

## ZALECENIE RADY

z dnia 14 października 2004 r.

w sprawie wykonania polityk zatrudnienia Państw Członkowskich

(2004/741/WE)

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

partnerzy społeczni w ograniczony sposób zareagowali na te zalecenia Rady.

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności art. 128 ust. 4,

(5) Europejska Grupa Zadaniowa ds. Zatrudnienia zaleciła, aby UE skierowała do Państw Członkowskich bardziej energiczne zalecenia. Należy nadać priorytet możliwości przystosowania pracowników i przedsiębiorstw, zachęceniu większej liczby ludzi do wejścia i pozostania na rynku pracy, umożliwieniu podjęcia pracy każdemu, inwestowaniu coraz więcej w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne oraz zapewnieniu skutecznego wykonania reform poprzez lepsze zarządzanie. Rada i Komisja podzielają tę ocenę, a także zamieściły wiadomości dotyczące polityki ze sprawozdania Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu.

uwzględniając zalecenie Komisji,

uwzględniając opinię Komitetu Zatrudnienia,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Europejska Strategia na rzecz Zatrudnienia odgrywa wiodącą rolę w wykonaniu celów zatrudnienia oraz rynku pracy Strategii Lizbońskiej. W celu pomyślnego wykonania Strategii Lizbońskiej polityki zatrudnienia Państw Członkowskich powinny wspierać w zrównoważony sposób trzy uzupełniające i wzajemnie wspierające się cele pełnego zatrudnienia, jakości i produktywności pracy, oraz społecznej spójności i społecznego udziału. Osiągnięcie tych celów wymaga dalszych reform strukturalnych, koncentrujących się na dziesięciu kluczowych, szczególnych priorytetach oraz lepszym zarządzaniu.

(6) Analiza wykonania Wytycznych oraz zaleceń Rady na 2003 r. we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu, oraz ogólnych i wyszczególnionych ze względu na państwo wiadomości dotyczących polityki w sprawozdaniu Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia, stanowią podstawę dla sformułowania zaleceń UE na rzecz krajowej polityki zatrudnienia w 2004 r.

(2) Reforma Europejskiej Strategii na rzecz Zatrudnienia w 2003 r. położyła nacisk na kierunek średnioterminowy oraz na wagę wykonania pełnego zakresu polityk zalecanych w Wytycznych Zatrudnienia. Dlatego Wytyczne Zatrudnienia powinny zostać poddane przeglądowi jedynie raz na trzy lata, podczas gdy w latach przejściowych ich aktualizacja powinna zostać ściśle ograniczona.

(7) Wytyczne Zatrudnienia mają zastosowanie do nowych Państw Członkowskich od chwili przystąpienia. Wszystkie nowe Państwa Członkowskie składały przez ostatnich kilka lat sprawozdania dotyczące wykonania Dokumentów Wspólnej Oceny (JAP), które odnoszą się do Wytycznych Zatrudnienia. Aby pomyślnie przeprowadzić bieżące przekształcenie ich gospodarki, większość nowych Państw Członkowskich, wraz z partnerami społecznymi, potrzebuje dalszego wzmocnienia wysiłków w celu modernizacji swoich polityk zatrudnienia. Zasadnicze znaczenie mają nowa równowaga między elastycznością i bezpieczeństwem, zwiększenie udziału w zatrudnieniu oraz inwestowaniu w kapitał ludzki poprzez kształcenie ustawiczne, jak również potrzeba poprawy stanu zdrowia siły roboczej. Partnerstwo społeczne oraz znaczące usprawnienie możliwości administracyjnych organów publicznych nadal są w nowych Państwach Członkowskich czynnikami krytycznymi dla osiągnięcia pełnego wykonania oraz skutecznego wykorzystania wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego – głównego narzędzia inwestowania w kapitał ludzki oraz kształcenie ustawiczne.

(3) Rada przyjęła bez zmian wytyczne dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich w 2004 r. decyzją 2004/740/WE<sup>(1)</sup>.

(4) Rada przyjęła zalecenie w sprawie wykonania polityk zatrudnienia Państw Członkowskich w dniu 22 lipca 2003 r.<sup>(2)</sup>. Sprawdzenie Krajowych Planów Działań na rzecz Wzrostu Zatrudnienia Państw Członkowskich, zawartych we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu 2003–2004, wykazuje, że Państwa Członkowskie oraz

(8) Wiadomości dla poszczególnych państw, zamieszczone w sprawozdaniu Europejskiej Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia, są w pełni zgodne z badaniami sprawozdań z wykonania JAP i mogą służyć jako wytyczne do wykonania Wytycznych Zatrudnienia w nowych Państwach Członkowskich.

<sup>(1)</sup> Patrz: str. 45 niniejszego Dziennika Urzędowego.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 197 z 5.8.2003, str. 22.

NINIEJSZYM ZALECA, aby Państwa Członkowskie podjęły działania, w szczególności odnoszące się do tych ustanowionych w załączniku. Niniejsze zalecenie zastępuje zalecenie Rady z dnia 22 lipca 2003 r.

Sporządzono w Luksemburgu, dnia 14 października 2004 r.

*W imieniu Rady*  
P. VAN GEEL  
*Przewodniczący*

---

## ZAŁĄCZNIK

**ZALECENIA I PRIORYTETY DLA POSZCZEGÓLNYCH PAŃSTW**

Zapewnienie większej liczby miejsc pracy oraz lepszej pracy jest najpilniejszym zagadnieniem, które należy skierować. W kontekście ogólnej strategii zatrudnienia Rada Europejska zebrana wiosną podkreśliła, że Państwa Członkowskie powinny zwrócić pilną uwagę na cztery szczególne wyzwania: możliwość dostosowania, przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy, poprawę jakości zatrudnienia oraz inwestowanie w ludzki kapitał. Rada Europejska zaznaczyła także, że popieranie oraz orędownictwo na rzecz zmian nie może zostać ograniczone do rządów. W celu wywołania tego wsparcia, Rada Europejska wezwała Państwa Członkowskie do budowania Partnerstwa na rzecz Reform, w którym uczestniczyliby partnerzy społeczni, społeczeństwo obywatelskie oraz organy publiczne, zgodnie z krajowymi uzgodnieniami i tradycjami.

Kluczowe informacje Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Konsumentów, popierające ocenę Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia oraz analizę we Wspólnym Sprawozdaniu dotyczącym Zatrudnienia z wykonania Wytycznych oraz zaleceń Rady na 2003 r. wykazują, że Państwa Członkowskie oraz partnerzy społeczni powinni w priorytetowy sposób potraktować:

- poprawę możliwości przystosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw, między innymi poprzez wspieranie elastyczności połączonej z bezpieczeństwem na rynku pracy, poprzez modernizację i poszerzenie koncepcji bezpieczeństwa pracy, poprzez maksymalizację tworzenia miejsc pracy oraz podniesienie produktywności,
- zachęcenie większej liczby ludzi do wejścia i pozostania na rynku pracy: umożliwienie podjęcia pracy każdemu, między innymi poprzez tworzenie zrozumiałych strategii aktywnego starzenia się, poprzez dalszy rozwój polityk w celu poprawy udziału w rynku pracy; poprzez umocnienie aktywnych polityk rynku pracy, przy pomocy spersonalizowanych usług dla wszystkich szukających zatrudnienia, poprzez prowadzenie polityk opłacalności pracy w drodze bodźców finansowych i innych niż finansowe,
- coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne, między innymi poprzez podział kosztów i odpowiedzialności między organy publiczne, spółki i osoby fizyczne, poprzez poszerzenie podaży szkoleń, w szczególności dla najbardziej potrzebujących, takich jak nisko wykwalifikowani oraz starsi pracownicy, oraz
- zapewnienie skutecznego wykonania reform poprzez lepsze zarządzanie, między innymi poprzez utworzenie partnerstwa w przeprowadzaniu reform w celu uruchomienia wsparcia oraz uczestnictwa partnerów społecznych oraz różnych osób zainteresowanych, w stosownych przypadkach poprzez określenie celów, aby odzwierciedlić te ustalone na szczeblu europejskim, oraz zapewnić efektywne wykorzystanie funduszy publicznych, poprzez wspieranie roli Krajowych Planów Działań oraz poprawę ich widoczności, poprzez wzmocnienie roli zaleceń wyszczególnionych ze względu na państwo oraz rozwój bardziej skutecznego wzajemnego uczenia się.

W tych ramach zalecenia i priorytety wyszczególnione ze względu na państwo zostały określone następująco:

**ZALECENIA DLA POSZCZEGÓLNYCH PAŃSTW****BELGIA**

Pomimo pozytywnych tendencji od 1997 r., odsetek zatrudnienia w Belgii pozostaje poniżej średniej rynkowej w UE i o wiele poniżej celów lizbońskich. Odsetek zatrudnienia starszych pracowników należy do najniższych w UE składającej się z 25 państw. Odsetek zatrudnienia osób o innej przynależności państwowej jest rażąco niski. Po kilku latach stałego spadku bezrobocia zaczęło wzrastać. Udział osób starszych w edukacji i kształceniu ulega stagnacji.

