

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO
STRATEGIJA EVROPA 2020 V LUČI BOJA PROTI BREZPOSELNOSTI

Ljubljana, september 2011

LAURA BOROTA

IZJAVA

Študentka LAURA BOROTA izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom doc. dr. ČRTA KOSTEVCA, in da v skladu s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 BREZPOSELNOST IN NJENE OBLIKE.....	2
1.1 Prostovoljna brezposelnost	2
1.2 Tehnološka brezposelnost.....	2
1.3 Odkrita brezposelnost ter brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja	3
1.4 Strukturna brezposelnost	3
1.5 Prikrita brezposelnost	4
2 TRENUTNO STANJE NA TRGU DELA	4
3 PONUDBA IN POVPRASEVANJE PO DELOVNIH MESTIH	6
3.1 Najbolj ponujana delovna mesta v EU	6
3.2 Najbolj iskana delovna mesta v EU	7
3.3 Mobilnost trga dela	7
4 STRATEGIJA 2020 NA PODROČJU TRGA DELA	8
4.1 Trije ključni izzivi.....	9
4.2 Prednostne naloge	9
4.3 Nacionalni programi reform	10
5 UKREPI EU ZA ZMANJŠANJE BREZPOSELNOSTI	11
5.1 Povečanje udeležbe žensk na trgu dela.....	11
5.2 Problem mladih.....	12
5.3 Priložnosti za starejše	13
5.4 Spodbujanje kakovosti delovnih mest	15
5.5 Usposabljanje delovne sile	16
5.6 Mobilizacija trga dela in delovne sile.....	16
5.7 Delo naj postane bolj privlačno	17
5.8 Ponovno zaposlovanje brezposelnih.....	18
5.9 Ravnotežje med varnostjo in fleksibilnostjo.....	18
SKLEP.....	19
LITERATURA IN VIRI	21

KAZALO SLIK

<i>Slika 1: Stopnja brezposelnosti v juniju 2010 in 2011</i>	5
<i>Slika 2: Delež brezposelnosti (moški in ženske, starost 15–74 let) v juniju 2011.....</i>	11
<i>Slika 3: Stopnja brezposelnosti med mladimi do 25 let v juniju 2011</i>	12
<i>Slika 4: Stopnja brezposelnosti starejših (50–64 let) v 1. kvartalu 2011</i>	14

UVOD

Posledice finančnega in gospodarskega zloma leta 2008 so še vedno občutne, na nekaterih področjih pa šele prihajajo na dan. In tako bo, po napovedih sodeč, še nekaj let. Tehnologija spodrina človeško delovno silo, podjetja propadajo, države so na robu bankrota, ljudje so brez motivacije – in brez služb.

»Gospodarska stvarnost se spreminja hitreje od politične, kar je pokazal globalni učinek finančne krize. Priznati moramo, da vse večja soodvisnost gospodarstev zahteva tudi odločnejši in bolj usklajen odziv na politični ravni«¹ (Evropska komisija, 2011e, str. 2). Svetovno gospodarstvo je čedalje bolj storitveno naravnano in tehnološko napredno, kar zahteva vedno višjo izobrazbo. Hkrati pa vedno več visoko izobraženih, zaradi premajhne ponudbe primernih delovnih mest, ostaja brezposelnih. Prihaja do velikega odstopanja med povpraševanjem in ponudbo po delu, zato si Evropska unija (EU) postavlja skupne cilje, od leta 2010 imenovane Strategija Evropa 2020, ki naj bi bilo vodilo za doseganje nacionalnih uspehov v vsaki državi članici posebej. Predsednik Evropske komisije (EK) je Strategijo 2020 predstavil takole (Evropska komisija, 2011e, str. 2): »Priskrbela nam bo več delovnih mest in boljše življenje. V njej je potrjena sposobnost Evrope, da vzdržuje pametno, trajnostno in vključujočo rast, poišče način za oblikovanje novih delovnih mest in našim družbam vlije smisel za napredovanje v pravi smeri.«¹

Zaradi lastne nedavne vključitve na trg dela in predvsem zaradi čedalje večjega števila poznanih, ki so ostali brez službe, sem se odločila, da se v svoji diplomski nalogi osredotočim na predstavitev ukrepov, s pomočjo katerih naj bi Evropska unija zmanjšala brezposelnost.

Kaj so temeljni cilji Strategije Evropa 2020 na področju trga dela? Kakšno je trenutno stanje na trgu dela? Zakaj prihaja do takega odstopanja med ponudbo in povpraševanjem po delu? Katera dela so najbolj iskana? Na katerih področjih zaposlovalci najbolj potrebujejo dodatne zaposlene? Na kakšne načine lahko zmanjšamo kritično visoko brezposelnost? Ali so ukrepi EU za zmanjšanje brezposelnosti učinkoviti in če niso, zakaj ne?

Prav te predpostavke bom skušala predstaviti v svojem diplomskem delu. Moja osrednja teza je, da skupne politike zaposlovanja niso dovolj odločne in niso sposobne hitrega prilagajanja globalizacijskim trendom.

V uvodnem poglavju bom na kratko predstavila brezposelnost in naštela ter opisala njene glavne vrste. Za lažjo predstavo o tem, kakšna je stopnja brezposelnosti in kako se spreminja skozi čas, predvsem pa, kako se to kaže v številkah, sledi prikaz trenutnega stanja na trgu dela. V nadaljevanju so za oporo in malo podrobnejšo sliko predstavljena področja na trgu dela, kjer obstaja presežek povpraševanja po delu in področja, kjer se pojavlja višek ponudbe dela. Tukaj se dotaknem tudi možnosti prostih del, če so delavci pripravljeni migrirati v druge države članice.

¹ José Manuel Barroso na govoru v Bruslju ob predstavitvi Strategije Evropa 2020, 3. 3. 2010

V četrtem poglavju se osredotočim na osnovno tezo diplomske naloge. Predstavljeni so predlagani ukrepi za zmanjševanje brezposelnosti, ki jih je predlagala Evropska komisija na zasedanju v Bruslju, marca 2010, ob predstavitvi naslednice Lizbonske strategije, Strategije Evropa 2020. Te ukrepe bom sprti kritično ovrednotila in v sklepu povzela svoje ugotovitve ter potrdila ali pa zavrgla zastavljeno hipotezo.

1 BREZPOSELNOST IN NJENE OBLIKE

Za brezposelne se štejejo vse osebe, ki so v določenem času brez dela, ki so pripravljene delati, in ki iščejo delo. Vključujejo se tudi osebe, ki so stalno ali začasno odpuščene in ne dobivajo plač (Svetlik, 1985, str. 21).

1.1 Prostovoljna brezposelnost

V idealnih razmerah in na idealnem trgu dela lahko vsi dobijo zaposlitev za plače, ki so rezultat ponudbe in povpraševanja po delovni sili. S povečevanjem ponudbe delovne sile oziroma s povečanim povpraševanjem po delu se povpraševanje po delovni sili oziroma ponudba dela temu primerno zmanjša in s tem tudi plače.

Posledično se začne pojavljati prostovoljna brezposelnost, plače se tako znižajo, da ljudje niso več pripravljene delati, ker niso primerno denarno stimulirani. Brezposelnost je prostovoljna tudi v primeru, ko se delavci oziroma iskalci zaposlitve niso pripravljene preseliti v kraj, kjer prostih delovnih mest ne primanjkuje, ali pa se niso pripravljene prekvalificirati ali dodatno izobraževati. Bolj je oseba prilagodljiva in je pripravljena popustiti pri delovnih pogojih, višini plače in oddaljenosti delovnega mesta od doma, tem manj gre za prostovoljno brezposelnost. Mnogi, ki so prostovoljno brezposelni, namreč raje sprejemajo kakršno koli obliko socialne pomoči. Včasih je le-ta v primerjavi s plačilom, ki bi ga prejeli s trdim, rednim delom, dokaj visoka in zato si lahko privoščijo malo več izbirčnosti pri iskanju nove zaposlitve (Svetlik, 1985, str. 25–30).

1.2 Tehnološka brezposelnost

Tehnološka brezposelnost nastaja na strani povpraševanja po delovni sili. Je posledica novih tehnologij, ki vplivajo na relativno zmanjševanje delovnih mest in na spremembe v njihovi strukturi. Temu sledi zmanjševanje zaposlovanja oziroma odpuščanje delavcev. Do izrazito težkih posledic pri zaposlovanju pride v primerih, ko nova tehnologija zamenja staro in se tako poveča produktivnost dela, hkrati pa ne omogoča kreiranja novih delovnih mest (Bagon, 1991, str. 41).

Tehnološka brezposelnost torej nastaja zaradi inovacij, uvajanja novih tehnologij ter se ne ponavlja več ciklično, temveč postaja zaradi hitrega razvoja trajna.

1.3 Odkrita brezposelnost ter brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja

Odkrito brezposelnost predstavlja dejansko stanje na trgu dela, torej razmerje med ponudbo in povpraševanjem. Kakšne vrste je odkrita brezposelnost, je odvisno od razmerja med aktualnim povpraševanjem in aktualno ponudbo delovne sile, torej od števila in vrste prostih delovnih mest na eni strani ter od števila in karakteristik iskalcev zaposlitve na drugi strani. Pod odkrito brezposelnost spadata frikcijska brezposelnost in brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja po delovni sili. Slednja se deli še na ciklično brezposelnost in na brezposelnost zaradi neskladne rasti (Hrovatin, 2000, str. 207).

Frikcijska brezposelnost nastane takrat, kadar ima glavno vlogo trg delovne sile in ni odvisna od ekonomskega stanja določene države ali skupine držav. Lahko bi celo rekli, da spada pod prostovoljno brezposelnost, saj je posledica zavestnih odločitev posameznikov in je prisotna v vsakem gospodarstvu. Gre namreč za brezposelnost v primeru selitve ali pa med menjavo delovnih mest. Sem spadajo tudi ljudje, ki zaključujejo ali pa so zaključili šolanje in so v obdobju iskanja svoje prve zaposlitve (Hrovatin, 2000, str. 206).

Brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja po delovni sili se kaže kot presežek ponudbe delovne sile nad povpraševanjem delovnih mest. Za vse, ki bi želeli delati, je premalo prostih delovnih mest. Ta brezposelnost se po navadi pojavlja le občasno zaradi cikličnih nihanj gospodarstev. Je posledica gospodarske recesije in zato izgine hkrati z oživljanjem gospodarske rasti. To je primer **ciklične brezposelnosti** (Hrovatin, 2000, str. 206).

