

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Zalka Novak

**EVROPSKA POLITIKA ZAPOSLOVANJA: KAKO DOSEČI
ZASTAVLJENE CILJE?**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2006

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Zalka Novak

Mentor: red. prof. dr. Ivan Svetlik

**EVROPSKA POLITIKA ZAPOSLOVANJA: KAKO DOSEČI
ZASTAVLJENE CILJE?**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2006

KAZALO VSEBINE

SEZNAM KRATIC IN OKRAJŠAV:.....	3
1. UVOD	4
1.1. CILJI IN HIPOTEZA.....	5
2. ZGODOVINA EVROPSKE UNIJE	6
3. EVROPSKA POLITIKA ZAPOSLOVANJA	8
3.1. RAZVOJ EVROPSKE POLITIKE ZAPOSLOVANJA.....	8
3.2. LUKSEMBURŠKI STEBRI.....	10
3.3. EVROPSKA STRATEGIJA ZAPOSLOVANJA (ESZ).....	11
3.4. LIZBONSKA STRATEGIJA	13
3.4.1. MEJNIKI	14
3.4.2. ZA DOSEGANJE MEJNIKOV JE POTREBNO:	15
3.4.2.1. PRIPRAVA PREHODA V NA ZNANJU TEMELJEČE GOSPODARSTVO	15
3.4.2.2. MODERNIZACIJA EVROPSKEGA SOCIALNEGA MODELA TER VZPOSTAVITEV AKTIVNE SOCIALNE DRŽAVE	16
3.4.2.3. OHRANJANJE UGODNE EKONOMSKE SITUACIJE.....	17
3.4.3. ODPRTA METODA KOORDINACIJE.....	17
3.4.4. NOV ZAČETEK ZA LIZBONSKO STRATEGIJO 2005-2010: Evropska socialna država v globalni ekonomiji; delo in priložnosti za vse.....	18
3.5. MEHANIZMI ZA DOSEGANJE CILJEV.....	20
3.5.1. EVROPSKE SMERNICE ZA ZAPOSLOVANJE SKOZI ČAS	21
3.5.1.1. SMERNICE ZA LETO 1998	21
3.5.1.2. SMERNICE ZA LETO 1999	24
3.5.1.3. SMERNICE ZA LETO 2000	25
3.5.1.4. SMERNICE ZA LETO 2001	26
3.5.1.5. SMERNICE ZA LETO 2002	30
3.5.1.6. SMERNICE ZA LETO 2003	31
3.5.1.7. SMERNICE ZA LETO 2004	33
3.5.1.8. SMERNICE ZA ZAPOSLOVANJE ZA OBDOBJE 2005 – 2008.....	34
3.5.2. SKUPNO POROČILO O ZAPOSLOVANJU (SPZ).....	34
3.5.3. ZAPOSLOVALNI ODBOR.....	35
3.5.4. EVROPSKI SOCIALNI SKLAD.....	35
3.5.5. SPODBUDNI UKREPI ZA ZAPOSLOVANJE	36
3.5.6. EVROPSKI ZAPOSLOVALNI OBSERVATORIJ	36
3.5.7. POSEBNA SKUPINA ZA ZAPOSLOVANJE.....	36
3.5.8. EURES: Evropska mreža za zaposlovanje (Mreža evropskih služb za zaposlovanje) in mobilnost zaposlovanja	36
4. SLOVENIJA	37
4.1. PRIPOROČILA ZA SLOVENIJO.....	38
4.2. ZAPOSLOVANJE IN ZAPOSLENOST V SLOVENIJI	38
4.2.1. DEFINICIJE:	38
4.2.2. STOPNJE ZAPOSLENOSTI V SLOVENIJI.....	39
4.3. AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA	40
4.4. NACIONALNI PROGRAM ZA RAZVOJ TRGA DELA IN ZAPOSLOVANJA DO LET 2006.....	42
4.5. NACIONALNI AKCIJSKI PROGRAM ZAPOSLOVANJA	43
4.6. UKREPI SLOVENIJE NA PODROČJU IZPOLNJEVANJA SMERNIC IN PRIPOROČIL: ..	44
4.6.1. STRUKTURA PROGRAMA UKREPOV APZ ZA LETO 2005.....	44
4.6.2. UKREPI ZA IZPOLNJEVANJE CILJEV SMERNIC ZA ZAPOSLOVANJE.....	51
5. ANALIZA USPEŠNOSTI UKREPOV AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA	56
SMERNICA ŠT. 10: ODPRAVA REGIJSKIH RAZLIK V ZAPOSLOVANJU	63
6. DOSEGANJE LIZBONSKIH CILJEV.....	63
7. ZAKLJUČEK.....	64
8. VIRI.....	66

SEZNAM KRATIC IN OKRAJŠAV:

APZ – Aktivna politika zaposlovanja

BO – brezposelna oseba

EGS – Evropska gospodarska skupnost

EK – Evropska komisija

EPD – Enotni programski dokument

ESPJ – Evropska skupnost za premog in jeklo

ESS – Evropski socialni sklad

ESZ – Evropska strategija zaposlovanja

EU – Evropska unija

EU15 – Evropska unija pred vključitvijo novih članic (1. maj 2004)

EU25 – Evropska unija po vključitvi novih članic (1. maj 2004)

EURATOM – Evropska skupnost za atomsko energijo

ILO – Mednarodna organizacija za delo (international labour organisation)

NAPZ – Nacionalni akcijski program zaposlovanja

NPK – nacionalna poklicna kvalifikacija

OMK – odprta metoda koordinacije

PUM – Projektno učenje za mlade

SE – Svet Evrope

SPZ – Skupno poročilo o zaposlovanju

UŽU-MI – Usposabljanje za življenjsko uspešnost – Most do izobrazbe

ZPRPGDT – Zakon o pomoči za reševanje in prestrukturiranje gospodarskih družb v težavah

ZRSZ – Zavod republike Slovenije za zaposlovanje

ZZZPB – Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

1. UVOD

Za diplomsko delo sem si izbrala obširno tematiko in morala sem jo ustrezno omejiti. Marsikatero poglavje je bilo potrebno skrajšati in na večih mestih sem se morala strogo omejiti, da nisem zatavala predaleč stran od teme. Zaradi pomanjkanja prostora se marsikateremu delu naloge nisem posvetila toliko, kot bi si po pomembnosti ali relevantnosti morda zaslužil in če ne bi bilo omejitve, bi ta naloga verjetno imela preko sto strani. Zelo sem se potrudila, da sem se posvetila najbolj ključnim dogodkom, pogodbam in poročilom ter izpustila vse tisto, kar za analizo ni bilo potrebno.

Cilj evropske politike zaposlovanja je omogočiti spodobno kvaliteto življenja in življenjski standard za vse državljanke in državljane EU. Zahvaljujoč evropskemu socialnemu modelu ljudje v EU niso na milost in nemilost prepuščeni trgu. Nasprotno, imajo dostop do ene najmočnejših socialnih mrež na svetu. Načelo Evropske Unije je, da je močna konkurenca med podjetji sicer pomembna za izboljšanje produktivnosti in gospodarsko rast, prav tako pomembna pa je tudi solidarnost med državljani.

Diplomska naloga je v grobem razdeljena na dva dela.

V prvem delu se ukvarjam z evropsko dimenzijo politike zaposlovanja. Začnem z zgodovinskim pregledom razvoja Evropske Unije in nadaljujem z zgodovino evropske politike zaposlovanja. Zanimajo me okoliščine nastanka EU, ustanovni akti, najpomembnejše pogodbe in sporazumi. Vse to navezujem na evropsko politiko zaposlovanja, kjer me prav tako zanima razvoj le-te ter najpomembnejše pogodbe in akti. Pomemben del evropske politike zaposlovanja predstavljata Evropska strategija zaposlovanja in lizbonska strategija, v okviru katere precejšen del posvetim mehanizmu za doseganje ciljev, navedenih v pogodbah in sporazumih. Najpomembnejši od teh mehanizmov so evropske smernice za zaposlovanje, katerim namenim tudi največ pozornosti.

V drugem delu diplomske naloge se ukvarjam z reakcijo Slovenije na evropsko politiko zaposlovanja. V začetnem delu se posvetim trenutni zaposlitveni situaciji v Sloveniji ter priporočilom s strani EU. Nadaljujem z aktivno politiko zaposlovanja, kjer se posvetim predvsem uvedenim ukrepom, katere navežem na deset smernic nove Evropske strategije

zaposlovanja, ki jih je Svet Evrope sprejel julija 2003. Predstavim nacionalni akcijski program zaposlovanja in ukrepe aktivne politike za zaposlovanje.

Na koncu poglavja predstavim analizo in svoj pogled na uspešnost Slovenije pri doseganju ciljev, zastavljenih v Lizbonski strategiji leta 2000 in leto kasneje v Stockholmu.

1.1. CILJI IN HIPOTEZA

Cilja diplomske naloge sta:

- Natančen in sistematičen pregled razvoja evropske politike zaposlovanja, Evropske strategije zaposlovanja in evropskih smernic za zaposlovanje.
- Ocena uspešnosti Slovenije pri implementaciji smernic za zaposlovanje, uvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja in s tem doseganju predvsem kvantitativnih ciljev na področju zaposlovanja, postavljenih na srečanjih Sveta Evrope v Lizboni leta 2000 in leto kasneje v Stockholmu. Cilji, zastavljeni do leta 2010, znašajo: 70% splošna stopnja zaposlenosti (67% do leta 2005), 60% stopnja zaposlenosti žensk (57% do leta 2005) in 50% stopnja zaposlenosti starejših delavcev.

V diplomski nalogi poskušam prikazati, da Slovenija na področju uveljavljanja smernic za zaposlovanje sicer napreduje in to se kaže tudi na sami zaposlenosti, kljub temu pa statistični indikatorji kažejo, da nam ne bo uspelo doseči zastavljenih ciljev do leta 2010.

Moja hipoteza se torej glasi: **Kljub napredku na področju zaposlovanja Slovenija do leta 2010 ne bo uspela doseči vseh treh ciljev, zastavljenih v Lizboni in Stockholmu, torej 70% splošne stopnje zaposlenosti, 60% stopnje zaposlenosti žensk in 50% stopnje zaposlenosti starejših delavcev.**

2. ZGODOVINA EVROPSKE UNIJE

Začetki Evropske Unije segajo v čas takoj po II. svetovni vojni, v obdobje vsesplošnega gospodarskega, miselnega in kulturnega okrevanja.

Septembra 1946 je premier Velike Britanije Winston Churchill v svojem govoru na univerzi v Zürichu izrazil potrebo po "neki vrsti Združenih Držav Evrope":

Ustvariti moramo nekaj v smislu Združenih Držav Evrope. Le tako bo na stotine milijonov ljudi znova pridobilo enostavna veselja in upanje, tisto, zaradi česar je življenje vredno živeti. Postopek je enostaven. Vse, kar potrebujemo, je odločitev stotin milijonov moških in žensk, da bodo delali pravico namesto krivice in si s tem prislužili blagoslov namesto prekletstva...(Winston Churchill, internet 4)

Evropski državniki so spoznali, da brez povezovanja mir v Evropi ne bo trajal. Proces evropskega združevanja je imel dva glavna cilja: gospodarsko obnoviti od vojne razdejano Evropo in postopno ustvariti enotno področje miru, razvoja in demokracije, kar bi preprečevalo vzpon totalitarnih režimov in ponoven izbruh vojaških spopadov na evropski celini. Večina evropskih voditeljev v tistem času je bila prepričana, da je edini način za doseganje trajajočega miru v od vojn zdesetkani Evropi politično in gospodarsko združevanje, ne samo med velikima nasprotnicama iz II. svetovne vojne, Francijo in Nemčijo, pač pa med vsemi državami Evrope.

9. maja 1950 je francoski zunanji minister Robert Schuman v svojem znamenitem govoru, t.i. Schumanovi deklaraciji, predlagal ustanovitev skupnega trga za pomembni gospodarski panogi, premog in jeklo. Avtor zamisli je bil Schumanov svetovalec in mirovnik Jean Monnet, ki se ga še danes spominjamo kot "očeta Evrope". S **Pariško pogodbo** je bila leta 1951 ustanovljena Evropska skupnost za premog in jeklo (ESPJ), v katerem se je združilo šest držav, ki veljajo za ustanovne članice EU: Francija, Nemčija, Italija, Belgija, Nizozemska ter Luksemburg. 9. maj praznujemo kot Dan Evrope. (internet 10)

ESPJ je žela uspehe in po nekaj letih so se države članice odločile, da bodo tak način povezovanja prenesle še na druge gospodarske sektorje. Leta 1957 so podpisale Rimsko pogodbo, s katero sta bili ustanovljeni Evropska gospodarska skupnost (EGS) in Evropska

skupnost za atomsko energijo (Euratom). EGS si je kot glavne naloge zadala ustanovitev skupnega trga, gospodarske in monetarne unije ter spodbujanje in razvoj sodelovanja med državami članicami. Skupni trg je zahteval tudi vzpostavitev carinske unije ter odstranitev ovir za prost pretok blaga, oseb, storitev in kapitala.

Prva širitev Unije je potekala l. 1973, ko so se Uniji pridružile Danska, Irska in Velika Britanija.

L. 1981 se je Uniji pridružila Grčija, 1986 pa Španija in Portugalska.

L. 1986 je prišlo do podpisa **Enotne evropske listine**, ki si je za cilj postavila vzpostavitev notranjega trga do konca leta 1992. Države članice so se zavezale, da se bodo obveščale in se posvetovale o vseh zunanjepolitičnih vprašanjih ter delovale preko koordinacije, usklajevanja stališč in izvajanja skupnih ukrepov. (Moja Evropa, 2004: 12)

Konec 80. in v začetku 90. let je v srednji in vzhodni Evropi prišlo do drastičnih političnih sprememb in pokazala se je potreba po novih pogodbah, ki bi odsevale novo evropsko realnost. 7. februarja 1992 so članice Evropske skupnosti podpisale **Pogodbo o Evropski uniji – Maastrichtsko pogodbo**, ki je vpeljala pojem **EVROPSKA UNIJA**. Bila je tudi ambiciozen načrt vzpostavitve monetarne unije in uvedbe skupne valute - EURA.

Maastrichtska pogodba je uvedla pojem državljanstva EU. Ratifikacija pogodbe je bila težavna. V Franciji je na referendumu pogodbo podprlo le 51,05% državljanov, Danska je originalno pogodbo zavrnila, v Veliki Britaniji pa jo je ratificiral parlament, pri čemer so nasprotniki ratifikacije skoraj premagali stališče Johna Majorja, kar bi zagotovo zrušilo takratno vlado. (internet 8)

Do četrte širitve EU je prišlo leta 1995 s pristopom Finske, Švedske in Avstrije. Število držav članic je naraslo na 15.

Junija 1997 je Maastrichtsko pogodbo nadgradila **Amsterdamska pogodba**, ki je začela veljati leta 1999, nastala pa je zaradi potrebe po poenostavitvi postopkov in načina dela Unije. Najpomembnejši cilji Amsterdamske pogodbe so spoštovanje človekovih pravic, povečanje varnosti, odprava zadnjih ovir za prosto gibanje blaga, denarja, delovne sile in storitev in bolj učinkovita struktura EU. (Moja Evropa, 2004: 13)

Amsterdamska pogodba pa je prinesla še eno pomembno novost: Vodje držav so Pogodbi dodali celo novo poglavje in prvič razglasili zaposlovanje za skupno nalogo Evrope. (European Commission, 2000)

Ekonomska in monetarna unija je zaživela dve leti kasneje, leta 1999, s pristopom 11 držav članic, katerim se je leto pozneje pridružila še Grčija. V monetarno unijo se niso vključile Velika Britanija, Danska in Švedska. 1. januarja 2002 je teh 12 članic sprejelo novo skupno valuto – evro.

Decembra 2002 se je 15 držav članic v Kopenhagenu izreklo za širitev Unije.

Pristopna pogodba med državami pristopnicami in EU je bila podpisana aprila 2003 v Atenah. Za Slovenijo je pogodbo podpisal takratni zunanji minister, Dimitrij Rupel.

1. maja 2004 se je zgodila peta, zadnja in doslej najbolj obširna širitev Evropske Unije. Pridružilo se je deset držav, poleg Slovenije še Litva, Latvija, Estonija, Češka, Slovaška, Madžarska, Poljska, Ciper in Malta.

3. EVROPSKA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

3.1. RAZVOJ EVROPSKE POLITIKE ZAPOSLOVANJA

V začetnih letih EGS in kasneje EU so se snovalci pogodb, sporazumov in smernic v večji meri osredotočali na druge vidike družbe in EGS oz. EU kot nadnacionalne strukture in ne toliko na problem zaposlovanja.

Zaposlovanje je omenjeno že v 2. členu Maastrichtske pogodbe:

Unija si bo zastavila naslednje cilje: spodbujanje ekonomskega in socialnega napredka ter visoko stopnjo zaposlenosti ter doseganje usklajenega in trajnega napredka, še posebej z ustvarjanjem območja brez notranjih meja, s krepitvijo ekonomskih in socialnih vezi ter z ustanovitvijo ekonomske in monetarne skupnosti, ki bo uvedla enotno valuto v skladu z določili te pogodbe. (Treaty on European Union, 1992: 5)

Prvi korak k sodelovanju na evropski ravni je bila **Delorsova bela listina** iz leta 1993 o rasti, konkurenčnosti in zaposlovanju (Jacques Delors je bil takratni predsednik Evropske Komisije). V tem dokumentu je Delors pozval k ustvarjanju enotne Evrope, k opustitvi meja in carin ter izpostavil problem ekonomske situacije v Evropi, predvsem problem pomanjkanja delovnih mest (European Commission, 1993). Bela listina je povzročila intenzivno razpravo o tem, kako bi EU lahko omogočila stalno zaposlitev in boljše možnosti iskalcem dela, ki so na trgu delovne sile v slabšem položaju od ostalih. Iz te diskusije se je porodila ideja za Evropsko strategijo zaposlovanja.

Decembra 1994 se je v Essnu sestal Svet Evrope ter na podlagi Delorsove bele listine določil pet najpomembnejših ciljev držav članic, t.i. **Essensko strategijo**:

- razvoj človeških virov s poklicnim izobraževanjem,
- spodbujanje investicij s pomočjo spodbudne plačne politike,
- izboljšanje učinkovitosti institucij trga delovne sile,
- iskanje novih virov delovnih mest preko lokalnih iniciativ,
- ter spodbujanje vključevanja na trg delovne sile za specifične ciljne skupine, kot so mladi, ženske ter dolgotrajno brezposelni. (Council of Europe, 1997a)

Amsterdamska pogodba iz leta 1997 je vsebovala novo poglavje o zaposlovanju, ki sicer ohranja pristojnosti držav članic na področju politike zaposlovanja, obenem pa uvaja skupno, koordinirano strategijo zaposlovanja. Poudari, da je zaposlovanje problem, ki zadeva vse države.

