju razlike koje postoje u detaljnim pravilima propisa za zaštitu zaposlenosti koja se primjenjuju na ugovore na određeno vrijeme te rad za agencije za povremeno zapošljavanje. Kod njih je opažen napredak u razdoblju 1994. naovamo, uz značajno smanjenje rigidnosti pravila koja reguliraju povremeni radi u Njemačkoj, Grčkoj, Danskoj, Italiji, Belgiji, Nizozemskoj i Slovačkoj te povećanje rigidnosti istih u Španjolskoj i Poljskoj.
- Osmišljavanje propisa za zaštitu zaposlenosti te njihova interakcija s aktivnim politikama tržišta rada te drugim institucijama tržišta rada utječe na rezultate koje bilježe tržišta rada kao što su stopa zaposlenosti ili nezaposlenosti pojedinih kategorija, razdoblje nezaposlenosti, zadržavanje radnog mjesta i stabilnost te produktivnost, međutim, taj odnos je složen.
- Najteže je procijeniti učestalost rada na crno, posebno temeljem usporedbi među državama. S druge strane, dostupni podaci ukazuju da je rad na crno raširen u svim državama članicama. Rad na crno narušava tržišno natjecanje te potkapa financiranje sustava socijalne sigurnosti.

Tablica 9: Nedavni trendovi u zapošljavanju prema vrsti ugovora

EU 25	1997.	2000.	2005.
Ugovori na neodređeno vrijeme (% zaposlenika ukupno)	88.3	87.4	85.5
Ugovori na određeno vrijeme (% zaposlenika ukupno)	11.7	12.6	14.5
Rad s nepunim radnim vremenom (% ukupne zaposlenosti)	16	16.2	18.4
Samozapošljavanje (% ukupne zaposlenosti)	16.6	15.9	15.6

Izvor: *Zaposlenost u Europi u 2006 (Dodatak)*

Tablica 10: Podaci na razini zemalja o radu na određeno vrijeme, radu s nepunim radnim vremenom i samozapošljavanju

	Fixed-term work (% of total employees)		Part-time work (% of total employment)		Self-employed (% of total employment)	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
Belgium	9.1	8.9	18.9	22	17	16.2
Bulgaria	6.3 (2001)	6.4	3.2	2.1	-	-
Czech Republic	8.1	8.6	5.3	4.9	15	18
Denmark	9.7	9.8	21.3	22.1	6.6	6.3
Germany	12.7	14.2	19.4	24	10	11.2
Estonia	3	2.7	8.1	7.8	9	8.1
Greece	13.5	11.8	4.5	5	43.3	40.8
Spain	32.2	33.3	7.9	12.4	15.8	14.4
France	15.2	13.3	16.7	17.2	9.2	8.9
Ireland	5.9	3.7	16.4	16.8 (2004)	18.6	17
Italy	10.1	12.3	8.4	12.8	26.4	24.5
Cyprus	10.7	8.9	8.4	8.9	25.8	23.6
Latvia	6.7	8.4	11.3	8.3	14.9	11.6
Lithuania	4.4	5.5	10.2	7.1	20.1	16.9
Luxembourg	5.3	5.3	10.4	17.4	7.3	6.6
Hungary	7.1	7	3.5	4.1	15.1	13.8
Malta	4.1	4.5	6.8	9.6	11.8	11.7
Netherlands	13.7	15.5	41.5	46.1	14.2	13.7
Austria	8	9.1	16.3	21.1	20.5	19.9
Poland	5.8	25.7	10.5	10.8	37.7	28.8
Portugal	19.9	19.5	10.9	11.2	24.5	24.1
Romania	2.8	2.4	16.5	10.2	46.2	43.7
Slovenia	13.7	17.4	6.5	9	18	17.1
Slovak Republic	4.8	5	4.8	5	8.3	13
Finland	16.3	16.5	12.3	13.7	12.2	11.6
Sweden	15.8	16	19.5	24.7	5.4	4.8
UK	6.9	5.7	25.2	25.4	11.9	12.7

Izvor: Zapošljavanje u Europi u 2006., statistički dodatak

Tablica 11: Rigidnost propisa o zaštiti zaposlenosti
(Indeks: od 0 za nema ograničenja do 6)

①	Regular contracts			Temporary contracts		
	1994	2003	change	1994	2003	Change
Austria	2.4	2.4	0	1.8	1.5	-0.3
Belgium	1.7	1.7	0	3.6	2.6	-1
Czech Republic	3.3	3.3	0	0.5	0.5	0
Denmark	1.5	1.5	0	2.3	1.4	-0.9
Finland	2.3	2.2	-0.1	1.9	1.9	0
France	2.4	2.5	0.1	3.6	3.6	0
Greece	2.7	2.7	0	2.8	1.8	-0.8
Germany	2.3	2.4	0.1	4	3.3	-0.7
Hungary	1.9	1.9	0	0.8	1.1	0.3
Ireland	1.6	1.6	0	0.4	0.6	0.2
Italy	1.8	1.8	0	3.8	2.1	-1.7
Netherlands	3.1	3.1	0	1.9	1.2	-0.7
Poland	2.2	2.2	0	1.1	1.3	0.2
Portugal	4.2	4.2	0	3.1	2.8	-0.3
Slovak Republic	3.1	2.5	-0.6	0.8	0.4	-0.4
Spain	2.8	2.6	-0.2	3.3	3.5	0.2
Sweden	2.9	2.9	0	1.8	1.6	-0.2
UK	1	1.1	0.1	0.3	0.4	0.1

Izvor: OECD

Napomena: Rigidnost propisa o zaštiti zaposlenosti izvodi se iz pod-indikatora:

za redovite ugovore: teškoća otpuštanja; najava otkaza i otpremnina u slučaju neskrivljenog otkaza pojedincu; redovite proceduralne poteškoće

za privremene ugovore: rigidnost propisa koji se odnose na ugovore na određeno vrijeme; rigidnost propisa koji se odnose na agencije za privremeno i povremeno zapošljavanje

Tablica 12: Podaci na razini država za rad na crno**c**

Izvor: EIRO tematski dio: Industrijski odnosi i rad na crno, 2005.

6. Aktivne politike tržišta rada

- Aktivne politike tržišta rada uključuju različite instrumente kao što su javni zavodi za zapošljavanje, poticaji na rad, poticaji za otvaranje tvrtke, dijeljenje radnog mjesta, izmjenu radnika na radnom mjestu, obuku ili posebnu pomoć za grupe u nepovoljnijem položaju, kao što su radnici s invaliditetom. Aktivne politike tržišta rada se osmišljavaju i provode kako bi se podržala mobilnost na tržištu rada te u radno sposobno stanovništvo integrirale nezaposlene i neaktivne osobe. Sadržaj aktivnih politika zapošljavanje razlikuje se od države do države.
- U 2004., na aktivne politike tržišta rada se u prosjeku trošilo oko 0.5% BDP-a u usporedbi s gotovo 1% 1995. Ovu promjenu je pratila promjena u sastavu potrošnje. Gotovo 30% se trošilo na usavršavanje, i taj se omjer nije značajnije mijenjao od 1995. Dvije kategorije u kojima je povećana potrošnja sredstava su javni zavodi za zapošljavanje te poticaji za dijeljenje radnog mjesta, izmjenu više radnika na jednom radnom mjestu i zapošljavanje. S druge strane se smanjio udio izravnog otvaranja novih radnih mjesta te programa integracije osoba s invaliditetom u radno sposobno stanovništvo.
- Iznosi potrošeni na aktivne politike tržišta rada uvelike se razlikuju od države do države posebno kada se mjere prema broju osoba koje traže zaposlenje. Većina država koje nisu puno trošile na ove politike su 1995. povećale svoja ulaganja u tom segmentu, dok su ista smanjena u državama koje su imale srednju razinu ulaganja u aktivne politike tržišta rada. Situacija u državama koje su najviše trošile na aktivne politike tržišta rada je mješovita.
- Osim kvantitativne dimenzije ulaganja, djelotvornost i kvaliteta aktivnih politika tržišta rada su ključne za olakšavanje prijelaza na više boljih radnih mjesta.

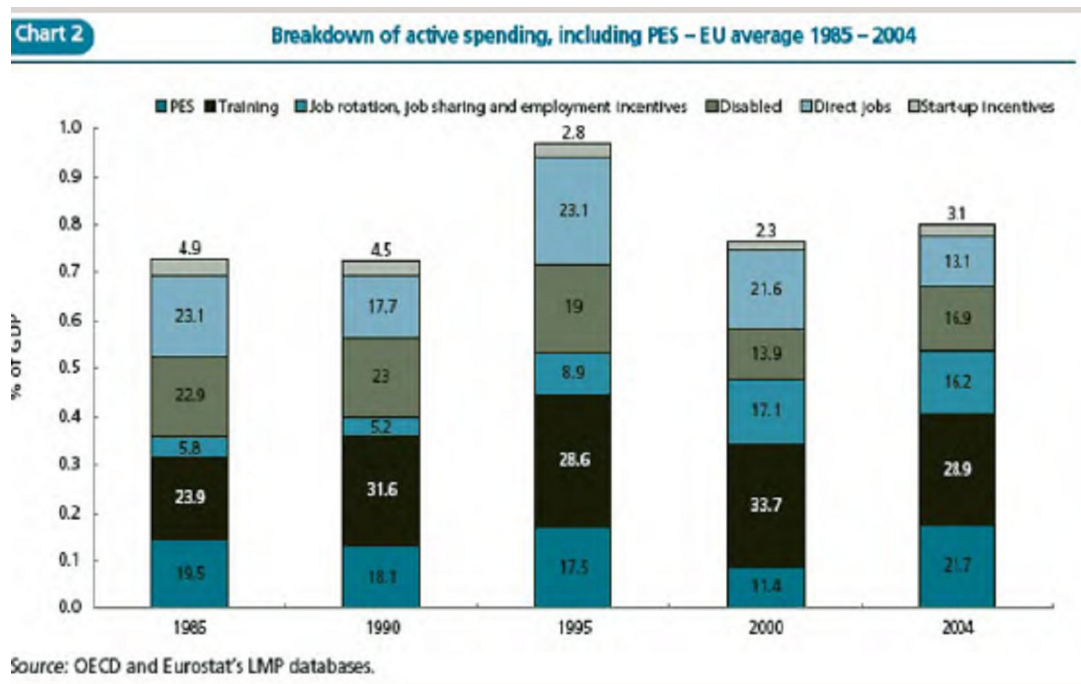
Tablica 13: Aktivna potrošnja, uključujući i javne zavode za zapošljavanje (kao postotak BDP-a)

	1985	1990	1995	2000	2004
Austria	0.2	0.2	0.2	0.4	0.4
Belgium	1.1	1.0	1.1	1.0	0.9
Czech Republic	-	0.1	0.0	0.1	0.1
Germany	0.4	0.7	1.1	1.0	0.9
Denmark	-	1.0	1.8	1.7	1.5
Estonia	-	-	-	-	0.0
Spain	0.2	0.5	0.4	0.7	0.6
Finland	0.6	0.7	1.3	0.8	0.8
France	0.5	0.7	1.1	1.0	0.7
Greece	0.0	0.2	0.3	0.3	0.2
Hungary	-	0.5	0.3	0.3	0.2
Ireland	1.2	1.2	1.4	0.8	0.5
Italy	-	-	-	0.6	0.5
Lithuania	-	-	-	-	0.2
Latvia*	-	-	-	-	0.1
Luxembourg	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2
Netherlands	1.0	1.0	0.9	0.4	1.1
Portugal	-	0.4	0.6	0.4	0.6
Sweden	1.9	1.5	2.9	1.5	1.0
Slovakia	-	-	-	-	0.1
United Kingdom	0.6	0.4	0.3	0.2	0.2
EU average**	0.7	0.6	0.9	0.7	0.5

Izvor: Zapošljavanje u Europi u 2006

* 2003.; **Nepoderirani aritmetički prosjek zemalja za koje podaci nisu dostupni

Prikaz 11: Prikaz aktivne potrošnje, uključujući i javne zavode za zapošljavanje – EU prosjek u razdoblju 1985. – 2004.



Tablica 14: Potrošnja na aktivne politike tržišta rada (izražena u poredbenoj kupovnoj moći (PPP))podijeljena brojem osoba koje žele raditi (a)

	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
AT	-	-	2.2	1.0	1.0	1.3	1.8	1.8	2.3	2.3	2.7	1.5
BE	2.8	5.3	4.0	4.5	3.6	3.7	4.9	6.3	5.7	4.8	4.9	5.1
CZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	0.1	0.1
DE	1.9	5.3	5.1	4.9	3.2	3.8	4.4	4.4	4.2	4.4	3.6	3.2
DK	-	4.9	7.8	8.0	8.9	9.7	13.2	12.8	13.9	15.6	12.6	12.5
ES	-	0.8	0.3	0.3	0.3	0.5	0.8	1.0	1.1	1.1	1.1	1.2
FI	-	-	2.4	2.8	2.3	2.1	2.3	2.2	2.3	2.3	2.5	2.8
FR	1.5	2.8	4.2	4.3	3.4	3.5	3.9	4.5	4.8	4.8	4.2	3.6
EL	0.0	0.3	0.4	0.4	0.4	0.2	0.4	0.4	0.5	0.4	0.2	0.3
HU	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	0.2	0.2
IE	1.2	1.9	2.0	2.6	2.1	2.9	3.8	4.5	5.2	4.9	4.8	4.8
IT	-	-	-	0.5	-	0.8	0.9	1.0	1.4	1.5	1.7	1.3
LU	2.7	5.5	2.0	3.2	3.7	3.0	3.5	3.8	4.8	4.7	5.8	6.5
NL	2.8	3.9	2.3	3.1	2.3	1.6	2.5	4.0	7.2	7.4	8.0	6.5
PT	-	0.6	0.8	1.0	0.5	0.9	0.8	1.1	1.5	1.3	1.3	1.4
SE	-	-	13.3	-	9.7	10.8	11.7	12.0	11.5	12.0	13.0	10.8
UK	1.0	1.3	0.4	0.4	0.5	0.5	0.6	0.8	0.6	0.7	0.6	0.8
EE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.0
LT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.1
LV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	-
SK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0

Sources: DG EMPL calculations based on data from the OECD, Eurostat and Ameco (DG ECFIN).
a) The sum of the unemployed plus labour reserve. Labour reserve is made of inactive persons who would like to work but do not qualify as unemployed.