Ocena Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia oraz analiza, we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu, wykonania wytycznych UE oraz zaleceń Rady na 2003 r., wykazują, że Belgia powinna niezwłocznie potraktować w sposób priorytetowy:

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- lepsze przewidywanie oraz wspieranie restrukturyzacji przedsiębiorstw, w szczególności w przypadku zwolnień grupowych,
- dalsze obniżenie innych niż wynagrodzenie kosztów pracy, w szczególności nisko płatnej, przy jednoczesnym zabezpieczeniu konsolidacji budżetowej,
- poprawa współpracy między regionalnymi służbami zatrudnienia w celu poprawy możliwości przemieszczania się między regionami.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- przegląd systemu podatkowego oraz systemu świadczeń socjalnych w celu usunięcia istniejących pułapek w zakresie bezrobocia oraz przedstawienie odpowiednich bodźców do aktywnego poszukiwania pracy poprzez weryfikację warunków świadczeń socjalnych,
- poprawa traktowania bezrobotnych osób dorosłych, najmniej uprzywilejowanych młodych ludzi oraz imigrantów przy pomocy środków wykorzystywanych przez służby zatrudnienia,
- określenie zrozumiałej strategii aktywizacji osób starszych, dostępu do stałych szkoleń, wspierania elastycznego środowiska pracy oraz skutecznego poszukiwania pracy dla bezrobotnych w starszym wieku, włączając określenie redukcji programów wczesnych emerytur.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- podejmowanie działań przeciwko wczesnemu kończeniu edukacji,
- monitorowanie ostatnich międzyzawodowych porozumień w celu poprawy udziału pracowników w kształceniu, ze zwróceniem szczególnej uwagi na osoby nisko wykwalifikowane.

#### DANIA

Dania posiada odsetek zatrudnienia znacznie powyżej lizbońskich celów zatrudnienia, włączając kobiety i starszych pracowników. Pomimo ostatnich wzrostów, uderzających szczególnie w absolwentów, oraz pogarszających długotrwałe bezrobocie, bezrobocie pozostaje stosunkowo niskie. Uwzględniając wysoki odsetek zatrudnienia, kluczowym priorytetem dla Danii jest zapewnienie właściwej podaży pracy w długim okresie.

Ocena Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia oraz analiza, we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu, wykonania wytycznych UE oraz zaleceń Rady na 2003 r., wykazują, że Dania powinna niezwłocznie potraktować w sposób priorytetowy:

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- dalsze zmniejszenie obciążenia fiskalnego pracy przy zachowaniu konsolidacji budżetowej.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- określenie zrozumiałej strategii aktywizacji osób starszych, włączając usunięcie bodźców do wczesnej emerytury, tam gdzie to właściwe,
- przegląd systemu podatkowego oraz systemu świadczeń socjalnych w celu obniżenia marginalnych stawek podatkowych oraz stworzenia bodźców do pracy dla grup o niskich przychodach, włączając bezrobotnych i nieaktywnych,
- monitorowanie wpływu ostatnich reform na integrację imigrantów na rynku pracy, w szczególności wysiłków do budowania niezbędnych podstawowych umiejętności w celu spełnienia wymogów zatrudnienia.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- monitorowanie tendencji w kształceniu zawodowym w świetle ostatniego wzrostu opłat szkoleniowych.

#### NIEMCY

Niemiecki odsetek zatrudnienia jest wyższy niż średnia UE, lecz nadal znacznie poniżej celów lizbońskich. Odsetek zatrudnienia starszych pracowników pozostaje w tyle. Odsetek zatrudnienia kobiet przekracza średnią UE, lecz ulega stagnacji. O ile wskaźniki różnią się w zależności od regionu, niemiecki rynek pracy zyskał dzięki latom wzrostu gospodarczego w UE pomiędzy rokiem 1997 a 2000. W późniejszych latach zatrudnienie spadało, a bezrobocie rosło. Bezrobocie, a w szczególności bezrobocie długoterminowe, należy do najwyższych w UE. Utrzymują się istotne różnice regionalne pomiędzy wschodnią i zachodnią częścią państwa.

Ocena Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia oraz analiza, we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu, wykonania wytycznych UE oraz zaleceń Rady na 2003 r. wykazują, że Niemcy powinny niezwłocznie potraktować w sposób priorytetowy:

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- przegląd finansowania systemów ochrony socjalnej w celu obniżenia innych niż wynagrodzenie kosztów pracy, przy jednoczesnym zachowaniu konsolidacji budżetowej,
- zachęta partnerów społecznych, aby wzięli odpowiedzialność za stałe przedstawianie lokalnych, regionalnych i sektorowych różnic w produktywności oraz warunkach rynku pracy pod względem ustalania wynagrodzeń, oraz dążenie do dalszego rozwoju elastyczności czasu pracy oraz zapewniania udogodnień szkoleniowych, przykładowo, poprzez konta na szkolenia (zob. Ogólne kierunki dla polityk gospodarczych Państw Członkowskich i Wspólnoty, wytyczna 5);
- wspieranie rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw, głównie poprzez prostsze uregulowania oraz lepszy dostęp do finansowania; umocnienie kultury przedsiębiorczości, szczególnie we wschodniej części kraju.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- dalsza reforma systemu podatkowego oraz świadczeń socjalnych, i tym samym zapewnienie dostatecznych bodźców do podejmowania pracy; dokładne monitorowanie oraz ocena reformy Hartz i innych reform rynku pracy w celu zapewnienia stałej poprawy skuteczności publicznych usług zatrudnienia w zakresie wspierania bezrobotnych;
- przegląd możliwych podatkowych środków zniechęcających kobiety do udziału w rynku pracy; poprawa systemu opieki nad dziećmi, szczególnie w zachodnich krajach związkowych, oraz poprawa zgodności pomiędzy planami zajęć szkolnych a godzinami roboczymi; zachęta partnerów społecznych, aby brali odpowiedzialność za znaczne obniżenie różnic wynagrodzeń w zależności od płci;
- dalszy rozwój zrozumiałej strategii aktywnego starzenia się, w celu zapewnienia dłuższego stażu pracy, szczególnie po ukończeniu 60 roku życia; dalsza zachęta do podejmowania przez mężczyzn pracy w niepełnym wymiarze oraz poprawa dostępu do kształcenia dla starszych pracowników;
- umocnienie wysiłków na rzecz integracji imigrantów.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- poprawa poziomu edukacji siły roboczej oraz wzmocnienie bodźców w celu zwiększenia uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, w szczególności dla nisko wykwalifikowanych pracowników małych i średnich przedsiębiorstw oraz starszych pracowników;
- dalsza modernizacja systemu dwoistego; redukcja wczesnego kończenia edukacji.

GRECJA

Pomimo że tworzenie miejsc pracy ostatnio wzrosło, Grecja ma nadal jeden z najniższych odsetków zatrudnienia w UE, w szczególności w przypadku kobiet, oraz malejące, lecz wysokie bezrobocie. Praca niezgłoszona ma istotne znaczenie. Produktywność pracy znacznie wzrosła, lecz pozostaje na niskim poziomie. Udział osób dorosłych w kształceniu również pozostaje stosunkowo niski, szczególnie przy uwzględnieniu osiągnięcia niskiego zatrudnienia przez populację w wieku produkcyjnym. W ostatnich latach zwiększona imigracja przyczyniła się do podaży pracy.

Ocena Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia oraz analiza, we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu, wykonania wytycznych UE oraz zaleceń Rady na 2003 r. wykazują, że Grecja powinna niezwłocznie potraktować w sposób priorytetowy:

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- pełne wykonanie kompletu reform rynku pracy; dalszy wzrost atrakcyjności pracy w niepełnym wymiarze oraz rozwój agencji pracy tymczasowej w celu poprawy różnorodności warunków pracy,
- zmniejszenie innych niż wynagrodzenie kosztów pracy przy zachowaniu konsolidacji budżetowej; uczynienie więcej, aby niezgłoszoną pracę przekształcić w regularne zatrudnienie poprzez poprawę atrakcyjności typowych oraz nietypowych umów dla pracodawców i pracowników oraz wzmocnienie możliwości egzekucji prawa,
- wspieranie środowiska biznesowego bardziej przyjaznego zatrudnieniu.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- podjęcie bardziej intensywnych działań w celu podniesienia poziomu i skuteczności polityk aktywnego rynku pracy, tak aby objąć większą ilość osób nieaktywnych i bezrobotnych,
- przyspieszenie rozwoju skutecznych służb zatrudnienia na terenie całego kraju poprzez oferowanie profilaktycznych i personalizowanych usług; usprawnienie systemów monitorowania statystycznego,
- dalsze tworzenie bodźców zachęcających kobiety do udziału w rynku pracy, włączając zatrudnienie w niepełnym wymiarze; poprawa dostępności i przystępności ośrodków opieki nad dziećmi i innymi osobami niesamodzielnymi,
- określenie zrozumiałej strategii dla aktywnego starzenia się, dostarczając elastycznych warunków pracy, bodźców do zachęcania starszych pracowników, aby dłużej pozostali zatrudnieni oraz wsparcia dla rozwoju kwalifikacji.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- redukcja wczesnego kończenia edukacji oraz wzmocnienie powiązań rynku pracy z trójstopniową edukacją,
- przegląd bodźców w celu wsparcia kształcenia ustawicznego oraz umocnienie uczestnictwa w edukacji, w szczególności dla osób nisko wykwalifikowanych oraz dla imigrantów.

