



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 20.11.2007  
СОМ(2007) 733 окончателен

## **СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА**

**Ключови послания от доклада „Заетостта в Европа“ за 2007 г.**

## СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА

### Ключови послания от доклада „Заетостта в Европа“ за 2007 г.

#### 1. ВЪВЕДЕНИЕ И ОСНОВНИ КОНСТАТАЦИИ В ДОКЛАДА

Настоящото съобщение представя основните констатации от доклада „Заетостта в Европа“ за 2007 г. Това е 19-то издание на доклада, превърнал се в един от основните инструменти на Европейската комисия, с който тя подкрепя държавите-членки при анализиране, формулиране и прилагане на техните политики по заетостта.

Традиционно докладът „Заетостта в Европа“ представя общ преглед на ситуацията по отношение на заетостта в ЕС, а след това насочва вниманието към ограничен брой въпроси, разглеждани с приоритет в дневния ред на политиката по заетостта на ЕС. Основните теми в тазгодишното издание са основан на жизнения цикъл подход към труда, гъвкавата сигурност и развитието на дела на доходите от труд (т.е. частта от добавената стойност, начислима на труда). Така докладът продължава да допринася за широкия политически дебат относно гъвкавата сигурност, довел до съобщението на Комисията относно общите принципи на гъвкавата сигурност<sup>1</sup>, одобрено на 27 юни 2007 г., като същевременно предоставя анализи в подкрепа на съобщението на Комисията относно младите хора<sup>2</sup> от 4 септември 2007 г.

*Основните констатации в доклада за 2007 г. разкриват:*

- Енергичният подем на пазарите на труда в ЕС през 2006 г. доведе до нетно увеличение на заетостта с над 4 милиона — най-високият резултат от 2000 г. насам. Заетостта нарасна във всичките 27 държави-членки.
- Младежката безработица (над 17 % в ЕС) и трудностите по успешното интегриране на младите хора на пазара на труда продължават да бъдат основни предизвикателства.
- По-окуражаващо е развитието на заетостта на възрастните работници; при тях равнището на заетост се е увеличило със 7 процентни пункта от 2000 г. насам. Интегрираните политики, насочени към активно остаряване, водят до най-добрите резултати.
- Модерните форми на договаряне на гъвкав труд в дружествата са важен елемент на успешните режими за гъвкава сигурност, както и ключ към обучение и иновации.
- Все още съществуващата неефективност в организирането на продължаващото професионално обучение (ППО), финансирано от предприятията, и неравнопоставеността по отношение на достъпа до него подсказват необходимост от подобряване на държавната намеса в тази сфера. Внимателно разработените

---

<sup>1</sup> COM(2007) 359

<sup>2</sup> COM(2007) 498

политики могат да допринесат за повишаване на ефективността при организиране на ПОО, като гарантират, че най-активно е участието на най-нуждаещите се и като подсигурят инвестиции в обучението и полза от него.

- Нарастването на дела на доходите от труд зависи от взаимодействието между технологичния прогрес, институциите на пазара на труда и други фактори, като например отвореността към търговията. Въпреки това, тези фактори оказват различно влияние върху дела на доходите в зависимост от равнището на уменията на работната ръка.

## **2. ОБЩИ ПОСТИЖЕНИЯ НА ЕС В СФЕРАТА НА ЗАЕТОСТТА ЗА 2006 Г.**

На фона на засилващия се икономически растеж на пазарите на труда в ЕС през 2006 г. бе отбелязан енергичен подем. След скромнен ръст през предходните години, през 2006 г. ръстът на заетостта в ЕС-27 значително се увеличи, като с 1,4 % бе най-високият от 2000 г. насам. Същевременно производителността на труда също се увеличи в сравнение с 2005 г., като темповете на растежа ѝ бяха по-високи от тези в САЩ, въпреки че ЕС продължава леко да изостава в сравнение със САЩ по отношение на нарастване на заетостта.

Напредъкът към постигане на поставената цел за общо равнище на заетост от 70 %, както и на целите при жените (60 %) и при възрастните работници (50 %), е най-големият от 2000 г. насам. През 2006 г. общото равнище на заетост, заетостта на жените и на възрастните работници достигнаха съответно 64,3 %, 57,1 % и 43,5 %. Независимо от този напредък, изглежда все по-трудно ЕС да достигне поставените цели за общото равнище на заетост и заетостта на възрастните работници в рамките на следващите четири години, докато поставеното за цел равнище на заетост на жените изглежда постижимо.

За първи път от поне десетилетие насам заетостта се увеличи в целия ЕС, като нарастване бе отбелязано във всички 27 държави-членки. Особено висок ръст на заетостта се наблюдаваше в редица от новите държави-членки, а именно Естония, Латвия, Полша, България и Словакия, както и в Ирландия, Люксембург и Испания. Дори в държавите-членки, в които нямаше увеличаване на заетостта през предходната година, а именно Германия, Унгария, Нидерландия и Португалия, през 2006 г. бе отбелязан значителен ръст.

Като цяло през 2006 г. в ЕС-27 нетното увеличение на броя на заетите лица е с над 4 милиона души, като приносът на жените в разкриването на работни места е малко по-голям от този на мъжете. От гледна точка на възрастта, почти две трети от увеличението се дължи на работниците в основната възрастова група, а малко под една трета — на възрастните работници. Независимо от повсеместното увеличаване на заетостта големите различия между отделните страни се запазват. През 2006 г. равнищата на заетост варираха от около 55 % в Полша до над 77 % в Дания. В същото време в повечето страни равнището на заетост на жените остана значително под това на мъжете. Значително варират и равнищата по отношение на възрастните работници.