Izvor: Zaposlenost u Europi u 2006.

Tablica 15: Potrošnja na pasivne politike tržišta rada (izraženo u PPP) podijeljena brojem osoba koje žele raditi (a)

	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
AT	-	-	13.6	5.6	5.2	5.9	6.1	6.0	6.6	7.3	8.8	5.3
BE	8.2	13.2	9.5	9.7	10.4	8.4	11.4	13.6	12.9	12.7	12.3	13.3
CZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2	0.2	0.2
DE	5.9	7.2	10.8	10.3	9.3	9.0	9.1	8.8	9.0	9.4	9.1	8.8
DK	-	20.5	19.4	19.9	15.9	17.4	18.5	18.3	19.2	21.9	22.1	21.9
ES	-	2.6	1.8	1.7	1.7	1.8	1.9	2.1	2.5	2.8	2.9	3.2
FI	-	-	6.9	6.5	5.8	5.2	5.9	5.9	6.4	6.7	7.1	7.3
FR	6.9	7.6	6.6	6.5	5.6	5.8	6.0	6.3	7.4	8.4	8.9	8.6
EL	0.1	0.4	0.5	0.6	0.7	0.5	0.6	0.7	0.7	0.7	1.0	1.0
HU	-	-	-	0.1	-	-	-	-	-	-	0.2	0.3
IE	3.1	3.9	3.9	4.4	-	4.5	4.8	4.5	5.0	6.1	7.2	8.7
IT	-	-	-	1.5	-	0.9	1.1	1.0	1.4	1.5	1.7	1.8
LU	10.8	19.0	12.7	13.5	7.8	6.0	12.0	11.4	12.9	12.9	17.8	16.0
NL	10.0	9.2	6.8	8.5	7.6	7.8	8.1	13.3	15.4	14.4	14.3	13.8
PT	-	0.4	1.1	1.1	1.2	1.8	2.1	2.6	3.2	3.5	3.1	3.4
SE	-	-	14.3	-	10.4	10.7	11.5	11.8	9.2	9.7	15.3	14.2
UK	3.7	2.9	2.0	1.8	2.1	2.0	2.1	2.1	2.0	1.8	1.6	1.6
EE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	0.1
LT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.0
LV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	-
SK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1

Sources: DG EMPL calculations based on data from the OECD, Eurostat and Ameco (DG ECFIN).
a) The sum of the unemployed plus labour reserve. Labour reserve is made of inactive persons who would like to work but do not qualify as unemployed.

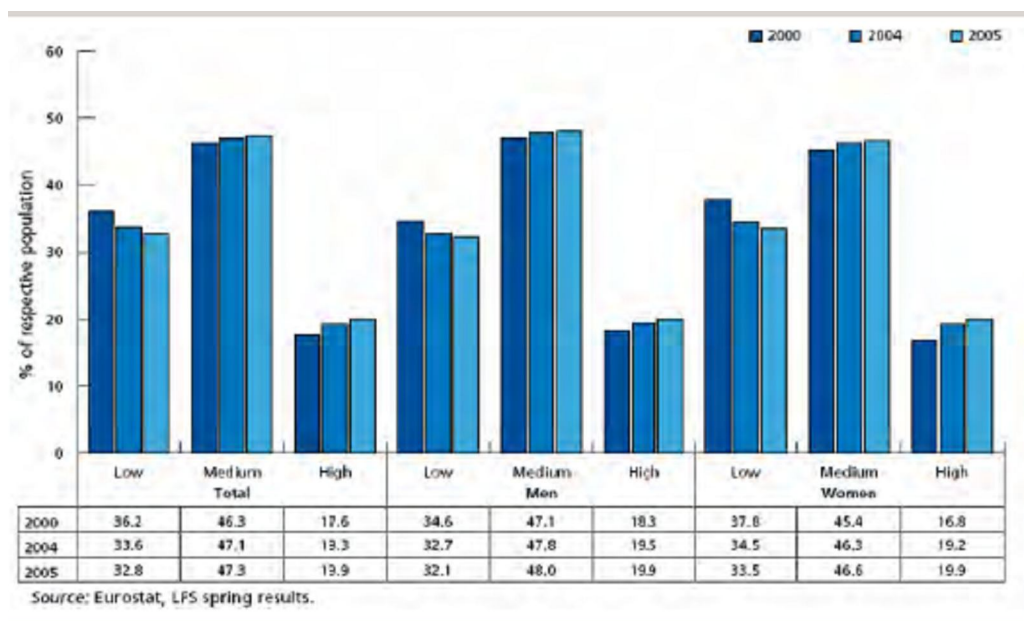
Izvor: Zaposlenost u Europi u 2006.

7. Obrazovanje, usavršavanje i cjeloživotno obrazovanje

A. Obrazovanje

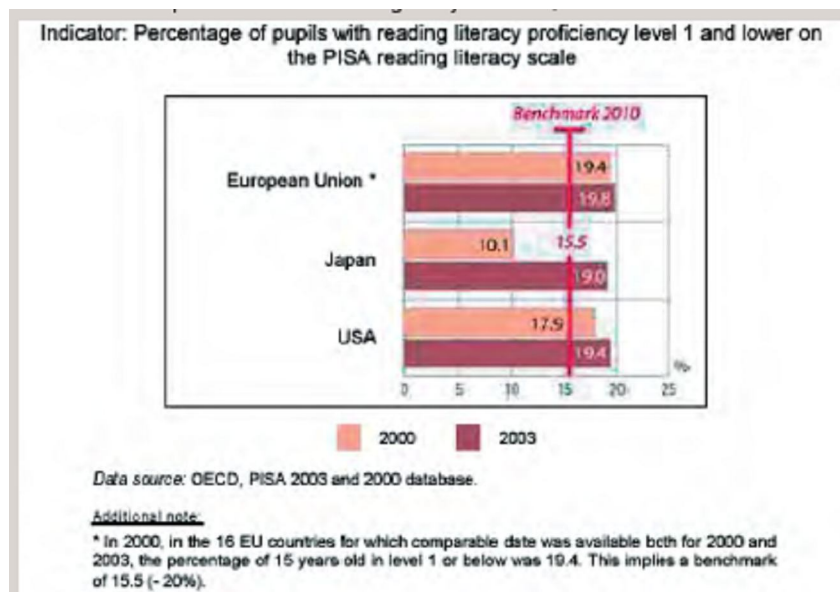
- U 2005., samo je oko 33% radne snage u EU ostvarilo nisku razinu obrazovanja, dok je njih 47% ostvarilo srednju razinu obrazovanja, a njih 20% visoku razinu obrazovanja. Od 2000., udio visokokvalificiranih osoba u radno sposobnom stanovništvu povećavao se dok se broj nisko kvalificiranih smanjivao. Pritom nisu zabilježene značajnije razlike među spolovima.
- Gotovo 20% europskih učenika mlađih od 15 ima ozbiljnih poteškoća sa čitanjem ili razmišljanjem – od 2000. te nije bilo napretka u ostvarivanju mjerila od 15 % u odnosu na ostvarivanje EU ciljeva iz 2010. vezanih za obrazovanje i usavršavanje.
- Štoviše, gotovo 16% mladih u EU i dalje rano napušta školovanje, što samo pokazuje odstupanje od EU mjerila od 10%. Ova stopa se razlikuje od zemlje do zemlje, a naročito je visoka u mediteranskim zemljama. Nasuprot njima, skandinavske zemlje, kao i neke države srednje i istočne Europe zabilježile su najnižu stopu prijevremenog napuštanja obrazovanja.

Prikaz 12: Udio (kao %) radno sposobnog stanovništva (u dobi 15-64) prema razinama obrazovanja u spolu u 2000., 2004. i 2005.



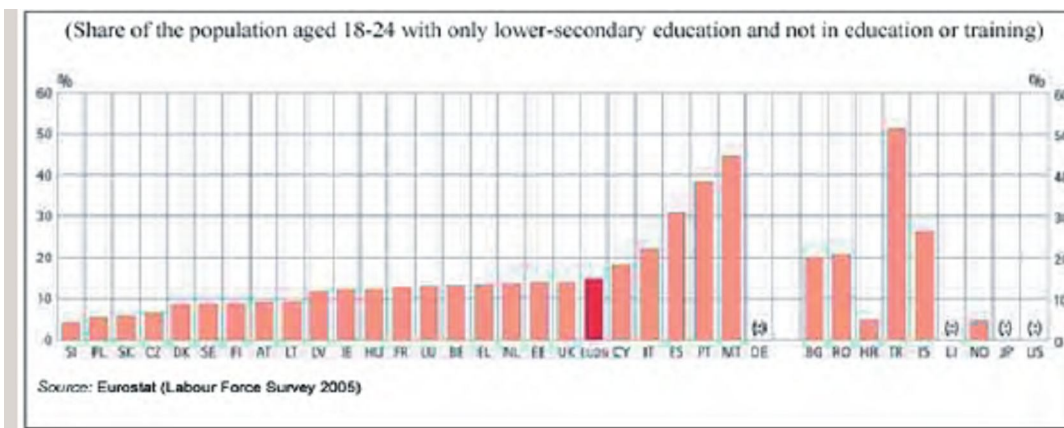
Izvor: Izvješće o zaposlenosti u Europi u 2006.

Prikaz 13: Niski rezultati u čitanju kod petnaestogodišnjaka, EU -16



Izvor: Radni dokument Komisije. Napredak prema Lisabonskim ciljevima u obrazovanju i usavršavanju. Izvešće za 2006. SEC (2006) 639

Prikaz 14: Rano napuštanje školovanja (2005., %)



B. Cjeloživotno učenje

- U 2005., postotak odraslih koji su sudjelovali u sustavima obrazovanja i usavršavanja u EU-27 bio je 9.7%, što je porast u odnosu na 7.1% u 2000. I premda su djelomičan razlog povećanja metodoloških promjena³, ipak je zabilježen određeni napredak u naporima usmjerenim na ostvarivanje cilja od 12%.
- Sudjelovanje u cjeloživotnom učenju je najčešće među grupama mlađe životne dobi, i smanjuje se kako raste životna dob.
- Sudjelovanje u cjeloživotnom učenju značajno se razlikuje u državama članicama EU. Najvišu stopa sudjelovanja nalazimo u skandinavskim zemljama i Velikoj Britaniji.
- Štoviše, sudjelovanje odraslih u neformalno obrazovanju je u pravilu tri puta učestalije od sudjelovanja u formalnom obrazovanju.
- Prema europskoj anketi o uvjetima rada, u 2005. je u EU -25 27% radnika pohađalo neki oblik usavršavanja, koji je platio ili ga je osigurao poslodavac, ili, ako se radi o samozapošljavanju, koji su platili sami.
- I dok nema podataka za EU - 27, podaci za EU -15 pokazuju smanjenje u odnosu na 2000. kada je taj postotak iznosio 30%. Prosječan broj dana po zaposleniku ili samozaposlenom proveden na obuci se smanjio sa 14.3% u 2000. na 11.2% u 2005.
- 6% zaposlenika je pohađalo neki oblik usavršavanja koji su sami platili. 27% radnika je sudjelovao u usavršavanju na radnom mjestu dok je njih 17% prošlo neki drugi oblik obuke na radnom mjestu.
- Prema podacima 4. istraživanja u uvjetima rada Zaklade iz Dublina, 32% radnika s ugovorima na neodređeno vrijeme su prošli neki oblik usavršavanja uz potporu poslodavca, kao i 29% radnika s ugovorima na određeno vrijeme, 18% radnika koji rade za agencije za privremeno i povremeno zapošljavanje, 10% radnika sa završenom osnovnom školom i 40% radnika s višom ili visokom stručnom spremom.

Tablica 16: Postotak odrasle populacije u dobi 25-64 koji sudjeluje u obrazovanju i usavršavanju

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU-27	-	7.1	7.1	7.2	8.5	9.3	9.7	9.6
EU-25	-	7.5	7.5	7.6	9.0	9.9	10.2	10.1
EU-15	8.2	8.0	8.0	8.1	9.8	10.7	11.2	11.1

Izvor: Eurostat

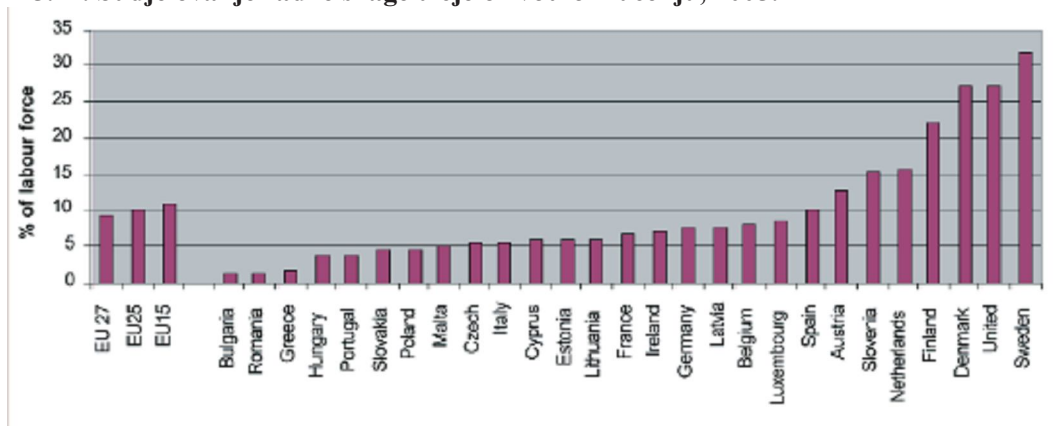
³ Izvješće o zaposlenosti u Europi za 2005., str.13. :“ U EU-25, ovaj se indikator nešto poboljšao u posljednjih nekoliko godina i povećao se sa 7.9% u 2000. na 9.9% u 2004. Međutim, nakon ispravljanja nekih statističkih podataka, procjenjuje se kako se stopa cjeloživotnog učenja povećala za nešto manje od jednog postotnog poena od 2000.te naovamo.“ Vidi i Komunikaciju Komisije (2005) 549, str.14. „Što se tiče cjeloživotnog učenja, bilo je stanki u vremenskom nizu, i neke su države revidirale svoje metode prikupljanja podataka u razdoblju 2002. – 2003. Primjenom novih metoda došlo se do boljih rezultata za 2003., iz čega proizlazi da je precijenjen napredak u razdoblju 2002. – 2003.“

Tablica 17: Sudjelovanje u cjeloživotnom učenju prema dobnim skupinama, 2005., EU 25

Age group	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Total	Target for 2010
Participation rate	21.4	13.3	11.5	10.5	9	7.5	6	3.6	10.7	12.5

Izvor: Cedefor, prezentacija „Za četiri godine“, Helsinki, 5.12.2006 /tablica temeljena na podacima Eurostata)

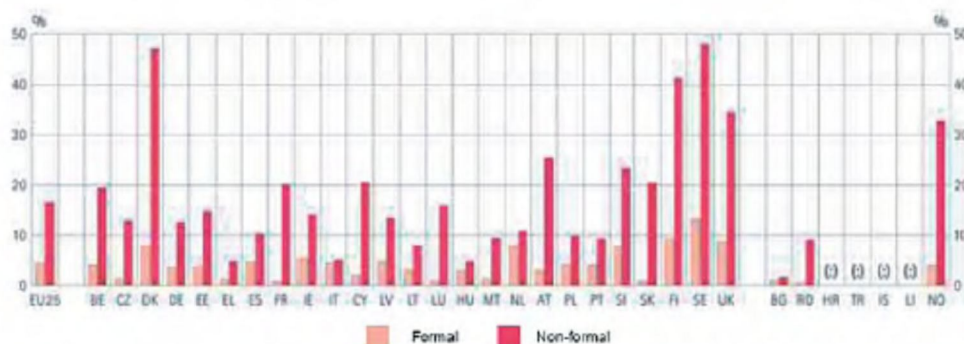
Prikaz 15. A: Sudjelovanje radne snage u cjeloživotnom učenju, 2005.