V 2. členu Amsterdamske pogodbe je zapisano:

»Naloga skupnosti (EU) bo spodbujati harmoničen, usklajen in stalen napredek gospodarskih aktivnosti, visoko stopnjo zaposlenosti in socialne varnosti, enakost med spoloma, stalno neinflacijsko rast, visoko stopnjo tekmovalnosti in konvergence gospodarske aktivnosti, visoko stopnjo zaščite in izboljšanje kvalitete okolja, zviševanje življenjskega standarda in kvalitete življenja in ekonomsko ter socialno kohezijo in solidarnost med državami članicami.«

(European Commission, 2000: 5)

Amsterdamska pogodba Svetu Evrope in Evropski komisiji zaupa veliko večja pooblastila, pomembnejšo vlogo, nove naloge ter močnejša orodja. Politike zaposlovanja se pregledujejo

in nadzorujejo s pomočjo letnega Skupnega poročila o zaposlovanju, smernic za zaposlovanje, nacionalnih akcijskih programov zaposlovanja ter priporočil s strani Sveta Evrope. (Council of Europe, 1997a)

3.2. LUKSEMBURŠKI STEBRI

To poglavje povzemam po Council of Europe, 1997b.

Zaposlovanje je bilo prvič postavljeno povsem v ospredje na izrednem srečanju **Sveta Evrope v Luksemburgu novembra 1997**, od takrat pa je postalo eno od najpomembnejših področij Evropske Unije.

Svet Evrope se je na srečanju v Luksemburgu odločil za začetek koordinacije politik zaposlovanja med državami članicami. Ta koordinacija temelji na skupnih ciljih in sredstvih za doseganje teh ciljev. Smernice za zaposlovanje morajo države članice vključiti v nacionalne akcijske programe za zaposlovanje, ki so sestavljeni dolgoročno. Tako smernice za zaposlovanje dobijo praktično obliko in pomen. Z ozirom na finančne in administrativne zmožnosti se določijo roki za doseganje ciljev, določenih v smernicah. Zaradi različnih situacij v državah članicah si le-te določijo različne poudarke ter najdejo različne rešitve, skladno s stanjem v posamezni državi.

Vsaka država članica pa vsako leto Svetu in Komisiji pošlje svoj akcijski program zaposlovanja skupaj s poročilom o načinu izvajanja tega programa. Na podlagi teh poročil Svet vsako leto ugotavlja napredek.

Evropske države so si med seboj močno različne, zaradi česar se tudi njihovi problemi z zaposlovanjem med seboj močno razlikujejo. Pomembno je doseganje zastavljenih ciljev, načini, poudarki ter rešitve problemov pa so stvar držav članic. Vsaka se sama zase odloča, kako se bo spopadla s situacijo na področju zaposlovanja.

Na tem srečanju so prvič določili t.i. smernice za zaposlovanje za leto 1998, ki so sčasoma dobile naziv "luksemburški stebri". Govorimo o **štirih luksemburških stebrih**:

1. STEBER - IZBOLJŠEVANJE ZAPOSLEJIVOSTI

2. STEBER - RAZVOJ PODJETNIŠTVA

3. STEBER- SPODBUJANJE PRILAGODLJIVOSTI PODJETIJ IN ZAPOSLENIH

4. STEBER: OKREPITEV POLITIKE ENAKIH MOŽNOSTI

Natančen opis Luksemburških stebrov se nahaja v poglavju 3.5.1.1.

Svet je na srečanju v Luksemburgu ustanovil Evropsko strategijo zaposlovanja (ESZ) v današnji obliki. V skladu s spreminjanjem socio-ekonomske situacije v Evropi je Svet na naslednjih srečanjih določil osnovne usmeritve ESZ ter jo uskladi z ostalimi politikami EU.

3.3. EVROPSKA STRATEGIJA ZAPOSLOVANJA (ESZ)

To poglavje povzemam po internet 3.

V 90. letih se je Evropa veliko ukvarjala s problemom brezposelnosti. V tem obdobju je prišlo do političnega konsenza glede potrebe po zvišanju stopnje zaposlenosti. Vodje držav so se zavedli potrebe po skupnem delovanju. Na srečanju Sveta v Amsterdamu leta 1997 je bilo zaposlovanje v 126. členu razglašeno za predmet splošne razprave, države članice pa so pozvali k razvijanju skupne, koordinirane strategije zaposlovanja.

Na Luksemburškem srečanju novembra 1997 je prišlo do pomembnega premika v zgodovini politike zaposlovanja. Z namenom zmanjševanja brezposelnosti je bila ustanovljena **Evropska strategija zaposlovanja (ESZ)**. Na srečanju v Lizboni leta 2000 je bila strategija posodobljena. Na tem srečanju si je Evropa zadala cilj polne zaposlenosti. Vlade držav članic so v okviru štirih luksemburških stebrov prevzele natančne politike zaposlovanja. Štirje stebri ESZ niso samo vodilo za države članice, ampak obenem tvorijo ključen del evropske politike. Na ta način se politika zaposlovanja izvaja simultano na regionalni, nacionalni in evropski ravni. V okviru ESZ države članice koordinirajo svoje politike zaposlovanja v naslednjem letnem ciklu:

1. Na začetku leta na predlog Evropske Komisije Svet Evrope določi prioriteta področja delovanja – smernice za zaposlovanje, ki vsebujejo konkretne cilje.
2. Vsaka država članica sestavi nacionalni akcijski program zaposlovanja, ki opisuje, kako bo država v praksi udejanila predlagane smernice.

3. Komisija in Svet skupaj proučita vsak akcijski program zaposlovanja in na decembrskem srečanju Sveta predstavita svoje ugotovitve. EK predstavi predlog smernic za zaposlovanje za naslednje leto.

(European Commission, 2000)

ESZ je tudi glavno orodje za koordinacijo ter predvsem usklajevanje nacionalnih politik zaposlovanja. Za koordinacijo politik zaposlovanja je na voljo več inštrumentov:

- *smernice za zaposlovanje*: Na predlog Evropske komisije Svet Evrope vsako leto določi smernice, ki določajo skupne cilje vseh držav članic.
- *nacionalni akcijski programi zaposlovanja*: Vsaka država članica sestavi nacionalni akcijski program zaposlovanja, v katerem opiše, kako bo te smernice postavila v prakso.
- *skupno poročilo o zaposlovanju*: EK in SE skupaj pregledata vsak nacionalni akcijski program zaposlovanja in sestavita skupno poročilo o zaposlovanju. Na podlagi le-teh EK predstavi nove predloge za smernice za naslednje leto.
- *priporočila s strani Sveta Evrope*: Na predlog EK lahko SE izda priporočila, ki se nanašajo na specifično državo.

ESZ poskuša izboljšati zaposljivost, podjetništvo, prilagodljivost ter enake možnosti na evropskem trgu delovne sile. Ob ustanovitvi leta 1997 so določili petletni rok preverjanja uspešnosti.

Namen ocenjevanja leta 2002 je bilo vrednotenje izkušenj z Evropsko strategijo zaposlovanja po petih letih njenega obstoja. Ocenjevanje so skupaj izvedle Evropska komisija in države članice. Države članice so izdelale nacionalne študije, EK pa je dodala makroekonomsko analizo in celotno analizo nacionalnih poročil. Ocena EK je bila objavljena v poročilu, sprejetem 17. julija 2002. Poročilo je namenjeno nadaljnji debati in izboljševanju ESZ. Z upoštevanjem ESZ je prišlo do številnih sprememb v politikah držav članic. Politika zaposlovanja je naredila prehod od pasivnih na aktivne ukrepe. Opaziti je spremembe v nacionalnih politikah zaposlovanja in jasno tendenco k skupnim ciljem, načrtanim v Lizbonski strategiji. (European Commission, 2002)

EK ugotavlja, da se je potrebno osredotočiti na dva glavna cilja iz Luksemburške strategije: ustvarjanje več in boljših delovnih mest ter spodbujanje enotnega trga.

Med pozitivne učinke strategije je Evropska komisija v svojem poročilu uvrstila zmanjšanje brezposelnosti, približevanje nacionalnih politik zaposlovanja skupnim ciljem in smernicam, uspešno zmanjševanje dolgotrajne brezposelnosti, boljše podjetniško okolje, določen napredek pri davčni politiki, napredek na področju enakosti med spoloma ter dobro sodelovanje pri izvajanju strategije zaposlovanja.

Glede negativnih učinkov pa EK ugotavlja, da je kljub vsem pozitivnim učinkom brezposelnost še vedno visoka ter da bo za doseganje Lizbonskih ciljev potrebno še veliko truda. Razlika med produktivnostjo ZDA in EU se še vedno veča in regionalne razlike ostajajo problem v večini držav članic. Ugotavlja premalo obsežne reforme davčnih sistemov, premajhen poudarek na aktivnem staranju in vseživljenjskem učenju ter premalo pozornosti namenjene novim, bolj fleksibilnim oblikam dela. (European Commission, 2002)

Vse od ustanovitve ESZ je EK poskušala zagotoviti uspešno sodelovanje in privajanje bodočih desetih držav članic. Tako se je leta 1999 pričelo sodelovanje. Najprej so države kandidatke skupaj s EK izdelale analizo glavnih problematičnih področij zaposlovanja v "Listinah skupnega ocenjevanja" (Joint Assessment Papers – JAPs). Te dokumente so do leta 2002 podpisale vse države kandidatke ter se obvezale, da bodo nadzorovale izpolnjevanje ciljev, določenih v teh listinah.

Prve Nacionalne akcijske programe zaposlovanja so države članice pripravile za leto 1998, nove članice pa za leto 2004.

Evropska strategija zaposlovanja je ključna komponenta Lizbonske strategije. Danes je ESZ ključno orodje za uresničevanje Lizbonske strategije v razširjeni Evropi.

3.4. LIZBONSKA STRATEGIJA

Konec 90. let se je gospodarska situacija v Evropi izboljšala, inflacija je padla iz 6% v začetku 90. let na 2%, javni primankljaji in dolgovi so nehali naraščati in evro je uspešno začel svojo pot. Kljub vsem izboljšavam pa je ostalo nekaj zelo šibkih točk. Raven

zaposlenosti in stopnja rasti zaposlenosti sta bili prenizki, prenizka je bila udeležba žensk in starejših delavcev na trgu delovne sile, poleg tega pa sta Evropo še vedno pestili dolgoročna brezposelnost ter velike razlike med regijami.

Zato se je Svet Evrope sestal na posebnem srečanju marca 2000 v Lizboni, da bi določili nove cilje za izkoriščanje potenciala, ki ga ponuja nova družba znanja, za povečanje zaposlovanja, ekonomske reforme ter socialno kohezijo, vse to kot del na znanju temelječega gospodarstva. Postavili so naslednji cilj:

Ustvariti moramo Evropo, ki bo "najbolj konkurenčno in najbolj dinamično na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, zmožno stalne gospodarske rasti, ki jo bo spremljalo kvantitativno in kvalitativno izboljšanje zaposlenosti in večja socialna kohezija" v naslednjih desetih letih. (Council of Europe, 2000: 2)

3.4.1. MEJNIKI

Na posebnem srečanju Sveta Evrope v Lizboni so člani Sveta določili cilje, ki naj bi jih države članice izpolnile do leta 2010. Leto kasneje so na seji Sveta v Stockholmu določili dva vmesna cilje ter en dodaten cilj, ki naj bi jih države članice dosegle do leta 2005. Ti cilji so:

- **Splošna stopnja zaposlenosti se mora dvigniti na 67% do leta 2005 in na 70% do 2010.**
- **Stopnja zaposlenosti žensk se mora dvigniti na 57% do leta 2005 in na 60% do 2010.**
- **Stopnja zaposlenosti starejših delavcev se mora dvigniti na 50% do 2010.**

Za doseganje teh ciljev je Svet določil celostno strategijo, ki se usmerja na:

- 1.) pripravo prehoda v na znanju temelječe gospodarstvo s poudarkom na razvoju informacijske tehnologije ter raziskav in razvoja, inovacij ter vzpostavitve enotnega trga;
- 2.) modernizacijo evropskega socialnega modela ter boj proti socialni izključenosti;
- 3.) ohranjanje ugodne ekonomske situacije ter možnosti za rast s primerno makroekonomsko politiko.

3.4.2. ZA DOSEGANJE MEJNIKOV JE POTREBNO:

3.4.2.1. PRIPRAVA PREHODA V NA ZNANJU TEMELJEČE GOSPODARSTVO

a) Ustvarjanje informacijske družbe, ki bo dostopna vsem

Svet Evrope ter Evropska Komisija sta ustvarila akcijski načrt, t.i. "eEurope", ki je zastavil skupne evropske cilje na tem področju.

Podjetja in državljani morajo imeti dostop do poceni komunikacijske infrastrukture, poleg tega pa mora vsak državljan obvladati veščine, ki so potrebne za delo in življenje v novi informacijski družbi.

Ustvarjanje informacijske družbe bi lahko povzročilo še večjo izključenost tistih segmentov prebivalstva, ki ne bi imeli dostopa do informacijske tehnologije in veščin, potrebnih za ravnanje z njo. Zato se morajo države članice truditi, da bodo informacije maksimalno dostopne vsem.

Države članice naj pripomorejo k zmanjšanju stroškov interneta do konca leta 2000 ter zagotovijo, da bodo vse šole imele dostop do interneta ter multimedijško opremo do konca 2001. Do konca 2002 pa naj omogočijo, da bodo vsi učitelji usposobljeni za ravnanje s to opremo ter internetom.

b) Ustvarjanje evropskega območja raziskav in inovacij

Unija kot celota mora delovati tako, da bo na področju raziskav in inovacij maksimalno izkoristila povezavo med državami. Raziskovanje mora postati bolj integrirano in koordinirano, da se omogoči najvišja možna učinkovitost.

3.4.2.2. MODERNIZACIJA EVROPSKEGA SOCIALNEGA MODELA TER VZPOSTAVITEV AKTIVNE SOCIALNE DRŽAVE

Največje premoženje Evrope so njeni državljani, njena delovna sila in le-ti bi morali biti v centru pozornosti evropskih politik. Če se Evropa želi uveljaviti kot gospodarstvo znanja ter zagotoviti, da se na ta račun ne bosta povečali brezposelnost in revščina, bo morala investirati v ljudi in ustvariti aktivno in dinamično socialno državo.

a) Izobraževanje in usposabljanje za življenje in delo v družbi znanja

Evropski izobraževalni sistemi se morajo prilagoditi zahtevam družbe znanja, ter potrebi po bolj izobraženi in usposobljeni delovni sili. Ponuditi morajo specializirane programe, namenjene določenim ciljnim skupinam, mladim, starejšim brezposlenim in ljudem v poklicih, kjer veščine in znanja zelo hitro zastarijo.

b) Več in boljša delovna mesta za Evropo: razvoj aktivne politike zaposlovanja

Z Luksemburškimi stebri in nadaljnjimi smernicami za zaposlovanje bi se morala brezposelnost znižati. Socialni partnerji morajo tesno sodelovati pri ustvarjanju in uresničevanju teh smernic.

c) Modernizacija socialne zaščite

Evropski socialni sistemi morajo podpirati prehod v družbo znanja. Ti sistemi se morajo prilagoditi in postati del aktivne politike zaposlovanja, poskrbeti, da je delo primerno plačano, zagotoviti obstanek v starajoči se družbi, vzpodbujati socialno vključenost in enakost med spoloma, ter zagotavljati sistem zdravstvenih storitev.

d) Spodbujanje družbene vključenosti

Evropska Unija se mora aktivno boriti proti revščini in socialni izključenosti. Najboljše orožje proti socialni izključenosti in revščini je delo. Tako se morajo države članice truditi za čim višjo stopnjo zaposlenosti, za maksimiranje potencialov, ki jih prinaša družba znanja, ter za čim večjo dostopnost informacijske tehnologije in znanja.

3.4.2.3. OHRANJANJE UGODNE EKONOMSKE SITUACIJE

a) Vzpostavitev bolj prijaznega okolja za ustvarjanje podjetij, posebno majhnih in srednje velikih podjetij

Potrebno je zmanjšati stroške ustanavljanja podjetij, skrajšati čas, potreben za ustanovitev podjetja, ter skrajšati ali ukiniti nepotrebne birokratske postopke, ki so še posebej obremenjujoči za majhna in srednje velika podjetja.

b) Ekonomske reforme za notranji trg

V določenih sektorjih je potrebno še veliko dela za popolno vzpostavitev notranjega trga, torej prostega pretoka denarja, dobrin, storitev in delovne sile. Nove države članice se morajo temeljito pripraviti na sprejem evra.

c) Vzpostavitev učinkovitih finančnih trgov

Učinkoviti in transparentni finančni trgi spodbujajo gospodarsko rast in s tem zaposlovanje z boljšo razporeditvijo in manjšimi stroški kapitala. Tako podpirajo podjetniško kulturo in spodbujajo uporabo informacijske tehnologije.

d) Koordinacija makroekonomskih politik: davčno ojačanje ter kvaliteta in stabilnost javnih financ

Tudi makroekonomske politike morajo spodbujati prehod v na znanju temelječe gospodarstvo. Potrebno je ugotoviti, kolikšno breme predstavljajo davki za delovno silo, še posebej na nizko plačano delovno silo ter izboljšati vpliv obdavčenja in sistema nadomestil na zaposlovanje.

(Council of Europe, 2000)

3.4.3. ODPRTA METODA KOORDINACIJE

Eno od orodij za doseganje ciljev, zastavljenih v Lizbonski strategiji je na vseh nivojih uvedena nova “**odprta metoda koordinacije**” – OMK.

Čeprav je bila uporabljena že prej, šele v okviru Evropske strategije zaposlovanja dobi ime ter jasn koncept.

Odrpta metoda koordinacije je nastala zaradi povečane raznolikosti v Evropi in potrebe po usklajevanju razmerij moči med evropskimi institucijami in predstavniki držav članic. Pojavilo se je vprašanje, kako najti ravnovesje med spoštovanjem različnosti držav članic in enotnim delovanjem EU kot celote. Ker države članice niso (bile) pripravljene prenesti svojih pristojnosti na Unijo, obenem pa so priznavale, da obstaja velika potreba po bolj usklajenem delovanju, se je za uspešno izkazala prav ta metoda. V evropske mehanizme skupnega delovanja je vnesla nekaj svežine, saj omogoča koordinacijo med različnimi državami in interesi brez prisile ali prenašanja suverenosti na nadnacionalno raven.

Odrpta metoda pomeni, da države članice delujejo na prostovoljni bazi, torej ni nobene zakonske obveznosti ali odgovornosti, obenem pa zagotavlja visoko stopnjo fleksibilnosti, transparentnosti in sodelovanja med socialnimi partnerji.

Ta metoda je sredstvo za ugotavljanje najuspešnejše prakse in doseganje najhitrejšega premikanja k skupnim ciljem.