Premajhno povpraševanje se lahko pojavlja tudi v času gospodarskega razcveta. Ni odvisno le od gospodarskih ciklov in traja daljše časovno obdobje. Takšno stanje zasledimo v številnih razvitih, predvsem pa nerazvitih državah. Nastopi zaradi visokega naravnega prirastka prebivalstva, zaradi drugih nenadnih povečanj delovne sile, zaradi neustrezne strukture investicij, hitrega tehnološkega razvoja in zaradi drugih podobnih razlogov. V tem primeru gre za **brezposelnost zaradi neskladne rasti** (Hrovatin, 2000, str. 206).

1.4 Strukturna brezposelnost

Strukturna brezposelnost se razlikuje od frikcijske in ciklične po tem, da mora biti strukturna brezposelnost pokrita z neustreznimi prostimi delovnimi mesti. To pa pomeni, da med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej prihaja do določenih neskladij. Delovne sposobnosti iskalcev zaposlitve ne ustrezajo zahtevam prostih delovnih mest oziroma delovna mesta niso prilagojena sposobnostim ljudi. Ta problem se pojavlja zlasti med starejšimi, saj težko sledijo tehničnemu napredku in se zelo počasi prilagajajo hitrim spremembam. Zato postanejo neprimerni za delovno mesto, ki z napredkom zahteva tudi drugačno delo (Hrovatin, 2000, str. 206).

Nizka produktivnost in majhna izkoriščenost delovne sile sta v obdobju recesije vodili k zelo počasni rasti proizvodnje. Stanje v evroobmočju naj bi se po pričakovanjih še poslabšalo.

Zmanjšanje števila delovno sposobnega prebivalstva, zmanjšanje povprečnega števila opravljenih ur na delavca in povečana stopnja brezposelnosti, ki ne pritiska na povečanje plač, so faktorji, ki kot posledico nosijo manjšo izkoriščenost delovne sile (Evropska komisija, 2011a, str. 8).

Še ena izmed posledic ekonomske krize so nizke stopnje naložb, kar vpliva tudi na počasnejše kopičenje kapitala. Tudi skupna faktorska produktivnost² je zelo nizka. Sicer se postopno povečuje, vendar le na raven, ki je bila pred krizo (Evropska komisija, 2011b, str. 4).

1.5 Prikrita brezposelnost

Prikrito brezposelne so tiste osebe, ki same nočejo biti bolj produktivno zaposlene ali dalj časa zaposlene. To so osebe, ki nič ne prispevajo k rasti BDP-ja. Kar pomeni, da tudi če bi jih odpustili, to na BDP ne bi imelo nikakršnega vpliva (Hrovatin, 2000, str. 207).

V skupino prikrite brezposelnosti spadajo tudi osebe, ki niso zaposlene in zaposlitve ne iščejo aktivno, pa bi se vendar želele zaposliti. Govorimo o podzaposlenih in latentno zaposlenih (Hrovatin, 2000, str. 207).

Podzaposlene ali delno brezposelne so tiste osebe, ki so sicer zaposlene ali samozaposlene, vendar bi želele delati več ali na zanje bolj primernih delovnih mestih (Hrovatin, 2000, str. 207).

Latentno brezposelni so ljudje, ki niso zaposleni, ne iščejo več zaposlitve ali pa to iskanje ni nikjer registrirano, vendar so se pripravljene takoj ali pa pod določenimi pogoji zaposliti (Hrovatin, 2000, str. 207).

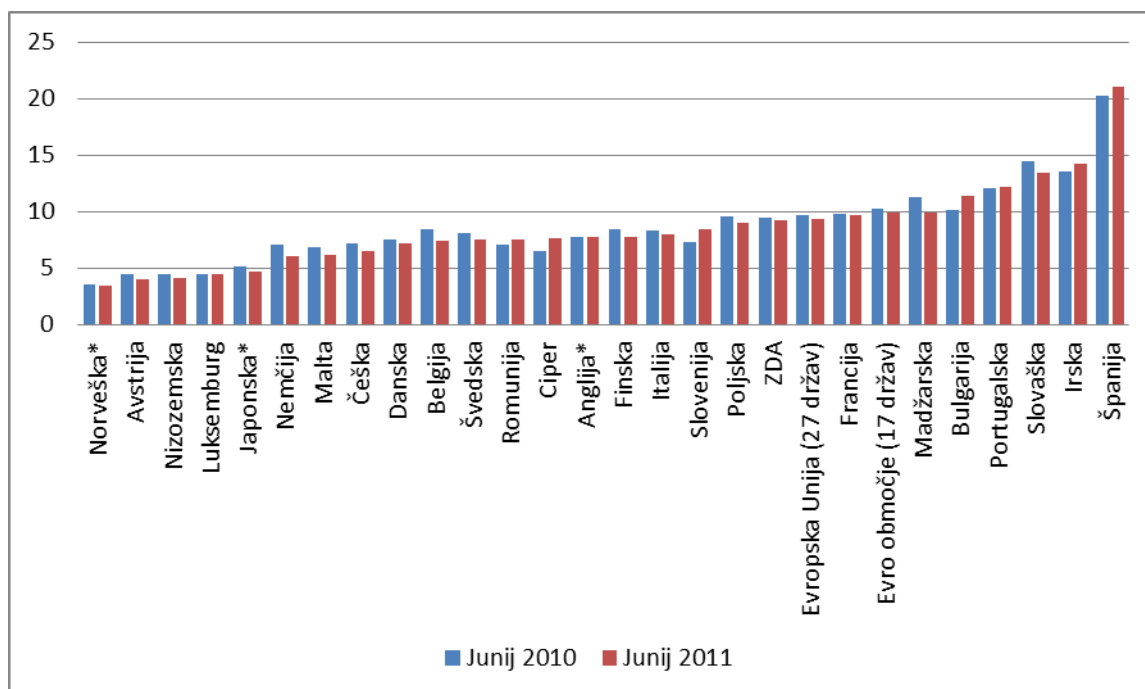
Na podlagi opisanih in predstavljenih glavnih oblik brezposelnosti bomo nadaljevali s konkretnimi podatki, ki nam bodo numerično prikazali dejansko stanje na trgu dela v primerjavi z letom poprej.

2 TRENUTNO STANJE NA TRGU DELA

Stopnja brezposelnosti v evroobmočju je po poročilih Eurostata junija 2011 znašala 9,9 odstotka in se je v primerjavi z junijem 2010 zmanjšala za 0,3 %. V EU-27 pa je stopnja brezposelnosti znašala 9,4 % in se je po podatkih Eurostata sodeč od junija 2010 zmanjšala za 0,3 % (Eurostat, 2011, str. 1). Zmanjšanje brezposelnosti je vidno tudi na Sliki 1, kjer prikazujem primerjavo med stopnjo brezposelnosti v juniju 2010 in juniju 2011. V večini držav članic se je brezposelnost zmanjšala, izjeme, ki nas skrbijo, pa so Španija, Irska, Bolgarija, Slovenija in Portugalska.

² Skupna faktorska produktivnost (TFP, *total factor productivity*) ali tehnološki napredek se meri kot razlika med rastjo produktivnosti in rastjo zaposlitve vseh proizvodnih dejavnikov (kapitala, dela, materialnih stroškov).

Slika 1: Stopnja brezposelnosti v juniju 2010 in 2011



Legenda: *Podatki iz aprila 2011

Vir: Eurostat, *Unemployment rate, monthly average, by sex and age groups (%)*, 2011b.

Kot še ugotavlja Eurostat in se kaže na Sliki 1, je bila junija najnižja stopnja brezposelnosti v Avstriji (4-%), na Nizozemskem (4,1-%) in v Luksemburgu (4,5-%). Po drugi strani je bilo največ brezposelnih v Španiji (21 %), na Irskem (14,2 %) in na Slovaškem (13,4 %).

Za primerjavo: Stopnja brezposelnosti v ZDA je v juniju 2011 znašala 9,2 %, na Japonskem pa v maju 4,5 % (Eurostat, 2011, str. 1).

V EU-27 je bilo v juniju 2011 22,473 milijonov moških in žensk brezposelnih, od tega 15,640 milijonov v območju evra. V primerjavi z majem 2011 je število brezposelnih v EU-27 upadlo za 38.000, v evroobmočju pa naraslo za 18.000 oseb. Vendar pa je napredek vseeno viden, saj je v primerjavi z junijem 2010 za 706.000 manj brezposelnih v EU-27 in za 346.000 manj brezposelnih v evroobmočju (Eurostat press office, 2011b, str. 1).

V primerjavi z letom 2010 se je stopnja brezposelnosti znižala v devetnajstih državah članicah in povečala v sedmih, v Luksemburgu pa ostala nespremenjena. Največjo rast so zabeležili v Grčiji (iz 11,0-% na 15,0-% med prvimi četrtletji leta 2010 in 2011), Bolgariji (iz 10,1-% na 11,4-%), na Cipru (iz 6,5-% na 7,6-%) in v Sloveniji (iz 7,3-% na 8,4-%). Največji padec pa so zabeležili v Estoniji (iz 18,8-% na 13,8-% – razlika med prvim četrtletjem leta 2010 in 2011), Latviji (iz 19,9-% na 16,2-% – razlika med prvim četrtletjem leta 2010 in 2011) in na Madžarskem (iz 11,3-% na 9,9-%) (Eurostat press office, 2011b, str. 1).

Iz podatkov sodeč izgleda, da se v povprečju stanje zelo počasi izboljšuje. Vendar pa je treba biti pozoren na posamezne države (na primer na Grčijo in Portugalsko), kjer se stanje zelo hitro slabša, saj bi to lahko imelo velike posledice na celotno Evropsko unijo. Seveda ima kriza v eni

državi finančne posledice v celotni Uniji, saj potrebuje zajetno finančno injekcijo, da se izogne bankrotu. Nujno se je torej takoj osredotočiti na države, ki tonejo, da se lahko dolgoročno pričnemo ukvarjati s celotno Unijo.