#### HISZPANIA

Pomiędzy 1997 a 2002 r. Hiszpania miała najwyższy wzrost stopy zatrudnienia oraz największą redukcję stopy bezrobocia wśród Państw Członkowskich. Jednakże bezrobocie pozostaje znacznie powyżej średniej UE, podczas gdy stopa zatrudnienia pozostaje znacznie poniżej. Przy rozległych różnicach pomiędzy regionami, ukierunkowanie na regionalne nierówności pozostaje priorytetem. Udział kobiet oraz stopa zatrudnienia starszych pracowników pozostają na szczególnie niskim poziomie. Ponadto szczególnie wysoki odsetek ludzi (około jedna trzecia wszystkich pracowników) jest nadal zatrudniona na umowy na czas określony. Produktywność pracy pozostaje na niskim poziomie. Ogólny poziom osiągnięć edukacyjnych oraz udział osób dorosłych w kształceniu pozostaje szczególnie niski. W ostatnich latach wzrost imigracji przyczynił się do zwiększenia podaży pracy.

Ocena Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia oraz analiza, we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu, wykonania wytycznych UE oraz zaleceń Rady na 2003 r. wykazują, że Hiszpania powinna niezwłocznie potraktować w sposób priorytetowy:

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- wspieranie modernizacji organizacji pracy w celu poprawy produktywności oraz jakości pracy,
- weryfikacja ram regulacyjnych w celu zwiększenia atrakcyjności, w oczach pracodawców, umów na czas nieokreślony oraz do zniechęcenia do korzystania z umów na czas określony, tak aby przeciwdziałać segmentacji rynku pracy; zwiększenie atrakcyjności, w oczach pracowników, pracy w agencjach tymczasowych; usunięcie przeszkód dla zatrudniania w niepełnym wymiarze,
- wykorzystanie możliwości zróżnicowania wynagrodzeń zgodnie z rozwojem produktywności na szczeblu lokalnym, regionalnym i sektorowym (zob. Ogólne kierunki dla polityk gospodarczych Państw Członkowskich i Wspólnoty, wytyczna 5).

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- stworzenie bodźców dla kobiet do uczestniczenia w rynku pracy; poprawa dostępności i przystępności ośrodków opieki nad dziećmi i innymi osobami niesamodzielnymi,
- zapewnienie większego dostępu do aktywnych środków rynku pracy oraz ich skuteczności dla ludzi najmniej uprzywilejowanych, w szczególności ludzi młodych, ludzi niepełnosprawnych, imigrantów oraz długotrwale bezrobotnych; ukończenie modernizacji publicznych służb zatrudnienia, włączając system monitorowania statystycznego; umocnienie koordynacji pomiędzy regionalnymi służbami zatrudnienia; oraz ukierunkowanie na pozostałe przeszkody w geograficznym przemieszczaniu się,
- określenie zrozumiałej strategii aktywnego starzenia się, zapewniającej elastyczne warunki pracy, oraz bodźce w celu zachęcania starszych pracowników do przedłużania okresu zatrudnienia oraz do kształcenia.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- redukcja wczesnego kończenia edukacji oraz zapewnienie jakości i powiązań rynku pracy z trójstopniową edukacją;
- przegląd bodźców dla kształcenia ustawicznego oraz uczestnictwa w edukacji, w szczególności dla osób nisko wykwalifikowanych.

## FRANCJA

We Francji ogólna stopa zatrudnienia jest niższa niż średnia UE. Stopa zatrudnienia starszych pracowników (55-64) należy do najniższych w UE. Bezrobocie znacząco spadło pomiędzy 1997 r. a 2000 r., lecz wzrosło ponownie wraz ze spowolnieniem gospodarczym. Bezrobocie pozostaje na poziomie należącem do najwyższych w UE i jest szczególnie wysokie w przypadku młodych ludzi (15-24). Stopa zatrudnienia osób o innej przynależności państwowej jest rażąco niska, szczególnie w przypadku kobiet. Udział umów na czas określony nadal przekracza średnią UE-15, zważywszy że uczestnictwo osób dorosłych w edukacji pozostaje nieznacznie poniżej średniej.

Ocena Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia oraz analiza, we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu, wykonania wytycznych UE oraz zaleceń Rady na 2003 r. wykazują, że Francja powinna niezwłocznie potraktować w sposób priorytetowy:

## Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- ułatwienie przejścia osób zatrudnionych na czas określony na umowy na czas nieokreślony w celu uniknięcia segmentacji rynku pracy oraz poprawa możliwości pozostania oraz czynienia postępów na rynku pracy,
- rozwinięcie skuteczniejszego systemu przewidywania oraz zarządzania restrukturyzacją,
- wspieranie środowiska przyjaznego przedsiębiorczości dla rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw oraz monitorowanie postępów w zakresie wzrostów liczby otwieranych przedsiębiorstw.

## Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- monitorowanie wpływu reformy systemu emerytalnego na wiek zakończenia kariery zawodowej oraz rozwój zrozumiałej strategii aktywnego starzenia się w celu utrzymania zatrudnienia starszych pracowników poprzez dostosowanie warunków pracy, większy dostęp do kształcenia oraz zdecydowanie w redukcji programów wczesnej emerytury,
- poprawa koordynacji służb zatrudnienia w celu umocnienia świadczenia usług spersonalizowanych; tworzenie ścieżek pracy i kształcenia dla bezrobotnych młodych ludzi oraz dla imigrantów, w szczególności kobiet,
- zapewnienie właściwej oceny ostatniej reformy systemu zabezpieczenia dla bezrobotnych oraz zapewnienie, że towarzyszą mu odpowiednie wymogi oraz skuteczne poszukiwanie pracy.

## Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- zapewnienie, że umowy partnerów społecznych dotyczące kształcenia zawodowego oraz prawo dotyczące kształcenia przez cały okres życia zawodowego skutkują zwiększonym udziałem ludności uczestniczącej w kształceniu, zwracając szczególną uwagę na osoby nisko wykwalifikowane oraz pracowników małych i średnich przedsiębiorstw,
- redukcja wczesnego kończenia edukacji; umożliwienie oraz zachęta do szerszego i łatwiejszego dostępu do praktyk.

## IRLANDIA

Irlandia poczyniła imponujący postęp w zakresie warunków zatrudnienia oraz możliwości produkcyjnych od 1997 r. Całkowita stopa zatrudnienia wzrosła z 56,1% do 65,3%, podczas gdy bezrobocie spadło o blisko dwie trzecie, a długotrwałe bezrobocie z 5,6% do 1,3%. Wzrósł udział kobiet w sile roboczej, lecz nadal istnieje znaczna różnica pomiędzy stopą zatrudnienia kobiet i mężczyzn, jak również zróżnicowanie w wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć. Niedobory siły roboczej pozostają problemem, pomimo ich załagodzenia w drodze zwiększonej imigracji. Znaczącym elementem sukcesu Irlandii jest jej zdolność przyciągnięcia bezpośrednich inwestycji zagranicznych. Partnerstwo społeczne, system podatkowy, dobre ramy regulacyjne oraz inwestowanie w kapitał ludzki są również istotnymi czynnikami.

Ocena Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia oraz analiza, we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu, wykonania wytycznych UE oraz zaleceń Rady na 2003 r. wykazują, że Irlandia powinna niezwłocznie potraktować w sposób priorytetowy:

## Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- poprawa dostępu do aktywnych środków rynku pracy na rzecz większego udziału bezrobotnych oraz ludności nieaktywnej, a także zapewnienie ich efektywności;
- poprawa zapewnienia oraz przystępności ośrodków opieki nad dziećmi oraz podjęcie pilnych działań w celu zajęcia się przyczynami różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- wprowadzenie spójnej strategii kształcenia ustawicznego w celu zredukowania wczesnego kończenia edukacji oraz poprawy udziału w kształceniu, w szczególności dla osób nisko wykwalifikowanych oraz dla starszych pracowników.

#### WŁOCHY

Pomimo słabych warunków gospodarczych nadal następuje pozytywny wzrost zatrudnienia, który potwierdza poprawę od 1997 r. Jednakże stopa zatrudnienia nadal należy do najniższych w UE. Udział kobiet oraz stopa zatrudnienia starszych pracowników nadal należą do najniższych w UE-25. Bezrobocie spadło w ostatnim okresie, lecz nadal pozostaje powyżej średniej UE-15. Z bezrobociem na poziomie 5% we Włoszech centralnych i północnych, w porównaniu z 18% na południu, priorytetem jest ukierunkowanie na nierówności regionalne. Nadal istotne znaczenie ma praca niezgłoszona, nawet pomimo uregulowania sytuacji zatrudnienia 700 000 imigrantów. Ogólny poziom osiągnięć edukacyjnych oraz udziału w kształceniu pozostaje szczególnie niski.