V popolnoma decentraliziranem pristopu so v skladu s principom subsidiarnosti udeleženi vsi akterji, Unija, države članice, regije, socialni partnerji in civilna družba, podjetja ter nevladne organizacije, ki medsebojno tvorijo različna partnerstva in povezave.

Vsi akterji morajo upoštevati pravila uporabe najboljše prakse.

(Borras, 2003)

3.4.4. NOV ZAČETEK ZA LIZBONSKO STRATEGIJO 2005-2010: Evropska socialna država v globalni ekonomiji; delo in priložnosti za vse

Povzeto po European Commission 2005a in European Commission 2005b.

Glavni problemi evropskih državljanov so zaposlitev, okolje, gospodarska rast in ustrezna socialna mreža. Trenutna slaba gospodarska rast zadeva vse državljane. Vpliva na pokojnine, plače in življenjski standard. Evropi grozi, da bo njen sicer učinkovit socialni model postal predrag. Skupni trg naj bi to preprečil, pripomogla pa naj bi še spodbuda raziskavam in razvoju in izboljšanje izobraževanja.

ESZ je uspela narediti nacionalne politike zaposlovanja bolj aktivne in preventivne, kar pomeni, da le-te spodbujajo ljudi k ponovnemu vstopu na trg dela.

Situacija danes, pet let po Lizbonski strategiji, ni rožnata. Po obdobju visoke rasti zaposlovanja se gospodarska rast ustavlja. Le približno 63% Evropejcev (63,3% v letu 2004) med 15 in 64 letom je zaposlenih, kar je daleč od načrtovanih 70% v letu 2010. 9% evropske delovne sile je brez dela, med mladimi je brezposelnost dvakrat tolikšna. 68 milijonov Evropejcev živi na meji revščine.

Danes je razmerje med upokojenimi in zaposlenimi prebivalci v Evropi ena proti štiri. Po predvidevanjih bo leta 2050 to razmerje ena proti dva. Staranje prebivalstva lahko povzroči močno znižanje gospodarske rasti, saj bo manj ljudi vstopalo na trg delovne sile, več pa jih bo odvisnih od socialnih sistemov pomoči, kot so pokojnine in zdravstvene storitve. Statistične projekcije napovedujejo, da se bo ob nadaljevanju sedanjih trendov število aktivnih prebivalcev v Evropi zmanjšalo s 488 milijonov v letu 1995 na 370 milijonov v letu 2050, kar bo zagotovo predstavljalo precejšnje breme za gospodarstvo in socialni sistem v Evropi. Zato je Evropska komisija februarja 2005 oblikovala novo, popravljeno Lizbonsko strategijo, ki je načrtala smer do leta 2010.

Nova Lizbonska strategija poudarja ekonomsko rast in pridobivanje novih delovnih mest, obenem pa poudarja socialno enakost. Prednosti, ki jih prinaša ekonomska rast, ne smejo biti dostopne le peščici privilegiranih posameznikov. Stremi k temu, da bi ljudi opremila z veščinami, ki bi jim pomagale pri prilagajanju na družbene spremembe, obenem pa bi varovala socialno najšibkejše.

Evropski družbeni model je v svetu unikatni. Na eni strani je velik poudarek na gospodarski rasti in novih delovnih mestih, po drugi pa je visoka stopnja socialne zaščite izredno pomemben del evropskega modela. Evropejci smo odrasli s tem sistemom in ga podpiramo, sedaj pa se moramo potruditi, če ga hočemo ohraniti vsaj tako dobrega, kot je zdaj. Globalizacija, vse večja konkurenca na svetovnih trgih in staranje prebivalstva nas silijo, da pospešimo prizadevanja za ohranitev tega sistema, kajti če Evropa ne bo dovolj gospodarsko uspešna in konkurenčna, tudi socialnega sistema ne bo mogoče vzdrževati, saj si ga Evropa ne bo mogla privoščiti.

Države članice so določile skupne cilje za ohranjanje socialnega sistema:

- povečanje participacije na trgu delovne sile,
- modernizacija sistemov socialne zaščite,

- izboljšanje sistemov izobraževanja in usposabljanja,
- izkoreninjenje revščine, še posebno revščine otrok,
- zagotavljanje možnosti namestitve, prebivanja,
- izboljšanje dostopnosti kvalitetnih storitev,
- izkoreninjenje diskriminacije ter
- vključevanje etničnih manjšin in migrantov.

Za doseganje vseh teh ciljev nova strategija zahteva sodelovanje med vsemi institucijami, podjetji in državljani Evropske Unije, predvsem in najbolj pa med socialnimi partnerji. Pri tem sodelovanju in komunikaciji močno pomaga prej omenjena odprta metoda koordinacije, ki s primerjavo najboljših praks zagotavlja vodenje in medsebojno spodbujanje.

Nova ESZ bo usmerjena k štirim najpomembnejšim ciljem:

- povečevanje prilagodljivosti delavcev in podjetij
 - spodbuditi čimveč ljudi, da se vključijo v trg delovne sile in na njem tudi ostanejo
 - več in bolj učinkovito investiranje v delavce
 - zagotavljanje dejanske implementacije reform z boljšim nadzorom
- (European Commission, 2005b)

3.5. MEHANIZMI ZA DOSEGANJE CILJEV

Amsterdamska pogodba določa mehanizme za nadzor uveljavljanja smernic v državah članicah. Ti mehanizmi so:

- 1.) Evropske smernice za zaposlovanje**
- 2.) Skupno poročilo o zaposlovanju (Joint Employment Report)**
- 3.) Zaposlovalni odbor (Employment Committee) pod vodstvom Wima Koka**
- 4.) Evropski socialni sklad**
- 5.) Spodbudni ukrepi za zaposlovanje**
- 6.) Evropski zaposlovalni observatorij**
- 7.) Posebna skupina za zaposlovanje**
- 8.) EURES**

3.5.1. EVROPSKE SMERNICE ZA ZAPOSLOVANJE SKOZI ČAS

Od leta 1997 do 2003 so se smernice za zaposlovanje določale vsako leto, od leta 2003 pa se določajo le še na vsake 3 leta. Kljub razvoju in spremembam pa vse smernice vsebujejo štiri luksemburške stebre.

3.5.1.1. SMERNICE ZA LETO 1998

Prve smernice za zaposlovanje so bile določene na izrednem zasedanju Sveta Evrope v Luksemburgu leta 1997, in sicer za leto 1998. To so bili t.i. **Luksemburški stebri**.

- 1. STEBER - IZBOLJŠEVANJE ZAPOSILJIVOSTI: V prvem stebru je poudarek na štirih področjih:

Reševanje problema brezposelnosti mladih ter preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti

Države članice naj razvijejo ukrepe, s pomočjo katerih bo mogoče zgodaj definirati individualne potrebe in s tem preprečiti brezposelnost mladih.

V obdobju, ki ne sme preseči petih let, bodo države članice zagotovile, da:

- bo vsaki mladi brezposelni osebi ponujena nova priložnost, še preden bo dosegla šest mesecev brezposelnosti. Ta priložnost naj bo ponujena v obliki izobraževanja, izpopolnjevanja, delovne prakse, zaposlitve ali drugega ukrepa.
- bo tudi odraslim brezposelnim ponujena nova priložnost preden dosežejo dvanajst mesecev brezposelnosti

Prehod od pasivnih k aktivnim ukrepom politike zaposlovanja

Sisteme socialne zaščite in usposabljanja je treba proučiti in po potrebi spremeniti tako, da bodo aktivno spodbujali zaposlovanje in zagotavljali spodbude brezposelnim za iskanje dela ali dodatno usposabljanje. Vsaka država članica si mora zastaviti fiksen cilj za povečanje števila oseb, katerim se ponudijo ukrepi aktivne politike zaposlovanja. Končni cilj je postopno doseči povprečje najbolj uspešnih treh članic.

Spodbujanje partnerskega pristopa

Države članice same ne bodo mogle doseči zastavljenih ciljev. Zato:

- se socialne partnerje poziva, da čimprej zaključijo sporazume za povečevanje možnosti usposabljanja, pridobivanja novih delovnih izkušenj, pripravništva in drugih ukrepov, ki povečujejo zaposljivost posameznika.
- se bodo države članice in socialni partnerji angažirali pri razvoju možnosti za vseživljenjsko učenje.

Olajšanje prehoda iz šolanja v delovno dobo

Za mlade, ki predčasno zapustijo izobraževalni sistem, so možnosti za zaposlitev zelo slabe. Zato bodo države članice:

- izboljšale kvaliteto svojih izobraževalnih sistemov, da bi znatno zmanjšale število mladih, ki predčasno prekinejo svoje šolanje in
- zagotovile, da bodo mladi imeli boljše sposobnosti prilagajanja na tehnološke in ekonomske spremembe. Te sposobnosti se večajo s pridobivanjem veščin, ki so pomembne za uspeh na trgu delovne sile. Kjer je primerno in potrebno, naj države uvedejo pripravništvo.

• 2. STEBER - RAZVOJ PODJETNIŠTVA:

Olajšanje ustanovitve in začetka poslovanja podjetij

Države članice naj:

- posvetijo posebno pozornost zmanjšanju stroškov in administrativnih bremen za podjetja s poudarkom na majhnih in srednje velikih podjetjih, še posebno, ko le-ta najemajo nove delavce;
- spodbujajo razvoj samostojnih podjetnikov (samozaposlenih) z zmanjšanjem ovir, še posebno tistih v davčnih in socialnih sistemih.

Izkoriščanje možnosti za nova delovna mesta

Če se EU želi uspešno spopasti z izzivom zaposlovanja, mora izkoristiti vse vire novih delovnih mest, tehnologij in inovacij. Države članice bodo uvedle ukrepe, ki bodo pripomogli k polnemu izkoriščanju potencialov za nova delovna mesta na lokalni ravni. Zmanjšale bodo ovire, ki bi lahko preprečevale take ukrepe.

Prilagoditev davčnega sistema tako, da bo ugodnejši za zaposlovanje

Potrebno je zaustaviti dolgotrajni trend zviševanja davkov in stroškov delovne sile.

Države članice bodo:

- če je potrebno, postavile cilj za postopno znižanje celotnega davčnega bremena in kjer je potrebno, cilj za postopno znižanje davčnega bremena za delovno silo in neplačne stroške dela, še posebno za slabo usposobljene in slabše plačane delavce. Ta zmanjševanja naj potekajo tako, da bo ohranjeno proračunsko ravnovesje. Države članice naj razmislijo o možnosti uvedbe davka na energijo ali okolju škodljive emisije ali kakršnekoli drugem davčnem ukrepu
- proučile možnost zmanjšanja DDVja za delovno intenzivne storitve, ki niso izpostavljene meddržavni konkurenci.

• 3. STEBER: SPODBUJANJE PRILAGODLJIVOSTI PODJETIJ IN ZAPOSLENIH:
Moderniziranje organizacije dela

- Socialni partnerji naj sestavijo sporazume za modernizacijo organizacije dela z namenom povečevanja produktivnosti in konkurenčnosti podjetij ter doseganjem ustreznega razmerja med fleksibilnostjo in varnostjo zaposlitve.
- Vsaka država članica naj prouči možnost vključevanja bolj prilagodljivih pogodb v svoje zakone. Take pogodbe naj obenem zagotavljajo dovolj visoko stopnjo varnosti.

Podpora prilagodljivosti v podjetjih

Za dvig ravni znanja in veščin znotraj podjetij bodo države članice proučile ovire za investiranje v človeške vire in razmislile o davčnih ali drugih spodbudah; proučile bodo nove predpise in zagotovile, da pripomorejo k zmanjševanju ovir za zaposlovanje in pomagajo pri prilagajanju trga dela na gospodarske spremembe;

• 4. STEBER: OKREPITEV POLITIKE ENAKIH MOŽNOSTI:
Reševanje problema razlik med spoloma

Države članice morajo svojo željo po zmanjševanju razlik med spoloma prenesti na povečevanje stopnje zaposlenosti žensk. Pozorne morajo biti tudi na stopnjo zaposlenosti moških in žensk v določenih sektorjih in poklicih.

Usklajevanje dela in družinskega življenja

Politike o prekinitvi kariere, starševskem dopustu in delu za skrajšan delovni čas so zelo pomembne, zato jih je treba pozorno spremljati in nadzorovati. Zagotoviti je treba zadostno število ustanov za varstvo otrok in drugih odvisnih članov družine, kar spodbudi ponovno vključevanje in sodelovanje na trgu delovne sile.

Omogočanje vrnitve na delo

Države članice bodo posvečale posebno pozornost ženskam in moškim, ki po izostanku razmišljajo o vrnitvi na trg dela. Postopoma bodo odstranile ovire, ki stojijo na poti take vrnitve.

Spodbujanje vključevanja invalidov v delovno življenje

Države članice bodo posvetile posebno pozornost težavam, ki jih srečujejo invalidi pri vključevanju na trg delovne sile.

(Council of Europe, 1997b)

3.5.1.2. SMERNICE ZA LETO 1999

Smernice za leto 1999 so bile določene na srečanju v Cardiffu.

Ohranile so strukturo štirih stebrov: izboljšanje zaposljivosti, razvoj podjetništva, spodbujanje prilagodljivosti podjetij in delavcev, ter okrepitev politike enakih možnosti za ženske in moške.

Svet poziva države članice k natančnemu spremljanju in analizi primerljivih podatkov. Poudarja nujnost uvedbe splošnih indikatorjev za merjenje uspešnosti implementacije smernic.

Zavoljo splošne utrditve smernic za zaposlovanje so spremembe za leto 1999 ostale na minimumu. Več poudarka so dali na aktivne ukrepe politike zaposlovanja, vseživljenjsko učenje, vsem dostopen trg dela, izkoriščanje potenciala ustvarjanja novih delovnih mest v storitvenem sektorju in usklajevanje dela in družinskega življenja.

(Council of Europe, 1998)

3.5.1.3. SMERNICE ZA LETO 2000

V EU se kaže napredek na področju ustvarjanja novih delovnih mest in povečevanja stopnje zaposlenosti. V letu 1998 se je zaposlenost dvignila za 1,2%. Stopnja brezposelnosti je leta 1998 znašala 9,3%, leta 1999 pa je padla na 8,5%. Znižali sta se tudi stopnja dolgotrajne brezposelnosti in brezposelnosti mladih.

Kljub tem uspehom pa EU s svojo 62,6% stopnjo zaposlenosti v letu 1999 še vedno močno zaostaja za Japonsko in ZDA. Splošna stopnja zaposlenosti na Japonskem v letu 1999 znaša 68,9%, v ZDA pa 73,9%. Potrebno je še mnogo dela in naporov za polno izkoriščanje potenciala gospodarstva EU.

Dvoletne izkušnje so pokazale, da je obstoječa struktura smernic v obliki štirih stebrov učinkovita osnova za nadaljnje smernice.

V letu 2000 Komisija ni predlagala novih smernic, pokazala se je le potreba po prilagoditvi in razjasnitvi nekaterih že obstoječih smernic. Struktura in v večjem delu tudi vsebina smernic ostaja nespremenjena.

- Pokazalo se je, da nekatere države članice premalo upoštevajo smernice, ki narekujejo uvajanje preventivnih ukrepov za preprečevanje brezposelnosti, še posebej dolgotrajne brezposelnosti. Tako je bilo treba konkretizirati preventivni pristop, ki je samo jedro strategije zaposlovanja. Zahteva zgodnje interveniranje na ravni posameznika, njegov glavni namen pa je čim hitrejšo vračanje brezposelnih na trg dela.
- Narejen je bil nov, večji poudarek na povečevanju dostopa do Interneta in računalniške opreme v šolah, ter pridobivanju veščin na področju informacijske in komunikacijske tehnologije v šolah. To omogoči pridobivanje veščin visokemu odstotku prebivalstva in tako omogoči lažje vključevanje na trg dela tudi tistim, ki šolanje predčasno prekinejo, ali pa ga zaključijo ob koncu osnovnošolskega izobraževanja.
- Poudarjena je bila tudi potreba po vključevanju socialnih partnerjev v modernizacijo organizacije dela.
- Večji pomen je bil dan javnim zaposlovalnim zavodom na področju ustvarjanja novih delovnih mest na lokalni ravni.

- Nov poudarek je bil dan spodbujanju aktivnega staranja in reintegracije na trg dela ter vlogi sistemov socialne zaščite, davkov in izobraževanja oz. usposabljanja pri ohranjanju starejših delavcev v zaposlitvi.

(Council of Europe, 2000)

3.5.1.4. SMERNICE ZA LETO 2001

Smernice za zaposlovanje za leto 2001 so bile zopet bolj obsežne, tako vsebinsko kot oblikovno pa so vsebovale tudi precej sprememb. Glavni razlog vseh teh sprememb je bilo marčevsko srečanje Sveta Evrope v Lizboni (2000), kjer je nastala prej opisana t.i.

»Lizbonska strategija«.

Smernice 2000 so sestavljene iz dveh delov. Prvi del zavzema pet glavnih ciljev, t.i.

»HORIZONTALNIH CILJEV« ki jih morajo države članice kombinirati s smernicami, drugi del pa sestavljajo smernice za zaposlovanje.

1. DEL: HORIZONTALNI CILJI – Vzpostavljanje pogojev za polno zaposlenost v na znanju temelječi družbi

Namen horizontalnih ciljev je zagotoviti, da so smernice zasnovane na enotni strategiji.

Priprava prehoda v na znanju temelječo družbo, izkoriščanje prednosti informacijske in komunikacijske tehnologije in modernizacija evropskega socialnega modela so glavni izzivi za Luksemburški proces. Za doseganje Lizbonskega cilja polne zaposlenosti morajo države članice svoje odzive na smernice za zaposlovanje oblikovati v celostno strategijo, ki vsebuje naslednje cilje:

- a) Povečevanje priložnosti za delo in zagotavljanje spodbud za tiste, ki želijo delati. Cilj je postopno doseganje polne zaposlenosti, upoštevati pa je treba različne situacije v državah članicah.

Države članice morajo razmisliti o postavitvi nacionalnih ciljev za zviševanje stopnje zaposlenosti za doseganje Lizbonskih ciljev polne zaposlenosti. Ob tem je treba upoštevati tudi dvigovanje kvalitete dela, ne samo kvantitete!

- b) Države članice naj razvijejo strategije za vseživljenjsko učenje. Te strategije naj pokrivajo predvsem izobraževalni sistem, dodatna izobraževanja in sisteme

usposabljanja in pridobivanja veščin. Socialni partnerji naj se pogajajo in dosežejo napredek na področju izobraževanja in usposabljanja odraslih.

Države članice naj postavijo nacionalne cilje za povečanje investiranja v človeške vire in cilje za zviševanje participacije v formalnih ali neformalnih programih dodatnega izobraževanja. Doseganje teh ciljev naj redno preverjajo.