3 PONUDBA IN POVPRASEVANJE PO DELOVNIH MESTIH

Samo v idealnih okoliščinah pod idealnimi pogoji in na idealnem trgu se ponudba in povpraševanje izenačita. Vendar pa je realnost drugačna, kar se kaže v presežku ali primanjkljaju ponudbe ali povpraševanja. Na trgu dela prihaja do odstopanj zaradi razlike med ponudbo in povpraševanjem po delu, zaradi obstoječih znanj tistih, ki so sposobni delati in si tega tudi želijo, in pa zaradi potreb podjetij po zaposlovanju novih kadrov.

3.1 Najbolj ponujana delovna mesta v EU

Po evropskem povprečju sodeč, se stanje na trgu dela izboljšuje, odpira se čedalje več novih delovnih mest in posledično čedalje več iskalcev dobi zaposlitev. Vendar pa je treba upoštevati dejstvo, da ima vsaka država svoje sisteme in nacionalne cilje, kako se rešiti iz gospodarske krize. Nekatere se s problemom spopadajo bolj, nekatere pa manj uspešno.

V primerjavi z letom 2009 je bilo po Eurostatovih raziskavah sodeč v tretjem četrtletju 2010 za 26 % več prostih delovnih mest.³ Nadpovprečno izstopajo Švedska, Luksemburg in Litva, medtem ko gredo rezultati najbolj v negativno smer v Grčiji, na Cipru in Poljskem. To je lahko posledica počasnega gospodarskega okrevanja, ali pa nadpovprečno veliko delovnih mest na razpolago leto poprej, se pravi v tretjem četrtletju 2009 (EURES, 2011b, str. 6).

Število prostih delovnih mest se povečuje, največ prostih delovnih mest je na voljo v Nemčiji. Težko bi bilo opredeliti, katera so tista delovna mesta, kjer je delovna sila najbolj iskana v EU. Po EURES-u (2011b, str. 30) sodeč pa so bila najbolj pogosta razpisana delovna mesta v zadnjem četrtletju leta 2010 naslednja:

- Prodajalci in demonstratorji na stojnicah, tržnicah ter v trgovinah
- Ročni embalerji in ostali ročni delavci
- Tehnični prodajalci in komercialisti
- Negovalci na domu
- Vozniki težkih tovornih vozil in tovornjakov

³ Uporabljeni so bili podatki 20 držav članic, ostale niso prispevale svojih podatkov.

3.2 Najbolj iskana delovna mesta v EU

Na drugi strani so na trgu dela iskalci zaposlitve, ki na podlagi svojega znanja in delovnih izkušenj iščejo točno določeno delovno mesto. Nekateri ostanejo brezposelni toliko časa, dokler si takega delovnega mesta ne uspejo zagotoviti, vendar pa si večina teh, ki so ostali brez službe, tega ne more privoščiti. Zato je pogosto, da se zaposlijo na delovnem mestu, za katerega so previsoko kvalificirani, saj ponavadi v podjetjih obstajajo možnosti napredovanja, ali pa se zaposlijo, da imajo tako reden dohodek, in vzporedno iščejo delovno mesto, ki si ga resnično želijo.

Težko je opredeliti najbolj iskane poklice v EU, saj o tem vsaka država članica vodi svojo evidenco, poleg tega pa nekatere teh podatkov nočejo razkriti in jih označijo kot zaupne. Edina oporna točka, kjer se na podlagi iskanja dela lahko dobi tovrstne podatke, je EURES, portal za zaposlitveno mobilnost.

Glede na prosta delovna mesta na portalu EURES, so tako med 10 najbolj iskanimi poklici naslednji (Zavod RS za zaposlovanje, 2011, str. 3):

- Sistemski inženirji in programerji
- Kuharji
- Vodje strežbe, natakarji, mešalci pijač
- Strojni inženirji in tehniki
- Prodajalci
- Drugi računalniški strokovnjaki
- Menedžerji enote za prodajo in trženje
- Računalniški inženirji
- Pomočniki v kuhinji in restavraciji
- Varilci in rezkalci

Povpraševanje je veliko tudi po poklicih na področju zdravstva (medicinske sestre, zdravniki) ter na področju kmetijstva, pri čemer pa gre predvsem za sezonska dela.

Sodeč po European Vacancy Monitorju (julij 2011, str. 4) je v četrtem četrtletju I. 2010 skoraj 12 milijonov ljudi našlo zaposlitev, kar je 6 % več kot v istem četrtletju I. 2009. Njihove raziskave tudi kažejo, da so trendi izrazito pozitivni v Litvi, Latviji in Estoniji, medtem ko so negativni v Grčiji, na Nizozemskem, v Romuniji, Španiji, Portugalski, na Malti in v Sloveniji. Na Nizozemskem in v Portugalski pa smo priča paradoksu, saj je naraslo število prostih delovnih mest, hkrati pa je padlo število ljudi, ki najde zaposlitev.

3.3 Mobilnost trga dela

Ena od rešitev za preveliko neenakost med ponudbo in povpraševanjem je mobilizacija delovne sile. Tisti, ki izpolnjujejo vse pogoje in so pripravljeni zapustiti svojo rodno državo za boljšo prihodnost, bi morali biti bolj vzpodbujani. Prehod iz ene države v drugo ni tako zapleten, kot si

mnogi predstavljajo, zato je treba v tej smeri bolj ozaveščati ljudi. Seveda pa je treba vzeti v obzir nacionalne politike posameznih članic, saj imajo mnoge marsikatere omejitve. Še najmanj rade pa dopuščajo t. i. beg možganov, ki pomeni, da iz njihove države odhajajo visoko izobraženi ljudje, saj v lastni državi ne najdejo primerne zaposlitve in primerne plačila za svoje sposobnosti.

Po podatkih portala EURES (2011a, str. 3) je bilo 11. 1. 2011 najbolj iskanih naslednjih 5 poklicnih področij:

- Strokovnjaki s področja financ in prodaje
- Prodajalci v trgovinah in demonstratorji
- Osebna nega in podobno
- Prodajalec na stojnicah in tržnicah in
- Moderni poklici povezani z zdravstvom (razen medicinskih sester)

Največ ponujanih pa je naslednjih 5 poklicev (EURES, 2011a, str. 3):

- Blagajniki in podobno
- Managerji v prodaji in marketing, kot tudi v financah in na administrativnih področjih,
- Gospodinjenje in delo v restavracijah (posebej kuharji, natakarji, natakarice in točaji)
- Pisarniški uradniki s splošnimi zadolžitvami ter
- Mehaniki in inštalaterji na področju elektrike in elektronike

Vidno je odstopanje med ponudbo in povpraševanjem, vendar nam ravno tovrstni EURES-ovi podatki pomagajo pri oceni, v katero smer se giba trg dela in kakšni so zaposlitveni trendi. Očitno je, da raste povpraševanje po storitvah, ki ne zahtevajo najvišjih stopenj izobrazbe (EURES, 2011a, str. 3).

Seveda prihaja do odstopanj med državami. Nacionalne potrebe in ponudbe med članicami so različne, saj ima vsaka svoj specifični trg dela. Pri prostih delovnih mestih prihaja do nihanj, ki pa so glede na gibanje trga dela povsem normalna. Poleti in pa proti koncu leta je na voljo manj delovnih mest, povpraševanje po novi delovni sili pa se poveča v začetku leta in pred poletjem (EURES, 2011a, str. 7).

4 STRATEGIJA 2020 NA PODROČJU TRGA DELA

Evropska komisija je marca 2010 objavila sporočilo Evropa 2020, kjer predlaga prenovno Lizbonske strategije v luči izzivov, ki čakajo EU v prihodnosti. Evropski svet je nato na junijskem zasedanju sprejel novo strategijo EU za delovna mesta ter pametno, trajnostno in vključujočo rast z naslovom "Evropa 2020".

Potrdil je **tri krovne cilje EU**, na podlagi katerih so države članice postavile svoje nacionalne cilje (Evropski Svet, 2011, str. 2):

- Povečanje stopnje zaposlenosti 20- do 64-letnih žensk in moških na skupaj 75 odstotkov,

- zmanjšanje stopnje osipa na 10 odstotkov in povečanje deleža prebivalstva med 30. in 34. letom, ki je končalo terciarno ali enakovredno izobraževanje na vsaj 40 odstotkov,
- 25-odstotno zmanjšanje števila evropskih državljanov, ki živijo pod nacionalno mejo revščine, s čimer bi iz revščine rešili več kot 20 milijonov ljudi.

4.1 Trije ključni izzivi

Strategijo 2020 lahko povzamemo s tremi ključnimi besedami, ki so tudi ključni izzivi. To je Strategija za pametno, trajnostno ter vključujočo rast (Evropska komisija, 2011e, str. 5). Izzivi se morajo odražati skozi vse politike, ki se izvajajo na ravni EU. Zato je Evropska komisija predlagala sedem prioritetenih področij, imenovanih »vodilne pobude«, pri katerih je določena tako evropska raven delovanja kot tudi dolžnosti držav članic (Evropska komisija, 2011e, str. 6):

- Unija za inovacije
- Mladi v gibanju
- Digitalna agenda
- Evropa, gospodarna z viri
- Nova industrijska politika
- Nova znanja za nova delovna mesta ter
- Evropska platforma proti revščini in socialni izključenosti

4.2 Prednostne naloge

Trenutno je po podatkih Evropske komisije sodeč (2011c, str. 2) v EU brezposelnih skoraj 24 milijonov ljudi (dobrih 10 % aktivnega prebivalstva); od začetka krize leta 2008 je Evropa izgubila 5,6 milijona delovnih mest.

Nekateri delodajalci poročajo o težavah pri zaposlovanju, zlasti za visoko strokovna delovna mesta (do leta 2015 je npr. primanjkljaj ocenjen na 700.000 strokovnjakov s področja IKT (informacijsko-komunikacijska tehnologija) ter na milijon raziskovalcev do leta 2025). Pričakuje se, da se bo število visokokvalificiranih delovnih mest do leta 2020 povečalo za 16 milijonov, število nizkokvalificiranih delovnih mest pa naj bi se zmanjšalo za okrog 12 milijonov (Evropska komisija, 2010a, str. 2).

Ob domnevi, da se bo trg dela v obdobju 2010–2011 stabiliziral, bo za doseg 75-% stopnje zaposlenosti do leta 2020 potrebna nekoliko več kot zgolj 1-% povprečna rast zaposlovanja na leto. Za povečanje zaposljivosti in olajšanje poklicne mobilnosti, izboljšanje delovnih pogojev in kakovosti delovnih mest ter ustvarjanje novih delovnih mest je v programu določenih 13 glavnih ukrepov, katerih cilj je reforma trgov dela, nadgradnja znanj in spretnosti ter njihova prilagoditev tržnemu povpraševanju.