Ocena Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia oraz analiza, we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu, wykonania wytycznych UE oraz zaleceń Rady na 2003 r. wykazują, że Włochy powinny niezwłocznie potraktować w sposób priorytetowy:

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- dokładne monitorowanie reform systemu regulacyjnego, skierowanych na zmniejszenie nierównowagi pomiędzy umowami na czas nieokreślony i określony oraz segmentację rynku pracy; poprawa poziomu, pokrycia oraz skuteczności ubezpieczenia na wypadek bezrobocia,
- przeprowadzenie dalszych redukcji kosztów pracy innych niż wynagrodzenie, w szczególności dla osób nisko opłacanych, przy zachowaniu konsolidacji budżetowej; uczynienie więcej w celu przekształcenia pracy niezgłoszonej w regularne zatrudnienie poprzez usunięcie zniechęcających bodźców podatkowych oraz poprawę możliwości egzekucji prawa,
- zachęta partnerów społecznych do przeglądu systemów negocjowania wynagrodzeń w celu uwzględnienia różnic regionalnych na rynku pracy (zob. Ogólne kierunki dla polityk gospodarczych Państw Członkowskich i Wspólnoty, wytyczna 5).

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- zapewnienie rozwoju, wraz z organami regionalnymi, skutecznych usług zatrudnienia na terenie całego kraju oraz wprowadzenie partnerstwa pomiędzy publicznymi i prywatnymi przedsiębiorcami; poprawa dostępu do skutecznych spersonalizowanych usług oraz udziału w programach aktywnego rynku pracy, w szczególności na południu; zwrócenie szczególnej uwagi na sytuację osób młodych, niepełnosprawnych oraz nisko wykwalifikowanych; wprowadzenie krajowego skomputeryzowanego systemu danych rynku pracy bez jakichkolwiek dalszych opóźnień,
- poprawa dostępności oraz przystępności ośrodków opieki nad dziećmi, w szczególności poniżej trzeciego roku życia, oraz innych osób niesamodzielnych, w celu wsparcia udziału kobiet w rynku pracy, w tym poprzez pracę w niepełnym wymiarze,
- rozwój opracowanej strategii aktywnego starzenia się oraz zapewnienie, że przewidziane reformy dostarczają właściwych bodźców do przedłużania przez pracowników okresu zatrudnienia oraz zniechęcających do wcześniejszych emerytur.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- monitorowanie ostatnich reform w celu zapewnienia, że wywołują osiągnięcia edukacyjne u siły roboczej, redukują wczesne kończenie edukacji oraz poprawiają powiązania rynku pracy z trójstopniową edukacją w celu pomocy w dostosowaniu się do pracy,
- zapewnienie skutecznych bodźców dla kształcenia ustawicznego, oraz, wraz z partnerami społecznymi, wzrost udziału w kształceniu, w szczególności dla osób nisko wykwalifikowanych, poprzez – między innymi – skuteczny rozwój funduszy międzyzawodowych.

#### LUKSEMBURG

W Luksemburgu stopa zatrudnienia jest bliska średniej UE, lecz nadal poniżej celu UE. Bezrobocie pozostaje na niskim poziomie, a długotrwałe bezrobocie należy do najniższych w UE.

Jednakże ożywienie gospodarcze w późnych latach 90-tych nie doprowadziło do wzrostu stopy zatrudnienia za granicą. Nowe prace podejmowali głównie pracownicy transgraniczni i kobiety, podczas gdy zatrudnienie starszych pracowników pozostawało na bardzo niskim poziomie. Udział w edukacji i kształceniu pozostaje poniżej średniej UE-15.



Ocena Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia oraz analiza, we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu, wykonania wytycznych UE oraz zaleceń Rady na 2003 r. wykazują, że Luksemburg powinien niezwłocznie potraktować w sposób priorytetowy:

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- wspieranie rozwoju nowych przedsiębiorstw oraz promowanie kształcenia biznesowego w celu zachęty do alternatywnych źródeł tworzenia miejsc pracy.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- rozwój zrozumiałej strategii aktywnego starzenia się, głównie w sektorze prywatnym, oraz umocnienie inicjatyw mających na celu przedłużanie przez pracowników okresu zatrudnienia, poprzez zdecydowanie w redukowaniu programów wczesnej emerytury,
- wspieranie rozwiązań zorientowanych na pracę dla ludzi objętych programem dla osób niepełnosprawnych, zdolnych do podjęcia pracy,
- poprawa usług mających na celu lepsze pogodzenie pracy i życia prywatnego, oraz zachęta kobiet do powrotu do pracy po długim okresie pozostawania poza rynkiem pracy; podejmowanie działań w celu usunięcia przyczyn różnicowania płacności ze względu na płeć.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- zapewnienie skutecznego wykonania prawa ramowego dotyczącego dalszego kształcenia w celu umocnienia bodźców dla poprawy kształcenia ustawicznego oraz poprawy uczestnictwa w kształceniu, szczególnie dla osób nisko wykwalifikowanych,
- weryfikacja ogólnego systemu kształcenia ustawicznego w celu osiągnięcia większej spójności pomiędzy systemami edukacji i kształcenia oraz redukcji wczesnego kończenia edukacji.

NIDERLANDY

O ile stopa zatrudnienia mężczyzn i kobiet znacznie przewyższa cele lizbońskie, stopa zatrudnienia imigrantów pozostaje na niskim poziomie. Rynek pracy charakteryzuje wyjątkowo wysoki poziom zatrudnienia w niepełnym wymiarze (około 44 % siły roboczej), oraz wysoka liczba ludzi pobierających świadczenia z tytułu niezdolności do pracy. Stopa zatrudnienia starszych pracowników przekracza średnią UE, lecz nadal pozostaje znacznie poniżej celów UE. Bezrobocie znacznie wzrosło od 2001 r., pomimo że należy do najniższych w UE. Jesienią 2003 r. rząd oraz partnerzy społeczni podpisali porozumienie, które, między innymi, zawiera zamrożenie wzrostu wynagrodzeń w 2004 i 2005 r.

Ocena Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia oraz analiza, we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu, wykonania wytycznych UE oraz zaleceń Rady na 2003 r. wykazują, że Niderlandy powinny niezwłocznie potraktować w sposób priorytetowy:

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- wprowadzenie oraz dokładne monitorowanie wzrostu wynagrodzeń zgodnie z „porozumieniem jesiennym” pomiędzy rządem a partnerami społecznymi (zob. Ogólne kierunki dla polityki gospodarczych Państw Członkowskich i Wspólnoty, wskazówka 5).

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- przeprowadzanie systematycznego badania możliwości podjęcia pracy przez ludzi korzystających ze świadczeń dla niepełnosprawnych oraz pomoc tym, którzy są zdolni do podjęcia pracy, w przygotowaniu się i znalezieniu odpowiedniej pracy; zwrócenie szczególnej uwagi na nadmiernie reprezentowane grupy w systemie osób niepełnosprawnych, takie jak kobiety poniżej 40 roku życia,
- wzmocnienie zapobiegawczego podejścia do osób dorosłych; poprawa skuteczności oraz dostępu do aktywnych środków dla osób korzystających ze świadczeń socjalnych, oraz osób o największym ryzyku nieaktywności; ułatwienie integracji imigrantów,
- połączenie likwidacji programów wczesnych emerytur z bodźcami do przedłużenia okresu zatrudnienia oraz kształcenia, w szczególności dla nisko wykwalifikowanych starszych pracowników,
- ułatwienie przejścia od pracy w niepełnym wymiarze do pracy w pełnym wymiarze; podjęcie pilnych działań w celu usunięcia przyczyn różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć; poprawa przystępności opieki nad dziećmi.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- podjęcie działań w celu zredukowania wczesnego kończenia edukacji; umocnienie bodźców w celu rozwoju kształcenia ustawicznego oraz poprawa uczestnictwa w kształceniu, w szczególności dla osób nisko wykwalifikowanych i nieaktywnych.

#### AUSTRIA

Austria osiągnęła ogólną wysoką stopę zatrudnienia, i stosunkowo wysoką stopę zatrudnienia kobiet, zgodnie z celami lizbońskimi. Bezrobocie należy do najniższych w UE. Partnerstwo społeczne odgrywa ważną rolę w modernizowaniu organizacji pracy, poprawianiu prawa pracy oraz zapewnianiu zadowalającego rozwoju wynagrodzeń. Jednakże, stopa zatrudnienia starszych pracowników jest stosunkowo niska. Wzrost zatrudnienia uległ spowolnieniu, a bezrobocie zaczęło rosnąć. Uczestnictwo osób dorosłych w edukacji i kształceniu znajduje się poniżej średniej UE. Rozbieżności w wynagrodzeniach ze względu na płeć należą do najwyższych w UE.