- c) Socialni partnerji na vseh nivojih naj sodelujejo pri uresničevanju ciljev Luksemburškega procesa. V skladu s tradicijo in navadami naj razvijejo lastne načine za implementacijo smernic, za katere so direktno odgovorni. Redno naj poročajo o napredku kot tudi o vplivu svojih dejanj na zaposlovanje in delovanje trga dela.
- d) Pri spreminjanju smernic za zaposlovanje v nacionalne politike naj se države članice skladno s situacijo na trgu dela osredotočijo na določene dele strategije. Nacionalni akcijski programi zaposlovanja bodo uvedli strategijo zaposlovanja, ki bo sestavljena iz mešanice politik, osnovanih na štirih stebrih in horizontalnih ciljih, kar bo omogočilo doseganje dolgoročnih ciljev na področju zaposlovanja.
- e) Države članice in Komisija morajo razviti skupne, enotne indikatorje za spremljanje in analizo napredka strategije in določanje najboljše prakse.

2. DEL: SMERNICE ZA ZAPOSLOVANJE 2001

1. STEBER: ZAPOS LJIVOST

Vsa poglavja razen prvega so dobila nove naslove, vsebinsko pa večinoma ostajajo enaka.

Tretje poglavje »Spodbujanje partnerskega pristopa« je zamenjalo poglavje »Razvoj politike za aktivno staranje«. Gre za iniciativo, kjer naj države članice pomagajo starejšim delavcem čimdlje ostati na trgu dela. Zato naj razvijejo politike za spodbujanje aktivnega staranja:

- Uvedejo naj ukrepe za ohranitev sposobnosti dela in veščin starejših delavcev, predvsem z dobrimi možnostmi izobraževanja in usposabljanja.
- Proučijo naj socialni in davčni sistem ter zmanjšajo ukrepe, ki starejšim delavcem preprečujejo obstanek na trgu dela.

Naslednje poglavje so poimenovali »Razvoj veščin za novi trg dela v konceptu vseživljenjskega učenja«.

Države članice naj zvišajo kvaliteto svojih izobraževalnih sistemov in sistemov usposabljanja, izboljšajo učne programe, modernizirajo sisteme pripravnštva in jih naredijo bolj učinkovite ter spodbujajo razvoj lokalnih centrov za usposabljanje s cilji:

- opremljanja mladih z veščinami, ki so pomembne na trgu dela in za vseživljenjsko učenje;
- zmanjšanja nepismenosti mladih in odraslih ter števila mladih, ki predčasno zapustijo izobraževalni sistem. Posebno pozornost je treba nameniti mladim z učnimi težavami. Države članice naj si zastavijo cilj do leta 2010 prepoloviti število 18-24-letnikov z nedokončano srednješolsko izobrazbo, ki niso več vključeni v izobraževalni sistem.
- Ustvarjati pogoje, ki bodo odrasle spodbudili k vključevanju v programe vseživljenjskega učenja. Cilj tega ukrepa je povečati delež aktivnih odraslih (25-64 let), ki sodelujejo v izobraževalnih programih in programih usposabljanja.

Peto poglavje se imenuje »Aktivna politika za razvoj usklajevanja trga in del za preprečevanje pojavljanja ozkih grl«. V vseh državah brezposelnost in izključenost iz trga dela obstaja skupaj s primanjkovaljem delovne sile v določenih sektorjih, poklicih ali regijah. Z izboljševanjem situacije v zaposlovanju in vedno hitrejšim tehnološkim napredkom je pojavljanje ozkih grl vedno pogostejše. Primanklaj delovne sile škoduje konkurenčnosti, povečuje inflacijske pritiske in ohranja visoko strukturno brezposelnost.

Šesto, zadnje poglavje tega stebra se imenuje »Boj proti diskriminaciji in spodbujanje socialne vključenosti s pomočjo dostopa do zaposlitve«. Mnogi ljudje imajo težave pri vključevanju na trg delovne sile, kar poveča tveganje socialne izključenosti. Potreben je smiseln skupek politik, ki spodbuja socialno vključenost. Nujen je tudi boj proti diskriminaciji.

Vsaka država članica bo:

- identificirala in se borila proti vsem oblikam diskriminacije pri dostopu do trga dela ter izobraževanja in usposabljanja;
- razvila učinkovite aktivne in preventivne politike, ki bodo spodbujale vključitev rizičnih skupin na trg dela;

- implementirala ukrepe, ki bodo invalidom, etničnim skupinam in delavcem migrantom pomagale pri vključevanju na trg dela. Po potrebi naj si države članice na tem področju zastavijo tudi ustrezne cilje.

2. STEBER: RAZVOJ PODJETNIŠTVA

Drugi steber so iz treh razširili na štiri poglavja, od katerih le prvo ostaja enako smernicam iz prejšnjih let.

Drugo poglavje nosi naslov »Nove priložnosti za zaposlitev v na znanju temelječi družbi in v storitvah«. Kot že večkrat omenjeno, mora Evropa za maksimalen razvoj svojih potencialov izkoristiti vse možnosti za nastanek novih delovnih mest. Zato morajo države članice razviti pogoje, v katerih bodo polno izkoriščeni zaposlitveni potenciali storitvenega sektorja.

Tretje poglavje, »Regionalno in lokalno delovanje za zaposlitve«: za prepoznavanje zaposlitvenih potencialov na lokalni ravni morajo države članice:

- pri sestavljanju svoje politike zaposlovanja upoštevati dimenzijo regionalnega razvoja;
- spodbujati regionalne in lokalne avtoritete k razvoju zaposlovalnih strategij;
- spodbujati ukrepe za povečevanje konkurenčnega razvoja in zaposlovalnih kapacitet;
- okrepiti vlogo javnih zaposlovalnih zavodov ali agencij pri prepoznavanju lokalnih zaposlitvenih potencialov in pri izboljševanju delovanja lokalnih trgov dela;

Četrto poglavje – »Davčne reforme za zaposlovanje in usposabljanje« ostaja pretežno enako.

3. STEBER: SPODBUJANJE PRILAGODLJIVOSTI

Prvo poglavje, »Modernizacija organizacije dela«, ostaja pretežno enako, dodano je le povabilo socialnim partnerjem k vsakoletnemu poročanju o napredku na področju modernizacije dela v skladu z Luksemburškim procesom.

Drugo poglavje – »Podpiranje prilagodljivosti v podjetjih kot komponenta vseživljenjskega učenja«: Socialne partnerje se poziva k oblikovanju sporazumov o vseživljenjskem učenju z

namenom povečati prilagodljivost in inovativnost, še posebno na področju informacijske in komunikacijske tehnologije.

4. STEBER - KREPITEV POLITIKE ENAKIH MOŽNOSTI ZA ŽENSKE IN MOŠKE: Prvo poglavje ostaja pretežno enako, dodani sta le dve točki:

- posebno pozornost je treba namenjati politiki enakega plačila za enako delo;
- ženskam je potrebno zagotoviti možnost vseživljenjskega učenja in dostop do usposabljanja na področju informacijske tehnologije.

Prejšnji dve poglavji sta sedaj združeni v eno, »Usklajevanje dela in družinskega življenja«, vsebina ostaja enaka.

(Council Decision of 19 January 2001 on Guidelines for Member States' employment policies for the year 2001)

3.5.1.5. SMERNICE ZA LETO 2002

Uspehi strategije niso izostali, saj je brezposelnost v EU15 v letu 2001 padla na 7,2% (leta 1997 je znašala 9,8%). Kljub temu pa EK želi, da vlade, sindikati in podjetja vztrajajo pri reformi trgov dela, ne glede na recesijo v svetovnem gospodarstvu. Glavna problema ostajata brezposelnost mladih in nizka stopnja zaposlenosti starejših ljudi. EK poudarja aktivne in preventivne ukrepe politike zaposlovanja, povečevanje ponudbe delovne sile, participacijo na trgu dela, implementacijo strategije vseživljenjskega učenja, zmanjšanje davčnih bremen, politiko enakih možnosti, itd. Smernice za zaposlovanje so bile od prejšnjega leta minimalno spremenjene.

Smernice za leto 2002 so sestavljene iz šestih horizontalnih ciljev in smernic za zaposlovanje. Horizontalni cilji ostajajo pretežno enaki kot prejšnje leto, prišlo je le do nekaj manjših sprememb, poleg tega pa je dodan en nov cilj:

V prvem cilju so dodane Stockholmske ciljne stopnje zaposlenosti:

- do januarja 2005 mora splošna stopnja zaposlenosti doseči 67%, splošna stopnja zaposlenosti žensk pa 57%.

Drugi cilj je nov:

Z namenom zviševanja stopenj zaposlenosti, spodbujanja socialne kohezije in napredka, povečevanja konkurenčnosti, produktivnosti in funkcioniranja trga dela bodo države članice zagotovile, da bodo politike celotnih štirih stebrov ohranjale in izboljševale kvaliteto dela. Področja, ki zahtevajo večjo pozornost, so karakteristike dela in širši kontekst trga dela, ki zajema enakost med spoloma, zdravje in varnost pri delu, fleksibilnost in varnost, socialno vključenost in dostop do trga dela, organizacijo dela in ravnotežje med delom in družino, socialni dialog in vključenost delavcev, raznolikost in nediskriminacija ter celovita produktivnost.

Smernice za leto 2002 ostajajo enake kot prejšnje leto, dodanih je nekaj manjših poudarkov, vsebinsko pa so nespremenjene.

(Council decision of 18 February 2002 on guidelines for Member States' employment policies for the year 2002)

3.5.1.6. SMERNICE ZA LETO 2003

Ob upoštevanju Lizbonskih ciljev bodo politike držav članic negovale tri glavne cilje polne zaposlenosti, kvalitete dela in produktivnosti pri delu, ter socialne kohezije in vključenosti. Ti cilji morajo biti enako pomembni.

1. POLNA ZAPOSLENOST

Države članice bodo stremele k doseganju polne zaposlenosti v skladu s cilji, postavljenimi na srečanjih v Lizboni in Stockholmu.

2. IZBOLJŠANJE KVALITETE DELA IN PRODUKTIVNOSTI PRI DELU

Pojem kvalitete dela se nanaša tako na lastnosti samega dela kot tudi na situacijo na trgu dela. Zajema kvaliteto dela, veščine, vseživljenjsko učenje in karierni razvoj, enakost med spoloma, varnost in zdravje pri delu, fleksibilnost dela in socialno varnost, vključenost in dostopnost trga dela, organizacijo dela in ravnovesje med delom in družinskim življenjem, socialni dialog in vključenost delavcev, raznolikost in nediskriminacijo ter celotno učinkovitost pri delu.

3. KREPITEV SOCIALNE KOHEZIJE IN VKLJUČENOSTI

Zaposlitev je glavno sredstvo za doseganje socialne vključenosti. Politika zaposlovanja naj omogoča zaposlenost tako, da omogoča kvalitetno zaposlitev za vse ženske in moške, ki so sposobni za delo. Poleg tega naj se bori proti diskriminaciji na trgu dela in preprečuje izključenost ljudi iz delovnega okolja.

Ekonomska in družbena kohezija naj se spodbujata tudi z zmanjševanjem regionalnih razlik. Vsebina smernic za zaposlovanje tudi za leto 2003 ostaja enaka, spremenila se je le formulacija. Dokument je sestavljen iz 10 poglavij, vsako poglavje je smernica zase. Novi so le konkretni cilji.

V prvem poglavju, *»Aktivni in preventivni ukrepi za brezposelne in neaktivne«*, je postavljen cilj, da bo do leta 2010 25% brezposelnih sodelovalo v takem ali drugačnem programu usposabljanja, izobraževanja, delovne prakse, prekvalifikacije ali ostalih zaposlitvenih ukrepov z namenom doseči povprečje treh najbolj razvitih držav EU.

Drugo poglavje se imenuje *»Spodbujanje podjetništva in ustvarjanje novih delovnih mest«*

Tretje poglavje se imenuje *»Odzivanje na spremembe in spodbujanje prilagodljivosti in mobilnosti na trgu dela«*

V četrtem poglavju, *»Spodbujanje razvoja človeških virov in vseživljenjskega učenja«*, je postavljen cilj, da bo do 2010:

- vsaj 85% 22-letnikov v EU imelo srednješolsko izobrazbo, ter
- povprečna EU raven participacije v vseživljenjskem učenju vsaj 12,5% aktivnega prebivalstva (25-64 let).

V petem poglavju, *»Povečanje ponudbe delovne sile in spodbujanje aktivnega staranja«*, je postavljen cilj, da se bo do 2010 povprečna starost ob odhodu s trga dela v EU zvišala za pet let (v letu 2001 znaša 59,9 let).

V šestem poglavju, *»Enakost med spoloma«* je postavljen cilj, da države članice do leta 2010 omogočijo varstvo za vsaj 90% otrok med tretjim letom in starostjo ob vstopu v šolo ter vsaj 33% otrok v starosti manj kot tri leta.

V sedmem poglavju, »*Spodbujanje integracije in preprečevanje diskriminacije na trgu dela*«, so postavljeni cilji, da bo do 2010 odstotek mladih v EU, ki predčasno zapustijo izobraževalni sistem, manjši od 10%, da se bodo razlike v brezposelnosti ljudi, ki so v slabšem položaju ob vstopanju na trg dela ter tistih, ki niso, znatno zmanjšale, ter da se bodo znatno zmanjšale razlike v stopnji zaposlenosti državljanov in ne-državljanov EU.

Osmo poglavje se imenuje »*Povečanje privlačnosti dela in razbremenitev plač*«.

Deveto poglavje se imenuje »*Preoblikovanje neprijavljenega dela v redne zaposlitve*«.

Deseto poglavje se imenuje »*Odprava regijskih razlik v zaposlovanju*«.

(Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States for the year 2003)

3.5.1.7. SMERNICE ZA LETO 2004

4. oktobra 2004 je Svet Evrope določil naslednje:

- Reforma Evropske strategije zaposlovanja leta 2003 je poudarila srednjeročno usmerjenost ESZ ter pomembnost implementacije celotnega spektra smernic.
- ***Smernice za zaposlovanje naj se podrobno pregleduje le vsake tri leta, vmes pa naj bo njihovo spreminjanje strogo omejeno. Posebna skupina za zaposlovanje je predlagala več odločnih priporočil in bolj učinkovito uporabo medsebojne primerjave (peer review), ne pa nadaljnjega spreminjanja smernic.***
- Države članice in socialni partnerji naj se osredotočijo na povečevanje prilagodljivosti delavcev in podjetij, vključevanje več ljudi na trg dela, omogočanje dela vsem, omogočanje prve zaposlitve mladim in spodbujanje starejših k ostajanju na trgu dela, več in bolj učinkovito investiranje v človeški kapital, vseživljenjsko učenje, razvoj in raziskave in boljše vodenje države.
- Države članice naj popolnoma implementirajo Smernice za Gospodarsko Politiko (Broad Economic Policy Guidelines) in zagotovijo, da je njihovo

delovanje v skladu z zdravimi javnimi financami in makroekonomsko stabilnostjo.

- ***Ohranja se veljavnost smernic za leto 2003, katere naj države članice upoštevajo pri oblikovanju politike zaposlovanja.***

(European Commission, 2004a)

(Council decision of 4 October 2004 on guidelines for the employment policies of the Member States for the year 2004)

3.5.1.8. SMERNICE ZA ZAPOSLOVANJE ZA OBDOBJE 2005 – 2008

Države članice naj pri izpolnjevanju smernic za zaposlovanje iščejo ravnovesje med naslednjimi cilji:

- POLNA ZAPOSLENOST
- IZBOLJŠANJE KVALITETE DELA IN PRODUKTIVNOSTI PRI DELU
- KREPITEV SOCIALNE IN TERITORIALNE KOHEZIJE

V tem dokumentu se ponovijo glavni poudarki ter vsebina smernic za zaposlovanje, ki naj bodo glavni instrument za doseganje zgoraj navedenih ciljev.

(Council decision on 12 July 2005 on Guidelines for the employment policies of the Member States)

3.5.2. SKUPNO POROČILO O ZAPOSLOVANJU (SPZ)

Evropska Komisija pregleda vse nacionalne akcijske programe zaposlovanja, in oblikuje poročilo, ki ga predstavi Svetu Evrope. SE pregleda poglavja v NAPZ-jih, povezana z zaposlovanjem, skupaj pa na podlagi ugotovitev sestavi Skupno poročilo o zaposlovanju. Poročilo vsebuje pregled situacije na področju zaposlovanja v Evropi, politično oceno napredka držav članic pri izpolnjevanju smernic in priporočil, ter specifične ocene situacij v posameznih državah članicah. Tako se vsakoletno preverjajo nacionalne politike zaposlovanja. Nato EK predstavi nove predloge za oblikovanje naslednjih smernic za zaposlovanje. Prvo Skupno poročilo o zaposlovanju je bilo sestavljeno leta 1998, od takrat naprej pa vsako leto. Poročilo je (običajno) predstavljeno na zimskem srečanju Sveta Evrope.

3.5.3. ZAPOSLOVALNI ODBOR

Zaposlovalni odbor igra pomembno vlogo pri razvoju Evropske strategije zaposlovanja in spodbujanju koordinacije na področju politik zaposlovanja in trga dela.

Na pobudo Sveta Evrope je bil ustanovljen leta 2000.

Glavne zadolžitve Odbora so priprave zapisnikov o ESZ in njenih instrumentih – smernicah za zaposlovanje, skupnih poročilih o zaposlovanju in priporočilih glede implementacije nacionalnih politik zaposlovanja.

Na zahtevo SE ali EK, lahko pa tudi na lastno pobudo, Odbor oblikuje mnenja, pripravlja diskusije na temo zaposlovanja, socialne politike, zdravja in varstva potrošnikov ter se redno sestaja s socialnimi partnerji. (internet 1)

3.5.4. EVROPSKI SOCIALNI SKLAD

Povzeto po internet 5.

Ustanovljen je bil leta 1957 in je glavni finančni vir EU za ukrepe na področju zaposlovanja. Namen Evropskega Socialnega Sklada je podpirati ukrepe, uvedene za preventivo in zmanjševanje brezposelnosti, ukrepe za razvoj človeških virov in povečanje socialne integracije na trgu dela, ter spodbujanje enakosti med spoloma. Je eden od štirih evropskih strukturnih skladov, katerih osnovni namen je zmanjšati razlike v blaginji in življenjskemu standardu in pomagati območjem v Evropi, ki imajo težave.

ESS pomaga pri implementaciji aktivnih politik zaposlovanja ter pomaga pri integraciji socialno šibkejših skupin prebivalcev, kjer je glavni poudarek na vračanju ljudi na trg delovne sile. Pri modernizaciji oblik dela pomagata tudi zakonodaja in socialni dialog.