Evropska komisija (2010a, str. 3) bo uvedla načine za merjenje napredka članic pri implementaciji načel varne prožnosti. Varna prožnost v svoji vsebini povezuje prožnost trga dela (zunanja prožnost), organizacije dela (notranja prožnost) ter pogodbeno razmerja, predvsem v

okviru štirih komponent, ki varno prožnost sestavljajo v celoto, in sicer: fleksibilne oblike delovnih razmerij, aktivne politike zaposlovanja, vseživljenjsko učenje ter modernizacija socialnih sistemov. Pri tem je pomembno, da uvajanje varne prožnosti zadeva vse tri nivoje, tako zaposlene in delodajalce kot tudi vlado. Posledično bo EK poskušala ustanoviti partnerstvo med zaposlovalnimi servisi (javnimi in zasebnimi) ter začela s posvetovanji evropskih socialnih partnerjev o EU-okviru za prestrukturiranje.

Poudarek je tudi na sodelovanju Komisije (Evropska komisija, 2010a, str. 4) in držav članic. Poteka priprava novega *benchmarka* o izobraževanju za zaposljivost, uvedena bo tudi podpora znanjem za trajnostni razvoj, razvoj znanj in spretnosti v sektorjih za učinkovito izrabo virov in eko-inovacije. Ocenila se bo potreba po znanjih znotraj SME (*Small and Medium Enterprises*) in razvil naj bi se evropski potni list znanj in spretnosti, ki bo državljanom pomagal evidentirati njihova znanja in spretnosti na pregleden in primerljiv način. Sledi analiza o prispevku migracijskih politik na trgu dela ter reforma EURES-a. V politike vseživljenjskega učenja se bodo integrirale IKT-kompetence in digitalna pismenost.

Pregledale se bodo možnosti za iniciativo o krepitvi sodelovanja med delovnimi inšpektorati pri boju proti neprijavljenemu delu. Prav tako pa bo EK (Evropska komisija, 2010a, str. 5) pregledala koncept kvalitete dela ter učinkovanje relevantnih nediskriminacijskih direktiv.

Komisija je tudi pripravila predlog za reformiranje programa Erasmus za mlade podjetnike v trajni program ter podprla programe za podporo in razvoj poučevanja podjetništva.

4.3 Nacionalni programi reform

Države članice so v luči krovnih ciljev EU dorekle svoje nacionalne cilje ob upoštevanju svojih izhodiščnih položajev in nacionalnih okoliščin ter v tesnem sodelovanju s Komisijo. Na podlagi teh elementov so nato novembra predložile osnutke nacionalnih programov reform s podrobnim opisom ukrepov za izvajanje nove strategije, ki jih je Komisija analizirala in ugotovitve predstavila v prvem letnem pregledu rasti (Evropski Svet, 2011, str. 3).

Cilj vsake članice je torej doseči rezultate na nacionalnem nivoju, ki bi pripomogli k rezultatom na skupni ravni. Slabosti ciljev Strategije 2020 je v tem, da so preveč splošni. Zato se članice pri postavljanju nacionalnih ciljev soočajo z velikimi težavami, saj morajo upoštevati mnogo faktorjev, predvsem pa se osredotočiti na načine reševanja iz posledic gospodarske krize. Potrebno je uvesti varčevalne ukrepe, vzpostaviti socialno varnost in uvesti pokojninske reforme, zagotoviti trden finančni sistem, zmanjšati davke na delo, spremeniti zakonodajo, ki otežuje normalno in učinkovito poslovanje, spodbujati mlade podjetnike in samozaposlitev itn.

5 UKREPI EU ZA ZMANJŠANJE BREZPOSELNOSTI

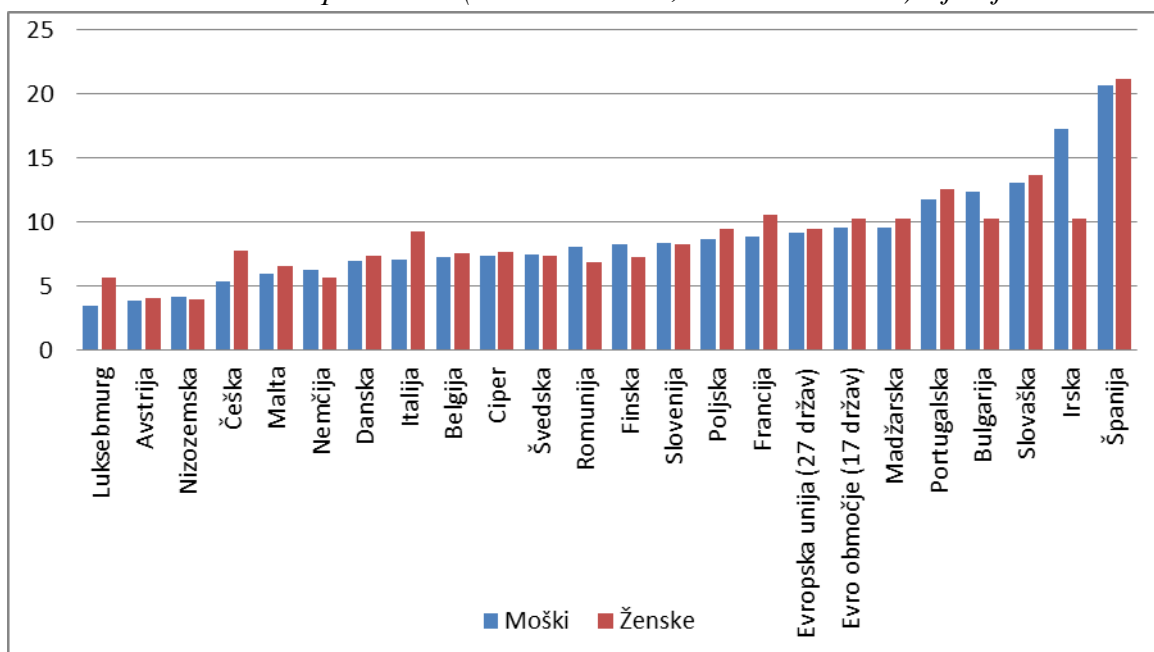
5.1 Povečanje udeležbe žensk na trgu dela

Brezposelnost med moškimi je od junija 2010 do junija 2011 padla za 0,4 % v evroobmočju, med ženskami je ostala nespremenjena. V EU-27 pa je med moškimi za 0,5 %, med ženskami pa za 0,1 % manj brezposelnih (Eurostat press office, 2011b, str. 1).

Ciljna stopnja zaposlenosti Evropske komisije v Strategiji 2020 je, kot smo že omenili, 75-%. Da bi dosegli to stopnjo, bo potrebno v delovno silo vključiti več žensk. Ženski talenti bi morali biti bolj uporabljeni, saj so ženske reševalke problemov in so odlične v večopravnosti. Za doseg večje enakosti med spoloma je bila sprejeta tudi Strategija enakosti med spoloma. Potrebno bo vzpostaviti primerno razmerje med osebnim življenjem in kariero, vzpodbujati podjetništvo žensk ter urediti visoko kvalitetno varstvo otrok, ki bi bilo finančno dostopno za vse (Evropska komisija, 2010b, str. 3).

Iz Slike 2 razberemo, da so odstopanja med brezposelnim moškimi in ženskami vidna, vendar ne toliko, kot bi morda pričakovali. Brezposelne ženske v primerjavi z brezposelnimi moškimi prevladujejo v Luksemburgu, na Češkem, v Italiji in Franciji. Na Irskem je vidno presenetljivo več brezposelnih moških kot žensk. Podobno stanje, vendar ne s takim odstopanjem, je tudi v Bolgariji, na Finskem in v Romuniji. Omenimo še, da ima Slovenija med vsemi najbolj izenačeno brezposelnost med spoloma.

Slika 2: Delež brezposelnosti (moški in ženske, starost 15–74 let) v juniju 2011



Vir: Eurostat, Unemployment rate, monthly average, by sex and age groups (%), 2011b.

Ta ukrep je sicer zelo potreben in bo pripomogel k povečanju deleža zaposlenosti, vendar pa so tu marsikatero ovire. Ženske so se začele boriti za enakopravnost že pred več kot sto leti.

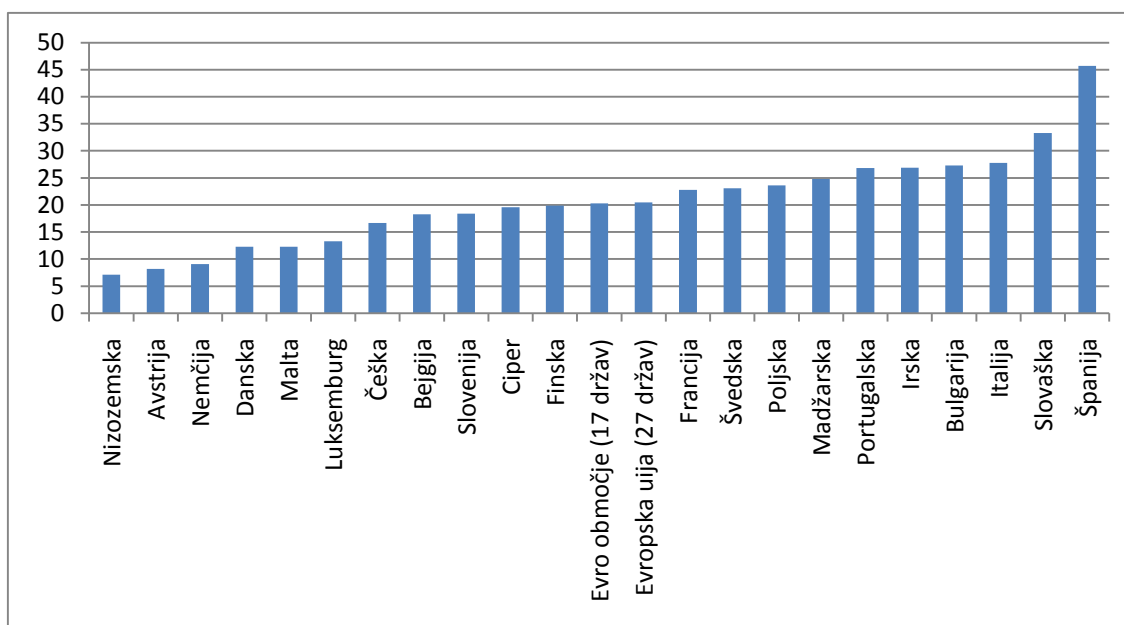
Napredek je zdaj sicer zelo viden, vendar pa je moralo preteči kar nekaj časa in veliko borbe, da smo prišli do današnjega stanja. Patriarhat ima dolge in zelo močne korenine, posledično pa so spremembe v drugo smer zelo počasne. Še vedno je namreč marsikdo vzgojen v prepričanju, da so moški tisti, ki so glavni skrbniki za družino in odločajo o vseh pomembnih stvareh. Da bi se popolnoma znebili teh stereotipov, mora miniti še kar precej časa in kar nekaj generacij.