Izvor: Eurostat

Prikaz 15.B: Stopa sudjelovanja (%) dobne skupine 25-64 u formalnom i neformalnom obrazovanju i usavršavanju, 2003.

Rate of participation (%) of 25-64 year olds in formal and non-formal education and training, 2003



Source: Eurostat LFS, ad-hoc module on Lifelong Learning 2003. Target population: 25-64 years, reference period: 12 months.

Tablica 18: Razine usavršavanja

U posljednjih 12 mjeseci, jeste li sudjelovali u...?	1995.	2000.	2005.	2005.	
	EU 15	EU 15	EU 25	(EU 15)	(NMS)
Usavršavanje koje je platio ili osigurao poslodavac, ili vi samo ako ste samozaposleni?	30%	30.6%	27.1%	27.3%	25.6%
Prosječan broj dana po zaposleniku	13.5	14.3	11.2	11.4	10.6
Usavršavanje za koje ste sami platili	n.a.	n.a.	6.0%	6.0%	6.5%
Prosječan broj dana po zaposleniku	n.a.	n.a.	25.2%	25.9%	22.6%
Usavršavanje na radnom mjestu (kolege, nadređeni, itd.)	n.a.	n.a.	27.1%	26.8%	29.0%
Drugi oblici usavršavanja na radnom mjestu	n.a.	n.a.	17.5%	17.0%	20.5%

8. Socijalna kohezija

- Broj stanovnika kod kojih je postojao rizik od siromaštva u EU-25 održavao se na razini od 16% u razdoblju 2000. – 2005., tako da govorimo o 72 milijuna ljudi, s tim da treba uzeti u obzir značajne razlike među zemljama koje se kreću od 9% u Švedskoj do 21% u Litvi i Portugalu. Socijalni transferi igraju važnu ulogu u smanjivanju stopa rizika od siromaštva: kada ne bi postojali socijalni transferi (isključujući mirovine), rizik od siromaštva za stanovništvo EU bi iznosio 26% - što je porast u odnosu na 23% iz 2000 – te 16% iz 2005.
- Rizik od siromaštva djece je u EU-25 bio stabilan na razini od 20% u razdoblju 2000. – 2005. ali je još uvijek viši nego za odrasle. Postoje značajne razlike među zemljama, koje se kreću od 7% u Švedskoj do 27% u Poljskoj.
- Procjenjuje se da je raspodjela nejednakosti u dohotku (mjerena Ginijevim koeficijentom⁴) u 2005. imala vrijednost 31, u usporedbi s vrijednosti 29 koju je imala u 2000., pri čemu treba uzeti u obzir razlike među zemljama, koje se kreću od 22 u Sloveniji do 35 u Velikoj Britaniji i Grčkoj.
- U EU-25, na troškove za socijalna davanja otpadalo je oko 27.3% BDP-a u usporedbi sa 26.6% iz 2000., sa značajnim razlikama među zemljama koje se kreću od 13.4% u Litvi i Estoniji do 33.5% u Švedskoj.
- U EU-15 (2000.), 15% radnika ima niska primanja⁵, pri čemu se kao niska primanja uzimaju dvije trećine prosječne plaće. Ovaj udio varira od 8.6% u Danskoj do 19.4% u Velikoj Britaniji (izvor: Zaposlenost u Europi u 2004., str.168.) .
- Sustavi poreza i naknada u državama članicama se razlikuju, a način na koji su osmišljeni utječe na tržište rada, i to kroz različite kanale: uvjeti, razina i duljina trajanja naknada, djelotvornost zavoda za zapošljavanje. Postoje i negativni i pozitivni učinci na sustav naknada za nezaposlenosti. S druge strane, taj sustav osigurava financijsku sigurnost kod traženja novog zaposlenja. No onda opet može, s financijske strane, obeshrabrivati potragu za novim zaposlenjem. Ovisno o interakcijama, u različitim zemljama opaženi su različiti neto učinci na zaposlenost, posebice kada se radi o aktivnim politikama tržišta rada. Za EU 25, osoba koja prelazi sa naknade za nezaposlenost na novo radno mjesto u prosjeku gubi oko 75% povećanja bruto dohotka kroz više poreze i doprinose za socijalnu sigurnost te povlačenje naknade za nezaposlenost i drugih naknada (oporezivanjem). Za osobe s niskim primanjima, postotak bruto zarade koji se oporezuje kombiniranim učinkom poreza na dohodak i doprinosa za sustav socijalne sigurnosti te ukidanje naknada kod povećanja bruto zarade s 33% na 67% prosječne plaće je oko 50% za jednu osobu te oko 62% za par s dvoje djece u kojem samo jedan partner zarađuje. Kada pogledamo koliki je ukupni porezni teret osoba s niskim primanjima, vidimo da na njega otpada oko 40% osoba s niskim primanjima u EU 25. Porezne stope u državama članicama se značajno razlikuju, i kreću se od 49% u Belgiji do manje od 20% u Irskoj, te na Cipru i na Malti.

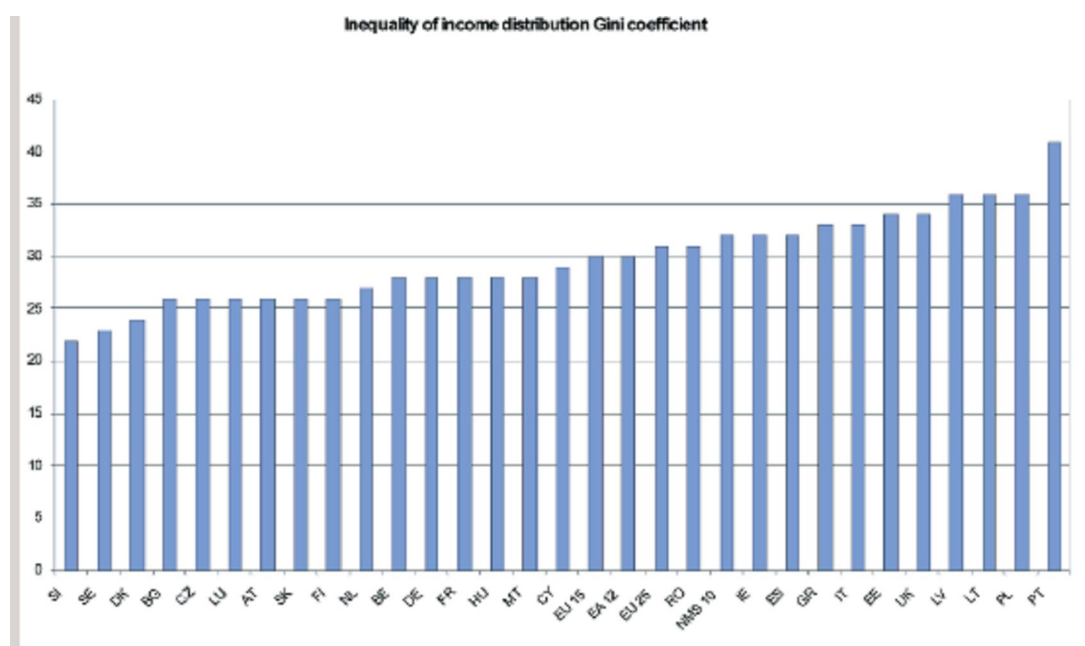
⁴ Ginijev koeficijent mjeri raspodjelu dohotka u društvu pri čemu 0 označava opću jednakost dohotka dok 100 označava opću nejednakost dohotka.

⁵ Ovi podaci ne uključuju pogodnosti koje su dio paketa za neko radno mjesto.

Tablica 19. Odabrani pokazatelji siromaštva

Stopa rizika od siromaštva nakon socijalnih transfera	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU – 25	16	16	-	15	16	16
			-			
Stopa rizika od siromaštva prije socijalnih transfera						
EU - 25	23	24	-	25	26	26
			-			
Stopa rizika od siromaštva među mladima od 16						
	20	20	-	19	20	-

Prikaz 16: Nejednakost raspodjele dohotka, Ginijev koeficijent



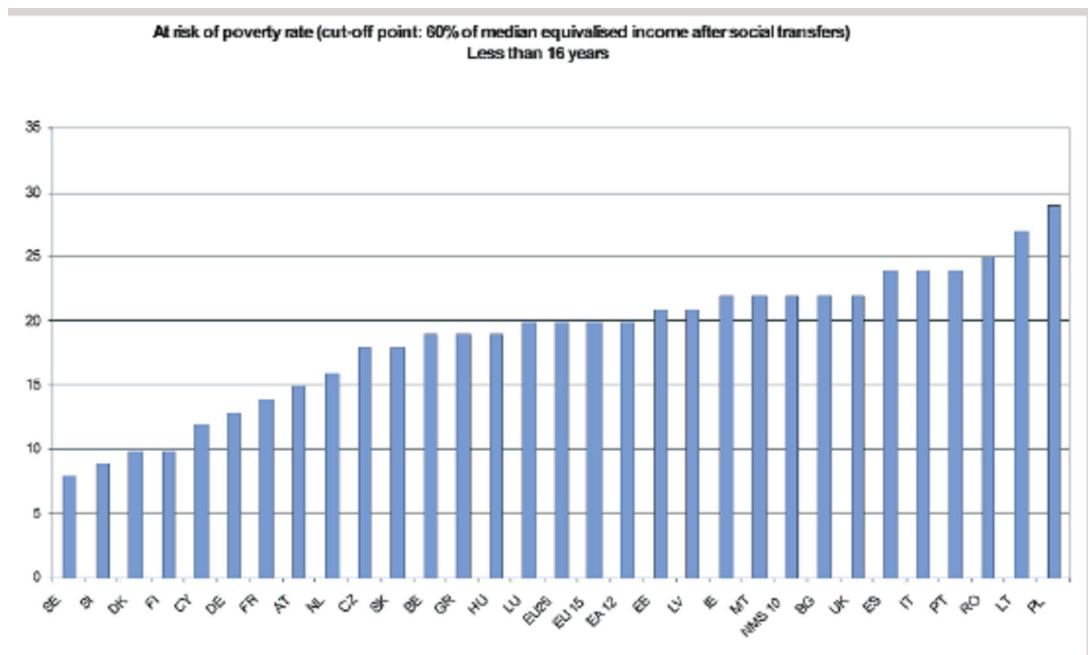
Tablica 20: Ukupni izdaci na socijalnu sigurnost (% BDP-a)⁶

	2000	2001	2002	2003	2004
EU-25	26.6	26.8	27.0	27.4	27.3
EU-15	26.9	27.1	27.4	27.7	27.6
Euro Area	26.7	26.8	27.4	27.8	27.7

Izvor: Eurostat

⁶ Ukupni izdaci uključuju socijalne naknade, administrativna davanja i druga davanja u sustav socijalne sigurnosti. Socijalne naknade dijele se u slijedeće kategorije: bolest/briga za zdravlje, invalidnost, starost, nadživljenje, obitelj/djeca, nezaposlenost, stanovanje i socijalna isključenost, te „nije drugdje uvršteno“. Porezne olakšice (smanjenja poreza koja se dodjeljuju kućanstvima kao dio sustava socijalne sigurnosti) su isključene.

Prikaz 17: Prikaz dječjeg siromaštva po zemlji ma



Tablica 21: Porezne stope i osobe s niskim primanjima: učinak „poreznog klina“ na troškove rada⁷

	time 2005a	Change since 1996
geo		
be Belgium	49.1	-1,4
bg Bulgaria	36.3	-4
cz Czech Republic	42.1	0,7
dk Denmark	39.3	-2
de Germany (including ex-GDR from 1991)	46.7	0,2
ee Estonia	39.8	1,3
ie Ireland	19.9	-6,6
gr Greece	34.4	-0,5
es Spain	35.7	1,3
fr France	41.4	-2,9
it Italy	41.7	-6,6
cy Cyprus	19.1	3,1
lv Latvia	41.0	1,7
lt Lithuania	43.2	5,6
lu Luxembourg (Grand-Duché)	29.8	0,6
hu Hungary	42.9	-3,9
mt Malta	18.7	2,9
nl Netherlands	41.3	2
at Austria	42.5	5
pl Poland	42.4	-1,2
pt Portugal	31.7	1,1
ro Romania	42.4	-0,3
si Slovenia	36.4	-4,5
sk Slovakia	35.3	-5
fi Finland	39.5	-5,8
se Sweden	46.5	-2,1
uk United Kingdom	29.9	3,1

Izvor: Eurostat

⁷ Učinak poreznog klina na troškove rada: definira se kao porez na dohodak na bruto zaradu plus davanja na plaću i davanja iz plaće, izražen kao postotak ukupnih troškova rada onog koji zarađuje, a definira se se kao bruto zarada plus doprinosi poslodavca za sustav socijalne sigurnosti plus doprinosi na plaću (gdje je primjenjivo). Ovaj pokazatelj dostupan je samo za samce bez djece koji zarađuju oko 67% prosječne plaće.