ESS je finančni instrument, ki podpira izvajanje Evropske strategije zaposlovanja. Svoj denar usmerja v dolgotrajne, ponavadi sedemletne programe v manj razvitih območjih Evrope. Te programe načrtujejo države članice skupaj z Evropsko Komisijo, izvaja pa jih mreža izvajalcev, tako v zasebnem kot v javnem sektorju.

V obdobju 2000 – 2006 bo ESS namenil približno 70 milijard evrov ljudem in projektom širom EU. Leta 2007 se bo za ESS začelo novo programsko obdobje.

3.5.5. SPODBUDNI UKREPI ZA ZAPOSLOVANJE

Ta program je bil ustvarjen kot podpora ESZ in vključuje analize, podporo in spremljanje ukrepov, ki jih izvajajo države članice, preko izmenjave informacij in izkušenj pa se spodbuja njihovo medsebojno sodelovanje. Državam članicam nudi pomoč pri pripravi nacionalnih akcijskih programov za zaposlovanje.

3.5.6. EVROPSKI ZAPOSLOVALNI OBSERVATORIJ

Ustanovljen je bil leta 1982, njegov namen pa je ustvarjati mrežno povezavo med Komisijo in državami članicami. Preko te mreže poteka izmenjava informacij in pregledovanje podatkov in raziskav na področju politike zaposlovanja in trendov na trgih dela. Poleg držav članic so v Observatorij vključene še Norveška, Islandija in Švica. (internet 2)

3.5.7. POSEBNA SKUPINA ZA ZAPOSLOVANJE

Ustanovljena je bila 2003, vodi pa jo Wim Kok, bivši ministrski predsednik Nizozemske. Njena zadolžitev je izvajanje podrobnega, neodvisnega proučevanja situacije na področju zaposlovanja in identificiranje praktičnih ukrepov, potrebnih za doseganje ciljev, določenih v ESZ. (internet 1)

3.5.8. EURES: Evropska mreža za zaposlovanje (Mreža evropskih služb za zaposlovanje) in mobilnost zaposlovanja

Povzeto po internet 6.

EURES je mrežni sistem, katerega naloga je narediti evropski trg dela dosegljiv vsem državljanom EU. Gre za sistem, ki združuje prosta delovna mesta in prijave za delo z območja celotne Unije, ter izmenjavo informacij o pogojih dela in življenja ter pridobivanju kvalifikacij. Poleg tega je EURES odgovoren za analiziranje mobilnosti v Evropi, nadzor in vrednotenje svojih aktivnosti in razvoj mreže.

Člani EURES-a so nacionalne in lokalne zaposlovalne agencije, zaposlovalne agencije, specializirane za meddržavne izmenjave, druge specializirane zaposlovalne agencije, ki pa

morajo biti prijavljene Evropski Komisiji, ter sindikati in organizacije delodajalcev, ki so vključeni prek svojih članov, delavcev.

V EURESu sodelujejo države članice EU25, Norveška, Islandija in Švica.

Slovenija je v EURES vključena preko Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ).

4. SLOVENIJA

Slovenija je v Evropsko Unijo vstopila 1. maja 2004.

Večina novih držav članic mora modernizirati svojo politiko zaposlovanja. Nujno je novo ravnovesje med fleksibilnostjo in varnostjo zaposlitve, večja participacija ter več investicij v človeški kapital preko vseživljenjskega učenja, kot tudi izboljšanje zdravja delovne sile. V večini novih držav članic so ključne izboljšave administrativnih kapacitet, saj brez njih ne morejo polno izkoristiti možnosti, ki jih ponuja Evropski socialni sklad, ki je glavni vir investicij v človeški kapital in vseživljenjsko učenje. (European Commission, 2004)

V specifičnih napotkih za države članice je za Slovenijo ugotovljeno naslednje:

Splošna stopnja zaposlenosti je v Sloveniji malo pod povprečjem EU15, stopnja zaposlenosti žensk je nadpovprečna, stopnja zaposlenosti starejših delavcev pa je zaskrbljujoče nizka.

Stopnja brezposelnosti je precej pod povprečjem EU15. (Glej tabelo 1.1.)

Tabela 1.1.: Stanje v Sloveniji

	Splošna stopnja zaposlenosti	Stopnja zaposlenosti žensk	Stopnja zaposlenosti starejših	Stopnja brezposelnosti
	2004	2004	2004	2004
EU15	64,7	56,8	42,5	8,1
EU25	63,3	55,7	41,0	9,0
Slovenija	65,3	60,5	29,0	6,0
Cilj 2010	70%	60%	50%	/

Vir: Eurostat, <http://epp.eurostat.cec.eu.int>

Splošna stopnja zaposlenosti v Sloveniji je bila leta 2004 tako nad povprečjem EU25 kot nad povprečjem EU15. Prav tako je nad povprečjem EU15 in EU25 stopnja zaposlenosti žensk, le stopnja zaposlenosti starejših delavcev je krepko nad povprečjem EU15 in EU25. Tudi stopnja brezposelnosti je nižja od povprečja EU15 in EU25.

4.1. PRIPOROČILA ZA SLOVENIJO

(povzeto po Council of Europe, 2004)

V priporočilih Sveta Evrope o implementaciji politik zaposlovanja držav članic Svet Evrope Sloveniji priporoča, naj:

- poveča aktivnosti in zmanjša obseg neprijavljenega dela z izboljšanjem povezave med minimalno plačo in davčno obremenitvijo dela; naj spodbuja fleksibilne oblike dela, obenem pa naj vzdržuje primerno ravnovesje med fleksibilnostjo in varnostjo;
- zviša stopnjo zaposlenosti starejših; zmanjša uporabo shem za zgodnje upokojevanje; zagotovi konsistenco med davčnimi in socialnimi reformami; spodbuja dostopnost usposabljanja in izobraževanja za starejše delavce; ponovno pregleda interakcijo med brezposelnostjo, denarnimi nadomestili in minimalno plačo, s čimer bo zmanjšala obseg dela na črno; zagotovi usposabljanje zaposlenih na Zavodu za zaposlovanje in okrepi povezave med javnimi in zasebnimi zaposlovalnimi službami;
- poveča delež odrasle populacije, vključene v nadaljnje izobraževanje in usposabljanje; zagotovi spodbude, da bodo delavci in delodajalci investirali v usposabljanje. (Council of Europe, 2004)

4.2. ZAPOSLOVANJE IN ZAPOSLENOST V SLOVENIJI

4.2.1. DEFINICIJE:

Splošna stopnja zaposlenosti je izračunana tako, da se število vseh zaposlenih oseb v starosti 15 do 64 let deli s številom vseh oseb iste starostne skupine. Zaposlene osebe so tiste osebe, ki so v zadnjem tednu (referenčnem tednu) delale vsaj eno uro za plačilo, ali pa niso delale, vendar so imele zaposlitev, s katere so bile začasno odsotne. (internet 7)

Stopnja zaposlenosti žensk je izračunana tako, da se število vseh zaposlenih žensk v starosti 15 do 64 let deli s številom vseh žensk iz iste starostne skupine. (internet 7)

Stopnja zaposlenosti starejših je izračunana tako, da se število vseh zaposlenih oseb v starosti 55 do 64 let deli s številom vseh oseb iz iste starostne skupine. (internet 7)

4.2.2. STOPNJE ZAPOSLENOSTI V SLOVENIJI

Tabela 1.2.: Stopnje zaposlenosti v Sloveniji

	Splošna stopnja zaposlenosti				Stopnja zaposlenosti žensk				Stopnja zaposlenosti starejših			
	2003	2004	sprememba	sprememba	2003	2004	sprememba	sprememba	2003	2004	sprememba	sprememba
			2003-2004	1998-2004			2003-2004	1998-2004			2003-2004	1998-2004
EU15	64,3	64,7	0,4	3,3	56,0	56,8	0,8	5,2	41,7	42,5	0,8	5,9
EU25	62,9	63,3	0,4	2,1	55,0	55,7	0,7	3,9	40,2	41,0	0,8	5,2
Slovenija	62,6	65,3	2,7	2,4	57,6	60,5	2,9	1,9	23,5	29,0	5,5	5,1

Vir: Eurostat, <http://epp.eurostat.cec.eu.int>

Splošna stopnja zaposlenosti v Sloveniji je v letu 2004 znašala 65,3%. Glede na leto 2003 je to precejšen napredek, kar za 2,7%, s čimer se je Slovenija znatno približala cilju 67% v letu 2005. Še vedno ostaja vprašanje, ali bo ta cilj dosežen. V vsakem primeru s takim približevanjem oz. rastjo cilj 70% splošne stopnje zaposlenosti v letu 2010 ostaja ne samo dosegljiv, ampak zelo verjeten.

Splošna stopnja zaposlenosti je v Sloveniji nad povprečjem EU25, ki znaša 63,3%. V letu 2004 je deset držav članic že doseglo cilj 67% stopnje zaposlenosti ali več.

Splošna stopnja zaposlenosti na Japonskem v letu 2004 znaša 68,7%, v ZDA pa 71,2%, obe vrednosti sta močno nad povprečjem EU25.

Stopnja zaposlenosti žensk je že v letu 2004 dosegla cilj 60%, z leta 2003 na 2004 je zrasla za 2,9%, kar je velik napredek. Kljub temu so ženske še vedno bolj izpostavljene tveganju brezposelnosti in kljub napredku je stopnja zaposlenosti žensk še vedno nižja od splošne stopnje zaposlenosti.

Stopnja zaposlenosti žensk je v Sloveniji nad povprečjem EU25, ki znaša 55,7%.

Stopnja zaposlenosti žensk na Japonskem v letu 2004 znaša 57,4%, kar je le malo nad povprečjem EU25, v ZDA pa 65,4%.

Največja težava Slovenije na področju zaposlenosti je zaposlenost starejših, ki v letu 2004 kljub visoki rasti, 5,5%, znaša le 29%, kar je daleč od cilja 50% v letu 2010 in tudi daleč od povprečja EU25, ki znaša 41%. Zahvaljujoč visokemu porastu zaposlenih starejših delavcev

med letoma 2003 in 2004 se je Slovenija z zadnjega mesta povzpela nekaj mest višje, še vedno pa ostaja med štirimi članicami z najnižjo stopnjo zaposlenosti starejših. Za Slovenijo so le Avstrija, Slovaška in Poljska.

Stopnja zaposlenosti starejših na Japonskem v letu 2004 znaša 63%, v ZDA pa 59,9%, kar je močno nad povprečjem EU25.

Tabela 1.3.: Stopnje brezposelnosti

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU25	9,5	9,1	8,6	8,4	8,7	9,0	9,0
EU15	9,3	8,5	7,6	7,2	7,6	8,0	8,1
Slovenija	7,4	7,2	6,6	5,8	6,1	6,5	6,0

Vir: Eurostat, <http://epp.eurostat.cec.eu.int>

Stopnja brezposelnosti predstavlja brezposelne osebe kot odstotek delovne sile. Delovna sila je vsota zaposlenih in brezposelnih oseb. Po definiciji Mednarodne organizacije za delo (ILO) so brezposelne osebe osebe v starosti med 15 in 74 let, ki so bili:

- a. v referenčnem tednu brez zaposlitve,
- b. na razpolago, da začnejo z delom v naslednjih štirinajstih dnevih in
- c. so v štirih tednih pred referenčnim tednom poskušali najti zaposlitev, se samozaposliti ali našli zaposlitev, ki se začne kasneje, torej v največ treh mesecih od konca referenčnega tedna. (internet 7)

Stopnja brezposelnosti v Sloveniji je precej pod povprečjem EU25, od leta 1998 je padla za 1,4% in je v letu 2004 kar za tri odstotke nižja od povprečja EU25.

4.3. AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Aktivna politika zaposlovanja (APZ) je »nabor raznovrstnih programov in ukrepov, s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg delovne sile, da bi med delovno aktivne (zaposlene ali samozaposlene) vključila in /ali v tem statusu zadržala čim več delovno sposobnega prebivalstva in da bi preprečila in /ali zmanjšala brezposelnost. Običajno

vključuje programe zaposlovanja, usposabljanja in ustvarjanja delovnih mest.« (Janoski v Svetlik in Batič, 2002:174)

V Sloveniji se je APZ začela uveljavljati v začetku devetdesetih let.

Program ukrepov APZ opredeljuje Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, sprejme pa ga Vlada Republike Slovenije za koledarsko leto ali plansko obdobje. S programom se določijo ciljne skupine, vrste stroškov, število udeležencev in letni obseg sredstev, namenjenih izvajanju programa.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB) opredeljuje 19 različnih ukrepov APZ, poleg tega pa določa še specifične oblike ukrepov APZ kot so javna dela, skladi dela in izobraževanje brezposelnih oseb ter pet oblik vračila prispevkov delodajalcem za zaposlitev brezposelne osebe, ki je več kot 12 mesecev prijavljena na Zavodu za zaposlovanje.

Programe in ukrepe APZ delimo v tri skupine:

1. Programi in ukrepi za uravnavanje ponudbe delovne sile. Med njimi so najpomembnejši programi za pospeševanje izobraževanja in usposabljanja, med katere spadajo tako programi izobraževanja kot tudi drugi ukrepi, subvencije, davčne olajšave, vzpostavitev posebnih izobraževalnih centrov, ipd. Zmanjševali naj bi zlasti strukturno brezposelnost.
2. V drugo skupino štejemo programe za uravnavanje povpraševanja po delovni sili, s čimer poskušajo ohranjati že obstoječe zaposlitve. Gre za ukrepe proti odpuščanju, torej da se odpuščanje z različnimi ukrepi oteži (dolgi odpovedni roki, izplačevanje odpravnin, ipd), ali da se delodajalcem ponudijo finančne spodbude, npr. subvencioniranje usposabljanja ali prešolanja delavca, ki bi ga sicer odpustili oz. zamenjali z nekom bolje ali drugače usposobljenim. Država ponuja tudi posebne finančne ugodnosti, kot so znižanje prispevkov za novo zaposlene ali subvencioniranje dela plač. Posebna oblika v tej skupini so javna dela. To so delovna mesta za začasno zaposlitev, namenjena predvsem dolgotrajno brezposelnim, ki so vključeni v projekte, koristne za skupnost.
3. Tretji del APZ so službe in agencije za zaposlovanje. Njihova glavna naloga je usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile (Svetlik in Batič, 2002: 179-181).

Posebna skupina ukrepov APZ so ukrepi, namenjeni invalidnim osebam.

Ukrepi APZ so v skladu z Evropsko strategijo zaposlovanja in temeljijo na 10 smernicah EU.

Prioritete na področju zaposlovanja so:

- uskladitev ciljev zaposlovanja s cilji Lizbonske strategije,
- zniževanje regijskih razlik v zaposlovanju,
- zvišanje izobrazbene ravni brezposelnih oseb in zmanjševanje osipa v izobraževanju,
- povečanje mobilnosti delovne sile,
- spodbujanje razvoja človeškega kapitala in vseživljenjskega učenja,
- ustanavljanje centrov za izobraževanje in usposabljanje delovnih invalidov, dolgotrajno brezposelnih in starejših oseb v lokalnih okoljih,
- povečevanje deleža starejših oseb v programih vseživljenjskega učenja
- spodbujanje podjetništva (samozaposlovanja) in ustvarjanja novih delovnih mest,
- uresničevanje načela enakosti med spoloma in boj proti diskriminaciji na trgu dela,
- izboljšanje kakovosti dela Zavoda za zaposlovanje.

Aktivna politika zaposlovanja lahko zviša stopnjo zaposlenosti kljub nizki gospodarski rasti. Za rast zaposlenosti je ključna prava kombinacija gospodarske rasti in ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

4.4. NACIONALNI PROGRAM ZA RAZVOJ TRGA DELA IN ZAPOSLOVANJA DO LETA 2006

Poglavje povzemam po MDDZS, 2001.

Glavni cilji gospodarske politike so zmanjševanje inflacije, pospešena gospodarske rast, ki omogoča rast zaposlenosti, povečanje splošne blaginje prebivalstva in zmanjševanje zaostanka v gospodarski razvitosti.

Največje težave Slovenije na področju zaposlovanja so visoka stopnja dolgotrajne brezposelnosti, velik obseg brezposelnosti med mladimi, invalidi, starejšimi, ipd, nizka stopnja aktivnosti med starejšimi od 50 let, veliko zaposlovanja in dela na črno, velik izpad iz sistema poklicnega izobraževanja, premajhen obseg usposabljanja aktivnega prebivalstva,

nezadostna vključenost odraslih v programe izobraževanja in usposabljanja, prevelike ovire za nastanek in razvoj majhnih in srednje velikih podjetij, prevelik delež ukrepov pasivne politike zaposlovanja, ter premajhna fleksibilnost aktivnega prebivalstva.

Strateški cilji razvoja trga dela in zaposlovanja v Sloveniji v obdobju 2000-2006 so naslednji:

1. dvig izobrazbene ravni in usposobljenosti aktivnega prebivalstva,
2. zmanjševanje strukturnih neskladij, s tem bi se delež dolgotrajno brezposelnih zmanjšal na okoli 40% in delež brezposelnih brez poklicne izobrazbe na okoli 25%,
3. zagotovitev vključenosti v aktivne programe vseh mladih brezposelnih, ki v 6 mesecih po nastopu brezposelnosti niso našli nove zaposlitve ter za vse ostale brezposelne, ki se v roku 12 mesecev po nastopu brezposelnosti niso zaposlili,
4. zmanjševanje regijskih neskladij na trgu dela,
5. rast zaposlenosti, ki bo v povprečju v obdobju 2000-2006 presegala 1% letno ob pospešeni gospodarski rasti,
6. nadaljnji razvoj socialnega partnerstva na področju razreševanja problema brezposelnosti in povečevanja zaposlovanja.

4.5. NACIONALNI AKCIJSKI PROGRAM ZAPOSLOVANJA

Povzeto po MDDSZ: 2004.

Vsaka država članica sestavi nacionalni akcijski program zaposlovanja, v katerem opiše, kako bo na nacionalni ravni uresničevala smernice za zaposlovanje. V programu predstavi tudi napredek, narejen v zadnjih 12 mesecih in ukrepe, načrtovane v prihodnjih 12 mesecih. Od letošnjega leta se ta poročila oz. programi imenujejo Nacionalni program reform.

Slovenija je svoj prvi nacionalni akcijski program zaposlovanja pripravila leta 2003 za leto 2004. Temelji na Evropskih smernicah za zaposlovanje in Nacionalnem programu za razvoj trga dela in zaposlovanja do leta 2006.

Program za leto 2006 še ni na voljo, tako je zadnji izdani akcijski program zaposlovanja za leto 2005. Temelji na Evropski strategiji zaposlovanja, strateških ciljih razvoja trga dela in

zaposlovanja v Sloveniji v obdobju 2000-2006, navedene v prejšnjem poglavju in na Nacionalnem akcijskem programu zaposlovanja 2004.