Povečanje udeležbe žensk na trgu dela je sicer dosegljiv cilj, vendar je nerealno pričakovati, da se bo to zgodilo v naslednjih desetih letih. Za začetek bi bilo smiselno izenačiti plače med spoloma, saj so za isto delo ženske v veliko primerih plačane manj. Tako bi storili zelo pomemben korak k enakosti med spoloma, ženskam dali potrditev, da so enako vredne kot moški in jih s tem spodbudili k aktivnejšemu sodelovanju na trgu dela.

5.2 Problem mladih

Brezposelnost mladih in težave pri uspešnem vključevanje mladih na trg dela ostajata ključen izziv za mnoge države članice EU. Kljub znamenjem nedavnega splošnega izboljšanja pa se mora pravi preboj pri zmanjšanju brezposelnosti mladih šele zgoditi. Stopnja brezposelnosti mladih v EU v višini 21,10 % (Evropska komisija, 2010a, str. 2) ostaja visoka in se glede na stopnjo odraslih v najboljših letih pravzaprav ni izboljšala od leta 2008. Poleg tega EU kot celota kaže slabše rezultate glede zaposljivosti mladih kot njeni mednarodni partnerji (ZDA, Kanada ali Japonska) (Evropska komisija, 2010a, str. 2).

Slika 3: Stopnja brezposelnosti med mladimi do 25 let v juniju 2011



Vir: Eurostat, Unemployment rate, monthly average, by sex and age groups (%), 2011b.

Kot je razvidno iz Slike 3, je bilo med mladimi do 25 let v juniju 2011 brezposelnih 20,3 % v območju evra in 20,5 % v EU-27. Med države članice z najnižjo stopnjo brezposelnosti spadajo Nizozemska (7,1-%), Avstrija (8,2-%) in Nemčija (9,1-%). Najvišjo stopnjo pa imajo Španija

(45,7-%), Grčija (38,5-% v prvem četrtletju 2011), Slovaška (33,3-%) in Litva (32,6-% v prvem četrtletju 2011) (Eurostat press office, 2011b, str. 1).

Mladi pogosto težko izpeljejo gladek in hiter prehod iz izobraževanja v poklicno življenje. Majhen, a pomemben delež mladih, se težko umakne iz začasnega, pogosto slabo plačanega dela, posebej pa so ogroženi mladi, ki dolgo ostanejo izven trga dela, sistema izobraževanja ali usposabljanja. Nezadostna raven izobrazbe je eden glavnih vzrokov za nizko uspešnost mladih na trgu dela. Za to obstajajo programi, ki zgodaj obravnavajo šolski neuspeh, mlade seznanijo s trgom dela in jih pripravijo na nujnost vseživljenjskega izobraževanja, ki jim bo omogočilo razvijanje kvalifikacij v celotnem obdobju poklicnega življenja, ki je ključen dejavnik za izboljšanje položaja mladih na trgu dela. (Evropska komisija, 2010a, str. 11).

Poleg tega spadajo mladi v kategorijo, na katero lahko negativno učinkujejo institucionalne določbe, ki dajejo prednost stalnim zaposlitvam na račun novih zaposlitev. Težave zaradi segmentacije trga dela bi bile lahko deloma odpravljene, če bi se družbam olajšalo zaposlovanje mladih. Vendar pa je potreben čas, da se naredi preboj in da podjetja spregledajo, da je v marsikaterem primeru boljše zaposliti mlade z manj izkušnjami, saj so se le-ti pogosto pripravljene hitro prilagajati in učiti novih stvari. S tem bi imeli zaposlene, ki bi jih lahko »oblikovali« po svojih željah, prispevali bi sveže ideje in s tem pripomogli k rasti podjetja.

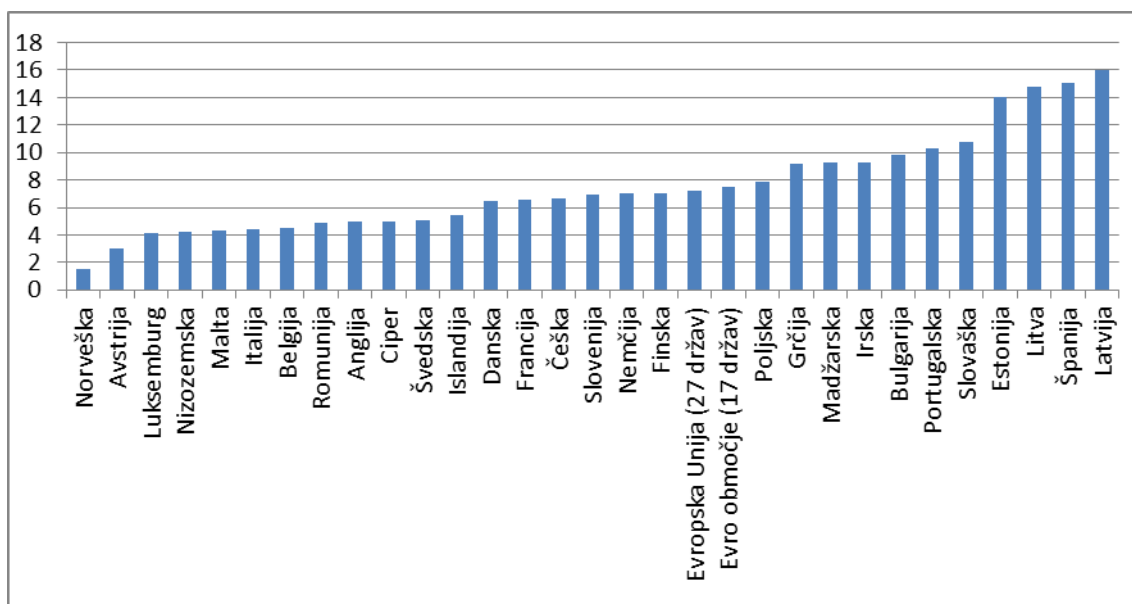
Eden izmed ciljev Strategije Evropa 2020 je doseči, da bo do leta 2020 manj kot 10 % mladih med 18. in 24. letom predčasno zapustilo šolanje. Tudi z izobrazbo mladih povezan cilj pa je doseči, da bi do leta 2020 vsaj 40 % mladih med 30. in 34. letom dokončalo terciarno stopnjo izobrazbe ali temu enakovredno izobrazbo. Vendar pa je trenutna osredotočenost EU namenjena analizi trenutnih izzivov in možnih odgovorov, kot pa postavljanju konkretnih planov reform in ukrepov na tem področju.

V večini programov nacionalnih reform ni jasno, ali so merila postavljena kot posledica trenutnega stanja in ali so vsaj prilagojena prioritetam Evrope 2020. Vse članice so postavile svoje nacionalne cilje, razen Anglije in Nizozemske (ki ni postavila meje za terciarno izobraževanje). V primeru, da bi bili vsi (do zdaj postavljeni) nacionalni cilji doseženi, kljub temu ne bi dosegli nobene od direktiv (Evropska komisija, 2011d, str. 9). To pomeni, da si članice že v samem začetku ne postavijo dovolj ambicioznih ciljev, ki bi vodili do doseganja skupnih ciljev.

5.3 Priložnosti za starejše

Povečanje udeležbe starejših na trgu dela in odložitve njihovega umika s trga dela pomeni pomemben izziv. Trenutno je v EU brezposelnih 7,2 % starejših med 50. in 64. letom. Verjetno bi bila ta številka nižja, vendar pa je treba upoštevati tudi delež nedejavnih, v glavnem zaradi upokojitve, pa tudi zaradi šibkega zdravja, osebnih ali družinskih odgovornosti, ali zgolj zaradi prepričanja, da zanje ni dela.

Slika 4: Stopnja brezposelnosti starejših (50–64 let) v 1. kvartalu 2011



Vir: Eurostat, *Unemployment rates by sex, age groups and highest level of education attained (%)*, 2011a.

Značilnosti sistemov, ki so uspešnejši pri podpiranju dejavnega staranja, vključujejo (Evropska komisija, 2011e, str. 13):

- dobro raven splošnega zdravja starejših in normalno starost odhoda v pokoj, ki je razumno visoka,
- učinkovito oblikovane ukrepe dejavne politike trga dela in udeležbo v vseživljenjskem učenju,
- prožnost glede delovnega časa in organizacije dela ter omejene finančne pritiske na starejše delavce, da se umaknejo s trga dela; tako finančne spodbude za hitrejšo upokojitvev starejših delavcev kot stroškovni pritisk na delodajalce, da raje zaposlujejo mlade kot pa starejše delavce.

Strategije za aktivno staranje v mnogih državah članicah EU že dajejo prve rezultate. Stopnja zaposlenosti ljudi, starih od 55 do 64 let, se je znatno povečala, in sicer je dosegla 46,36 % leta 2010 za razliko od 36,6 % v letu 2000. Pri tem je pomembno poudariti, da se kakovost dela zaradi tega povečanja ni poslabšala. Zaposlitev je narasla zlasti v sektorjih in poklicih, ki temeljijo na znanju in visoko kvalificirani delovni sili. Države članice imajo različne sklope politik, povezane s staranjem prebivalstva, in najbolj uspešni so tisti, ki so celovitejši, in sicer takšni, ki poleg pravil glede upokojitve zajemajo tudi finančne pobude in vidike zaposljivosti, kot so zdravje, usposabljanje in vseživljenjsko učenje ter prožne ureditve delovnega časa. Na področju politik aktivnega staranja so zgled lahko Danska, Finska in Švedska.