Tablica 22: Porezna stopa i osobe s niskim primanjima: postotak bruto zarade koji se oporezuje kada se nezaposlena osoba zaposli⁸

Geo	time 2005a00	change since 2001
be Belgium	85.00	-1
bg Bulgaria	77.00	1,8
cz Czech Republic	66.00	-1
dk Denmark	90.00	-2
de Germany (including ex-GDR from 1991)	75.00	0
ee Estonia	65.00	16,8
ie Ireland	74.00	1
gr Greece	62.00	6
es Spain	80.00	0
fr France	82.00	1
it Italy	72.00	13
cy Cyprus	63.00	10,1
lv Latvia	87.00	1
lt Lithuania	56.40	2,3
lu Luxembourg (Grand-Duché)	88.00	0
hu Hungary	55.00	-12
mt Malta	64.00	-1,16
nl Netherlands	83.00	4
at Austria	67.00	0
pl Poland	81.00	7
pt Portugal	81.00	0
ro Romania	60.50	-15,6
si Slovenia	93.00	12,5
sk Slovakia	43.00	-30
fi Finland	77.00	-3
se Sweden	87.00	0
uk United Kingdom	68.00	0

Izvor: Eurostat

⁸ Kroz više poreze i doprinose za sustav socijalne sigurnosti te povlačenje naknade za nezaposlenost i drugih naknada. Ovaj strukturalni pokazatelj dostupan je samo za smace bez djece koji zarađuju 67% prosječne plaće.

Tablica 23: Porezne stope i osobe s niskim prihodima: zamke niskih prihoda (2005)⁹

	Single person without children, at 33% of the average wage	One-earner married couple, at 33% of the average wage, with two children
Belgium	57.00	45.00
Bulgaria	21.40	33.10
Czech Republic	34.00	59.00
Denmark	81.00	91.00
Germany	51.00	78.00
Estonia	26.00	22.00
Ireland	50.00	76.00
Greece	16.00	16.00
Spain	26.00	17.00
France	34.00	56.00
Italy	35.00	-7.00
Cyprus	6.00	125.00
Latvia	32.00	100.00
Lithuania	36.00	42.80
Luxembourg	55.00	110.00
Hungary	30.00	14.00
Malta	16.00	54.00
Netherlands	70.00	78.00
Austria	34.00	65.00
Poland	65.00	75.00
Portugal	20.00	76.00
Romania	30.30	17.00
Slovenia	30.00	73.00
Slovakia	23.00	27.00
Finland	64.00	100.00
Sweden	57.00	93.00
United Kingdom	58.00	84.00

⁹ Zamka niskih prihoda: Mjeri postotak bruto zarade koji se oporezuje kroz kombinirani učinak poreza na dohodak, doprinosa za sustav socijalne sigurnosti i bilo kakvo povlačenje naknada kada se bruto zarada povećava s 33% na 67% prosječne plaće. Ovaj strukturalni pokazatelj dostupan je samo za samce bez djece ili par s dvoje djece u kojem jedan partner zarađuje.

9. Mobilnost

A. Geografska mobilnost unutar EU

- Razina mobilnosti između zemalja u EU je niska. U prosjeku, udio radnika koji su rođeni u drugoj zemlji iz neke druge države članice EU u odnosu na ukupan broj zaposlenih je oko 1.5% (1.2% za građane jedne od zemalja EU 15, 0.3% za građane iz novih država članica) u usporedbi s 3.4% za državljane trećih država.
- I dok je mobilnost između država na niskoj razini, nedavna istraživanja pokazuju kako se 20% zaposlenih u EU selilo barem jednom u životu, ali je to uglavnom bilo iz jedne u drugu regiju u istoj zemlji. Postoje i značajne razlike među zemljama. U nordijskim zemljama nalazimo najvišu razinu od 40% radno sposobnih stanovnika koji su živjeli u nekoj drugoj regiji ili zemlji.

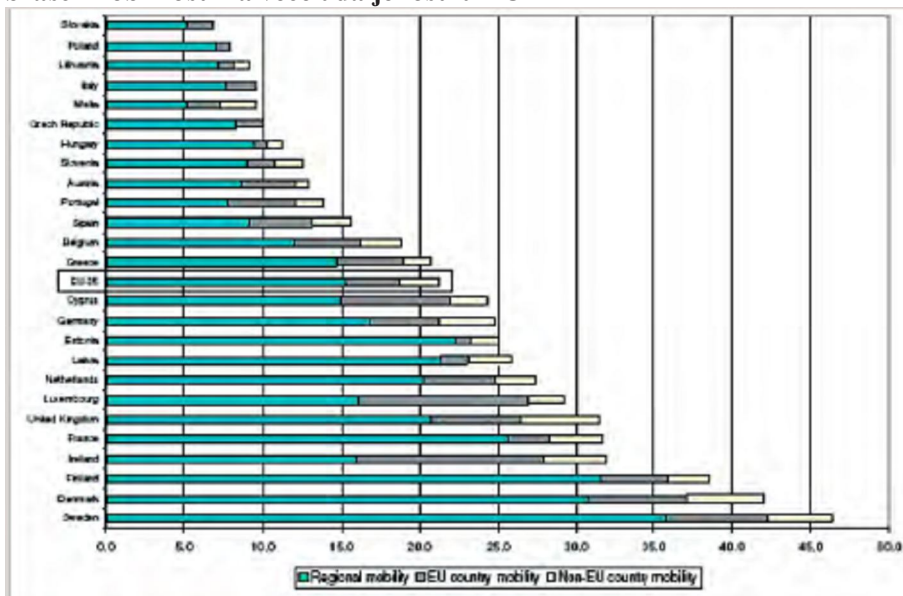
Tablica 24: Udio radno sposobnih stranaca u zemljama prebivanja u odnosu na ukupan broj radno sposobnih stanovnika, 2005. (u %)

Country of residence	Citizenship		
	EU-15	EU-10	Non-EU-25
Belgium	4.4	0.3	2.8
Czech Republic	(0.0)	0.3	0.4
Denmark	0.9	(0.2)	2.5
Germany	1.9	0.6	5.4
Estonia	-	-	8.4
Greece	0.2	0.4	5.3
Spain	1.2	0.2	8.4
France	1.8	0.1	3.6
Ireland	2.7	1.9	2.7
Italy	-	-	-
Cyprus	5.5	(0.3)	7.4
Latvia	-	-	(0.4)
Lithuania	-	-	(0.4)
Luxembourg	32.9	(0.2)	3.2
Hungary	(0.1)	-	0.5
Malta	1.1	-	1.7
Netherlands	1.3	0.1	2.6
Austria	1.7	1.4	7.1
Poland	-	-	0.1
Portugal	0.4	-	2.6
Slovenia	-	-	(0.4)
Slovak Republic	-	(0.1)	(0.1)
Finland	0.3	0.3	0.9
Sweden	2.0	0.3	3.1
UK	1.7	0.4	4.0
EU-10	0.1	0.1	0.5
EU-15	1.5	0.3	4.0
EU-25	1.2	0.3	3.4

Izvor: Zaposlenost u Europi u 2006.

Napomena: Podaci u zagradu nisu potvrđeni zbog malog uzorka, Simbol „-“, se koristi kada podaci ili nisu bili dostupni ili su bili iznimno nepouzdana.

Prikaz 11: Obrasci mobilnosti na veće udaljenosti u EU

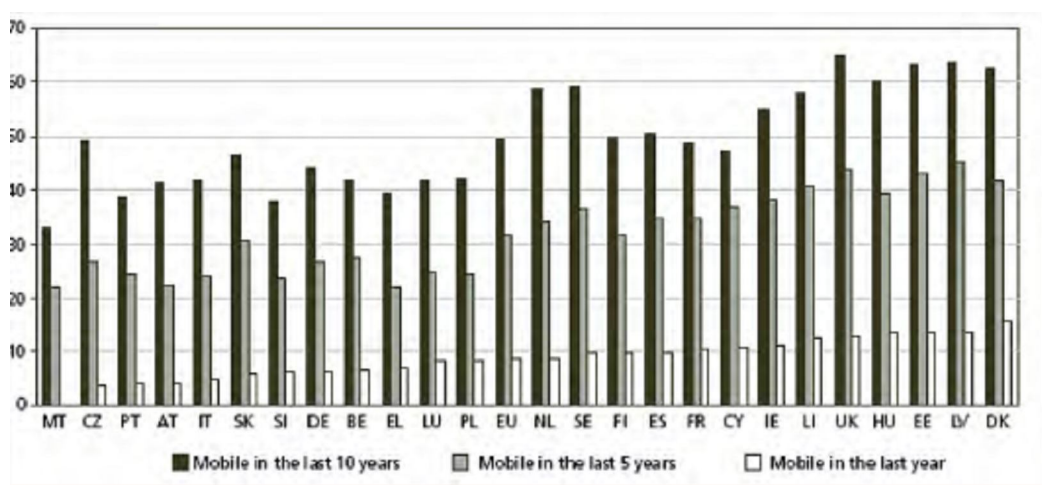


Izvor: Eurobarometer

B. Mobilnost tržišta rada unutar EU

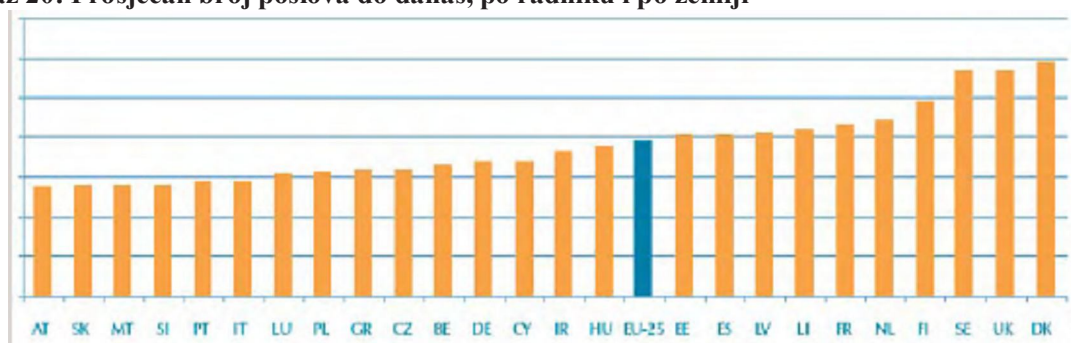
- Razine mobilnosti poslova u državama članicama se razlikuju. Analizirajući nedavne promjene poslodavaca, 8% sadašnjih ispitanika koji radi su mijenjali posao u posljednjih godinu dana, dok je 33% promijenilo poslodavca najmanje jednom u posljednjih pet godina, dok je 50% ispitanika to učinilo jednom u posljednjih deset godina.
- U EU 25, prosječan broj poslova po radniku do danas je bio 3.9, pri čemu se brojka kreće od 5 do 6 u skandinavskim zemljama do 2.9 u Austriji, Slovačkoj, Malti i Sloveniji.

Prikaz 19: Mobilnost poslova, po zemljama (%)



Izvor: Mobilnost u Europi, Zaklada iz Dublina

Prikaz 20: Prosječan broj poslova do danas, po radniku i po zemlji



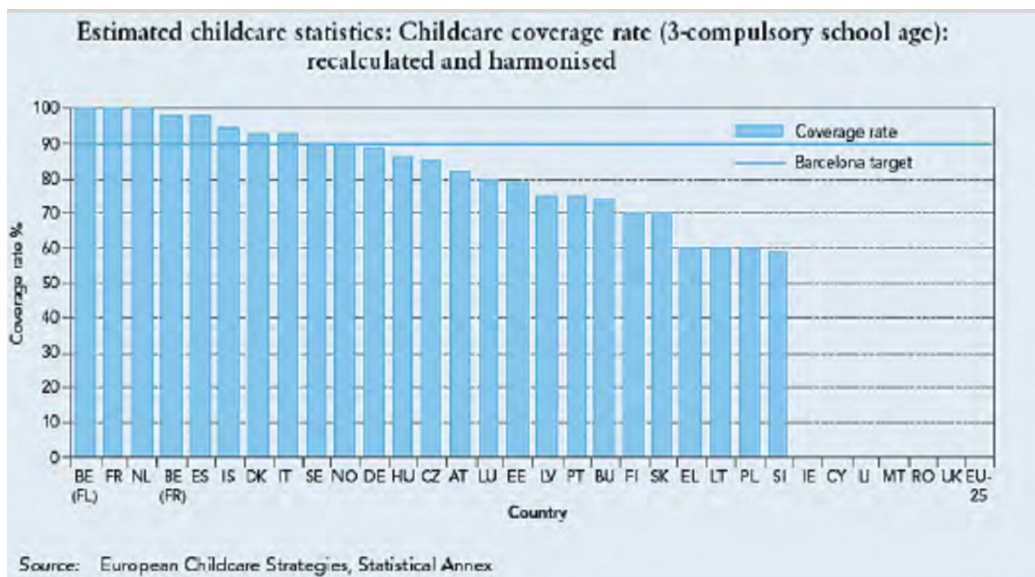
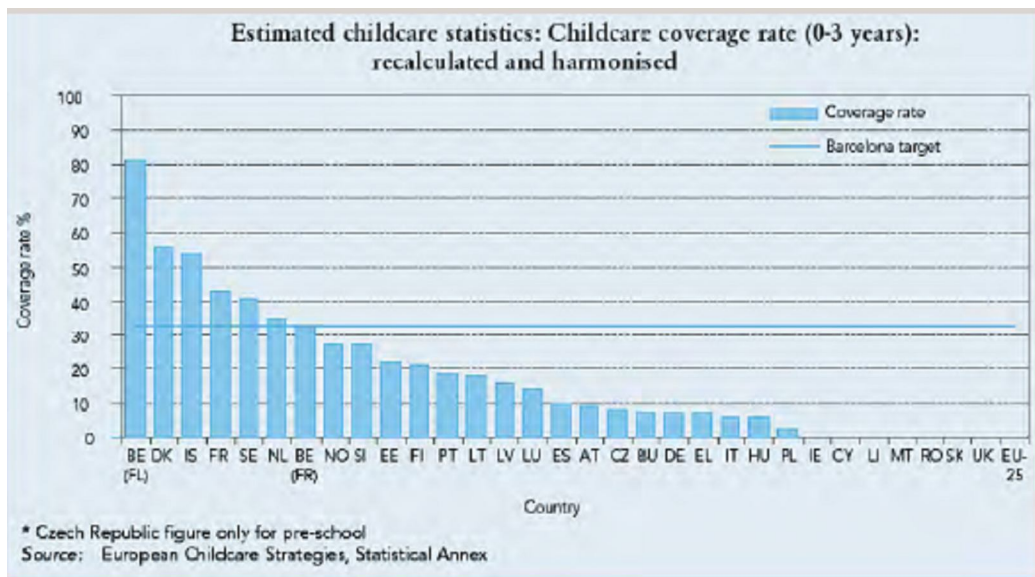
Izvor: Eurobarometar (2006)