Najpomembnejši cilj na področju politike zaposlovanja je popolna prilagoditev politik na Evropsko strategijo zaposlovanja in uskladitev ciljev s cilji Lizbonske strategije. Ključno je povečanje zaposlovanja, zlasti žensk, starejših delavcev in depriviligiranih skupin, dvig izobrazbene ravni, zmanjšanje strukturnih neskladij, ki so kljub vztrajnemu zmanjševanju v zadnjih dveh letih še vedno prisotna, zmanjšanje regijskih neskladij in preprečevanje dela in zaposlovanja na črno.

Razmerje razdelitve finančnih sredstev med pasivno in aktivno politiko zaposlovanja je že drugo leto 70:30 v prid aktivni politiki zaposlovanja (70% sredstev je namenjenih APZ, le 30% pa pasivni politiki zaposlovanja). Aktivna politika zaposlovanja je skoraj izključno namenjena težje zaposljivim osebam, ki so večinoma dolgotrajno brezposelne ter ukrepom za ohranitev delovnih mest. Velik poudarek je dan izobraževanju in poklicnemu usposabljanju.

4.6. UKREPI SLOVENIJE NA PODROČJU IZPOLNJEVANJA SMERNIC IN PRIPOROČIL:

4.6.1. STRUKTURA PROGRAMA UKREPOV APZ ZA LETO 2005

Poglavje povzemam po MDDSZ, 2005a in MDDSZ, 2005b.

	UKREPI, aktivnosti in podaktivnosti	CILJNA SKUPINA
1.	INFORMIRANJE IN POKLICNO SVETOVANJE: je najbolj širok ukrep, ki je namenjen vsem zainteresiranim.	- brezposelni - mladi - delavci v postopku izgubljanja zaposlitve

1.1.	<i>Centri za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS):</i> Vsem uporabnikom nudi prave in kakovostne informacije o spoznavanju poklicev in možnostih izobraževanja in usposabljanja. Informacije posredujejo preko telefona, z individualnim in skupinskim informiranjem, pisnimi in video gradivi ter z individualnim svetovanjem. Uporabniki lahko poiščejo tudi informacije o študiju in zaposlovanju v državah članicah EU.	
1.2.	<i>Drugače o poklicih:</i> Ta aktivnost omogoča lažje odločanje pri načrtovanju kariere in večjo motivacijo za izobraževanje, saj ponuja spoznavanje poklicev s pomočjo povezovanja med šolami, uradi za delo, institucijami, delodajalci in strokovnjaki. Zajema organizacijo obiskov podjetij in predavanja, kjer zainteresirani na licu mesta spoznavajo poklic, ki jih zanima.	
1.3.	<i>Poklicna orientacija pred vključitvijo v ukrepe:</i> Aktivnost je sestavljena iz dveh delov: Prvi del so multifaktorski testi, ki trajajo tri ure, testira se učence predzadnjih razredov osnovne šole s pisnim privoljenjem staršev. Učenci se seznanijo s svojimi potenciali, kar jim omogoča boljšo odločitev glede izbire poklicne poti. Ti testi se uporabljajo tudi pri izbiri Zoisovih štipendistov. Drugi del pa so tabori za Zoisove štipendiste, kjer le-ti razvijajo svoje lastnosti in sposobnosti.	
2.	SVETOVANJE IN POMOČ PRI ZAPOSLOTVI: je ukrep, namenjen brezposelnim osebam, ki pri iskanju zaposlitve potrebujejo manjšo pomoč.	- brezposelni - delavci v postopku izgubljanja zaposlitve
2.1.	<i>Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve:</i> Namen aktivnosti je aktivirati in motivirati BO za reševanje svoje brezposelnosti tako, da pridobijo večšine iskanja zaposlitve, socialne in komunikacijske veščine in veščine načrtovanja in vodenja kariere. Poteka v obliki delavnic, ki jih izvajajo zunanji izvajalci ali svetovalci ZRSZ. Pri BO se poskuša doseči drugačen odnos do lastne kariere torej večjo odgovornost za reševanje lastne situacije. Vsaka delavnica ima specifičen namen in vsebino. V letu 2005 se bodo izvajale naslednje delavnice: Poti do dela in zaposlitve (PDZ) in nadaljevalne delavnice za iskanje zaposlitve; Delavnice za razvoj kariere; Program za težje zaposljive mlade brezposelne; Delavnica za zaposlovanje starejših; Priprava na izobraževanje; Promocija poklicnega izobraževanja in deficitarnih poklicev; Povezovanje študentov in delodajalcev;	
2.2.	<i>Klubi za iskanje zaposlitve:</i> Je skupinska oblika dela z brezposelnimi, ki imajo cilj čimprej dobiti najbolj ustrezno zaposlitev. Klub usposablja udeležence za hitro in uspešno iskanje zaposlitve. Naučijo se veščin iskanja zaposlitve in vzpostavijo stik s potencialnimi delodajalci. Klub poteka vsak dan štiri ure, BO pa je v program lahko vključena največ 12 tednov.	
2.3.	<i>Delovni preizkus:</i> Z delovnim preizkusom udeleženci pridobijo delovne izkušnje, s katerimi dopolnijo zaposlitveni načrt, izobraževanje ali zaposlitev. Izvaja se na dejanskem delovnem mestu in traja do enega meseca. Izvajajo ga delodajalci ali institucije za poklicno usposabljanje.	

2.4.	<p><i>Zdravstveno in zaposlitveno svetovanje:</i></p> <p>Gre za pomoč brezposelnim invalidom ali drugim BO z okvaro zdravja pri iskanju zaposlitve in svetovanje pri vključitvi v ustrezno aktivnost APZ ter priprava mnenja v postopku ugotavljanja invalidnosti. Strokovni delavec ZRSZ napoti BO k zdravniku svetovalcu, ki na podlagi medicinske dokumentacije in razgovora z BO pripravi ustrezno mnenje. Obravnave BO so individualne, zdravstveno zaposlitveno svetovanje opravi zdravnik z ustrezno specializacijo.</p>	
3.	USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE	
3.1.	<p><i>Institucionalno usposabljanje:</i></p> <p>Cilj te aktivnosti je povečanje zaposljivosti BO z višanjem njihovih usposobljenosti, s čimer pomanjkanje znanj in sposobnosti preneha biti ovira za zaposlitev. Aktivnost sestavljajo tečaji, predavanja, seminarji in drugi programi usposabljanja. Aktivnost traja do 12 mesecev, za invalide do 18 mesecev.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - brezposelni - udeleženci javnih del - delavci v postopku izgubljanja zaposlitve - zaposleni
3.2.	<p><i>Usposabljanje na delovnem mestu in integrirani programi usposabljanja:</i></p> <p>Gre za pospeševanje zaposlovanja in integracije BO, katerih večina, znanja in izkušnje ne omogočajo ponovne zaposlitve ali ohranjanja le-te. BO se vključujejo v delovne procese na konkretnem delovnem mestu.</p>	
3.3.	<p><i>Izobraževanje in pridobivanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK) za brezposelne osebe (Program »10.000+«):</i></p>	
3.3.1.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Formalno izobraževanje:</i> <p>Namen aktivnosti je povečanje zaposljivosti BO, dvig izobrazbene ravni in zmanjšanje strukturnih neskladij na trgu dela. Zajema javno veljavne izobraževalne programe od osnovne šole do visokošolskega študija. Udeleženci po končanem programu pridobijo javno veljavno formalno izobrazbo.</p>	
3.3.2	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK):</i> <p>NPK je formalno priznana strokovna usposobljenost za opravljanje poklica na podlagi nacionalnega standarda. Pridobi se z dokončanjem izobraževalnega programa ali s preverjanjem in potrjevanjem.</p> <p>Udeleženci pridobijo javno listino o kvalifikaciji in stopnji zahtevnosti del, ki jih posameznik obvlada. Vključujejo se vse BO, ki imajo izkušnje, znanja in sposobnosti na področju posamezne kvalifikacije. S pridobitvijo NPK si povečajo možnost zaposlitve. Prednostno je program namenjen BO brez poklicne izobrazbe, starejšim od 40 let brez poklicne in strokovne izobrazbe ali BO s poklicno izobrazbo, ki na svojem področju ne morejo dobiti zaposlitve in so na Zavodu prijavljeni več kot 6 mesecev ter vsem brezposelnim ženskam.</p>	

3.4.	<p><i>Projektno učenje za mlade (PUM) in Usposabljanje za življenjsko uspešnost – Most do izobrazbe (UŽU-MI):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>PUM:</i> V PUM se vključujejo mladi brezposelni do 26 let, ki so opustili šolanje. Z vključitvijo v te aktivnosti posameznik pridobi funkcionalna znanja v okviru splošne razgledanosti in večjo prožnost mišljenja. Namen aktivnosti je, da se mladi z naslednjim šolskim letom ponovno vključijo v formalni izobraževalni sistem. • <i>UŽU – MI:</i> V UŽU – MI se vključujejo manj izobraženi odrasli, ki so se šolali deset let ali manj in želijo nadaljevati izobraževanje. Gre za obnavljanje ali pridobivanje temeljnih znanj in spretnosti, ki omogočajo neproblematično nadaljevanje šolanja. 	
3.5.	<p><i>Skladi dela:</i></p> <p>Namen te aktivnosti je povečanje zaposlitvenih možnosti za delavce, ki so v postopku izgubljanja zaposlitve. Udeleženci se najprej vključijo v delavnico razvoja poklicne kariere, kjer izdelajo svoj zaposlitveni načrt., poleg tega imajo 25-urno tedensko obveznost iskanja zaposlitve. Skladi dela udeležencem omogočajo svetovanje in pomoč, institucionalno izpopolnjevanje, aktiviranje potencialov, poklicno usposabljanje in orientacijo ter iskanje novih zaposlitev.</p>	
3.6.	<p><i>Sofinanciranje usposabljanja in izobraževanja zaposlenih:</i></p>	
3.6.1.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>v sektorjih v preoblikovanju:</i> <p>Cilj aktivnosti je dvig izobrazbene ravni zaposlenih in pridobivanje ustreznih znanj in spretnosti, ki jih morajo zaposleni stalno pridobivati in obnavljati, če želijo ohraniti zaposlitev ali pridobiti novo.</p>	
3.6.2.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>v perspektivnih sektorjih s hitro stopnjo rasti:</i> <p>Gre za izvajanje dejavnosti, ki so povezane z dvigom izobrazbene ravni zaposlenih ter s pridobivanjem ustreznih znanj in spretnosti, ki jih morajo zaposleni imeti, če želijo, da njihova usposobljenost ustreza zahtevam trga dela.</p>	
4.	<p>SPODBUDE ZA ZAPOSLOVANJE</p>	
4.1.	<p><i>Ohranitve delovnih mest po ZPRPGDT:</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - brezposelni - težje zaposljive osebe - brezposelni, starejši od 50 let - delavci v postopku izgubljanja zaposlitve iz predelovalne industrije v postopku prestrukturiranja

4.2.	<i>Nadomestitev dela stroškov za ohranitev delovnih mest:</i>	
	Namen aktivnosti je ohranjanje delovnih mest določenih skupin težje zaposljivih oseb in sicer starejših od 50 let in invalidov. Gre za osebe, zaposlene v privatnem sektorju v območjih z nadpovprečno stopnjo brezposelnosti, ki so ogrožena zaradi posledic naravnih nesreč ali izrednih dogodkov. Zaposlitve morajo biti ohranjene najmanj eno leto.	
4.3.	<i>Spodbujanje novega zaposlovanja:</i>	
4.3.1.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>težje zaposljivih oseb – subvencija v enkratnem znesku:</i> <p>Ciljna skupina so invalidi, dolgotrajno brezposelne osebe (oseba je kot brezposelna na Zavodu prijavljena 12 mesecev v zadnjih 16 mesecih), starejši od 50 let, ki so na Zavodu prijavljeni več kot 6 mesecev, brezposelni iskalci prve zaposlitve, ki so mlajši od 25 let, ali so pred manj kot dvema letoma končali redno šolanje in delavci iz industrijskega sektorja v prestrukturiranju, ki so v postopku izgubljanja zaposlitve in v roku enega leta po prijavi na Zavodu. Tako subvencioniranje lahko predlaga Zavod, sama BO ali delodajalec, pri katerem je oseba v postopku izgubljanja zaposlitve še zaposlena. Do te oblike pomoči niso upravičena podjetja v sektorjih premogovništva, ladjedelništva in pomorskega transporta.</p>	
4.3.2.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>spodbujanje zaposlovanja – sezonska dela:</i> <p>Gre za pomoč brezposelnim pri vključevanju v sezonsko zaposlitev v kmetijstvu. Ciljna skupina so vse brezposelne osebe, katerim se zagotavljajo določene denarne dajatve kot pomoč pri zaposlitvi. BO se v to aktivnost lahko vključi za največ 6 mesecev.</p>	
4.3.3.	<i>Nadomestilo plače invalidu in težje zaposljivi osebi</i>	
4.3.4.	<i>Povračilo prispevkov delodajalca</i>	
	<i>V okviru aktivnosti 4.3. so se od januarja do maja 2005 izvajali programi:</i>	
	<i>Programi zaposlovanja, namenjeni potencialno presežnim in presežnim delavcem ter delodajalcem iz predelovalne industrije v prestrukturiranju</i>	
	<i>Pospeševanje zaposlovanja za krajši delovni čas</i>	
	<i>Spodbujanje mobilnosti brezposelnih oseb</i>	
4.4.	Spodbujanje novega zaposlovanja starejših	
5.	INTEGRACIJA INVALIDOV	
5.1.	<i>Usposabljanje</i>	- brezposelne invalidne osebe

5.1.1.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Usposabljanje na delovnem mestu in integrirani programi usposabljanja za invalide:</i> <p>V to aktivnost se vključujejo brezposelne invalidne osebe, BO z upadom delovnih sposobnosti, ki nima za posledico statusa invalidnosti ter BO z ugotovljeno zaposlitveno oviranostjo. Izvaja se kot usposabljanje na delovnem mestu ali delovnem področju pri delodajalcu. Izvaja se v neprofitnem sektorju. Usposabljanje traja od 1 do 3 mesecev. Po uspešno končanem usposabljanju se sklene delovno razmerje za najmanj 12 mesecev. Čas prejemanja subvencije je največ 24 mesecev.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - BO z upadom delovnih sposobnosti - BO z ugotovljeno zaposlitveno oviranostjo - BO v postopku pridobivanja statusa invalida - brezposelne invalidne osebe s posebnimi potrebami
5.1.2.	<i>Usposabljanje na delovnem mestu v učnih delavnicah in učnih podjetjih</i>	
5.2.	<p><i>Zaposlitvena rehabilitacija:</i></p> <p>Je pomoč brezposlni invalidni osebi, s katero se le-ta usposobi za ustrezno delo, se zaposli in zaposlitev obdrži ali spremeni poklicno kariero. Osebe, ki se v to aktivnost vključujejo so težje zaposljive BO z okvaro zdravja v postopku za ugotavljanje invalidnosti ter invalidne osebe, prijavljene v evidenci brezposelnih.</p>	
5.3.	<p><i>Delovanje strokovnih komisij za ugotavljanje lastnosti invalidne osebe:</i></p> <p>Strokovne komisije izdajajo izvide, ugotovitve in mnenja o obstoju invalidnosti in drugih dejstvih, ki vplivajo na pravice po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Strokovne komisije so ustanovljene na območnih službah Zavoda, sestavljajo pa jih udavniki specialisti, strokovni delavec Zavoda, tehnolog in socialni delavec. Aktivnosti se poslužujejo težje zaposljive BO z ovirami in posebnimi potrebami, ki izhajajo iz bolezni, okvare ali funkcijske omejitve ali oviranosti in ki statusa invalida ne morejo uveljavljati po drugih predpisih.</p>	
6.	NEPOSREDNO USTVARJANJE NOVIH DELOVNIH MEST	

6.1.	<p><i>Lokalni zaposlitveni programi – javna dela:</i></p> <p>Programi so namenjeni povečanju delovne in socialne vključenosti BO, ki najtežje najdejo redno zaposlitev, dvigu ravni znanja, ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti BO, motivaciji BO za lastni poklicni razvoj, razvoju novih delovnih mest s spodbujanjem delodajalcev ter aktiviranjem lokalnih skupnosti pri reševanju problema brezposelnosti. Javna dela so lokalni in nacionalni programi, ki jih organizirajo delodajalci ali druge organizacije za dejavnosti, katerih cilj ni ustvarjanje dobička in kadar s to dejavnostjo na trgu ne povzročajo nelegalne konkurence. BO so v programe vključene za krajši delovni čas od polnega (do 30 ur/teden oz. štiri dni v tednu), četrtino časa pa so vključene v programe izobraževanja in usposabljanja. Program traja praviloma največ eno leto, lahko pa se podaljša, če BO ni mogoče zagotoviti ustrezne zaposlitve.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - brezposelne osebe - brezposelne osebe, ki so prijavljene na zavodu več kot 6 mesecev - posebej ranljive skupine brezposelnih oseb - dolgotrajno brezposelne (nad 2 leti) ženske - brezposelne osebe, ki se z dosedanjimi aktivnostmi niso uspele vključiti v zaposlitev
6.2.	<p><i>Subvencioniranje zaposlitev pri izvajanju pomoči na domu, osebne asistencije in oskrbovanja invalidov – program »invalidi invalidom«</i></p>	
6.3.	<p><i>Spodbujanje osebnega dopolnilnega dela:</i></p> <p>Aktivnost je namenjena težje zaposljivim BO (dolgotrajno brezposelnim, starejšim od 50 let in ženskam) s ciljem zagotavljanja socialne vključenosti in ohranjanja delovnih sposobnosti. Dopolnilno delo je npr. pomoč v gospodinjstvu in podobna dela, nabiranje in prodaja gozdnih sadežev in zelišč, izdelovanje in/ali prodaja izdelkov domače in umetne obrti, ipd.</p>	
6.4.	<p>Projekti netržnih zaposlitvenih programov</p>	
	<p><i>V okviru ukrepa sta se od januarja do maja 2005 izvajala programa:</i></p>	
	<p><i>Spodbujanje novega zaposlovanja iskalcev prvih zaposlitev</i></p>	
	<p><i>Nadomestitev dela plače invalidu in težje zaposljivi osebi</i></p>	
7.	<p>SPODBUJANJE SAMOZAPOŠLOVANJA</p>	
7.1.	<p>Pomoč pri samozaposlitvi:</p> <p>Aktivnost je namenjena BO, zlasti ženskam in mladim ter osebam, ki so v postopku izgubljanja zaposlitve. Gre za pridobivanje vseh informacij o možnostih samozaposlitve, ki jih mora potencialni samozaposleni poznati in upoštevati. Izvajajo se tudi poglobljene oblike svetovanja in usposabljanja kot so delavnice in individualna svetovanja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - brezposelne osebe - mladi, ženske - osebe, ki so v postopku izgube zaposlitve

7.2.	<p>Subvencije za samozaposlitev:</p> <p>Aktivnost je namenjena BO, zlasti ženskam in mladim ter osebam, ki so v postopku izgubljanja zaposlitve. Namen je pospeševanje podjetništva in odpiranje novih delovnih mest. Nepovratna pomoč je namenjena ustanovitvi podjetja in zagonu poslovanja v obliki povračila plač, prispevkov in davkov iz plač na začetku poslovanja.</p>
------	---

4.6.2. UKREPI ZA IZPOLNJEVANJE CILJEV SMERNIC ZA ZAPOSOLOVANJE

Povzeto po MDDSZ, 2004.