Čim daljša aktivnost starejših ne bi imela le pozitivnih finančnih posledic, ampak bi pripomogla tudi k ponovni socialni vključitvi tistih, ki bi se sicer tako ali drugače izolirali. Tudi daljša možganska aktivnost bi primogla k temu, da bi se zmanjšalo število obolelih za demenco in Alzheimerjevo boleznijo in seveda boleznimi, ki so psihičnega izvora in ponavadi nastopijo ravno po nekaj časa trajajoči upokojitvi.

Tu pa je treba omeniti še enega izmed glavnih problemov trenutnega stanja v Evropski uniji. Prebivalstvo se namreč stara in predvideva se, da bo do leta 2050 že vsaka tretja oseba stara vsaj 65 let (Guerzoni in Zuleeg, 2011, str. 6). Zato je nujno, da se že zdaj prične z ukrepi, ki bodo zagotovili socialno varnost ob upokojitvi. Najti moramo način, da podvojimo gospodarsko rast, ne samo da lahko odigramo svojo vlogo v svetu, temveč predvsem zato, da lahko obdržimo enak način življenja (Houlton, 2010, str. 1).

Nujno je povišati upokojitveno starost na vsaj 67 let. Življenjska doba prebivalcev se podaljšuje, prav tako pa bi to blažilno vplivalo na državne blagajne in posledično na socialno varnost upokojencev. Vendar pa večina članic (razen Nizozemske), ta predlog zavrača in se izogiba potrebnim pokojninskim reformam (Charlemagne, 2010, str. 1).

5.4 Spodbujanje kakovosti delovnih mest

Potrebni so ukrepi za reševanje problemov negotove zaposlitve, neprijavljenega dela ter podzaposlenosti. Treba je izboljšati kakovost delovnih mest, nagraditi poklicno mobilnost ter izboljšati pogoje zaposlovanja. Socialna varnost mora biti zagotovljena tudi za zaposlene za določen čas ter samozaposlene. Spodbujati je potrebno ustrezne okvirne pogoje za pogajanja o plačah in razvoju pri stroških dela, ki naj bi bili usklajeni s stabilnostjo cen in razvojem produktivnosti. S tem bi se povečala konkurenčnost in dvignila raven udeležbe na trgu zaposlenosti, zlasti med nizko kvalificiranimi osebami (Svet EU, 2010, str. 2).

Spodbujati je torej potrebno aktivno staranje, vključevanje mladih, enakost spolov (vključno z enakimi plačili), vključevanje invalidov, zakonitih migrantov ter drugih ranljivih skupin na trgu dela (Svet EU, 2010, str. 2). Odstraniti je potrebno ovire za vstop na trg dela za novince, spodbujati podjetništvo, samozaposlovanje ter družbene inovacije.

Ko govorimo o kakovosti delovnih mest, mislimo na dohodke, ki zadostujejo za preživetje. Upoštevamo dejstvo, da podaljšan ali predolg delovni čas nikakor ni stimulativen, saj morajo posamezniki usklajevati svojo družino in poklic, kar je izjemno težko, zlasti za mlade družine, kjer otroci še ne morejo skrbeti sami zase. Letni in medletni razgovori z nadrejenimi so morda eden od načinov, kako vzpostaviti boljše odnose na delovnem mestu, vendar pa se je treba truditi vzpostaviti čim bolj odkrit odnos med zaposlenimi in njihovimi nadrejenimi. Slednje mora resnično zanimati, kako se zaposleni počutijo in ali predlagajo kakršne koli izboljšave na katerem koli področju. Zadovoljni in primerno stimulirani zaposleni lahko marsikateri osebi na vodilnem položaju močno olajšajo soočanje s poslovnimi problemi.

Spodbujanje kakovosti delovnih mest je zelo povezano z usposabljanjem delovne sile, saj se hkrati z izobraževanjem in novimi znanji izboljšuje kakovost dela. Za boljšo kakovost delovnih mest je potrebnih kar nekaj celovitih organizacijskih sprememb v podjetjih, treba je tudi ukiniti delovna mesta, kjer je produktivnost prenizka. V tem delu se pojavlja povezava med pogodbami za nedoločen čas in nizko produktivnostjo na delovnem mestu. Zaposleni za nedoločen čas so namreč preveč zaščiteni in se jim ni treba pretirano boriti za to, da bi obdržali službo, saj jih je zelo težko odpustiti. Medtem pa so na drugi strani tisti, ki so zaposleni za določen čas, delajo s

polno paro in se venomer dokazujejo, saj je od tega odvisno, ali se jim bo pogodba podaljšala ali ne in ali bodo imeli socialno varnost ali ne. Cilj reform na trgu dela (tudi v Sloveniji) je poenostaviti in skrajšati postopke sklepanja delovnih razmerij vključno z odpuščanjem in notranjim prerazporejanjem delavcev. Pripravili so rešitve težav, ki so se pokazale v sodni praksi, saj je po naših predpisih zelo težko odpustiti delavce. Ustvarili bodo tudi podlage za učinkovitejše sodno varstvo (Javornik, 2011).

5.5 Usposabljanje delovne sile

Vseživljenjsko učenje ima na trgu dela zelo pomembno vlogo. Zaposleni ali brezposelni tako dobijo možnost, da se prekvalificirajo ali nadgradijo obstoječe znanje in raven izobrazbe ter se s tem tudi znebijo stereotipov, ki so vezani na leta in spol. S tem bi povečali zaposljivost starejših in pripomogli k lažji vključitvi na trg dela. Predvsem pa bi se tudi povečala kakovost dela. Članice bi torej morale odstraniti ovire za poklicno ter geografsko mobilnost delavcev, predvsem pa razviti sisteme za priznavanje pridobljenih znanj, podpirati ustvarjalnost, inovacije in podjetništvo.

Vlada, posamezniki in delodajalci bi lahko skupno finančno prispevali ter s tem vlagali v razvoj človeških virov, dodaten razvoj znanj in spretnosti ter v sheme vseživljenjskega učenja. Mladim, ki iščejo svojo prvo zaposlitev, pa bi v sodelovanju s socialnimi partnerji pomagali najti prvo zaposlitev, nabrati delovne izkušnje (prakso) ali jim omogočiti nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, vključno s pripravništvom.

Na tem področju je veliko možnosti, ki ne zahtevajo preveč časa in imajo zelo pozitivne kratkoročne kot tudi dolgoročne posledice. Treba se je zavedati, da se zaposljivost ljudi veča s širino znanj, ki jih imajo. Zato mora biti v interesu podjetja, da zaposlenim ponuja dodatna izobraževanja, saj tako bogati znanje svojih zaposlenih in jim dviguje vrednost. Prav tako pa je treba spodbujati posameznike, da se izobražujejo tudi izven delovnega mesta, bodisi z učenjem tujih jezikov ali pa dodatnim računalniškim izobraževanjem. Zanimiva so tudi izobraževanja v tujini, kjer si poleg novega znanja zaposleni pridobijo nova poznanstva, ki lahko koristijo podjetju. Visoko kvalificirana delovna sila je tudi ena izmed pglavitnih ukrepov pri ublažitvi posledic demografskih sprememb in socialne izključenosti (Evropska komisija, 2011d, str. 8).

5.6 Mobilizacija trga dela in delovne sile

Znano je dejstvo, da je treba vzdrževati in spodbujati dinamiko trga dela. Le-ta pripomore k odpravljanju brezposelnosti ter preprečevanju dolgoročne izključenosti iz trga dela. Če ustvarjanje delovnih mest ni dovolj dinamično, je ponovna vzpostavitev rasti tvegana.

V letu 2010 je Labour Force Service (Eurostat press office, 2011b, str. 1) ugotovil, da je bilo zaposlenih 68,6 %. Končni cilj (75 %) je torej dosegljiv, vendar ne brez sprejetja ukrepov za ustvarjanje novih delovnih mest in povečanje udeležbe na trgu dela. Posledice gospodarske krize so namreč še vedno navzoče in iz dneva v dan se kažejo nove. Iz tega razloga so potrebne

reformne za spodbujanje spretnosti in znanj ter ustvarjanje spodbud za delo. Treba se je zavedati, da se populacija v EU stara in da imamo v primerjavi s preostalim svetom relativno majhno izrabo delovne sile.

Mobilnost delovne sile je eden izmed načinov, kako se izogniti ali pa vsaj omiliti razhajanje med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Na spletu obstaja centralna baza iskalcev zaposlitve in delodajalcev EURES (<http://ec.europa.eu/eures/>), ki s pomočjo podatkov, ki jih pošiljajo države članice, lahko približno tudi oceni, kakšni so trendi na trgu dela, čeprav so v času gospodarskega okrevanja lahko zelo nepredvidljivi.

Vendar pa se tu soočamo s težavami nacionalnih politik, saj le-te niso poenotene in v marsikateri članici omejujejo migracije v druge države. To se dogaja predvsem pri visoko izobraženih, medtem ko pri nizko izobraženih tolikšnih omejitev v veliko primerih ni. Znan je pojav, ki ga imenujemo beg možganov, ki označuje preseljevanje izobraženih ljudi v tujino, saj na domačih tleh ne najdejo primerne zaposlitve, ali pa se jim plačilo ne zdi primerno. Kot primer si pogledajmo ZDA, kjer je selitev na drugi konec kontinenta nekaj povsem razumljivega in normalnega, saj to po navadi pomeni tudi napredovanje in na nek način potrditev vrednosti zaposlenega. Pretok delovno sposobnih ljudi je torej neizogiben, zato je treba čimprej odstraniti ovire in omogočiti ljudem, da sledijo svoji sreči tudi izven meja svoje matične države.

V prihodnosti bo za reševanje pomanjkanja delovne sile, ki je predvsem posledica demografskih sprememb, potrebno razmisliti o uvozu delovne sile iz tretjega sveta. Kratkoročna rešitev bi bila uvoz nizko- do srednjekvalificirane delovne sile, dolgoročno pa, ko se trg prilagodi in sprejme delovno silo iz tretjega sveta, tudi visokokvalificirane delavce. Vsi bi prišli za omejen čas in s tem ne bi prispevali k naraščanju števila starejših. Tako bi se tudi vzpostavila nekakšna krožna mobilnost dela, ki bi imela dolgoročno lahko zelo pozitivne posledice (EPC, 2011, str. 8).