10. Dodatni čimbenici kvalitete zaposlenja

- U Razdoblju 2000. – 2004. neprekidno se smanjivao broj fatalnih i drugih nesreća, i to sa 4.6 fatalnih nesreća na 100,000 radnika na 3.8, te sa oko 4,000 na oko 3,200 ostalih nesreća, što je odraz dugoročnog trenda. Međutim, unatoč ovim agregiranim brojkama, napredak je i dalje neujednačen i u zemljama i u sektorima. Ukupan trošak nesreća na radu za gospodarstvo EU se procjenjuje na oko 55 milijardi eura, što je otprilike 0.64% BDP-a.¹⁰
- Pristup ustanovama za brigu za djecu za djecu u dobi 0-3 te u dobi od tri godine do obvezne školske dobi je u EU neujednačen. Mnoge zemlje još moraju uložiti značajne napore kako bi ostvarili odgovarajuće ciljeve iz Barcelone od 33% i 90% pokrivenosti ustanovama za brigu za djecu.
- Kada uspoređujemo prosječne razine plaća muškaraca i žena, čini se da su se razlike u EU 25 nešto smanjile. Međutim, sa 15% u 2004., ta razlika ukazuje na problem jer je simptom segregacije tržišta rada. Ove agregirane brojke kriju značajne razlike među zemljama, tako da razlike iznose manje od 5% na Malti i u Portugalu a više od 20% u Njemačkoj, Estoniji, Slovačkoj i na Cipru.
- Nakon 6 godina, udio radnika na određeno vrijeme koji su našli stalno zaposlenje je oko 55%. Međutim, 16% njih još uvijek ima ugovore 4% je te ugovore zamijenilo ugovorima na određeno vrijeme, 3.1% su samozaposleni dok njih 15.8% više nisu zaposleni.
- Mogućnost nalaženja bolje plaćenog zaposlenja povećava se s vremenom, ali je stopa takvih slučajeva sve niža. Nakon 7 godina, 39.2% radnika s niskim primanjima je našlo zaposlenje sa srednjim primanjima, dok je njih 4.8% našlo dobro plaćeno zaposlenje. S druge strane, 26.2% i dalje ima niska primanja dok 29.8% njih uopće nema primanja. Općenito uzevši, u zemljama s najnižim stopama niskih primanja (Danska, Italija, Finska, Portugal i Austrija) najveća je vjerojatnost napuštanja sloja onih koji imaju niska primanja (vidi prikaz). Povećavanje primanja treba sagledati zajedno s drugim aspektima zadržavanja zaposlenja i napredovanja kako bismo mogli cjelovitije ocijeniti nacionalna tržišta rada.
- U državama članicama EU postoje značajne razlike u pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem. To je posljedica različitih sustava industrijskih odnosa i postojanja ili mogućnosti pravnog produljenja kolektivnih ugovora.
- Rezultati istraživanja pokazuju kako 80% zaposlenika kažu da su zadovoljni ili jako zadovoljni radnim uvjetima na sadašnjem mjestu rada. Preko 34% radnika kaže kako bi se mogli nositi sa zahtjevnijim dužnostima, dok je njih 52% odgovorilo kako njihove vještine odgovaraju njihovom zaposlenju.
- Kvaliteta zaposlenja, produktivnost, inovacije i uključivanje u tržište rada se međusobno podupiru i nadograđuju.

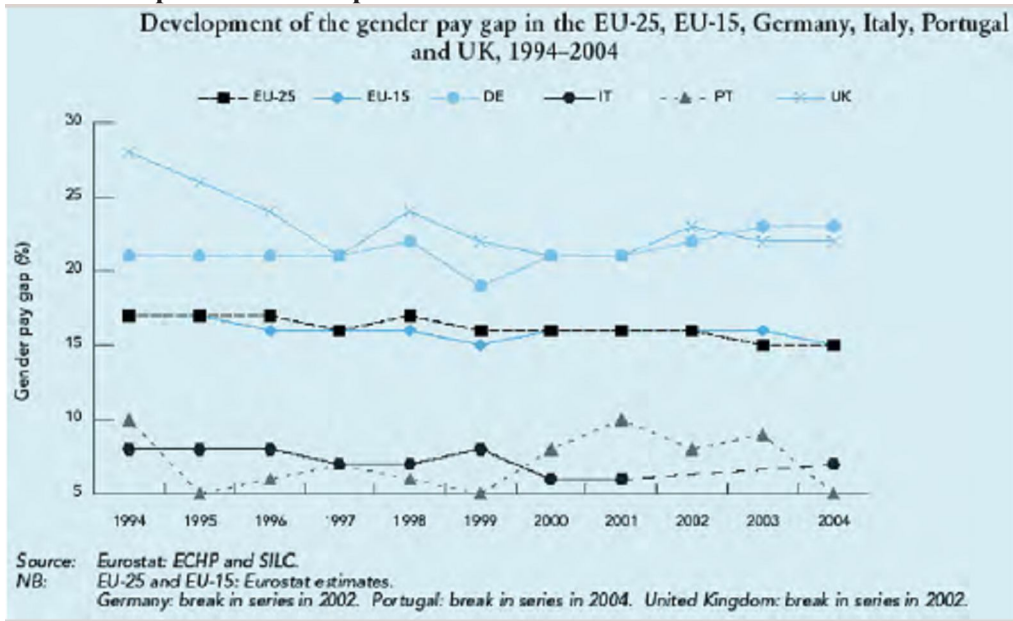
¹⁰ SEC (2007) 215/12 Radni dokument zaposlenika Komisije Prateći dokument uz Komunikaciju Komisije: Poboljšanje kvalitete i produktivnosti na radu: Strategija Zajednice za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu za razdoblje 2007. – 2012. Najsvježiji dostupni podaci su podaci o EU 15 iz 2000.

Prikaz 21: Objekti za brigu za djecu

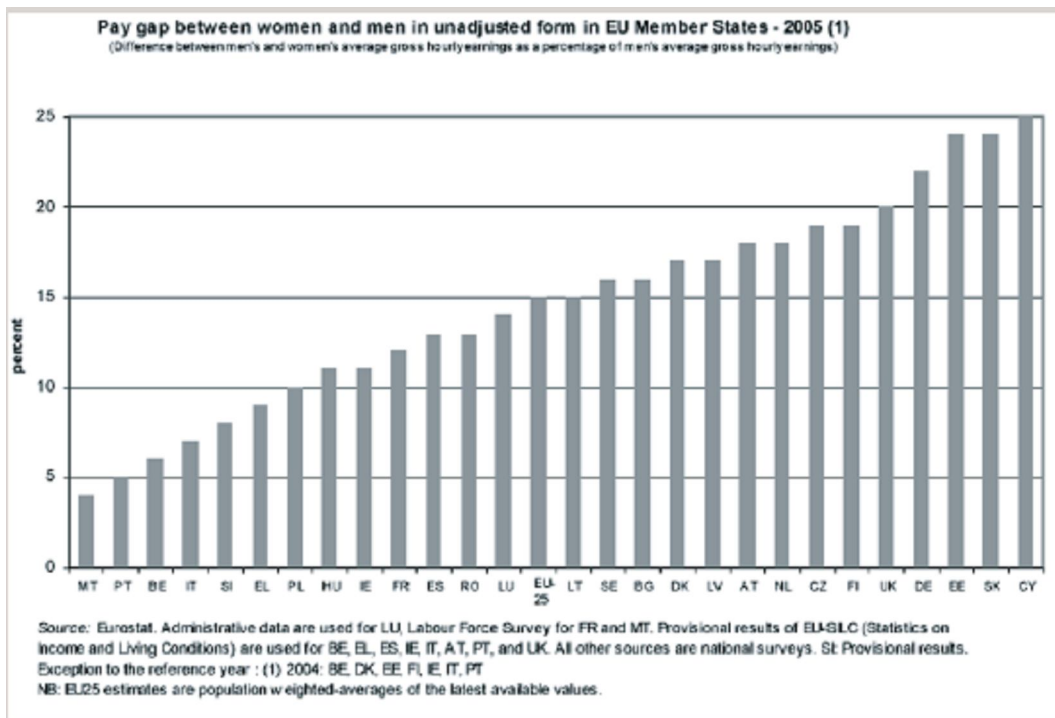


Izvor: Europska Komisija „Ravnoteža rada i privatnog života: komparativni prikaz 30 europskih zemalja“, 2005.

Prikaz 22: Razlike u plaćama među spolovima

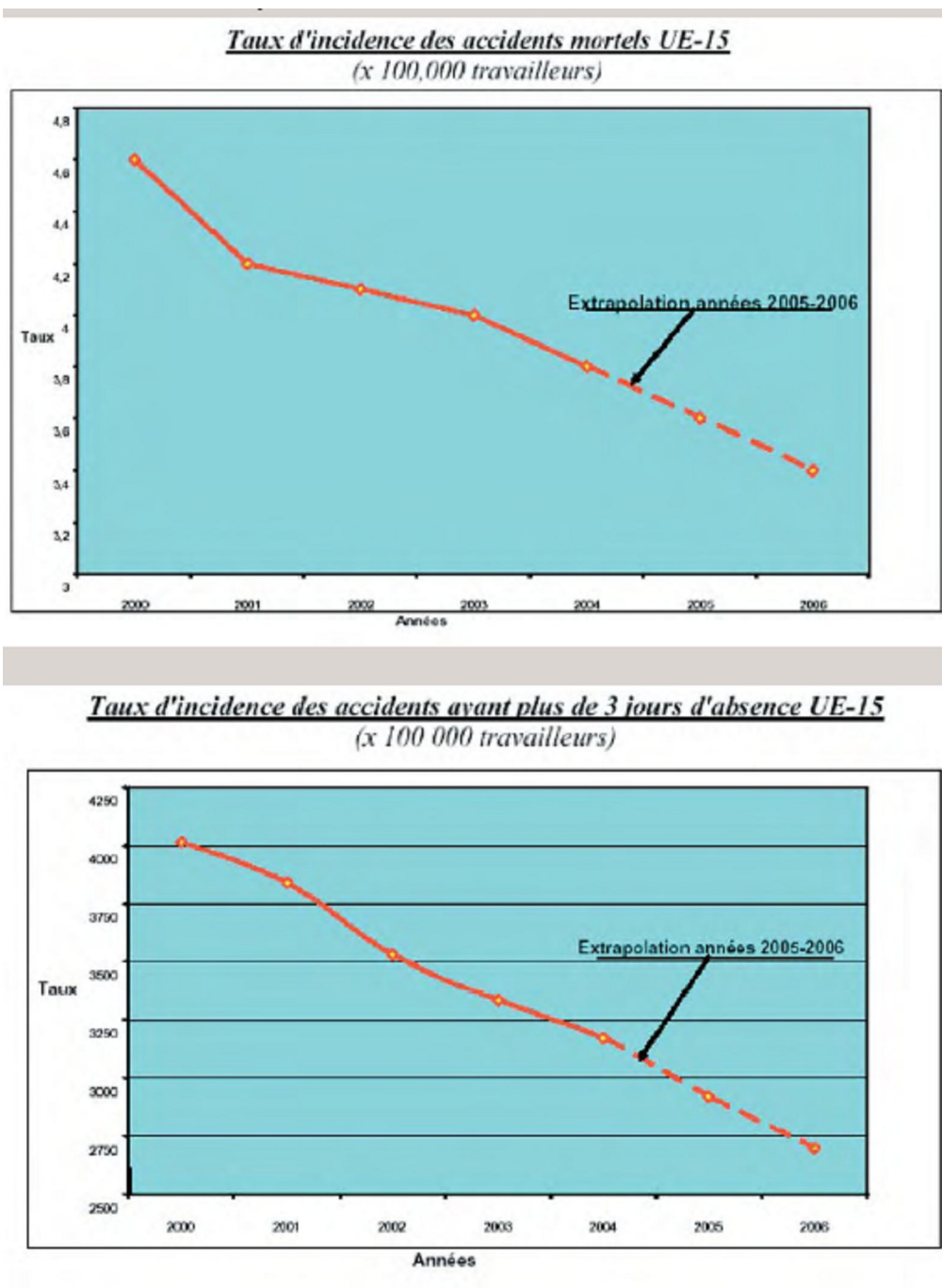


Izvor: Europska Komisija „Razlike u plaćama među spolovima – uzroci i politički odgovori“ (2007.)