1. AKTIVNI IN PREVENTIVNI UKREPI ZA BREZPOSELNE IN NEAKTIVNE

Cilji EU do 2010:

- *Vsaki mladi brezposelni osebi bo ponujena nova priložnost, še preden bo dosegla šest mesecev brezposelnosti, vsaki odrasli brezposelni osebi pa v roku dvanajstih mesecev brezposelnosti. Ta priložnost naj bo ponujena v obliki izobraževanja, izpopolnjevanja, delovne prakse, zaposlitve ali drugega ukrepa za zaposlovanje odraslih*
- *Do leta 2010 naj bo 25% dolgotrajno brezposelnih vključenih v aktivne ukrepe zaposlovanja v takem ali drugačnem programu usposabljanja, izobraževanja, delovne prakse, prekvalifikacije ali ostalih zaposlitvenih ukrepov z namenom doseči povprečje treh najbolj razvitih držav EU.*

Aktivnosti (ukrepi) APZ za doseganje ciljev smernice št. 1:

- Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve
- Klub za iskanje zaposlitve
- Delovni preizkus
- Programi izobraževanja in usposabljanja
- Program izobraževanja in pridobitve nacionalnih poklicnih kvalifikacij (certifikatov za brezposelne osebe) – »Program 10.000+«
- Usposabljanje na delovnem mestu
- Spodbujanje novega zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve
- Lokalni zaposlitveni programi – JAVNA DELA
- Projektno učenje za mlajše odrasle – PUM
- Zaposlitvena rehabilitacija invalidov

- Programi delovne vključenosti invalidov
- Spodbujanje mobilnosti brezposelnih oseb

2. SPODBUJANJE PODJETNIŠTVA IN USTVARJANJE NOVIH DELOVNIH MEST

Cilji EU do 2010:

- *Učinkovitejše ustvarjanje novih delovnih mest in spodbujanje podjetništva v državah članicah*

Aktivnosti (ukrepi) APZ za doseganje ciljev smernice št. 2:

- Lokalni zaposlitveni programi, še posebno v primeru nadgradnje programa javnih del
- Pomoč pri samozaposlitvi
- Skladi dela
- Nadomestitev plače invalidu in težje zaposljivi osebi
- Program »Invalidi invalidom«
- Nadomestitev dela stroškov za ohranitev delovnih mest
- Ohranitev delovnih mest po ZPRPGDT
- Spodbujanje novega zaposlovanja (nadomestitev dela plače) težje zaposljivih oseb – subvencija v enkratnem znesku
- Subvencioniranje zaposlitev v nepridobitnih dejavnostih

3. ODZIVANJE NA SPREMEMBE IN SPODBUJANJE PRILAGODLJIVOSTI IN MOBILNOSTI NA TRGU DELA

Cilji EU do 2010:

- *Večanje prilagodljivosti in mobilnost na trgu dela*
- *Bistveno znižanje nesreč pri delu in števila poklicnih bolezni*

Aktivnosti (ukrepi) APZ za doseganje ciljev smernice št. 3:

- Spodbujanje mobilnosti brezposelnih oseb
- Pospeševanje zaposlovanja za krajši delovni čas
- Poseben program APZ. Usmeritev tega programa je ohranjanje ustreznega števila delovnih mest v tradicionalnih panogah preko ustvarjanja novih delovnih mest z višjo dodano vrednostjo, predvsem preko sodelovanja s tujimi podjetji

4. SPODBUJANJE RAZVOJA ČLOVEŠKIH VIROV IN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA

Cilji EU do 2010:

- *Najmanj 85% oseb v EU, starih 22 in več let in najmanj 80% oseb v starosti med 25 in 64 let naj bi imelo dokončano štiriletno srednjo šolo.*
- *Delež osipa naj ne presega 10%.*
- *Vseživljenjskega izobraževanja v EU naj bi se udeleževalo 12,5% aktivnega prebivalstva v starosti 25-54 let.*
- *Države članice naj pospešujejo razvoj človeškega kapitala in vseživljenjskega učenja.*

Aktivnosti (ukrepi) APZ za doseganje ciljev smernice št. 4:

- Programi izpopolnjevanja in usposabljanja
- Programi izobraževanja in pridobitve nacionalnih poklicnih kvalifikacij (certifikatov za brezposelne osebe) – »Program 10.000+«
- Usposabljanje na delovnem mestu
- Sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih
- Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve

5. POVEČANJE PONUDBE DELOVNE SILE IN SPODBUJANJE AKTIVNEGA STARANJA

Cilji EU do 2010:

- *Do 2010 naj bi se starost upokojevanja zvišala za 5 let. Leta 2001 je bila povprečna starost ob upokojitvi 59,9 let.*
- *Povečevati ponudbo na trgu dela in spodbujati aktivno staranje*

Aktivnosti (ukrepi) APZ za doseganje ciljev smernice št. 5:

- Oprostitev plačila prispevkov delodajalcev ob zaposlitvi brezposelne osebe, starejše od 55 let (posebni ukrep)
- Klubi za iskanje zaposlitve
- Sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih
- Skladi dela
- Lokalni zaposlitveni programi – javna dela
- Subvencije za zaposlitev težje zaposljivih oseb
- Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve
- Sofinanciranje projektov regionalnih razvojnih programov za razvoj človeških virov

- Programi izpopolnjevanja in usposabljanja
- Priprave na preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK)
- »Program 10.000+« - program izobraževanja in pridobitve certifikatov NPK za brezposelne osebe
- Pospeševanje prehajanja osebnega dopolnilnega dela v redno zaposlitev

6. ENAKOST MED SPOLOMA

Cilji EU do 2010:

- *Do 2010 naj bi bilo v EU poskrbljeno za varstvo otrok in sicer za najmanj 90% otrok od starosti 3 let do vstopa v šolo in za najmanj 33% otrok, mlajših od 3 let*
- *Bistveno zmanjšanje plačilne vrzeli med spoloma, vrzeli v stopnji zaposlitve in vrzeli na področju brezposelnosti*

Aktivnosti (ukrepi) APZ na področju doseganja ciljev smernice za zaposlovanje št. 6:

- Slovenija se ni odločila za oblikovanje posebnih programov za doseganje ciljev, pač pa je doseganje enakopravnosti spolov predvidela kot del vseh programov APZ. V okviru vsakega ukrepa je določen delež žensk, ki morajo biti vključene v ta ukrep oz. program.

7. SPODBUJANJE INTEGRACIJE IN PREPREČEVANJE DISKRIMINACIJE NA TRGU DELA

Cilji EU do 2010:

- *Pospeševanje integracije in boj proti diskriminaciji na trgu dela*
- *Zmanjšanje deleža osipnikov v EU pod 10%*
- *Zmanjšanje vrzeli v brezposelnosti oseb, ki so na trgu delovne sile v manj ugodnem položaju*
- *Zmanjšanje razlike v brezposelnosti državljanov EU in državljanov držav, ki niso članice EU*

Aktivnosti (ukrepi) APZ na področju doseganja ciljev smernice za zaposlovanje št. 7:

- Projektno učenje za mlajše odrasle – PUM
- Klubi za iskanje zaposlitve
- Spodbujanje prehajanja osebnega dopolnilnega dela v redne oblike zaposlitve
- Programi delovne vključenosti invalidov
- Nadomestitev plače invalidu in težje zaposljivi osebi
- Zaposlitvena rehabilitacija invalidov

- Spodbujanje novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb, prejemnikov denarno socialne pomoči – subvencija v enkratnem znesku
- Program »Invalidi invalidom«
- Oprostitev plačila prispevkov delodajalca ob zaposlitvi brezposelne osebe, starejše od 55 let
- Ukrepi za preprečevanje, odkrivanje in odpravljanje vseh oblik diskriminacij pri iskanju zaposlitve in vstopu v zaposlitev, ohranjanju in napredovanju v zaposlitvi ter dostopu do pravic in ugodnosti iz delovnega razmerja
- Ukrepi za povečanje zaposlitvenih možnosti težje zaposljivih oseb

8. POVEČANJE PRIVLAČNOSTI DELA IN RAZBREMENITEV PLAČ

Cilji EU do 2010:

- *Delo naj »se izplača« s pomočjo vzpodbud, ki naredijo delo privlačno*
- *Bistveno znižanje učinkovitih mejnih davčnih stopenj (?) in kjer je možno, davčnih bremen najnižje plačanih delavcev*

Aktivnosti (ukrepi) APZ na področju doseganja ciljev smernice za zaposlovanje št. 8:

- Dodatne spodbude novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb s subvencijami za zaposlitev (nadomestitev dela plače brezposelne osebe, prejemnice socialnih denarnih pomoči, za nedoločen čas)
- Oprostitev plačila prispevkov delodajalca ob zaposlitvi brezposelne osebe, starejše od 55 let
- Oprostitev plačila davka na izplačane plače ter povračilo prispevkov delodajalca ob zaposlitvi brezposelne osebe z dokončano visoko stopnjo izobrazbe

9. PREOBLIKOVANJE NEPRIJAVLJENEGA DELA V REDNE ZAPOSLOTITVE

Cilji EU do 2010:

- *Sprememba neprijavljenega dela delavcev v redno zaposlitev*

Aktivnosti (ukrepi) APZ na področju doseganja ciljev smernice za zaposlovanje št. 9:

- Spodbujanje prehajanja osebnega dopolnilnega dela v redne zaposlitve
- Spodbujanje novega zaposlovanja (nadomestitev dela plače) težje zaposljivih oseb – subvencija v nekratnem znesku

10. ODPRAVA REGIJSKIH RAZLIK V ZAPOSLOVANJU

Cilji EU do 2010:

- *Posvetiti pozornost neenakostim na področju regionalnega zaposlovanja*

Aktivnosti (ukrepi) APZ na področju doseganja ciljev smernice za zaposlovanje št. 10:

- Sofinanciranje projektov regionalnih razvojnih programov za razvoj človeških virov
- Nadomestitev dela stroškov za ohranitev delovnih mest
- Spodbujanje mobilnosti brezposelnih oseb
- Lokalni zaposlitveni programi
- Spodbujanje novega zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve

5. ANALIZA USPEŠNOSTI UKREPOV AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA

Zadnji dosegljivi podatki o uspešnosti ukrepov aktivne politike zaposlovanja so za leto 2003, zato ob ustreznih ukrepih navajam le-te.

Uspešnost ukrepov aktivne politike zaposlovanja se meri s številom oz. odstotkom udeležencev, ki nek program uspešno zaključijo ter z odstotkom udeležencev, ki se s pomočjo ukrepa zaposlijo. Odstotek vključenih v ukrepe APZ sicer še ni merilo uspešnosti ukrepov, je pa merilo uspešnosti aktivne politike zaposlovanja, saj le-ta ni sama sebi namen, pač pa je njen namen vključiti čimveč registriranih brezposelnih oseb. Tudi uspešno dokončanje programa še ni merilo uspešnosti ukrepa, saj je končni cilj ukrepov zaposlitev brezposelne osebe, ponovno pa je merilo uspešnosti aktivne politike zaposlovanja, saj imajo brezposelne osebe, ki uspešno zaključijo program APZ, več možnosti za zaposlitev kot tiste brezposelne osebe, ki programa ne zaključijo.

V letu 2003 je bilo v programe aktivne politike zaposlovanja vključenih skoraj 80% vseh registriranih brezposelnih oseb, največ jih je bilo vključenih v programe izobraževanja in usposabljanja.

SMERNICA ŠT. 1: AKTIVNI IN PREVENTIVNI UKREPI ZA BREZPOSELNE IN NEAKTIVNE

Delež dolgotrajno brezposelnih oseb, vključenih v ukrepe aktivne politike zaposlovanja je leta 2002 znašal 52,2%, torej dvakrat toliko, kolikor znaša cilj do leta 2010.

Najvišja stopnja uspešnosti je med udeleženci programov, v katerih je redna prisotnost edini pogoj za uspešen zaključek programa. To so programi informiranja in poklicnega svetovanja. Povprečna uspešnost je 98%. Največ udeležencev preide v zaposlitev preko programa javnih del.

USPEŠNOST POSAMEZNIH UKREPOV (navajam podatke le za nekaj ukrepov, podatki za ostale ukrepe niso na voljo, povzemam po Brešar in ostali, 2004: 7-9):

Programi pomoči pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve: Kljub temu, da ti programi niso namenjeni neposrednemu zaposlovanju brezposelnih oseb, se je v letu 2003 v 6 mesecih po zaključku zaposlilo 25,9% udeležencev.

Projektno učenje za mlajše odrasle (PUM): V letu 2003 se je v šestih mesecih po zaključku zaposlilo 11,8% udeležencev. Med zaposlenimi udeleženci teh programov so mladi, visok odstotek je tudi dolgotrajno brezposelnih in tistih s I. in II. stopnjo izobrazbe.

Klubi za iskanje zaposlitve: V šestih mesecih po zaključku se je zaposlilo 53,5% vključenih oseb. Med zaposlenimi prevladujejo ženske in udeleženci s V. stopnjo izobrazbe.

Programi usposabljanja in izobraževanja: V šestih mesecih po zaključku se je zaposlilo 38,1% udeležencev. Med zaposlenimi prevladujejo ženske in udeleženci s V. stopnjo izobrazbe.

Programi izobraževanja in pridobitve nacionalnih poklicnih kvalifikacij – »Program 10.000+«: V šestih mesecih se je zaposlilo 21,7% udeležencev. Med zaposlenimi prevladujejo ženske, mlajše brezposelne osebe ter osebe s I. in II. stopnjo izobrazbe.

Delovni preizkus: V šestih mesecih po zaključku programa se je zaposlilo 72,9% udeležencev. Med zaposlenimi prevladujejo moški, brezposelni s III. in IV. Stopnjo izobrazbe ter mladi do 26. leta starosti.

SMERNICA ŠT. 2: SPODBUJANJE PODJETNIŠTVA IN USTVARJANJE NOVIH DELOVNIH MEST

Prioriteta za vsako državo članico je zmanjšanje administrativnih ovir za registracijo podjetja, ki še posebej škodijo povečanju vstopa in razvoju malih in srednje velikih podjetij, znižanje dajatev in večje usposabljanje na področju podjetništva. Sprejete so bile spremembe zakonodaje, ki omogočajo lažjo registracijo in zagon mikro in majhnih podjetij, predvidene so tudi odprave administrativnih ovir, ki podaljšujejo čas ustanavljanja novega podjetja.

V prihodnje bo poseben poudarek dan nastajanju več in boljših zaposlitev, še posebej s pospeševanjem podjetništva, inovacij, investicijskih zmožnosti in ustvarjanjem prijaznega poslovnega okolja za vsa podjetja, seveda pa se je treba truditi predvsem za višjo stopnjo gospodarske rasti, ki je daleč najboljši stimulator novega zaposlovanja.

Z davčno reformo se bodo zmanjšali stroški delodajalcev, kar bo zmanjšalo pritisk na ohranitev delovnih mest in obenem spodbudilo delodajalce k novemu zaposlovanju, saj se bodo zmanjšali stroški delavca.

Trije najuspešnejši ukrepi na tem področju so lokalni zaposlitveni programi, spodbujanje samozaposlovanja in skladi dela.

Lokalni zaposlitveni programi: Ta ukrep je še posebno uspešen, ko predstavlja ndgradnjo javnih del. Za brezposelne osebe pomenijo kvalitetno redno zaposlitev za določen oz. nedoločen čas, za delodajalce pa pomoč pri pripravi novega delovnega mesta in pri zaposlitvi brezposelne osebe. Delodajalce se stimulira s povračilom stroškov odpiranja novega delovnega mesta in s subvencijo za zaposlitev brezposelne osebe. Programi odražajo potrebe razvoja lokalnih skupnosti.

Spodbujanje samozaposlovanja: Omogoča odpiranje novih delovnih mest v malem gospodarstvu, dolgoročno pa spodbuja brezposelne k lastni rešitvi situacije, torej samozaposlitvi.

Skladi dela: Vsebina skladov dela je povezovanje socialnih partnerjev za aktiviranje potencialno presežnih in presežnih delavcev z namenom izboljšanja njihovih zaposlitvenih možnosti.

SMERNICA ŠT. 3: ODZIVANJE NA SPREMEMBE IN SPODBUJANJE PRILAGODLJIVOSTI IN MOBILNOSTI NA TRGU DELA

Države članice morajo hitreje in bolj učinkovito reagirati na spremembe na trgu dela. Pri povečevanju fleksibilnosti dela morajo biti pozorne na uravnoteženost med fleksibilnostjo zaposlitve in varnostjo, nestandardne oblike dela pa ne smejo biti v škodo delojemalcu. Povečati je treba geografsko mobilnost, ki bistveno pripomore k zmanjševanju regijskih razlik.

Menim, da je v Sloveniji zelo malo fleksibilnih oblik zaposlitev in da na splošno prevladuje neko negativno mnenje o takih oblikah zaposlovanja, kljub temu da bi marsikateremu delavcu ali iskalcu zaposlitve taka oblika dela bolj ustrezala kot pa standarden, osemurni delovnik. Skleпам, da je malo iskalcev fleksibilnih oblik zaposlitev in tudi malo delodajalcev, ki bi tako zaposlitev ponujali. Zavedati se moramo, da spremembe potekajo počasi in da ljudje potrebujejo čas, da se na novost privadijo in jo sprejmejo. Tudi v Sloveniji bo tako. Če se bo trend fleksibilizacije zaposlitev nadaljeval, se bo zagotovo uveljavil tudi pri nas.

Na tem področju se mi zdi zanimivo tudi vprašanje mobilnosti Slovencev. Glede na majhnost države bi lahko sklepali, da je mobilnost velika, vendar vemo, da ni tako. Ljudje so zelo navezani na svoje domove, svoje rojstne kraje in se težko selijo. Še posebej kasneje, ko si ustvarijo dom in družino, je mobilnost zelo nizka. Tukaj pa menim, da je pomanjkanje mobilnosti stvar mentalitete in da bo to težko spremeniti. Zagotovo so nove generacije bolj mobilne, kljub temu pa se težko primerjamo naprimer z ZDA, kjer je stopnja mobilnosti že skoraj pregovorno zelo visoka.

SMERNICA ŠT. 4: SPODBUJANJE RAZVOJA ČLOVEŠKIH VIROV IN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA

Države članice morajo predvsem bolj učinkovito vlagati v razvoj človeških virov in vseživljenjsko učenje, zvišati splošno stopnjo izobrazbe in bolj obveščati ljudi o možnostih vseživljenjskega učenja.