5.7 Delo naj postane bolj privlačno

Usposabljanje in iskanje zaposlitve bi morala biti tesneje povezana s koristmi, ki jih prinaša redno, prijavljeno delo. Nizka stopnja udeležbe zaposlenih z nizkimi dohodki, mladih in tistih, katerih dohodki predstavljajo drugi vir dohodka v družini, lahko pomeni dolgoročno brezposelnost. Marsikdo se poslužuje t. i. dela na črno, saj se tako izogne davkom in prispevkom in zaradi tega zasluži več. Prav tako pa se to izplača delodajalcem, saj tudi njim ni potrebno plačevati davkov in zavarovanj, kar pomeni, da imajo manjše stroške. Zato bi morala biti prednostna naloga članic, da preusmerijo davke s področja dela in okrepijo izvajanje obstoječih pravil (Evropska komisija, 2011a, str. 5).

Da bi delo postalo bolj privlačno, je potrebno urediti sisteme davčnih olajšav, povečati prožnost dela ter zagotoviti otroško varstvo. Tako bi se olajšala in povečala udeležba tistih, katerih dohodki predstavljajo drugi vir dohodka v družini (Evropska komisija, 2011a, str. 6).

Na privlačnost dela bi vplivala tudi stimulatívna plačila oziroma nagrade za dosežene rezultate ali pa t. i. »*paid for performance*« (plačilo po učinku) dodatek k osnovni plači. Da bi postali bolj

konkurenčni, je treba spremeniti miselnost delovne sile. Znižanje davka na delo bi sicer ugodno vplivalo na motiviranost in delovno storilnost, vendar pa bi to pomeni tudi, da bi bilo treba delati več in se boriti za napredovanje in to, da ne prihaja do odpuščanj. Veliko članic se vseeno ni pripravljeno odreči svojim standardom, kot so dolgi dopusti, restriktivni delovni zakoni, radodarna socialna pomoč in 35-urni delavnik (Charlemagne, 2010). To pa vodi v glavni problem, ki se pojavlja pri Strategiji 2020. Članice ne postavljajo nacionalnih ciljev ali pa so le-ti premalo ambiciozni, kar vodi v nedoseženost skupnih ciljev in v slabšanje gospodarskega položaja.

5.8 Ponovno zaposlovanje brezposelnih

Gospodarska kriza je, kot že omenjeno, za seboj pustila veliko posledic. Ker se je nenadoma povečalo število brezposelnih, so jim evropski sistemi socialnega varstva priskočili na pomoč. Vendar pa se pojavlja problem, saj so nadomestila za brezposelnost zadosti velika, da ljudje z njimi lahko normalno shajajo (po navadi poleg zaslužijo tudi z delom na črno) in izgubijo interes za iskanje nove zaposlitve.

Okrevanje držav je bilo nekaj časa hitrejše od pričakovanega, vendar pa so se razmere zopet poslabšale, govori se celo o nastopu nove recesije. Zato je treba brezposelne pripraviti k temu, da postanejo bolj prilagodljivi novim poslovnim trendom. Aktivno iskanje nove zaposlitve, izobraževanje in samozaposlitev bi morale biti bolj spodbujane in nagrajene. Treba je vzpostaviti sistem, kjer se delo izplača in kjer je aktivna vključenost na trg dela nagrajena in preprečiti stagnacijo ljudi in zadovoljstvo ob neaktivnosti (Evropska komisija, 2011a, str. 6).

5.9 Ravnotežje med varnostjo in fleksibilnostjo

Pri celovitem pristopu prožne varnosti gre za kombinacijo ukrepov, ki se navezujejo na pogodbene dogovore, vseživljenjsko učenje, aktivne politike trga dela in programe socialnega varstva (Evropska komisija, 2011a, str. 7). Številne države članice poročajo o svojih načrtih, ki vključujejo pobude za razvoj možnih načinov za uresničevanje prožne varnosti na nacionalni ravni, pri čemer si želijo sodelovati s socialnimi partnerji v svojih državah oziroma slišati njihovo mnenje.

Aktivne politike dela počasi nadomeščajo pasivne (npr. z večjo podporo pri iskanju zaposlitve, pogojevanjem upravičenosti do ugodnosti in reformami sistemov obdavčenja in dajatev, s katerimi naj bi uresničili načelo "naj se delo splača"). Evropska komisija (2011a, str. 7) meni, da varnost ob prehodu za delavce s pogodbo za nedoločen čas ne velja za problematično. Tradicionalni pristop, pri katerem je poudarek na varnosti zaposlitve, ne pa toliko na širšem konceptu varnosti zaposlovanja, je še vedno zelo razširjen, čeprav se politika še vedno usmerja le na upravljanje prestrukturiranja večjih družb.

Države članice namenjajo bolj malo pozornosti politikam za modernizacijo organizacije dela. Najpogosteje uvajajo inovativne metode upravljanja delovnega časa. Komisija (2011c, str. 7)

ugotavlja, da le malo držav razvija celovit koncept visokokakovostnih delovnih mest, in sicer s kombinacijo večjih zahtev in odgovornosti za delavce in povečevanjem njihove avtonomije pri delu.

Zagotovijo naj se gibanje stroškov dela in mehanizmi za določanje plač, ki bodo spodbujali zaposlovanje. S politikami za spodbujanje zaposlovanja bi morali zagotoviti usklajevanje plač s produktivnostjo, s tem pa bi dosegli visoko raven zaposlenosti in zaježili inflacijo. Rezultati kažejo (Evropska komisija, 2011c, str. 7), da so države članice pri vzdrževanju tega ravnovesja kar uspešne. Fleksibilnosti plač se ne posvečajo, čeprav nekatere države v sodelovanju s socialnimi partnerji spodbujajo določanje plač, ki bi odražalo razlike v produktivnosti na ravni podjetij. Ukrepi za zmanjšanje stroškov dela, ki niso povezani s plačami, so razširjeni, usmerjeni pa so zlasti na mlade in invalide.

SKLEP

Evropska unija se zelo trudi, da bi postavila karseda trdne temelje, na katerih bi slonela celotna skupnost. V času ekonomske krize, ko gospodarstvo zelo počasi okreva, pa je to težka naloga. Zato je bila sprejeta Strategija Evropa 2020, ki se kot naslednica Lizbonske strategije osredotoča zlasti na predloge za karseda najhitrejša okrevanja gospodarstev članic in posledično celotne EU.

Na področju trga dela so glavni cilji Strategije Evropa 2020 povečati stopnjo zaposlenosti, zmanjšati stopnjo osipa, zvišati izobrazbo oz. povečati število ljudi z vsaj terciarno izobrazbo ter zmanjšati število ljudi, ki živijo pod pragom revščine. Pri sedanji rekordni stopnji brezposelnosti, ki znaša skoraj 24 milijonov brezposelnih, nastaja problem premalo kvalificiranih delavcev ter obsežno pomanjkanje razpoložljivih delovnih mest.

Skozi pregled ukrepov, ki jih je predlagala Evropska komisija, lahko potrdim svojo tezo, ki sem jo zastavila v uvodu. Skupne politike zaposlovanja so v večini primerov res preveč toge, premalo podrobne, niso dovolj odločne in niso sposobne hitrega prilagajanja globalizacijskim trendom. Vsi ukrepi so sicer dobro zastavljeni, vendar le dolgoročno. Za gospodarsko okrevanje in v izogib še eni recesiji pa je potrebno postaviti ukrepe, ki bodo pokazali takojšnje rezultate ali pa vsaj v bližnji prihodnosti.

Pojavlja se isti problem kot pri predhodnici Strategije Evropa 2020, Lizbonski strategiji. Cilji so sicer jasno zastavljeni in naj bi bili doseženi v roku desetih let, vendar pa realno gledano v tako kratkem obdobju niso dosegljivi. Res je, da si je treba zastavljati čim višje cilje, ki so težji izziv kot tisti, za katere je logično, da so dosegljivi, vendar pa je treba upoštevati tudi trenutno stanje na trgu dela in vse okoliščine, ki na to vplivajo. Za čim hitrejši izhod iz krize in utrditev gospodarstva je treba postaviti kratkoročne cilje in jih sproti prilagajati stanju na globalni ravni.

Vztrajati je treba, da članice postavijo ambiciozne nacionalne cilje in se jim ne izogibajo, saj bo samo tako možno (vsaj približno) doseči cilje na ravni Unije. Poleg tega je treba uvesti učinkovit sistem sankcioniranja v primeru, ko se kakšna članica ne drži ukrepov, ki jih je predpisala

Komisija. Vendar jih je zelo težko izvajati, saj je treba upoštevati vse okoliščine, ki vplivajo na doseganje ciljev in izvajanje ukrepov (recesija, propad podjetij, itn.).

Ne pozabimo omeniti enega izmed najbolj perečih problemov pri uresničevanju ciljev, to so demografske spremembe prebivalstva. V Evropski uniji se namreč prebivalstvo stara, kar povzroča še dodatno breme na trgu dela in predvsem na državne blagajne ter na socialno varnost upokojencev. Treba je postaviti nove cilje, ki bi vsebovali zaposlovanje in uvažanje delovne sile iz tretjega sveta, ki s t. i. krožnimi migracijami ne bi prispevale k večanju števila upokojencev.

Ukrepi, ki jih je postavila Evropska komisija, so torej več kot potrebni in zelo dobrodošli, vendar so za čim hitrejši odziv na gospodarsko krizo in izhod iz nje preveč splošni in premalo prilagojeni trenutnemu gospodarskemu stanju. Cilje je treba postaviti bolj konkretno in za krajše obdobje, budno spremljati izvajanje ukrepov vseh držav članic in uvesti primerne sankcije v primeru kršitev in neupoštevanja predpisanih napotkov s strani Komisije. Trenutnega stanja se je treba lotiti zelo premišljeno, njegovega reševanja pa po načelu »korak za korakom«. Če se celotna Evropska unija zaveže k upoštevanju napotkov, nam bo s skupnimi močmi zagotovo uspelo.