Ocena Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia oraz analiza, we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu, wykonania wytycznych UE oraz zaleceń Rady na 2003 r., wykazują, że Austria powinna niezwłocznie potraktować w sposób priorytetowy:

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- monitorowanie, oraz, jeśli to konieczne, uzupełnianie reform dotyczących oddzielnego prawa wynagrodzeń, a także postęp w zakresie planowania wprowadzenia uprawnień do świadczeń dla bezrobotnych dla osób samozatrudnionych w celu podniesienia poziomu mobilności zawodowej.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- rozwój zrozumiałej strategii dla aktywnego starzenia się, włączając likwidację programów wczesnej emerytury, poszerzenie bodźców zachęcających starszych pracowników do przedłużenia okresu zatrudnienia, głównie starszych kobiet; monitorowanie wpływu weryfikacji systemu emerytalnego pod kątem rzeczywistego wieku odejścia na emeryturę oraz postępów w wykonywaniu celów krajowych,
- podjęcie działań w celu usunięcia przyczyn zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć; poprawa dostępności i przystępności ośrodków opieki nad dziećmi oraz ocena wpływu obecnego zniżkowego systemu opieki nad dziećmi na poziom oraz jakość zatrudnienia kobiet.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- przegląd bodźców mających na celu poprawę uczestnictwa w kształceniu, w szczególności dla osób o niskich kwalifikacjach oraz dla imigrantów.

#### PORTUGALIA

Portugalia jest bliska osiągnięcia celu lizbońskiego w zakresie ogólnego zatrudnienia i powoli przekracza cele zatrudnienia dla kobiet i starszych pracowników. Ostatnie spowolnienie gospodarcze doprowadziło do wzrostu bezrobocia, pomimo że pozostaje ono na stosunkowo niskim poziomie w porównaniu do UE. Poziomy produktywności, ogólne poziomy osiągnięć edukacyjnych oraz dostęp do kształcenia pozostają na szczególnie niskim poziomie. Ponadto, znaczący odsetek ludzi (ponad 20 %) jest zatrudniony na umowy na czas określony. W ostatnich latach, zwiększona imigracja przyczyniła się do podaży na rynku pracy.

Ocena Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia oraz analiza, we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu, wykonania wytycznych UE oraz zaleceń Rady na 2003 r. wykazują, że Portugalia powinna niezwłocznie potraktować w sposób priorytetowy:

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- wspieranie modernizacji organizacji pracy w celu wzmocnienia produktywności oraz jakości pracy,
- stworzenie nowego kodeksu pracy, zwiększenie atrakcyjności umów na czas nieokreślony dla pracodawców, jak również dla pracowników, oraz powstrzymanie segmentacji rynku pracy,
- rozwój skuteczniejszego systemu przewidywania oraz zarządzania restrukturyzacją.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- umocnienie aktywnych środków rynku pracy dla osób bezrobotnych i nieaktywnych oraz zapewnienie ich skuteczności; umocnienie wysiłków w celu integracji imigrantów,
- podjęcie działań w celu usunięcia przyczyn zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć w sektorze prywatnym oraz poprawa dostępności i przystępności ośrodków opieki nad dziećmi i innymi osobami niesamodzielnymi,

- rozwój zrozumiałej strategii aktywnego starzenia się, włączając usunięcie bodźców do wczesnej emerytury, poprawa dostępu do szkoleń oraz zapewnienie właściwych warunków pracy.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- zapewnienie, że krajowa strategia kształcenia ustawicznego efektywnie skutkuje w podniesieniu osiągnięć edukacyjnych całej siły roboczej, w umocnieniu bodźców dla kształcenia ustawicznego oraz w uczestnictwie w kształceniu, w szczególności dla osób nisko wykwalifikowanych,
- redukcja wczesnego kończenia edukacji oraz umocnienie związków rynku pracy z edukacją trójstopniową.

#### FINLANDIA

Finlandia jest bliska osiągnięcia celu ogólnej stopy zatrudnienia, a także przekracza cel stopy zatrudnienia kobiet. W ciągu ostatniej dekady osiągnęła wysoki wzrost udziału starszych pracowników, zbliżając się do celu UE dla starszych pracowników. Stopa bezrobocia jest wyższa od średniej UE, i jest szczególnie wysoka wśród młodych ludzi.

Ocena Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia oraz analiza, we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu, wykonania wytycznych UE oraz zaleceń Rady na 2003 r. wykazują, że Finlandia powinna niezwłocznie potraktować w sposób priorytetowy:

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- obniżenie innych niż wynagrodzenie kosztów pracy osób nisko opłacanych przy jednoczesnym utrzymaniu zdrowej sytuacji finansów publicznych.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- monitorowanie wpływu ostatnich reform polityk aktywnego rynku pracy na bezrobocie strukturalne oraz regionalne nierówności; podjęcie specjalnych środków w celu ułatwienia aktywności i integracji młodych ludzi w niekorzystnym położeniu, ludzi niepełnosprawnych i imigrantów,
- dalsza reforma systemu podatkowego oraz systemu świadczeń socjalnych w celu usunięcia pułapek bezrobocia,
- dalsze opracowanie krajowej strategii aktywnego starzenia się poprzez poprawę warunków pracy, zachęcanie oraz zapewnienie kształcenia nisko wykwalifikowanym oraz starszym pracownikom.

Większe i bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- podjęcie działań w celu redukcji wczesnego kończenia edukacji oraz poprawy kształcenia osób nisko wykwalifikowanych.

#### SZWECJA

Szwecja przekracza wszystkie cele zatrudnienia UE, włączając zatrudnienie kobiet i starszych pracowników. Całkowita stopa bezrobocia utrzymuje się na poziomie około 5 %. Należy utrzymać wysiłki w celu uniknięcia ograniczania podaży pracy. Z punktu widzenia starzejącej się populacji, będzie istniała potrzeba podtrzymania podaży pracy poprzez wykorzystanie potencjalnych źródeł siły roboczej wśród imigrantów, osób młodych i długotrwale chorych oraz przez wzmocnienie bodźców do pracy.

Ocena Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia oraz analiza, we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu, wykonania wytycznych UE oraz zaleceń Rady na 2003 r. wykazują, że Szwecja powinna niezwłocznie potraktować w sposób priorytetowy:

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- ułatwienie rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw, w szczególności przez obniżenie obciążeń administracyjnych.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- zwrócenie uwagi na wzrastającą liczbę ludzi przebywających na długotrwałym zwolnieniu chorobowym, poprzez wspieranie rozwiązań zorientowanych na pracę oraz poprawę warunków pracy,
- wyeliminowanie pozostałych pułapek bezrobocia i nieaktywności,
- ściśle monitorowanie wyników działań mających na celu włączenie imigrantów do siły roboczej.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- redukcja wczesnego kończenia edukacji oraz poprawa dostępu do kształcenia dla osób nisko wykwalifikowanych i nieaktywnych; zwrócenie uwagi na zagadnienie pojawiających się „wąskich gardeł” oraz niedopasowania kwalifikacji w sektorach wymagających niskich i średnich kwalifikacji.

#### ZJEDNOCZONE KRÓLESTWO

Zjednoczone Królestwo przekracza wszystkie cele stopy zatrudnienia, włączając te dla kobiet oraz dla starszych pracowników. Pomimo spowolnienia w globalnej gospodarce, stopy zatrudnienia pozostały całkowicie stabilne, a poziomy bezrobocia są znacznie poniżej średniej UE. Jednakże, koncentracje braku aktywności gospodarczej, oraz w mniejszym stopniu bezrobocia, utrzymują się w niektórych społecznościach oraz wśród poszczególnych grup. Poziomy produktywności, w szczególności wyrażone na godzinę roboczą, pozostają porównywalnie niskie. Częściowo jest to związane z powszechnością niskich kwalifikacji wśród siły roboczej, włączając niedostateczne podstawowe kwalifikacje. Rozbieżności wynagrodzeń ze względu na płeć należą do najwyższych w UE.

Ocena Grupy Zadaniowej ds. Zatrudnienia oraz analiza, we Wspólnym Sprawozdaniu o Zatrudnieniu, wykonania wytycznych UE oraz zaleceń Rady na 2003 r. wykazują, że Zjednoczone Królestwo powinno niezwłocznie potraktować w sposób priorytetowy:

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- zapewnienie, że rozwój wynagrodzeń nie przekracza rozwoju produktywności (zob. Ogólne kierunki dla polityk gospodarczych Państw Członkowskich i Wspólnoty, wytyczna 3).