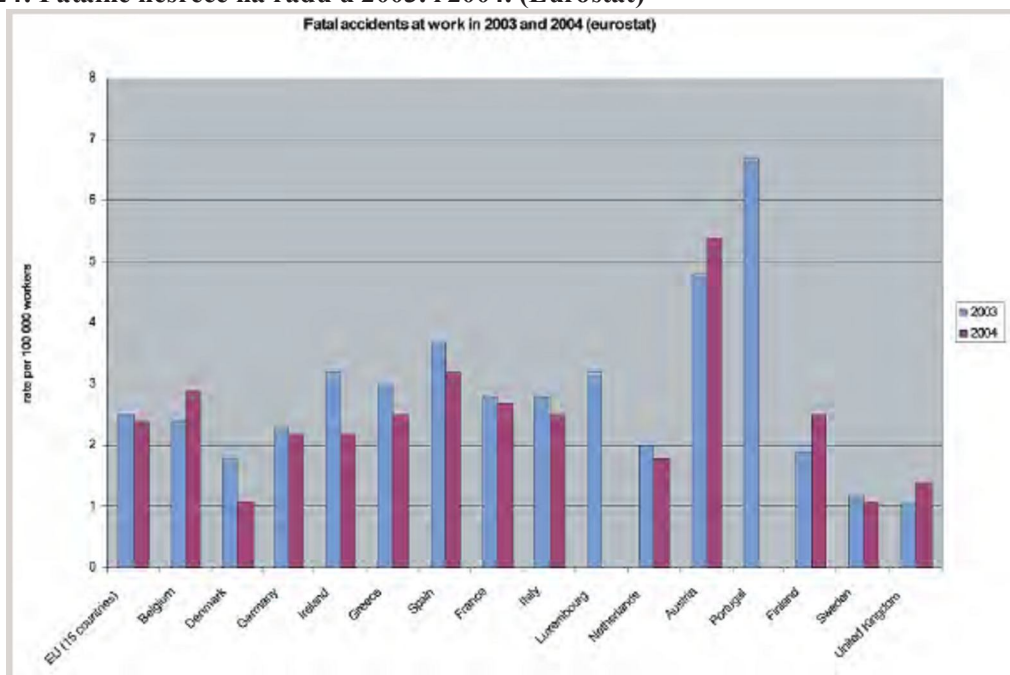
Izvor: Europska Komisija „Izješće o jednakosti muškaraca i žena u 2007“ COM(2007)49 završna verzija

Prikaz 23: Zaštita zdravlja i sigurnost na radu



Izvor: SEC(2007) 214 Radni dokument Komisije

Prikaz 24: Fatalne nesreće na radu u 2003. i 2004. (Eurostat)



Izvor: Eurostat

Tablica 25: Indeks ozbiljnih nesreća na radu po zemljama (referentna godina 1998 = 100)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU (25 countries)	100	100	99	95	88	83	79
Belgium	100	96	82	83	72	68	65
Bulgaria	100	84	100	90	84	65	58
Czech Republic	100	93	91	91	89	80	81
Denmark	100	95	89	90	82	76	79
Germany	100	99	96	88	82	74	73
Estonia	100	106	105	132	125	128	124
Greece	100	93	88	86	83	71	66
Spain	100	107	108	106	103	100	92
France	100	101	102	98	99	95	90
Italy	100	99	99	92	83	80	75
Cyprus	100	100	112	112	92	103	103
Latvia	100	75	66	116	108	84	79
Lithuania	100	97	94	85	86	82	82
Luxembourg	100	105	104	97	109	107	94
Hungary	100	93	94	86	84	83	79
Malta	100	113	77	94	91	90	83
Netherlands	100	108	105	92	100	82	73
Austria	100	99	92	83	84	79	79
Poland	100	78	85	78	76	82	84
Portugal	100	92	88	91	74	72	
Romania	100	100	106	113	104	111	103
Slovenia	100	102	98	94	94	98	98
Slovakia	100	92	88	84	77	68	54
Finland	100	91	89	87	85	83	83
Sweden	100	107	111	113	101	94	86
United Kingdom	100	106	106	110	108	107	88

Izvor: Eurostat

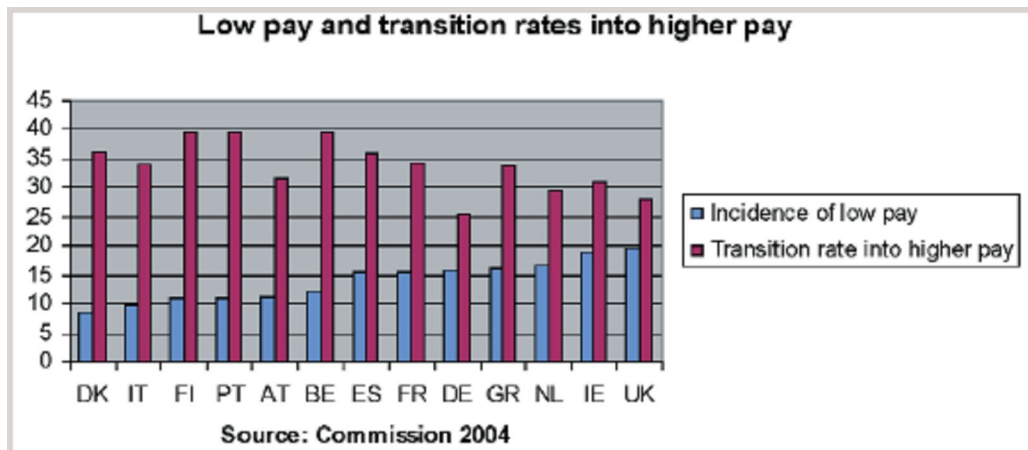
Tablica 26: Stope izlaska iz zaposlenja na određeno vrijeme i iz zaposlenja s niskim primanjima

Godina situacije t+6	Na neodređeno vrijeme	Na određeno vrijeme	Samo-zaposleni	Nezaposleni	Obrazovanje
Na određeno vrijeme u godini t	55	16.4	6.4	20.7	1.5

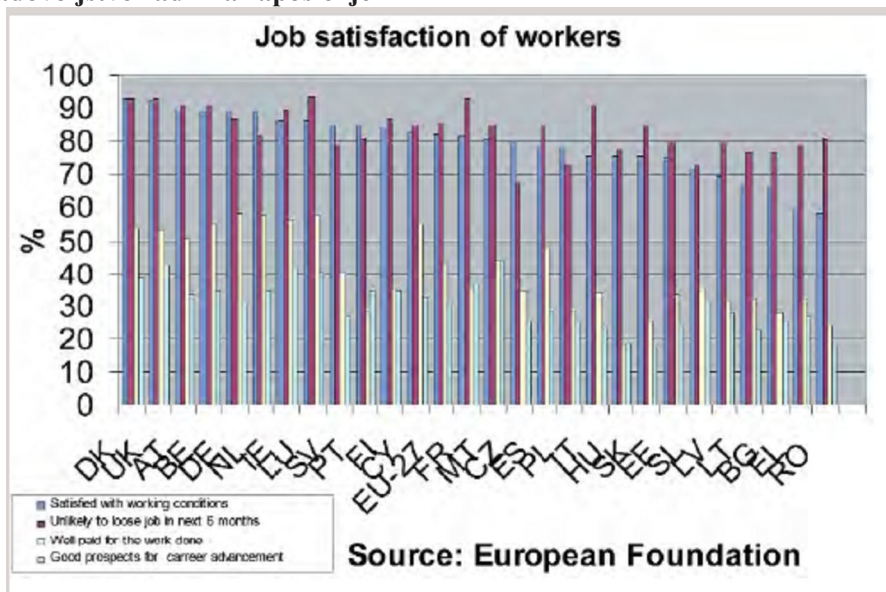
Situacija t+7	Bez primanja	Niska primanja	Srednja primanja	Visoka primanja
Na određeno vrijeme u godini t	29.8	26.2	39.2	4.6

Izvor: Izvješće o zaposlenosti u Europi

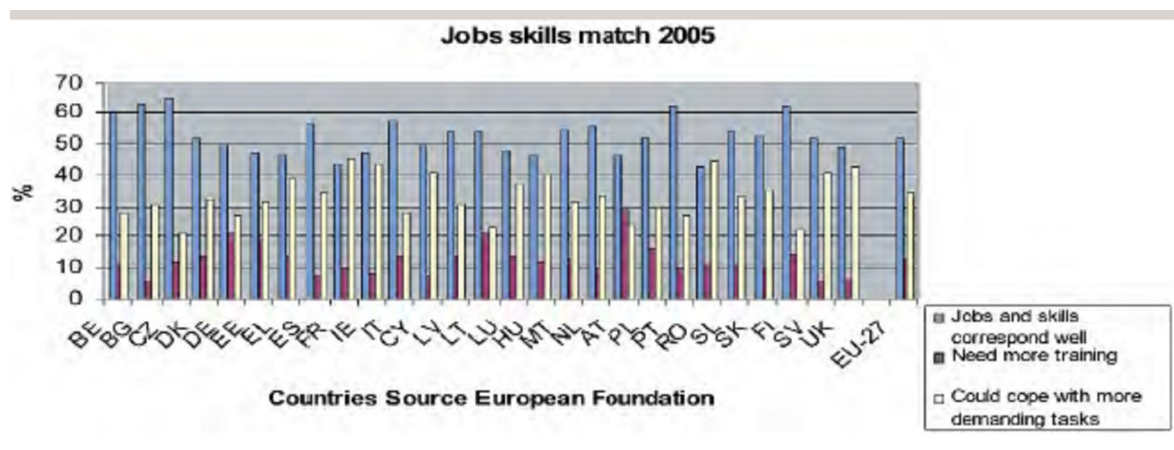
Prikaz 25: Niska primanja i stopa prijelaza ka višim primanjima



Prikaz 26: Zadovoljstvo radnika zaposlenjem



Prikaz 27: Povezanost vještina sa zaposlenjem u 2005.



Tablica 27: Pokrivenost izravnim kolektivnim pregovaranjem u Europi u 2002.

Zemlja	pokrivenost
Country	Coverage
Slovenia	100%
France	90%-95%
Belgium	90% +
Sweden	90% +
Finland	90%
Italy	90%
Netherlands	88%
Portugal	87%
Denmark	83%
Austria	78%
Spain	68%
Germany	67%
Ireland	66%
Cyprus	65%-70%
Luxembourg	48%
Slovakia	48%
Poland	40%
UK	36%
Hungary	31%
Estonia	28%
Czech Republic	25%-30%
Latvia	Under 20%
Lithuania	10-15%

*Nema dostupnih podataka za Grčku i Maltu,

Bilješka: brojke predstavljaju postotak ukupne radne snage koja je izravno pokrivena kolektivnim pregovaranjem, i nisu prilagođene kako bi se isključile one grupe radnika koje zakon izuzima od kolektivnog pregovaranja; ponderirani prosjeci su izračunati primjenom prijavljenih stopa pokrivenosti na ukupne podatke o zaposlenicima kako ih bilježi Eurostatovo istraživanje radne snage iz 2002.

Izvor: Zaklada iz Dublina

III.

IZAZOVI

IZAZOVI

Kako je to prikazano u poglavlju II, u posljednjih deset godina zabilježeni su neki pozitivni pomaci na tržištima rada, međutim to europski socijalni partneri smatraju nedovoljnim. Kako bi se promicao razvoj više boljih radnih mjesta, Europa mora poticati rast, produktivnost, zapošljavanje i socijalnu koheziju. Za to su potrebne gospodarske i socijalne politike koje se međusobno podupiru, usredotočujući se na prioritete zapošljavanja i produktivnosti te uzimajući u obzir postojeću različitost država članica. Pravi mix političkih mjera trebao bi se temeljiti na slijedećem:

A, Aktivne politike tržišta rada i gospodarske politike

Aktivne politike tržišta rada i obrazovanje i usavršavanje

Europa mora donijeti konačnu odluku u korist aktivnih politika tržišta rada koje predstavljaju „ulaganje u ljude“ kao i u korist povezivanja tih politika sa zdravim makroekonomskim politikama.

Na današnjem tržištu rada, više je no ikad važno osigurati da ljudi posjeduju potrebne vještine i kapacitete za prilagodbu promjenama, kako bi ušli na tržište rada i na njemu ostali te iskoristili nove prilike za zapošljavanje.

Jedan aspekt osiguravanja veće zapošljivosti je provedba djelotvornih aktivnih politika tržišta rada. To podrazumijeva stvaranje potrebnih proračunskih preuvjeta koju omogućuju takvo ulaganje, kao i postojanje funkcionalnih javnih službi zapošljavanja, uključujući i pojedinačne popratne usluge. Ovo su ključni čimbenici olakšavanja aktivne potrage za zaposlenjem kako bi se bolje povezale ponuda i potražnja na tržištu rada.

Kako bi se stvorilo tržište rada koje dobro funkcionira, posebno je važna interakcija aktivnih politika tržišta rada s dobro osmišljenim sustavima naknada za nezaposlenost, te s pravima i obvezama nezaposlenih, a sve kako bi se olakšala reintegracija u rad.

Još jedan čimbenik poboljšavanja zapošljivosti je i promicanje cjeloživotnog učenja s ciljem poboljšavanja kompetencija i kvalifikacija.

Sve razvijenije gospodarstvo temeljeno na znanju i uslugama zahtijeva sve više visokokvalificirane i kvalificirane radne snage. Sukladno tome, Europa mora povećati razine obrazovanja i poboljšati pristup cjeloživotnom učenju.

Sustavi obrazovanja i usavršavanja moraju biti bolje prilagođeni potrebama pojedinca i tržištu rada.

U tom sustavu pojedinac mora steći set neophodnih osnovnih vještina prije napuštanja samog sustava, uključujući socijalne i poduzetničke vještine, a potrebno je i riješiti problem osoba koje rano napuštaju školovanje. Sustav mora omogućavati i prijelaze između različitih staza i sustava obrazovanja. Ovo bi trebalo biti praćeno boljim priznavanjem i vrednovanjem inicijalnog strukovnog obrazovanja.

Ažuriranje vještina uvelike ovisi o odgovarajućem ulaganju u cjeloživotno učenje. Odgovornost za ulaganje u ove potrebe treba podijeliti na sve uključene zainteresirane strane, npr. javne vlasti, poduzeća i pojedince, i to kroz stvarna partnerstva. Pojedincima su potrebni poticaji za sudjelovanje u cjeloživotnom obrazovanju gdje neprekidno ažuriraju svoja znanja. Štoviše, posebno se kod MSP osjeti manjak odgovarajuće ponude usavršavanja, što je problem koji treba riješiti. Potrebno je uložiti više, ali i uložiti snažnije napore kako bi se povećala učinkovitost potrošnje.

Temeljem navedenog, a u svjetlu budućeg smanjivanja broja radno-sposobnih stanovnika radi demografskog starenja, za starije su radnike naročito važni neprekidno usavršavanje i ažuriranje vještina. S tim se mora početi rano i mora biti dio šire strategije aktivnog starenja i cjeloživotnog učenja. Štoviše, ako Europa želi u cijelosti iskoristiti potencijal svog tržišta rada, posebnu pažnju treba posvetiti potrebama za usavršavanjem i učenjem grupa u nepovoljnijem položaju.

Zdrave makro-ekonomske politike i povoljno poslovno okruženje

Zdrave makroekonomske politike neophodne su svakom gospodarstvu koje želi ostvariti svoj puni potencijal rasta i osigurati visok standard življenja svojim građanima. Moraju pogodovati ostvarivanju visokog održivog rasta, uz odgovarajuće međusobno djelovanje:

1. zdravih fiskalnih politika usklađenih sa stabilnošću i pakta za rast koji promiče suprotnu cikličnost,
2. monetarnih politika kojima se prvenstveno osigurava stabilnost cijena te, ne dovodeći u pitanje taj cilj, podupiru opće gospodarske politike u Zajednici s ciljem doprinosa njenim ciljevima visoke razine zaposlenosti i socijalne zaštite, održivog ne-inflacijskog rasta, visokog stupnja konkurentnosti i poboljšavanja standarda življenja kako je to navedeno u članku 2. Ugovora o osnivanju EZ,
3. politika plaća koje autonomno dogovaraju socijalni partneri i stvarnih trendova u plaća a koji su usklađeni s rastom produktivnosti.