LITERATURA IN VIRI

1. Bagon, J., Gorišek, K., Kejžar, I., Konrad, E., Možina, S., Terpin, M. & Tivadar, M. (1991). *Poti do dela in zaposlitve. Priročnik za brezposelne in zaposlene. Izbrana poglavja*. Ljubljana: Pantha Rei.
2. CEDEFOP (2010). Skills supply and demand in Europe. Najdeno 22. avgusta 2011 na spletnem naslovu http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/3052_en.pdf
3. Charlemagne (2010). Do Europeans want a dynamic economy? *The Economist*. Najdeno 14. julija 2011 na spletnem naslovu http://www.economist.com/blogs/charlemagne/2010/01/do_europeans_want_dynamic_economy
4. EURES (2011a, marec). European Job Mobility Bulletin, Issue no.2. Najdeno 15. junija 2011 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>
5. EURES (2011b, marec). European Job Vacancy Monitor, Issue no. 2. Najdeno 15. junija 2011 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>
6. EURES (2011c, julij). *European Job Mobility Bulletin, Issue no. 3*. Najdeno 21. julija 2011 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>
7. EURES (2011d, julij). *European Job Vacancy Monitor, Issue no. 3*. Najdeno 21. julija 2011 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>
8. Eurostat (2011a). Unemployment rates by sex, age groups and highest level of education attained (%). Najdeno 15. avgusta 2011 na spletnem naslovu http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqs_urgaed&lang=en
9. Eurostat (2011b). Unemployment rate, monthly average, by sex and age groups (%). Najdeno 15. avgusta 2011 na spletnem naslovu <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>
10. Eurostat Press Office (2011a). Employment rate for those aged 20 to 64 in the EU27 decreased to 68.6% in 2010. Eurostat news release Euro indicators. Labour Force Survey, 96/2011. Najdeno 20. avgusta 2011 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-29062011-AP/EN/3-29062011-AP-EN.PDF
11. Eurostat Press Office (2011b). Euro area unemployment rate at 9.9%. Najdeno 20. avgusta 2011 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01082011-AP/EN/3-01082011-AP-EN.PDF
12. Evropska komisija (2010a, 15. september). Pobuda Mladi in mobilnost za izkoriščanje potenciala mladih pri doseganju pametne, trajnostne in vključujoče rasti v Evropski uniji. Najdeno 20. maja 2011 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/education/yom/com_sl.pdf
13. Evropska komisija (2010b, september). Strategy for equality between women and men 2010-2015. Najdeno 16. maja 2011 na spletnem naslovu http://www.eurosfair.prd.fr/7pc/doc/1301469460_ke3110702enc_002.pdf
14. Evropska komisija (2010c, 23. november). An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment. Najdeno 20. maja 2011 na spletnem naslovu <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/10/602&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=fr>
15. Evropska komisija (2011a, 12. januar). Spodbujanje ukrepov za celovit odziv na krizo. Najdeno 12. julija 2011 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/sl_final.pdf

16. Evropska komisija (2011b, 12. januar). Makroekonomsko poročilo. Letni pregled rasti. Priloga 2. Najdeno 17. aprila 2011 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2_sl_annexe_part1.pdf
17. Evropska komisija (2011c, 12. januar). Osnutek skupnega poročila o zaposlovanju. Letni pregled rasti. Priloga 3. Najdeno 17. aprila 2011 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/3_sl_annexe_part1.pdf
18. Evropska komisija (2011d, 12. januar). Poročilo o napredku Strategije Evropa 2020. Letni pregled rasti. Priloga 1. Najdeno 17. aprila 2011 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/1_sl_annexe_part1.pdf
19. Evropska komisija (2011e, 3. marec). Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast. Sporočilo Komisije. Strategija 2020. Najdeno 20. junija 2011 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_SL_ACT_part1_v1.pdf
20. Evropski Svet (2011f, 26. marec). Evropski Svet, 25. in 26. Marec 2010. Sklepi. Najdeno 18. maja 2011 na spletnem naslovu http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/sl/ec/113616.pdf
21. Evropska komisija (2011g, april). Eu labour market close to a standstill. Monthly Labour Market Fact Sheet. April 2011. Najdeno 18. maja 2011 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sl&catId=89&newsId=1017&furtherNews=yes>
22. Evropska komisija (2011h, junij). EU Employment and Social Situation. Quarterly Review. June 2011. Najdeno 26. julija 2011 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sl&catId=89&newsId=1046&furtherNews=yes>
23. Evropska komisija (2011i). Progress report on Europe 2020. Annual growth survey. Annex 1. Najdeno 18. julija 2011 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/1_en_annexe_part1.pdf
24. Guerzoni, B. in Zuleeg, F. (2011, april): Working away at the cost of ageing: the labour market adjusted dependancy ratio. Najdeno 17. julija 2011 na spletnem naslovu http://www.epc.eu/documents/uploads/pub_1265_working_away_at_the_cost_of_ageing.pdf
25. Houlton, S. (2010, 4. januar). New EU president calls for economic summit. *Deutsche Welle*. Najdeno 17. julija 2011 na spletnem naslovu <http://www.dw-world.de/dw/article/0,,5085532,00.html>
26. Hrovatin, N. (2000): *Uvod v gospodarstvo*. Ljubljana : Ekonomska fakulteta.
27. Javornik, L. (2011, 6. maj). Reforme trga dela ne bo pred referendumi. *Finance*. Najdeno 18. julija 2011 na spletnem naslovu <http://podjetnistvo.finance.si/311287/Reforme-trga-dela-ne-bo-pred-referendumi>
28. Svet Evropske Unije (2010, 12. oktober). Sklep Sveta o smernicah za politike zaposlovanja držav članic. Najdeno 20. junija 2011 na spletnem naslovu <http://register.consilium.europa.eu/pdf/sl/10/st14/st14338.sl10.pdf>
29. Svetlik, I. (1985). *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana : Delavska enotnost.
30. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, območna služba Maribor (2011, 11. maj). Gradivo za novinarsko konferenco. Najdeno 21. avgusta 2011 na spletnem naslovu www.ess.gov.si/_files/2427/MBNK.doc

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Tabela 1: Stopnja brezposelnosti v aprilu in juniju 2010 ter juniju 2011	1
Tabela 2: Delež brezposelnosti (moški in ženske, starost 15–64 let) v juniju 2011	2
Tabela 3: Stopnja brezposelnosti med mladimi do 25 let v juniju 2011	3
Tabela 4: Stopnja brezposelnosti starejših (50–64 let) v 1. kvartalu 2011.....	4

Tabela 1: Stopnja brezposelnosti v aprilu in juniju 2010 ter juniju 2011

Država / Obdobje	Junij 2010	April 2011	Junij 2011
Evroobmočje (17 držav)	10,2	9,9	9,9
Evropska unija (27 držav)	9,7	9,4	9,4
Belgija	8,4	7,2	7,4
Bolgarija	10,1	11,1	11,4
Češka	7,2	6,6	6,5
Danska	7,5	7,2	7,2
Nemčija	7,1	6,2	6,1
Irska	13,6	14,0	14,2
Španija	20,2	20,7	21,0
France	9,8	9,6	9,7
Italija	8,3	8,0	8,0
Ciper	6,5	7,2	7,6
Luksemburg	4,5	4,3	4,5
Madžarska	11,3	10,3	9,9
Malta	6,9	6,2	6,2
Nizozemska	4,5	4,2	4,1
Avstrija	4,5	4,2	4,0
Poljska	9,6	9,2	9,0
Portugalska	12,1	12,4	12,2
Romunija	7,1	7,4	7,5
Slovenija	7,3	8,3	8,4
Slovaška	14,4	13,4	13,4
Finska	8,4	7,9	7,8
Švedska	8,1	7,5	7,5
Anglija*	7,8	7,7	7,7
Norveška*	3,6	3,4	3,4
ZDA	9,5	9,0	9,2
Japonska*	5,2	4,7	4,7

Vir: Eurostat, Unemployment rate, monthly average, by sex and age groups (%). 2011b.

Tabela 2: Delež brezposelnosti (moški in ženske, starost 15–64 let) v juniju 2011

Država / Spol	Moški	Ženske
Evroobmočje (17 držav)	9,6	10,3
Evropska unija (27 držav)	9,2	9,5
Belgija	7,3	7,6
Bolgarija	12,4	10,3
Češka	5,4	7,8
Danska	7	7,4
Nemčija	6,3	5,7
Irska	17,3	10,3
Španija	20,7	21,2
Francija	8,9	10,6
Italija	7,1	9,3
Ciper	7,4	7,7
Luksemburg	3,5	5,7
Madžarska	9,6	10,3
Malta	6	6,6
Nizozemska	4,2	4
Avstrija	3,9	4,1
Poljska	8,7	9,5
Portugalska	11,8	12,6
Romunija	8,1	6,9
Slovenija	8,4	8,3
Slovaška	13,1	13,7
Finska	8,3	7,3
Švedska	7,5	7,4

Vir: Eurostat, *Unemployment rate, monthly average, by sex and age groups (%)*. 2011b.

Tabela 3: Stopnja brezposelnosti med mladimi do 25 let v juniju 2011

Država / Obdobje	Junij 2011
Evropska unija (27 držav)	20,5
Evroobmočje (17 držav)	20,3
Belgija	18,3
Bolgarija	27,3
Češka	16,7
Danska	12,3
Nemčija	9,1
Irska	26,9
Španija	45,7
Francija	22,8
Italija	27,8
Ciper	19,6
Luksemburg	13,3
Madžarska	24,8
Malta	12,3
Nizozemska	7,1
Avstrija	8,2
Poljska	23,6
Portugalska	26,8
Slovenija	18,4
Slovaška	33,3
Finska	19,9
Švedska	23,1

Vir: Eurostat, Unemployment rate, monthly average, by sex and age groups (%). 2011b.

Tabela 4: Stopnja brezposelnosti starejših (50–64 let) v 1. kvartalu 2011

Država / Starost	50–64
Evropska unija (27 držav)	7,2
Evroobmočje (17 držav)	7,5
Belgija	4,5
Bolgarija	9,8
Češka	6,7
Danska	6,5
Nemčija	7,0
Estonija	14,0
Irska	9,3
Grčija	9,2
Španija	15,1
Francija	6,6
Italija	4,4
Ciper	5,0
Latvija	16,0
Litva	14,8
Luksemburg	4,1
Madžarska	9,3
Malta	4,3
Nizozemska	4,2
Avstrija	3,0
Poljska	7,9
Portugalska	10,3
Romunija	4,9
Slovenija	6,9
Slovaška	10,8
Finska	7,0
Švedska	5,1
Anglija	5,0
Islandija	5,4
Norveška	1,5

Vir: Eurostat, *Unemployment rates by sex, age groups and highest level of education attained (%)*, 2011a.