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- zapewnienie, że polityki aktywnego rynku pracy oraz systemu świadczeń socjalnych zapobiegają utracie kwalifikacji oraz wspierają jakość pracy, poprzez poprawę zachęty do pracy oraz wspieranie stałej integracji i postępu osób nieaktywnych i bezrobotnych na rynku pracy; zwrócenie uwagi na wzrastającą liczbę ludzi domagających się świadczeń z tytułu choroby lub niepełnosprawności, oraz zwrócenie szczególnej uwagi na samotnych rodziców oraz ludzi mieszkających na opustoszałych obszarach,
- poprawa dostępności oraz przystępności ośrodków opieki nad dziećmi oraz osobami niesamodzielnymi, poprawa dostępu do kształcenia dla nisko opłacanych kobiet, zatrudnionych w niepełnym wymiarze, oraz podjęcie pilnych działań w celu usunięcia przyczyn rozbieżności w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- wprowadzenie krajowych i regionalnych strategii w przedmiocie kwalifikacji w celu dostarczenia lepszych bodźców dla kształcenia ustawicznego, i tym samym poprawa produktywności oraz jakości pracy; położenie szczególnego nacisku na poprawę umiejętności pisania, czytania i liczenia siły roboczej, uczestnictwo i pozyskanie osób w wieku 16–19 lat, oraz nisko wykwalifikowanych pracowników, w szczególności w nisko opłacanych pracach.

#### PRIORYTETY DLA NOWYCH PAŃSTW CZŁONKOWSKICH

##### CYPR

Stopa zatrudnienia na Cyprze jest znacznie wyższa niż średnia UE-15, a stopa bezrobocia jest niska. Udział pracowników zagranicznych, którzy często są zatrudnieni na podstawie umów czasowych, znacząco wzrósł na przestrzeni lat, w odpowiedzi na potrzeby rynku pracy.

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- szczególnym wyzwaniem dla Cypru jest stworzenie możliwości innowacyjnych oraz zróżnicowanie sektora usług.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- o ile udział kobiet jest wyższy niż średnia UE, można zrobić więcej, aby wyeliminować nierównowagę płci. Środki powinny zawierać poprawę ośrodków opieki, poprawę udziału kobiet w kształceniu, oraz podniesienie atrakcyjności pracy w niepełnym wymiarze.
- pracownicy zagraniczni, przybywający na Cypr na podstawie umów czasowych, stanowią olbrzymią liczbę pracującej ludności. Dlatego jest to okoliczność przemawiająca za przeglądem polityk w odniesieniu do zatrudnienia pracowników zagranicznych, zarówno pod względem ich udziału w elastyczności rynku pracy, jak i praw oraz możliwości dla pracowników przybyłych,
- zapobiegawcze oraz aktywne środki rynku pracy powinny zostać wzmocnione, aby odpowiadały indywidualnym potrzebom oraz objęły większy odsetek ludzi bezrobotnych i niepełnosprawnych, starzejące się osoby poszukujące pracy oraz kobiety. Priorytetem jest również umocnienie oraz modernizacja publicznych służb zatrudnienia.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- będąc od 2000 r. w trakcie reorganizacji systemu edukacji, Cypr potrzebuje rozwinąć zrozumiałą krajową strategię kształcenia ustawicznego. To powinno przyczynić się do redukcji wczesnego kończenia edukacji, poprawienia powiązań pomiędzy edukacją początkową a dalszym kształceniem oraz do zapewnienia większego udziału w kształceniu.

#### REPUBLIKA CZESKA

Stopa zatrudnienia w Czechach znajduje się nieco powyżej średniej UE-15. Bezrobocie jest bliskie średniej UE-15, lecz pomalą wzdłuża od połowy lat 90. Stopa zatrudnienia starszych pracowników jest bliska średniej UE, lecz niska, w szczególności dla kobiet, biorąc pod uwagę wczesny ustawowy wiek emerytalny. Istotna jest nierównowaga regionalna.

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- wykonując strategię wzrostu gospodarczego oraz wzrostu zatrudnienia, Republika Czeska musi zapewnić, że rozwój wynagrodzeń pozostaje w zgodzie z rozwojem produktywności,
- stosunkowo wysokie ograniczenia podatkowe na przychody z pracy oraz koszty pracy inne niż wynagrodzenie powstrzymują tworzenie miejsc pracy oraz wypierają z rynku pracy nisko wykwalifikowaną siłę roboczą, która przechodzi na świadczenia socjalne lub/ i podejmuje pracę niezgłoszoną. Dlatego spójna reforma systemu podatkowego i świadczeń socjalnych powinna w dalszej kolejności zniechęcić do uzależnienia od świadczeń socjalnych oraz zapewnienia opłacalności regularnej pracy.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- pomimo średniej wyższej od średniej UE, priorytetem powinien być wzrost udziału kobiet i starszych pracowników. W tym zakresie istotny wkład mogłoby wnieść powstanie bodźców do podjęcia pracy w niepełnym wymiarze.
- potrzeba większych wysiłków na rzecz zintegrowania najbardziej wrażliwych grup na rynku pracy. Szczególna potrzeba istnieje w regionach innych niż Praga oraz wśród populacji Romów. Stanowi to wezwanie do podjęcia zapobiegawczych i aktywnych środków rynku pracy, połączonych ze środkami antydyskryminacyjnymi, z położeniem silnego nacisku na edukację, kształcenie, wspieranie przedsiębiorczości i tworzenia miejsc pracy. Modernizacja publicznych służb zatrudnienia powinna być postrzegana jako priorytet.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- tworzenie ostatniej strategii rozwoju zasobów ludzkich, podniesienie udziału w edukacji trójstopniowej i kształceniu, zarówno ogólnej, jak i osób nisko wykwalifikowanych, wydają się być niewłaściwe dla utrzymania miejsc pracy oraz wsparcia dla mobilności zawodowej i geograficznej.

#### ESTONIA

Stopa zatrudnienia w Estonii wynosi nieco poniżej średniej UE-15. Stopa bezrobocia spadła na przestrzeni ostatnich lat, lecz pozostaje wyższa od średniej UE. Ponadto wysoki jest udział długotrwale bezrobotnych. Należy się spodziewać, że największy wpływ na Estonię będzie miał spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym, wynikający ze zmian demograficznych.

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- redukcja podatkowych ograniczeń rynku pracy, szczególnie wśród gorzej zarabiających, oraz wspieranie różnorodności w zakresie umów oraz czasu pracy mogłoby przyczynić się do stworzenia większych możliwości pracy. Powinno to iść w parze z poprawą systemów podatkowych oraz przekształcenia pracy niezgłoszonej w pracę regularną. Ważne jest również, aby rozwój wynagrodzeń związany był z rozwojem produktywności.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- w świetle gwałtownego spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym, Estonia powinna dążyć do zredukowania poziomów nieaktywności, a także do utrzymania oraz przyciągnięcia większej liczby ludzi na rynek pracy. Zasadniczą sprawą dla Estonii pozostaje podniesienie dalszego udziału kobiet, starszych pracowników oraz osób nisko wykwalifikowanych,
- aby uzupełnić ostatnią Ustawę o Ubezpieczeniu na wypadek Bezrobocia, ważne wydawałoby się uruchomienie środków aktywnego rynku pracy, tak aby wspierać aktywne poszukiwanie pracy, zapewnić bezrobotnym większy dostęp do kształcenia oraz zapewnić, aby rynek pracy stał się bardziej powszechny. Publiczne służby zatrudnienia także powinny korzystać ze zwiększonych źródeł. Ludzie w niekorzystnej sytuacji, tacy jak długotrwale bezrobotni, ludzie młodzi, niepełnosprawni oraz starsze osoby poszukujące pracy, wymagają szczególnej uwagi. Przynależność do mniejszości etnicznej oraz brak wiedzy o języku narodowym są czynnikami szczególnego ryzyka.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- mając na względzie ryzyko niedopasowania, należy zachęcić Estonię, aby poprawiła dostęp do kształcenia dla wszystkich zatrudnionych, w szczególności nisko wykwalifikowanych. Redukcja wczesnego kończenia edukacji oraz zapewnienie jakości edukacji i kształcenia jest szczególnym wyzwaniem. Budowanie systemu kształcenia ustawicznego musi funkcjonować na porządku dziennym.

WĘGRY

Stopa zatrudnienia na Węgrzech jest niska, w szczególności dla osób nisko wykwalifikowanych, w niekorzystnej sytuacji, kobiet oraz starszych pracowników. Jednocześnie bezrobocie utrzymuje się powyżej średniej UE-15. Tę sytuację wyjaśnia niski odsetek uczestnictwa, m.in. dużej nieaktywnej grupy ludności w wieku produkcyjnym. Istnieje istotna nierównowaga na rynku pracy pomiędzy regionami centralnym i zachodnim, gdzie skoncentrowana jest „nowoczesna gospodarka”, a resztą kraju. Mobilność regionalna i sektorowa jest niska, podczas gdy „wąskie gardła” kwalifikacji odzwierciedlają zarówno brak wykwalifikowanej siły roboczej, jak i niedostateczną korelację systemów edukacji i kształcenia z potrzebami rynku pracy.