K tome, stvaranje boljeg i povoljnijeg poslovnog okruženja koje potiče poduzetništvo i inovacije ključ je pojačanog otvaranja novih radnih mjesta. Oslobođanje poduzetničkog potencijala Europe zahtijeva odgovarajuće regulatorne, financijske i administrativne uvjete kojima bi se olakšalo osnivanje i širenje novih tvrtki. Ovo je posebno važno u svjetlu činjenice da najviša stopa neto stvaranja novih radnih mjesta u EU otpada na MSP i mlade tvrtke.

Na razini EU, potrebno je stvoriti u cijelosti funkcionalno unutarnje tržište kako bi se poticao gospodarski razvoj, otvaranje novih radnih mjesta i inovacije. Zaporeke unutarnjeg tržišta za MSP treba ukloniti, što bi trebao biti jedan od prioriteta kako bi se MSP omogućilo potpuno korištenje Europskog jedinstvenog tržišta. Osiguravanje ravnopravne tržišne utakmice na unutarnjem tržištu, pa i u socijalnom području i kod pristupa javnim uslugama, podrazumijeva poštivanje načela i zakonodavstva. Ovo je neophodno za dobro funkcioniranje unutarnjeg tržišta i ima središnju ulogu u percepciji građana i potpori europskim integracijama.

Povoljno poslovno okruženje stvara okvirne preduvjete za istraživanje i razvoj, koje potom treba nadograditi snažnom i sustavnom politikom inovacija. Gospodarstvo znanja zahtijeva značajna ulaganja u istraživanje i razvoj. Stoga treba povećati ulaganja u istraživanja i razvoj, kako bi se zadovoljio lisabonski cilj od 3% BDP-a, održavajući pritom ravnotežu javne i privatne potrošnje.

B. Socijalna zaštita i kohezija

Porezni sustavi i sustavi socijalnog osiguranja,

Dobro osmišljeni i funkcionalni porezni sustavi i sustavi socijalnog osiguranja nužan su preduvjet djelotvornih tržišta rada, kojima se potiče više boljih radnih mjesta u konkurentnom gospodarstvu. Jedna od temeljnih odlika europskih sustava socijalne sigurnosti je osiguravanje zajamčene naknade po osnovi dohotka za vrijeme nezaposlenosti, umirovljenja ili nesposobnosti za rad, a posebno u svjetlu društva koje stari, globaliziranog gospodarstva i tehnoloških promjena. Radi navedenih trendova, porezni sustavi i sustavi socijalne sigurnosti suočavaju se s različitim izazovima:

- izazov osiguravanja odgovarajućih poticaja na strani potražnje rada;
- izazov osiguravanja odgovarajućih poticaja na strani ponude rada;
- izazov kombiniranja konkurentnosti i socijalne kohezije uključujući i poštenu raspodjelu dohotka;
- izazov osiguravanja potrebne financijske osnovice za visokokvalitetne i univerzalne javne usluge, obrazovanje i politike tržišta rada.

Na tržištu rada koje se mijenja sukladno dinamičnim tokovima radnih mjesta i smanjivanju radno sposobnog stanovništva, porezne sustave i sustave socijalne sigurnosti treba osmisliti na način koji će olakšati aktivaciju, sudjelovanje i ponovo uključivanje u tržište rada. S obzirom na to, iznimno su važne aktivne politike tržišta rada i druge mjere tržišta rada. Promicanje zaposlenosti, olakšavanje mobilnosti i pomaganje radnicima oko prihvaćanja i nošenja s promjenama postaju sve važniji čimbenici u okruženju u kojem je vjerojatnije da će netko promijeniti posao.

Naposljetku, države članice moraju nešto poduzeti kako bi se osigurala financijska održivost svojih sustava socijalne sigurnosti.

Povoljno javno okruženje

Visoko-kvalitetne javne usluge imaju važnu ulogu u razvijanju učinkovitih tržišta rada i konkurentnih gospodarstava. Isplativi sustavi socijalne sigurnosti, djelotvorne javne usluge zapošljavanja, kvaliteta obrazovanja u javnim školama i na javnim sveučilištima, dostupnost pristupačnih i kvalitetnih usluga njege, te djelotvornost javnih mreža su sve primjeri kako se javnim uslugama može poduprijeti konkurentnost gospodarstva i pomoći povećati stopu zaposlenosti. U pružanju javnih usluga sudjeluju i javni i privatni sektor, s tim da se odluka donosi što je moguće bliže mjestu ostvarivanja usluge a temelje se na isplativim privatnim ili javnim ulaganjima.

Povrh toga, europski socijalni partneri snažno podupiru napore koje Komisija ulaže u poboljšanje zakonodavstva te se nada kako će biti ostvaren značajan napredak prema smanjivanju troškova zakonodavstva a kako bi se osmislili bolji propisi za rast i nova radna mjesta u EU. U isto vrijeme, treba imati na umu povoljne učinke propisa.

Socijalna kohezija

Socijalna kohezija, visoke razine zaposlenosti i konkurentnost se međusobno podupiru. Europski socijalni partneri smatraju kako su integracija tržišta rada zajedno s kvalitetnim i dobro osmišljenim sustavom osiguranja važni za socijalnu koheziju kako EU u cjelini tako i država članica.

Integriranje u tržište rada grupa u nepovoljnijem položaju je ključ gospodarskog razvoja i socijalne kohezije čitave EU i svih njenih država članica. Osiguravanje jednakih prilika za sve je važno za socijalnu koheziju i mobilizaciju punih potencijala tržišta rada

C. Radno zakonodavstvo i industrijski odnosi

Mobilnost

Geografska i profesionalna mobilnost radnika je neophodan alat za dobro funkcioniranje tržišta rada te pozitivno doprinosi smanjivanju neusklađenosti ponude i potražnje na tržištu rada, umanjujući uska grla u pojedinim sektorima i zanimanjima. Geografska mobilnost može doprinijeti pozitivnoj konvergenciji uvjeta života i rada. Štoviše, geografska mobilnost i mobilnost temeljem zanimanja značajno utječu na razine rasta i zapošljavanja. Države članice s najvišim ukupnim razinama mobilnosti su zabilježile snažan gospodarski rast i nisku – ili značajno smanjenu – stopu nezaposlenosti. Ovo ukazuje na odnos razina mobilnosti i dobrih rezultata kako gospodarstva tako i tržišta rada.

Relativno niska razina mobilnosti radnika u Europi može se objasniti mnoštvom čimbenika koji zadiru u različita područja nacionalnih politika i politika EU kao što su zapošljavanje i socijalne politike, unutarnje tržište, obrazovanje i usavršavanje te fiskalna politika.

Neke od najočitijih zapreka prekograničnoj mobilnosti je pomanjkanje jezičnih kompetencija, problematika priznavanja kvalifikacija i profesionalnog iskustva te fiskalni problemi. Štoviše, radnike na odustajanje od seobe unutar svoje zemlje mogu navesti manjak odgovarajućeg i/ili jeftinog prijevoza, stanovanja te drugih ključnih infrastruktura. Postoje i kulturološke, sociološke i psihološke barijere čije će rješavanje zahtijevati dugoročne napore na svim razinama.

Stoga geografsku mobilnost i mobilnost na temelju zanimanja treba promicati kroz opće mjere tržišta rada, poštovanje načela o jednakosti za a sve te fiskalne i regulatorne instrumente.

Rad na crno

Europski socijalni partneri su zabrinuti radi učestalosti rada na crno u mnogim državama članicama. Rad na crno je složen fenomen koji je posljedica mnogostrukih uzroka, a zabrinjavajuća je praksa za sve: poslodavce, radnike i države članice. Stvara nepoštenu konkurenciju za tvrtke u radno-intenzivnim sektorima. Radnike stavlja u nesigurne uvjete rada a narušava i financiranje sustava socijalne sigurnosti i poreznog sustava.

Protiv rada na crno se može djelotvorno boriti samo onda kada se za to odluče svi dionici na svim razinama. Borba protiv rada na crno je zajednička odgovornost javnih vlasti i socijalnih partnera.

Socijalni dijalog

Socijalni dijalog je jedan od glavnih stupova socijalnog modela u mnogim državama članicama i na razini EU. Osigurava platformu za organiziranje zajedničkog stava poslodavaca i radnika, uspostavljajući reference za poštene uvjete rada, doprinoseći socijalnom miru, socijalnoj koheziji, smanjujući razlike u plaćama i omogućavajući pristup cjeloživotnom učenju.

Kako bi se odgovorilo na izazove globalizacije, klimatskih i tehnoloških promjena te društvo koje stari, učinkovitim socijalnim dijalogom treba povećati prilagodljivost radnika i poslodavaca i kombinirati visoku razinu konkurentnosti za poslodavce sa stvaranjem dobrog radnog okruženja za radnike.

Na europskoj razini, socijalni partneri su donijeli drugi višegodišnji program rada s ciljem rada na glavnim gospodarskim i socijalnim izazovima s kojima će se Europa suočiti.

Zakon o radu i ugovori

Zakon o radu, zajedno sa sustavima kolektivnog pregovaranja u njihovima različitim oblicima i tradicijama, je neophodan preduvjet osiguravanja osobne sigurnosti radnika i kolektivnih prava, dok poslodavcima osigurava pravnu sigurnost i transparentnost.

Radi sve većeg pritiska globalizacije na radnike i poslodavce te drugih gospodarskih i socijalnih promjena, zakon o radu mora odgovoriti na ove nove izazove. Prioritet je revidirati, te ako je potrebno, prilagoditi ulogu mjera zaštite radnog mjesta u promicanju produktivnih i isplativih prijelaza na nova ili postojeća radna mjesta.

Uzimajući u obzir različite nacionalne institucionalne i gospodarsko – socijalne kontekste, potrebe za reformom radnog zakonodavstva se razlikuju i po prirodi i po opsegu.

Iznalaženje rješenja za potrebe poslodavaca i radnika omogućilo bi im prilagodbu na promjenjive gospodarske uvjete te bolju ravnotežu rada i privatnog života. U tom kontekstu, treba se pozabaviti dostupnošću različitih oblika ugovora i nastajanju novih oblika ugovora.

Kako bi doprinijeli ostvarivanju bolje ravnoteže između fleksibilnosti i sigurnosti za radnike, europski socijalni partneri sklopili su nekoliko okvirnih sporazuma na europskoj razini o različitim oblicima fleksibilnog rada: o radu s nepunim radnim vremenom 1997., o radu na određeno vrijeme 1999., roditeljskom dopustu 1995. te radu na daljinu 2002. Prva tri spomenuta su nakon toga provedena europskim direktivama. Ti sporazumi ilustriraju volju socijalnih partnera za utvrđivanje općeg okvira za zaštitu radnika od diskriminacije te pomoć razvijanju prilika za fleksibilne rada temeljene na osnovi koja je prihvatljiva kako radnicima tako i poslodavcima u kontekstu zapošljavanja.

D. Fleksigurnost

Europski socijalni partneri priznaju kako je na današnjem tržištu rada potrebno poboljšati političke mjere usmjerene na dimenzije fleksibilnosti i sigurnosti kako za radnike tako i za zaposlenike. Primijenjena na pravi način, fleksigurnost može dovesti do win-win situacije i biti od koristi i za radnike i za poslodavce.

Europski socijalni partneri slažu se kako ne postoji jedinstveni model koji je moguće primijeniti u 27 država članica EU. I dok se bilo koji pristup temeljen na kombiniranju fleksibilnosti i sigurnosti za radnike i poslodavce treba pozabaviti svim slijedećim čimbenicima na holističan i uravnotežen način, o pravoj ravnoteži između ta dva faktora treba odlučiti na odgovarajućoj razini:

- **ugovori o radu i radno zakonodavstvo** olakšavaju pristup tržištu rada, prijelaze na bolje plaćena radna mjesta, uravnotežujući pritom potrebu za zaštitom radnika i fleksibilnost koju traže poslodavci.
- **učinkovite i visoko-kvalitetne aktivne politike tržišta rada**, ulaganje u zaposlenike i pomoć oko produktivnog suočavanja s promjenama
- **politike cjeloživotnog učenja** kojima se osigurava zapošljivost radnika poboljšavanjem kompetencija i kvalifikacija
- **učinkoviti i održivi sustavi socijalne sigurnosti** kojima se osigurava zajamčeni prihod i potiče integracija tržišta rada
- **socijalni dijalog** koji doprinosi ispregovaranoj ravnoteži fleksibilnosti i sigurnosti, poboljšavajući neometano funkcioniranje tržišta rada te prilagodljivost poduzeća i radnika.

Važan preduvjet funkcioniranja fleksibilnosti su zdrave makroekonomske politike i povoljno poslovno okruženje koje ostvaruje i podupire cjeloviti potencijal rasta te osigurava potrebnu financijsku osnovu za javne usluge i politike tržišta rada.

Štoviše, fleksibilnost mora pratiti osiguravanje dobrih uvjeta rada te kvaliteta radnih mjesta, kako je to opisano dalje u tekstu.

Kvaliteta rada ima nekoliko dimenzija: osiguravanje sigurnosti karijere i zaposlenja, održavanje i promicanje zdravlja i dobrobiti radnika, razvijanje vještina i kompetencija te usklađivanje radnog i privatnog života. Osim toga su važne i novčana naknada za rad, jednakost i različitost na radnom mjestu.

Kvaliteta rada je i važan čimbenik u maksimiziranju iskorištavanja potencijala društva te može dovesti do gospodarskog rasta i produktivnosti.

AKTIVNE POLITIKE TRŽIŠTA RADA I GOSPODARSKE POLITIKE

Aktivne politike tržišta rada

Socijalni partneri pozivaju države članice na:

- stvaranje resursa potrebnih za razvijanje visoko-kvalitetnih aktivnih politika tržišta rada usmjerenih na ranu aktivaciju nezaposlenih kako bi se poboljšale njihove vještine i umanjila privlačnost nezaposlenosti;
- osiguravanje dodatnih po-mjeri-izrađenih mjera kako bi se spriječila ili ukrotila dugoročna nezaposlenost;
- jačanje napora u rješavanju potreba grupa u nepovoljnom položaju kako bi se promicala njihova integracija u tržište rada;
- poboljšavanje kvalitete aktivacijskih mjera kako bi se maksimizirale njihova djelotvornost i učinkovitost.