V Sloveniji veliko težavo predstavlja visok osip v sekundarnem izobraževanju. V letu 2002 je znašal delež prebivalcev, starih med 25 in 64 let, z doseženo najmanj srednješolsko izobrazbo

75,9%, kar je še vedno skoraj 5% manj od zastavljenega cilja 80% v letu 2010, kljub temu pa cilj ostaja dosegljiv.

V okviru te smernice je potrebno predvsem zmanjšati osip, kar bo Slovenija dosegla s pripravo in izvajanjem nacionalnega programa za preprečevanje šolske neuspešnosti, z uresničevanjem ciljev Resolucije o nacionalnem programu izobraževanja odraslih, s pospešenim izobraževanjem in usposabljanjem brezposelnih oseb, s spodbujanjem pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij in neformalnega izobraževanja, z implementacijo Bolonjske deklaracije in s pripravo in uresničevanjem strategije višanja ravni pisnih spretnosti prebivalstva.

SMERNICA ŠT. 5: POVEČANJE PONUDBE DELOVNE SILE IN SPODBUJANJE AKTIVNEGA STARANJA

Za doseganje cilja 70% splošne stopnje zaposlenosti morajo države članice aktivirati zaposlovanje starejših oseb ob hkratnem podaljšanju starosti upokojevanja. Za dvigovanje stopnje zaposlenosti je potrebno povečati udeležbo delovne sile, zvišati delež zaposlenih žensk in upoštevati migracije, ki predstavljajo dodatno delovno silo.

Z zniževanjem števila brezposelnih, ukrepi za dolgotrajno ohranitev delovnih mest, povečevanjem zaposlitvenih možnosti in zmanjševanjem strukturnih razlik v brezposelnosti se povečuje tudi ponudba človeških virov. Posebna pozornost je dana ukrepom za dolgotrajnejšo ohranitev delovnega mesta in aktivno staranje. Starostna doba pri upokojitvi se podaljšuje.

SMERNICA ŠT. 6: ENAKOST MED SPOLOMA

Države članice stremijo k višanju stopnje zaposlenosti žensk in hkratnem zmanjševanju razlik v plačilu, zaposlenosti in brezposelnosti med moškimi in ženskami. Pri spodbujanju žensk k vključitvi na trg delovne sile pomembno vlogo igra usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Tu je pomembno predvsem organizirano varstvo otrok in starejših odvisnih oseb.

Slovenija se v okviru APZ ni odločila za posebne ukrepe, nemenjene uresničevanju te smernice, pač pa je izbrala horizontalni pristop, ki pomeni, da se enakost med spoloma upošteva v okviru vseh ukrepov APZ. V okviru vsakega ukrepa je določen delež žensk, ki morajo biti vključene v ukrep.

Stopnja zaposlenosti žensk je v Sloveniji že presegla cilj EU. Menim, da je organiziranost predvsem otroškega varstva v Sloveniji na zelo visoki ravni in da gre tudi temu zahvala za visoko stopnjo participacije žensk na trgu delovne sile, saj zavest, da je otrok nekje na varnem, ženski močno olajša vrnitev na trg delovne sile. Poleg tega je staršem na voljo več alternativ, porodniški dopust lahko koristi tudi oče, starša ga lahko koristita izmenično, ipd. V šolskem letu 2003/2004 je bilo v vrtce vključenih 60,8% vseh otrok od starosti enega leta do vstopa v šolo, podatek za otroke do tretjega leta starosti pa ni na voljo. (internet 9)

Seveda obstajajo tudi slabosti. Ženske so še vedno pogosto v slabšem položaju kot moški, težje dobijo zaposlitev, hitreje postanejo brezposelne in so pogosto za enako delo plačane manj kot moški. Pozornost je treba usmeriti tudi na preprečevanje ločevanja poklicev na »moške« in »ženske« poklice.

SMERNICA ŠT. 7: SPODBUJANJE INTEGRACIJE IN PREPREČEVANJE DISKRIMINACIJE NA TRGU DELA

Države članice morajo okrepiti prizadevanja za integracijo oseb, ki so na trgu dela v manj ugodnem položaju in se truditi za preprečevanje diskriminacije na trgu dela.

V najmanj ugodnem položaju so tisti, ki ne dokončajo šolanja, nizko kvalificirani delavci, invalidne osebe ter priseljenci, pripadniki nacionalnih manjšin in brezdomci. V večini primerov so ženske v slabšem položaju kot moški.

Posamezniki, ki so na trgu delovne sile v depriviligiranem položaju, so običajno že dalj časa v slabi ekonomski in socialni situaciji, kar njihovo stisko samo še povečuje. Zelo težko dobijo zaposlitev, zaradi česar postanejo brezvoljni in nemotivirani za iskanje zaposlitve, kar njihov položaj še poslabša. Velika verjetnost je, da bodo postali popolnoma odvisni od socialne pomoči. Treba si je prizadevati za čim hitrejšo vključitev teh posameznikov na trg delovne sile, saj je zaposlitev zanje najbolj gotova pot v boljši ekonomski in socialni položaj.

Te posameznike je nemogoče posplošiti v eno skupino, vsak izhaja iz drugačne situacije, vsak doživlja specifične težave. Zato je priporočljiva individualna obravnava.

SMERNICA ŠT. 8: POVEČANJE PRIVLAČNOSTI DELA IN RAZBREMENITEV PLAČ

Države članice morajo po potrebi spremeniti sistem socialnih podpor, da bi s tem naredile delo bolj privlačno, zmanjšale pritisk na državni proračun in obenem povečale delež aktivnega prebivalstva. S tem bodo lahko tudi zmanjšale pritisk na plače, saj bodo potrebovale manj sredstev za vzdrževanje sistema socialnih pomoči. Država bo socialno pomoč še vedno trudila, bolj pa bo spodbujala ljudi k temu, da si sami omogočijo preživetje in niso odvisni od državne pomoči.

Okrepitev privlačnosti dela in razbremenitev plač je tisti cilj ESZ, pri katerem Slovenija najbolj zaostaja za najrazvitejšimi članicami EU.

Splošna stopnja davčne obremenitve ne odstopa veliko od povprečja EU, cilj davčnih reform pa je ohraniti enako splošno davčno obremenitev, le razporeditev bo drugačna. Zmanjšati je treba obremenitev plač in s tem spodbuditi zaposlovanje in okrepiti gospodarstvo.

SMERNICA ŠT. 9: PREOBLIKOVANJE NEPRIJAVLJENEGA DELA V REDNE ZAPOSLOTITVE

Neprijavljeno delo oz. delo na črno ali siva ekonomija preprečuje integracijo delavcev na trg dela, negativno vpliva na zniževanje stopnje brezposelnosti in težko ga je odkriti, saj delavec in delodajalec sodelujeta in oba podpirata tako obliko dela. Slovenija je šele razvila indikator za spremljanje neprijavljenega dela, zato ocena razsežnosti problema še ni zanesljiva, po podatkih Statističnega urada RS pa je delež sive ekonomije v Sloveniji nizek in znaša 6,9% BDP v letu 2000.

Obseg sive ekonomije se počasi zmanjšuje.

Za spodbujanje preoblikovanja neprijavljenega dela v redne zaposlitve je Slovenija uvedla naslednje ukrepe:

- odpravo administrativnih ovir za vstopanje in poslovanje podjetij, kar zajema spremembe sistemske zakonodaje in vzpostavitev informacijskega sistema za lažjo registracijo podjetij;

- spremembe davčne zakonodaje na področju pobiranja javnih dajatev, tako da bo zmanjšana administrativna obremenitev podjetij, posebej bodo razbremenjena najmanjša podjetja;
- vzpostavitev sistemskih podlag za promocijo podjetništva in vzpostavitev prijaznega podjetniškega okolja;
- olajšanje dostopa podjetij do virov financiranja, še zlasti za razvoj trga začetnega in tveganega kapitala za nove podjetniške naložbe;

SMERNICA ŠT. 10: ODPRAVA REGIJSKIH RAZLIK V ZAPOSLOVANJU

Regijske razlike v EU so se z vstopom desetih novih članic še povečale. V Sloveniji so te razlike v primerjavi z nekaterimi državami članicami (npr. z Italijo) majhne, vseeno pa niso zanemarljive. Najslabše razvita je pomurska regija, najbolje pa osrednjeslovenska regija. Glavna cilja usklajenega regionalnega razvoja sta razvoj in povečanje konkurenčnosti gospodarstva ter zniževanje brezposelnosti v razvojnih regijah oziroma povečanje zaposlenosti in odprava strukturnih neskladij na trgu dela.

6. DOSEGANJE LIZBONSKIH CILJEV

Splošna stopnja zaposlenosti v EU stagnira na 63% v letu 2004 in do leta 2005 ni dosegla cilja, postavljenega v Stockholmu, to je 67%. S tem lizbonski cilj 70% splošne stopnje zaposlenosti postaja vedno manj realen, tako za EU kot za Slovenijo.

Stopnja zaposlenosti žensk se je v EU ustavila pri 56% v letu 2004, kar je le 1% manj kot znaša Stockholmski cilj, 57%, s čimer ta cilj ostaja realen.

Stopnja zaposlenosti starejših v EU znaša 41%, kar je močno pod zadanim ciljem, 50% stopnjo zaposlenosti starejših delavcev.

Situacija v Sloveniji je boljša od povprečja EU: Splošna stopnja zaposlenosti je v letu 2004 znašala 65,3%, kar je le 1,7% manj od zastavljenega vmesnega cilja, stopnja zaposlenosti žensk je že v letu 2004 dosegla 60,5%, torej je lizbonski cilj že dosežen, daleč najbolj problematična pa je stopnja zaposlenosti starejših delavcev, ki je v letu 2004 znašala le 29%,

kar je močno pod povprečjem EU in daleč od zastavljenega cilja. Z veliko verjetnostjo lahko rečem, da Slovenija do leta 2010 ne bo dosegla zastavljenih ciljev 70% splošne stopnje zaposlenosti in 50% stopnje zaposlenosti starejših delavcev. 70% splošni stopnji zaposlenosti se bo ob nadaljnem trudu in vlaganju v aktivno politiko zaposlovanja močno približala, za doseganje 50% stopnje zaposlenosti starejših pa bo potrebno še mnogo truda in napora, da bo Slovenija dosegla vsaj povprečje EU. Potrebno bo povečati prilagodljivost delavcev in podjetij, spodbujati ljudi, naj ostanejo na trgu dela in povečati investiranje v vseživljenjsko učenje.

7. ZAKLJUČEK

Evropska politika zaposlovanja se je razvila počasi, postopoma. V začetkih oblikovanja EU so se države članice bolj ukvarjale z gospodarskimi vprašanji in manj specifično z vprašanjem zaposlovanja. V 90. letih pa je brezposelnost postala velik problem in EU se je začela bolj temeljito ukvarjati z vprašanjem brezposelnosti oziroma zaposlovanja. Evropska strategija zaposlovanja se je razvila iz Delorsove bele listine iz leta 1993 o rasti, konkurenčnosti in zaposlovanju. Od takrat se je ESZ večkrat preoblikovala, dopolnila in spremenila, kljub temu pa v osnovi ostaja ista kot na samem začetku. Spreminja se toliko, kolikor se mora prilagajati spremembam v svetu.

Skladno s ciljem postati najbolj konkurenčno in najbolj dinamično na znanju temelječe gospodarstvo na svetu so Evropska Unija in njene institucije namenile mnogo časa in denarja izboljšanju zaposlitvene situacije v Evropi in spodbujanju njene konkurenčnosti v svetu. Za problematično se ni izkazalo snovanje smernic za zaposlovanje in predlaganih ukrepov, temveč prevelika količina le-teh. Zato je Svet Evrope leta 2004 odločil, da se bodo smernice pregledovale in po potrebi spreminjale le še vsake tri leta, več pozornosti pa bo namenjeno implementaciji in izpolnjevanju smernic ter konkretnemu napredku držav članic na področju doseganja lizbonskih ciljev polne zaposlenosti. Ob prvi evalvaciji lizbonske strategije se je pokazalo, da je Unija dala prevelik poudarek smernicam in bila premalo pozorna na to, kako jih države članice upoštevajo. To napako sedaj popravlja.

Učinkovitost smernic za zaposlovanje je vprašljiva, po drugi strani pa ne gre zanikati pozitivnega vpliva aktivne politike zaposlovanja na stopnje zaposlenosti. EU postavlja

minimalne zahteve, ključno vlogo igrajo države članice same, saj so le one odgovorne za implementacijo smernic in spodbujanje aktivne politike zaposlovanja. Vsaka država članica v svojo politiko vpelje tiste smernice in na tak način, ki je zanjo najbolj ustrezen, saj so razlike med državami prevelike, da bi lahko uvedli enoten način implementacije smernic.

Bolj kot se bliža leto 2010, bolj postaja jasno, da cilji, postavljeni v Lizboni in Stockholmu, ne bodo doseženi v celoti. Nekatere države članice so jih že dosegle, nekatere jih nikakor ne bodo mogle, nekatere pa ležijo nekje vmes, se trudijo za maksimalno približanje tem ciljem in ena od teh držav je tudi Slovenija.

Splošna stopnja zaposlenosti je leta 2004 znašala 65,3%, kar je le 1,7% od vmesnega cilja za leto 2005. Ta cilj je realen in ob nadaljevanju trenda rasti splošne stopnje zaposlenosti je tudi doseg cilja 70% splošne stopnje zaposlenosti do leta 2010 zelo realna možnost.

V Sloveniji je problematična porazdelitev znotraj splošne stopnje zaposlenosti. Zelo nizka je stopnja zaposlenosti starejših delavcev (nad 55 let), ki je v letu 2003 znašala le 29%, kar je 21% manj od cilja za 2010, ki znaša 50% in tudi močno pod povprečjem EU25, ki je 41%. Pri doseganju tega cilja se Slovenija uvršča na rep evropske petindvajseterice in z dokajšnjo gotovostjo lahko trdim, da ne bo dosežen.

Splošna stopnja zaposlenosti žensk je v letu 2004 dosegla 60,5% in s tem že presegla cilj za leto 2010, ki znaša 60%, kot tudi povprečje EU25, ki znaša 55,7%. Kljub uspehu pa moramo ohraniti v mislih dejstvo, da je splošna stopnja zaposlenosti žensk še vedno precej nižja od splošne stopnje zaposlenosti, kar pomeni, da so ženske na trgu dela še vedno v slabšem položaju od moških.

Hipotezo sem delno potrdila, delno pa ovrгла. Potrdila sem jo pri splošni stopnji zaposlenosti starejših, kjer zelo verjetno ne bomo dosegli cilja, ovrгла pri splošni stopnji zaposlenosti žensk, kjer je Slovenija cilj že dosegla, negotov pa ostaja glavni cilj, splošna stopnja zaposlenosti. Tudi tukaj pa lahko z veliko mero gotovosti trdim, da bomo cilj dosegli, saj se mu relativno hitro približujemo. Le čas pa bo pokazal, kakšni bodo dejanski rezultati leta 2010.

8. VIRI

Borras Susana: The Open Method of Coordination and New Governance Patterns in the EU, Roskilde University, 2003

Brešar, J., Dani, D., Hrovath Dergranc, M.A., Eržen, J. (2004): *Uspešnost in zaposlovanje udeležencev programov izobraževanja in usposabljanja vključenih v letu 2003*. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Ljubljana.

Council Decision of 19 January 2001 on Guidelines for Member States' employment policies for the year 2001 (Official Journal of the European Communities L 22/18, 24.1.2001).

Council decision of 18 February 2002 on guidelines for Member States' employment policies for the year 2002 (Official Journal of the European Communities L 60/60, 1.3.2002).

Council decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States (Official Journal of the European Communities L 197/13, 5.8.2003).

Council decision of 4 October 2004 on guidelines for the employment policies of the Member States (Official Journal of the European Communities L 326/45, 29.10.2004).

Council decision on 12 July 2005 on Guidelines for the employment policies of the Member States (Official Journal of the European Communities L 205/23, 6.8.2005).

Council of Europe (1997a): Presidency Conclusions (16 and 17 June 1997): Amsterdam European Council

Council of Europe (1997b): Presidency Conclusions (20 and 21 November 1997): Luxembourg European Council

Council of Europe (1998): Presidency Conclusions (15 and 16 June 1998): Cardiff European Council

Council of Europe (2000): Presidency Conclusions (23 and 24 March 2000): Lisbon European Council

Council of Europe (2004): Council Recommendation on the implementation of Member States' employment policies

European Commission (1993): *White Paper on growth, competitiveness, and employment: The challenges and ways forward into the 21st century.*

European Commission (2000): *European employment and social policy: a policy for people.* Directorate-General for Education and Culture. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

European Commission (2002): *Taking stock of five years of the European Employment Strategy*

European Commission (2003): *Progress on the implementation of the Joint Assessment Papers on employment policies in candidate countries*

European Commission (2004): *Strengthening the implementation of the European Employment Strategy*

European Commission (2005a): *The Social Agenda 2005 – 2010: A social Europe in the global economy. Jobs and opportunities for all.* Directorate-General for Employment and Social Affairs. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg

European Commission (2005b): *Working together for growth and jobs: A new start for the Lisbon Strategy.* Communication to the spring European Council.

MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2001): Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, UL RS št. 92, 22.11.2001

MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2004): Nacionalni akcijski program zaposlovanja 2004

MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2005a): Katalog ukrepov Aktivne politike zaposlovanja 2005

MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2005b): Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2005, UL RS 81/2005

Moja Evropa: Priročnik za življenje in delo v Evropski Uniji, GV Revije 2004; Mali vodnik po EU, Generalni direktorat za tisk in komunikacijo, 2004;

Svetlik Ivan, Glazer Jože, Kajzer Alenka in Trbanc Martina (2002): *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Treaty on European Union (1992)

INTERNETNI VIRI

internet 1: Community Employment Policies: The European Employment Strategy (EES)
<http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02302.htm>, 4.8.2005

internet 2: Employment Committee
<http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10239.htm>, 12.9.2005

internet 3: European Employment Strategy
http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm, 4.8.2005

internet 4: European Navigator (ENA)
<http://www.ena.lu/mce.cfm>, 16.7.2005

internet 5: European Social Fund
http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/index-en.htm, 12.9.2005

internet 6: EURES
<http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10527.htm>, 14.9.2005

internet 7: Eurostat

www.europa.eu.int/comm/eurostat, 20.10.2005

internet 8: Historiasiglo20: History of the European Union: The European citizenship

<http://www.historiasiglo20.org/europe/>, 15.7.1005

internet 9: Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije

<http://www.mss.gov.si/index.php?id=136>, 5.1.2006

internet 10: The history of the European Union

http://www.europa.eu.int/abc/history/index_en.htm, 15.7.2005