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- podatkowe ograniczenia dla pracy pozostają wysokie, i stanowią przeszkodę dla tworzenia miejsc pracy, a także są czynnikiem, który prawdopodobnie przyczynia się do pracy niezgłoszonej. Ponadto, uwzględniając spowolnienie wzrostu gospodarczego, potrzebne są dalsze wysiłki w celu zapewnienia, wraz z partnerami społecznymi, rozwoju wynagrodzeń bardziej sprzyjającego zatrudnieniu. Kieruje nimi bardziej konkurencyjna część gospodarki, która niekoniecznie musi prowadzić do umocnienia możliwości tworzenia miejsc pracy swoich słabszych części.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- sytuacja zdrowotna pracowników jest zagadnieniem budzącym niepokój, co może częściowo wyjaśnić niską aktywność. W tym celu istnieje potrzeba polityki wspierającej lepsze warunki pracy, oraz poprawy zapobiegawczej i leczniczej opieki zdrowotnej. Powinny zostać przeprowadzone reformy systemu świadczeń socjalnych, zawierających świadczenia chorobowe, w celu uczynienia pracy opłacalną oraz zredukowania pracy niezgłoszonej.
- powinien temu towarzyszyć rozwój bardziej elastycznych oraz przyjaznych dla rodziny zasad pracy, włączając bardziej atrakcyjną pracę w niepełnym wymiarze, w szczególności dla kobiet oraz starszych pracowników. Konieczne jest także umocnienie zapobiegawczych oraz aktywnych środków rynku pracy dla osób bezrobotnych i nieaktywnych, w szczególności w regionach w najbardziej niekorzystnej sytuacji. To wymaga nowoczesnych publicznych służb zatrudnienia, tak aby wesprzeć mobilność geograficzną i zawodową. W oparciu o strategię integracji potrzebne są wysiłki w celu poprawy perspektyw rynku pracy dla populacji Romów.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- należy poczynić wysiłki w celu rozwoju strategii kształcenia ustawicznego, które powinny obejmować środki w celu zredukowania wczesnego kończenia edukacji, wspierania równego dostępu do edukacji w szkołach wyższych oraz poszerzenia dostępu do kształcenia, w szczególności dla osób nisko wykwalifikowanych i w niekorzystnym położeniu. Ważna jest poprawa skuteczności systemu edukacyjnego, oraz poprawy jego elastyczności w celu lepszego dostosowania do zapotrzebowania na kwalifikacje na rynku pracy.

LITWA

Stopa zatrudnienia na Litwie ostatnio nieznacznie wzrosła, lecz pozostaje znacznie poniżej średniej UE-15. Stopa bezrobocia obniżyła się znacząco, lecz nadal pozostaje znacznie powyżej średniej UE.

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- wyzwaniem jest nadal porównywalnie niski udział zatrudnienia w usługach. Pomimo że poczyniono wysiłki w celu zmniejszenia obciążeń podatkowych, nadal istnieją wysokie ograniczenia podatkowe w stosunku do osób nisko opłacanych, co hamuje tworzenie miejsc pracy. Partnerzy społeczni mają do odegrania szczególną rolę w przewidywaniu oraz towarzyszeniu restrukturyzacji.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- w oparciu o reformę pomocy społecznej oraz dalsze wysiłki w celu uczynienia pracy opłacalną, ważne wydaje się umocnienie polityk aktywnego rynku pracy, aby pomóc ludziom bezrobotnym lub nieaktywnym powrócić do zatrudnienia. Szerszy dostęp do kształcenia, pomoc przy szukaniu pracy, mobilność zawodowa, oraz modernizacja publicznych służb zatrudnienia są kluczowymi priorytetami.
- Pomimo że udział kobiet i starszych pracowników jest porównywalnie wysoki ze średnią UE, usunięcie barier dla pracy w niepełnym wymiarze mogłoby przyczynić się do dalszego podniesienia poziomów.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- potrzebne są poważne wysiłki w celu rozwoju kształcenia ustawicznego, a w szczególności do dalszej modernizacji systemu edukacji, redukcji wczesnego kończenia edukacji oraz poprawy udziału w kształceniu, w szczególności dla osób nisko wykwalifikowanych. Uczestnictwo pracodawców w kształceniu, włączając ich wkład do dalszego szkolenia zawodowego pracowników, jest niskie.

#### ŁOTWA

Przy wsparciu silnego wzrostu gospodarczego, zatrudnienie na Łotwie znacznie wzrosło na przestrzeni ostatnich dwóch lat. Jednakże ogólna stopa zatrudnienia pozostaje poniżej średniej UE-15. Bezrobocie pozostaje powyżej średniej UE-15, z wyraźnymi różnicami regionalnymi. Jednocześnie w Rydze istnieją niedobory pracy i kwalifikacji.

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- aby tworzyć więcej miejsc pracy, ważne jest wspieranie rozwoju usług, w szczególności w regionach w niekorzystnej sytuacji, oraz zwrócić uwagę na problem pracy niezgłoszonej. Zakres pracy niezgłoszonej zmniejsza udział zabezpieczenia społecznego i prowadzi do wysokiego obciążenia podatkowego pracy.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- połączenie systemów minimalnego wynagrodzenia, podatkowego i świadczeń socjalnych, należy uczynić dostatecznie atrakcyjnymi dla ludzi, aby podejmowali pracę w ramach legalnej gospodarki. Należy zwrócić szczególną uwagę na zapewnienie, że kobiety zachęca się do pozostania na rynku pracy,
- wymaga to także większych wysiłków w celu rozwoju aktywnych oraz zapobiegawczych polityk dla bezrobotnych, w szczególności środków wspierających poszukiwanie pracy, przedsiębiorczości, mobilności geograficznej oraz większego dostępu do kształcenia. Modernizacja publicznych służb zatrudnienia powinna być postrzegana jako priorytet. Wymagana jest szczególna uwaga w celu zapewnienia bardziej sprawiedliwego i powszechnego rynku pracy dla osób młodych i nisko wykwalifikowanych. Przynależność do mniejszości etnicznej oraz brak wiedzy o języku narodowym są szczególnymi czynnikami ryzyka.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- przewyżnienie rozbieżności oraz niedopasowania w zakresie kwalifikacji jest szczególnym wyzwaniem. Potrzeba większych wysiłków w celu poprawy dostępu do edukacji, redukcji wczesnego kończenia edukacji oraz poprawy dostępu do kształcenia, w szczególności dla nisko wykwalifikowanych. Powinno to być częścią ogólnej strategii rozwoju kształcenia ustawicznego.

#### MALTA

Stopa zatrudnienia na Malcie jest szczególnie niska w porównaniu do średniej UE-15. Stopa zatrudnienia starszych pracowników jest szczególnie niska. Stopa zatrudnienia kobiet jest najniższa w UE-25: zaledwie trzecia część kobiet w wieku produkcyjnym pracuje. Bezrobocie nieznacznie wzrosło na przestrzeni ostatnich dwóch lat, lecz pozostaje poniżej średniej UE-15.

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- kluczowe wyzwania, w obliczu których stoi Malta, to wycofanie programu prywatyzacji przy jednoczesnym przenieśnięciu osób zatrudnionych, jako niezbędne i postępowe w celu zmniejszenia kosztów administracyjnych oraz podatkowego obciążenia pracy. W związku z tym ważne będzie stworzenie przepisów zweryfikowanej Ustawy o Promocji Przedsiębiorczości oraz monitorowanie jej wpływu.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- pierwszym wyzwaniem Malty jest zwiększenie podaży pracy poprzez zwiększenie stopy zatrudnienia kobiet. W oparciu o zweryfikowaną Ustawę o Warunkach Przepisów dotyczących Zatrudnienia, potrzebne są dalsze działania, aby zwiększyć udział kobiet w legalnej gospodarce. Zwiększenie liczby ośrodków opieki nad dziećmi znacznie by się do tego przyczyniło,
- szczególnie pożądana jest również reforma systemu podatkowego oraz ubezpieczeń społecznych, ponieważ rozbieżność między minimalnym wynagrodzeniem a poziomem świadczeń socjalnych została uznana za zbyt małą, aby dostarczać dostatecznych bodźców do podjęcia pracy. Ta reforma pomogłaby także w przekształceniu pracy niezgłoszonej w regularne zatrudnienie.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- przedmiotem zainteresowania są niski poziom edukacji wśród siły roboczej oraz niedopasowanie kwalifikacji. Wysoki odsetek osób wcześniej kończących edukację, analfabetów oraz osób nisko wykwalifikowanych, wzbudzają szczególną troskę. Podniesienie ogólnego poziomu edukacji, zredukowanie wczesnego kończenia edukacji oraz zwiększenie uczestnictwa w kształceniu, w szczególności dla osób nisko wykwalifikowanych, są kluczowymi priorytetami. Należy podjąć wysiłki w celu włączenia partnerów społecznych w rozwój bardziej systematycznego podejścia do edukacji i kształcenia.