Socijalni partneri pozivaju Komisiju i Vijeće na:

- izradu preporuka za promjene u nacionalnim politikama korištenjem instrumenata strategije za rast i radna mjesta i nadziranje njihove provedbe;
- osiguravanje poboljšanog pregleda druge strane i kontrole, na temelju pouzdanih i ažuriranih statističkih podataka te organizaciju razmjene iskustava o aktivnim politikama tržišta rada država članica s ciljem učenja iz specifičnih iskustava svake države;
- usmjeravanje na kvantitativne ciljeve, posebno u području aktivacije, obrazovanja i cjeloživotnog učenja te rodne jednakosti.

Obrazovanje i usavršavanje

Socijalni partneri pozivaju države članice na:

- bolju prilagodbu sustava obrazovanja i usavršavanja potrebama pojedinaca i tržišta rada;
- promicanje jednakosti vrednovanja i permeabilnosti između strukovnog obrazovanja i usavršavanja i drugih oblika obrazovanja, uključujući i visoko obrazovanje
- poticanje aktivnog sudjelovanja odraslih u daljnjem obrazovanju i usavršavanju, neovisno o njihovim prethodnim obrazovnim postignućima
- potporu mjerama za priznavanje i vrednovanje kvalifikacija te neformalnog učenja/kompetencija
- poboljšavanje dostupnosti i kvalitete dostupnih oblika usavršavanja za pojedince i poslodavce, uzimajući u obzir potrebe MSP-a

Aktivnosti socijalnih partnera:

Kako je to prikazano u okviru djelovanja za ovo pitanje, socijalni partneri trebali bi promicati koncept cjeloživotnog učenja te osiguravati da neprekidno razvijanje kompetencija i stjecanje kvalifikacija budu zajednički interes poslodavaca i zaposlenika.

Europski socijalni partneri su u svom programu rada za razdoblje 2006 – 2008 naveli kako će pregovarati o neovisnom okvirnom sporazumu o integriranju skupina u nepovoljnom položaju u tržište rada ili cjeloživotno učenje.

Makroekonomske politike, uključujući i politike upravljanja potražnjom:

Socijalni partneri pozivaju države članice i institucije EU na:

- poticanje zdravih i kontra-cikličnih makroekonomskih politika, kako bi se ostvario puni potencijal aktivnih politika tržišta rada
- veća ulaganja, zajedno s europskim središnjim bankama, u kvalitetu EU makroekonomskog dijaloga (Kölnski proces).

Europski socijalni partneri potvrđuju svoju predanost procesu makroekonomskog dijaloga i važnosti rasprava o odgovarajućem mixu monetarnih, fiskalnih, tečajnih i strukturalnih politika te politika plaća.

Povoljno poslovno okruženje:

Države članice i institucije EU moraju udružiti snage kako bi:

- provodile ambicioznu agendu istraživanja i inovacija, te ostvarile okvirne uvjete za ostvarivanje cilja potrošnje 3% BDP-a za istraživanje i razvoj.
- jačale inovacijske kapacitete MSP-a olakšavanjem pristupa tehnologiji i financijama, osiguravanjem usluga za potporu inovacijama i podupiranjem razvoja mreža i klastera
- provodile agendu boljih propisa posvećujući više pažnje pojednostavljivanju, procjeni učinaka i smanjivanju administrativnih troškova, uzimajući pritom u obzir korisne učinke propisa.
- provodile i primjenjivale načela i propise vezane za unutarnje tržište, osiguravajući jednake uvjete za sve, uključujući i u području socijalnih usluga i pristupu javnim uslugama.
- podupirale djelotvorno i cjelovito korištenje instrumenata Zajednice, bilo kako bi se razvile regionalne infrastrukture ili poduprla tranzicija u sektorima i područjima pogođenim strukturalnim promjenama, kakve osiguravaju Europski socijalni fond (ESF) ili Europski fond za regionalni razvoj (ERDF).
- Provodile djelotvorno i održivo tržište energije, promičući energetske učinkovitost i jamčeći dugoročnu opskrbu energijom po konkurentnim cijenama.

SOCIJALNA SIGURNOST, KOHEZIJA I UKLJUČENOST

Sustavi poreza i olakšica

Europski socijalni partneri pozivaju države članice na:

- održavanje i jačanje uloge i doprinosa sustava socijalne sigurnosti socijalnoj koheziji, solidarnosti i borbi protiv siromaštva osiguravanjem široke pokrivenosti socijalnih rizika u radu i životu, uključujući i zaštitu protiv i za vrijeme nezaposlenosti na tržištu rada koje se mijenja;
- ispitivanje, i gdje je potrebno, rješavanje međusobnog djelovanja sustava poreza i olakšica, uzimajući pritom u obzir politiku plaća, kako bi se ljude ohrabrilo za ulazak, ostanak i napredovanje na tržištu rada;
- ispitivanje, i gdje je potrebno, rješavanje međusobnog djelovanja sustava socijalne sigurnosti, aktivnih politika tržišta rada, cjeloživotnog učenja i politika uravnoteživanja privatnog života i rada;
- provođenje potrebnih reformi kako bi se osigurala financijska održivost sustava socijalne sigurnosti;

Europski socijalni partneri pozivaju EU na:

Povećavanje djelotvornosti i koordinacije s Lisabonskom strategijom metoda otvorene koordinacije usmjerenih na socijalnu sigurnost i socijalnu uključenost poticanjem dubinske i kritičke analize nacionalnih politika i promicanjem razmjena dobrih praksi kako bi se ostvarili njeni ciljevi socijalne kohezije, jednakosti muškaraca i žena te jednakog pristupa za sve kroz odgovarajuće, pristupačne, financijski održive, prilagodljive i učinkovite sustave socijalne sigurnosti i politike socijalne uključenosti...

Povoljno javno okruženje:

Uzimajući u obzir važnost javnih usluga u podupiranju konkurentnosti i zapošljavanja, socijalni partneri pozivaju države članice i institucije EU na udruživanje snaga kako bi optimizirali:

- učinkovitost javnih usluga
- jednak i univerzalan pristup uslugama
- kontinuiranosti, financijsku pristupačnost i solidarnosti
- visoku razinu kvalitete, sigurnosti i osiguranja
- prilagodljivost promjenama
- poslovanje bliže građanima, poštovanje prava potrošača i korisnika, transparentnost i demokratsku kontrolu
- dostupnost i održivost socijalnih i fizičkih infrastruktura

Socijalna kohezija i socijalna uključenost

Socijalni partneri pozivaju države članice na:

- osiguravanje potpore i poticaja osobama koje su najviše udaljene od tržišta rada kako bi sa socijalnih davanja prešli na rad;

- osiguravanje potpora i poticaja poslodavcima za zapošljavanje osoba koje su najviše udaljene od tržišta rada;
- razvijanje ili nadogradnju vještina i rješavanje obrazovnih nedostataka kroz prilagođeno obrazovanje i usavršavanje;
- osiguravanje jednakog pristupa zdravstvenim i obrazovnim uslugama te uslugama stanovanja i uslugama sustava socijalne sigurnosti kao i pristupa temeljnim uslugama koje igraju važnu ulogu i smanjivanju i rješavanju učinaka socijalne isključenosti;
- provedbu europskih i nacionalnih antidiskriminacijskih propisa;
- djelotvorno korištenje postojećih financijskih instrumenata, ponajprije Europskog socijalnog fonda, za promicanje i financiranje politika usmjerenih na integraciju osoba u nepovoljnom položaju kod zapošljavanja.

Socijalni partneri pozivaju Vijeće i Komisiju na:

- poticanje država članica na provedbu strategije za rast i radna mjesta kako bi se što više osoba integriralo u tržište rada stvaranjem više novih radnih mjesta;

Europski socijalni partneri:

- naveli su u svom programu rada za razdoblje 2006. – 2008. kako će pregovarati o neovisnom okvirnom sporazumu o integraciji grupa u nepovoljnom položaju u tržište rada ili o cjeloživotnom učenju.

RADNO ZAKONODAVSTVO I INDUSTRIJSKI ODNOSI

Mobilnost

Europski socijalni partneri pozivaju države članice i institucije EU na:

- primjenu EU odredbi koje se odnose na slobodno kretanje radnika;
- poboljšavanje kvalitete prekogranične suradnje javnih vlasti;
- izbjegavanje dvostrukog oporezivanja dodatnih mirovina;
- poboljšavanje transparentnosti i priznavanja obrazovnih i drugih kvalifikacija na razini EU;
- olakšavanje prekogranične mobilnosti državljana trećih zemalja koji već imaju prebivalište i rade u nekoj od država članica;
- rad kako bi se osigurao jednak pristup zdravstvenim uslugama;
- rješavanje ne-konkurentnih odredbi i praksi kako bi se promicala dobrovoljna mobilnost radnika;
- jačanje kvalitete usluga prijevoza i infrastruktura.

Neke od ovih zapreka mogu se riješiti na razini EU dok druge treba rješavati na nacionalnim, regionalnim, lokalnim ili prekograničnim razinama. Europski socijalni partneri održali su seminar radi utvrđivanja područja u kojima bi zajedničko djelovanje socijalnih partnera na razini EU moglo doprinijeti rješavanju zapreka mobilnosti te uključili navedene teme u svoj program rada za razdoblje 2006. – 2008.

Rad na crno

Europski socijalni partneri pozivaju države članice na borbu protiv rada na crno:

- osiguravanje poštovanja zakona i prava (administracija, socijalna inspekcija, sudovi);
- poboljšavanje suradnje socijalnih administracija u EU;
- odlučivanje, u suradnji sa socijalnim partnerima, o zajedničkim inicijativama ovisno o nacionalnim situacijama; uključivanje kampanja protiv rada na crno, počinjući u onim sektorima u kojima se kršenja najčešće događaju.

Europski socijalni partneri će nastaviti rasprave o ovom pitanju u kontekstu svog plana rada za razdoblje 2006. – 2008

Socijalni dijalog

Europski socijalni partneri preporučuju državama članicama promicanje ravnoteže na tržištu rada i snažnu potporu klimi povjerenja i socijalnog dijaloga organizacija radnika i poslodavaca:

- poštovanjem autonomije socijalnih partneri, uključujući njihovo pravo na pregovaranje i organizaciju;
- dublje uključivanje socijalnih partnera u upravljanje tržištem rada, uključujući izradu i provedbu nacionalnih programa reformi s ciljem ostvarivanja lisabonskih ciljeva;
- pomaganjem i podupiranjem socijalnih partnera i njihovim uključivanjem u odluke o trošenju sredstava za jačanje kapaciteta dostupnih ponajprije u Europskom socijalnom fondu.

Institucije EU trebale bi:

- promicati socijalni dijalog temeljena na stvarnom poštovanju autonomije (europskih) socijalnih partnera, što znači priznavanje odgovornosti socijalnih partnera za organizaciju socijalnog dijaloga, kako interprofesionalnog tako i sektoralnog, u okviru postojećih odredbi Ugovora;
- kod konzultiranja socijalnih partnera, ostaviti im dovoljno prostora kako bi osigurali njihov doprinos provedbi strategije za rast i radna mjesta.

Radno zakonodavstvo i ugovori o radu:

Europski socijalni partneri pozivaju države članice na:

Reviziju, te ako je potrebno prilagodbu, dizajna radnog zakonodavstva, sustava zaštite radnih mjesta, i, zajedno sa socijalnim partnerima, praksu kolektivnog pregovaranja kako bi se:

- osigurale optimalnu ravnotežu fleksibilnosti i sigurnosti kod svih oblika zapošljavanja. Osiguravanje odgovarajuće sigurnosti za radnike vezane bilo kojim oblikom zapošljavanja kako bi se umanjila segmentiranost tržišta rada;
- razvijanje komplementarnih mjera sigurnosti zapošljavanja kojima se promiču prijelazi na produktivnija i bolje plaćena radna mjesta;
- jačanje pravne sigurnosti i transparentnosti i za poslodavca i za radnika s obzirom na opseg, područje primjene i provedbu radnog zakonodavstva;
- provedbu i poštovanje na nacionalnoj razini načela i pravila europskih socijalnih direktiva, uključujući i one koje proizlaze iz okvirnog sporazuma europskih socijalnih partnera, kao i temeljnih načela jednakog tretmana i ne-diskriminacije;
- promicanje stabilnih oblika zapošljavanja i održivih praksi tržišta rada;
- izradu okvira za razvijanje praksi na radnom mjestu kojima se poboljšava uravnoteženost rada i privatnog života te promiče cjelovito korištenje produktivnog potencijala europske radne snage.

FLEKSIGURNOST

Preporuke o fleksigurnosti

S obzirom na stvaranje više boljih radnih mjesta

Europski socijalni partneri pozivaju države članice na:

- osmišljavanje pravog mixa političkih mjera koje se bave dimenzijama fleksibilnosti i sigurnosti (radno zakonodavstvo i ugovori o radu, učinkovite i visoko-kvalitetne aktivne politike tržišta rada, politike cjeloživotnog učenja, učinkoviti i održivi sustavi socijalne sigurnosti, socijalni dijalog) za radnike i poslodavce na holistički i uravnotežen način. Politike fleksigurnosti moraju pratiti zdrave makroekonomske politike, povoljno poslovno okruženje, odgovarajući financijski resursi te osiguravanje dobrih uvjeta rada.
- uključivanje socijalnih politika u izradu političkih mjera i razvijanje njihovih kapaciteta gdje je to potrebno;
- integraciju različitih političkih mjera u nacionalni program reformi;
- jačanje napora usmjerenih na stvarnu i djelotvornu provedbu različitih mjera fleksigurnosti na odgovarajućoj razini.

Europski socijalni partneri pozivaju Komisiju i Vijeće na:

- uključivanje socijalnih partnera u tekuću raspravu o definiranju načela fleksigurnosti na europskoj razini i uzimanje u obzir njihovog sadašnjeg doprinosa.

Socijalni partneri moraju:

aktivno doprinositi osmišljavanju i provedbi političkih mjera koje se bave dimenzijama fleksibilnosti i sigurnosti.