POLSKA

Stopa zatrudnienia w Polsce należy do najniższych w UE-25. Sytuacja na rynku pracy pogorszyła się podczas ostatnich czterech lat. Stopy zatrudnienia kobiet, starszych pracowników, młodych ludzi oraz osób nisko wykwalifikowanych są szczególnie niskie. 20 % stopa bezrobocia jest na najwyższym poziomie od początku transformacji gospodarczej, i najwyższa w UE-25.

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- działania mające na celu wzmocnienie tworzenia środowiska sprzyjającego zatrudnieniu oraz środków w celu wspierania przedsiębiorczości mają szczególne znaczenie, przede wszystkim w kontekście restrukturyzacji,
- w oparciu o ostatnie środki w celu obniżenia kosztów pracy dla osób nisko wykwalifikowanych oraz młodych, ważny wydaje się przegląd systemu podatkowego oraz świadczeń socjalnych, aby w zrozumiały sposób zwrócić uwagę na wysokie podatkowe ograniczenia pracy, szczególnie na niższy koniec skali wynagrodzeń. Przyczyniłoby się to także do redukcji pracy niezgłoszonej.
- partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę nie tylko w zakresie utrzymania rozwoju wynagrodzeń sprzyjających zatrudnieniu, lecz także aktywnego wspierania zmian na poziomie przedsięwzięć oraz ułatwiania mobilności związanej z pracą.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- jako część wysiłków w celu stworzenia skutecznego partnerstwa na rzecz zatrudnienia na szczeblu lokalnym oraz aby rozwijać polityki aktywnego rynku pracy, Polska powinna przyspieszyć ustanawianie nowych publicznych służb zatrudnienia, z dostatecznymi środkami w zakresie finansowania, liczbą kadry, szkoleniami i wyposażeniem,
- ważne jest również, aby nadal przeprowadzać reformę różnych systemów świadczeń socjalnych, włączając świadczenia z tytułu niepełnosprawności oraz pomoc społeczną, skupiając się na promowaniu aktywnego poszukiwania pracy oraz ponownej integracji. Młodzi ludzie w niekorzystnej sytuacji zasługują na szczególną uwagę. Wysiłki w celu usunięcia przeszkód dla pracy w niepełnym wymiarze przyczyniłyby się również do utrzymania możliwości podjęcia pracy przez kobiety oraz starszych pracowników.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- w oparciu o wysiłki w celu rozwoju spójnej strategii kształcenia ustawicznego ważne będzie zapewnienie, że system edukacji i kształcenia dostarcza na rynek pracy nowe osoby o kwalifikacjach wymaganych na rynku pracy, charakteryzującym się zmianami strukturalnymi. Potrzebne będzie zwrócenie szczególnej uwagi, aby zapewnić równy dostęp do edukacji, oraz poprawić skuteczność oraz jakość edukacji. Kluczowymi wymogami dla rozwoju strategii kształcenia ustawicznego są silniejsze bodźce do inwestowania w kształcenie oraz ułatwienie dostępu do kształcenia, jak również zaangażowanie partnerów społecznych.

SŁOWENIA

Stopa zatrudnienia w Słowenii jest nieznacznie poniżej średniej UE-15, lecz jest szczególnie niska dla starszych pracowników. Stopa bezrobocia jest znacznie poniżej średniej UE.

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- należy ocenić wzajemne oddziaływanie pomiędzy minimalnym wynagrodzeniem a różnymi składnikami podatkowego obciążenia pracy w celu zwiększenia aktywności i redukcji pracy niezgłoszonej. Ważna jest kontynuacja wysiłków w celu wspierania elastycznych form pracy przy jednoczesnym zachowaniu właściwej równowagi pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem.



Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- zwiększenie zatrudnienia ludzi w wieku powyżej 55 lat jest dla Słowenii wyraźnym priorytetem. Dalsze wysiłki powinny zawierać redukcję wykorzystania programów wczesnej emerytury, zapewnienie spójności między reformą podatków i reformą świadczeń socjalnych (np. środki mające na celu redukcję pracy niezgłoszonej oraz zreformowanie emerytur), wspieranie elastycznych form pracy oraz dostępu starszych pracowników do kształcenia,
- aby uczynić pracę opłacalną, ważny jest przegląd wzajemnego oddziaływania między bezrobociem, świadczeniami socjalnymi oraz wzmocnienie bodźców do podejmowania pracy na legalnym rynku. Publiczna służba zatrudnienia rozwinęła zrozumiały model zarządzania w ramach wykonywania podejścia zapobiegawczego, jednak konieczna byłaby poprawa szkoleń personelu w publicznej służbie zatrudnienia w celu skutecznego zajęcia się osobami, które najtrudniej jest zatrudnić. Powinny zostać umocnione relacje pomiędzy prywatnymi i publicznymi służbami zatrudnienia.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- w oparciu o niedawny postęp oraz inicjatywę w celu rozwoju systemów kształcenia ustawicznego, ważne wydawałoby się umocnienie udziału społeczności osób dorosłych, uczestniczących w dalszej edukacji i kształceniu. Potrzebne są właściwe zasoby oraz bodźce dla pracowników i pracodawców, aby inwestowali w kształcenie, jak również jasne określenie ról wszystkich podmiotów zainteresowanych. Redukcja wczesnego kończenia edukacji wydaje się być ważnym problemem.

SŁOWACJA

Ogólna stopa zatrudnienia na Słowacji pozostaje niska w porównaniu ze średnią UE-15. Bezrobocie, pomimo że się zmniejsza, nadal jest bardzo wysokie, przy dużym udziale długotrwale bezrobotnych. Stopa zatrudnienia kobiet jest niska, a stopa zatrudnienia ludzi młodych, o niskich kwalifikacjach, oraz starszych pracowników (przede wszystkim kobiet) jest szczególnie niska. Nierównowaga pomiędzy regionami jest istotna.

Poprawa możliwości dostosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw

- konieczna jest dalsza redukcja podatkowych ograniczeń pracy, składających się w większości ze składek na ubezpieczenie społeczne. Należy zachęcić partnerów społecznych do wspierania większego zróżnicowania umów oraz czasu pracy (np. usunięcia barier dla pracy w niepełnym wymiarze), tak aby stworzyć większe możliwości pracy oraz ułatwić mobilność w zakresie pracy.

Przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu

- ważne jest dalsze skuteczne prowadzenie działań w zakresie likwidacji bezrobocia oraz pułapek nieaktywności, a także przekształcenie pracy niezgłoszonej w zatrudnienie poprzez kontynuację bieżących reform systemu podatkowego oraz systemu świadczeń socjalnych. Należy właściwie monitorować wykonanie oraz wpływ tych reform,
- dodatkowo do wysiłków mających na celu uczynienie pracy opłacalną, nadal istnieje potrzeba zwrócenia szczególnej uwagi na wzrost udziału starszych pracowników w zatrudnieniu, przede wszystkim poprzez wdrożenie ustawodawstwa w zakresie zatrudnienia oraz reformy emerytalnej, bardziej elastycznych form pracy, a także większego wykorzystania pracy w niepełnym wymiarze. Mogłoby się to także przyczynić do wzrostu udziału kobiet,
- finansowanie polityki aktywnego rynku pracy oraz udział ludzi uczestniczących w aktywnych środkach, nastawione są na zwiększanie, od niskich poziomów. Ważne jest uczynienie rynku pracy bardziej powszechnym oraz wykonanie reform w celu urzeczywistnienia aktywnego poszukiwania pracy. Wymaga to nowoczesnych polityk aktywnego rynku pracy, większego dostępu do kształcenia dla osób bezrobotnych i nieaktywnych oraz nowoczesnych publicznych służb zatrudnienia w celu zapewnienia szerszego objęcia populacji. Dalszą uwagę należy zwrócić na grupy ryzyka (np. długotrwale bezrobotni, ludzie młodzi, ludzie niepełnosprawni, starsi pracownicy) oraz regiony w niekorzystnej sytuacji. Nowy priorytet przyznany integracji populacji Romów musi zostać niezwłocznie przełożony na działanie.

Coraz bardziej skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne

- alarmująco wysoka stopa bezrobocia młodych ludzi wskazuje na potrzebę wyeliminowania różnic pomiędzy kwalifikacjami uzyskanymi w trakcie wstępnej edukacji oraz kwalifikacji potrzebnych do osiągnięcia sukcesu na rynku pracy. Restrukturyzacja gospodarcza, niedopasowania w zakresie regionów i kwalifikacji również wymagają większego wsparcia dla mobilności zawodowej i geograficznej przez okres całego życia,
- większe bodźce od inwestowania w kształcenie oraz ułatwienie dostępu do kształcenia są kluczowymi wymogami dla rozwoju strategii kształcenia ustawicznego. Istnieje potrzeba inwestowania w kapitał ludzki oraz rozwinięcia kształcenia ustawicznego poprzez dalszą reformę systemu edukacji, oraz przeglądu wkładów, jakie muszą wnieść osoby fizyczne, przedsiębiorstwa oraz społeczeństwo jako całość.