### **3. МЛАДЕЖИТЕ И ВЪЗРАСТНИТЕ РАБОТНИЦИ В ЕС: КЪМ ОСНОВАН НА ЖИЗНЕНИЯ ЦИКЪЛ ПОДХОД КЪМ ТРУДА**

Младежите и възрастните работници са две групи, които изискват специално внимание в политиките. За да се избегне възможното отрицателно въздействие върху икономическия растеж и да се намали нарастващата тежест върху системите за социална защита, произтичаща от застаряването на населението, е необходимо да се засили насърчаваният от Комисията подход към труда, основан на жизнения цикъл. Следователно целесъобразният политически отговор трябва да бъде насочен към засилване на интегрирането в пазара на труда на всички възрастови групи и към улесняване на преходите в жизнения цикъл.

***Необходими са допълнителни усилия, по-специално в рамките на политиките за образование и обучение, за да се подобри положението на младите хора на пазара на труда.***

Младежката безработица и трудностите при успешното интегриране на младите хора на пазара на труда продължават да бъдат основно предизвикателство за редица държави-членки на ЕС. Независимо от признаците за известно общо подобрене в последно време, истински пробив в намаляването на безработицата сред младите все още не е настъпил. Със средно равнище от 17,4 % младежката безработица в ЕС остава висока и не показва подобрене в сравнение с равнището при възрастните от основната възрастова група. Нещо повече, като цяло ЕС изостава в международен план, тъй като в сравнение с други индустриализирани страни, като САЩ, Канада или Япония, броят на безработните млади хора е значително по-голям, а на работещите — по-малък.

Младите хора често се сблъскват с проблеми при осъществяването на плавен и бърз преход от образование към работа. Малък, но показателен дял младежи остават хванати в капана на временни, често нископлатени работни места, от които е трудно да се намери изход. В особен риск са и младите хора, които остават задълго извън заетост, образование или обучение. Недостатъчното равнище на образование е една от основните причини за недоброто положение на младите хора на пазара на труда. Ето защо програмите, насочени отрано към преодоляване на неуспехите в училище, към запознаването на младежите със света на труда и подготвящи ги за необходимостта от обучение през целия живот, което да позволи адаптиране на квалификацията през целия трудов път, са от съществено значение за подобряване на положението на младите хора на пазара на труда. Освен това, по-доброто интегриране на засегнатите от дълги периоди на безработица или неактивност изисква и по-ефективни в сравнение с миналото стратегии за подтикване към активност. Освен това, младите хора са сред групите, които е най-вероятно да бъдат потърпевши от институционалните условия, отдаващи предпочитание на постоянната заетост за сметка на новоназначенията. Проблемите, породени от сегментирането на пазара на труда, могат да бъдат частично разрешени, ако дружествата бъдат улеснени в наемането на млади хора.

***Интегрираните подходи в политиките могат да допринесат за повишаване участието на възрастните хора***

Друго важно предизвикателство е да се повиши участието на възрастните хора на пазара на труда и да се отложи излизането им от работната сила. Понастоящем над половината от хората на възраст 55—64 години в ЕС са неактивни, предимно поради

пенсиониране, но също и поради лошо здравословно състояние, лични или семейни ангажименти, или защото смятат, че за тях няма работа.

Скорошни резултати показват, че усилията на държавите-членки по отношение прилагане на мерки в подкрепа на активното остаряване започват да дават резултати. Заетостта на възрастните работници бе един от най-динамичните елементи на пазара на труда в ЕС през последните години, като равнището на този вид заетост се повиши със 7 процентни пункта от 2000 г. насам.

До голяма степен повишаването на равнището на заетост на възрастните работници се дължи на увеличаване на равнищата при възрастните жени, което на свой ред се дължи предимно на увеличеното в течение на времето участие на жените като цяло. За сметка на това увеличаването на равнищата при мъжете е в резултат на по-късното напускане на пазара на труда, което се дължи по-скоро на такива фактори като реформи в пенсионните системи или системите за социална защита, както и на други скорошни мерки, свързани с активното остаряване.

Неодавна настъпилото нарастване на заетостта при възрастните работници не се свързва със значимо повишаване в степента на несигурност на тяхната заетост, нито с нарастване на работата на непълно работно време или като самостоятелно заети лица. Нещо повече, до голяма степен нарастването на заетостта е в сектори, изискващи относително висока квалификация и високо ниво на познания, и с преминаване от работни места с по-скоро ръчен труд към такива с умствен труд и високо ниво на познанията.

Независимо от това скорошно подобрение, необходимо е енергичните усилия за насърчаване на активното остаряване да продължат. Участието в пазара на труда на възрастните работници в Европа остава под международните стандарти и равнището на заетост на хората от 55 до 64 г. е все още с 6,5 процентни пункта под определената в Стокхолм цел от 50 % за 2010 г. Понастоящем в държавите-членки съществуват различни подходи към активното остаряване. Характерните особености на най-успешните системите в подкрепа на активното остаряване са добро равнище на общото здравословно състояние на възрастните хора и разумно високи прагове на възрастта за пенсиониране; ефективно разработени активни политики на пазара на труда и участие в обучението през целия живот; гъвкавост по отношение на работното време и организацията на труда; намален финансов натиск върху възрастните работници за напускане на пазара на труда от гледна точка както на финансовите стимули за възрастните работници да се пенсионират, така и на разликата в разходите, подтикваща работодателите да наемат по-скоро по-млади, отколкото по-възрастни работници. Някои групи държави-членки, по-специално северните страни, приложиха по-интегриран подход към активното остаряване и постигнаха относително по-добри резултати в интегрирането и задържането на възрастните работници на пазара на труда в сравнение с други.

По-нататъшното увеличение на участието на възрастните работници в пазара на труда ще изисква премахване на препятствията и ограниченията, с които те се сблъскват при наемане. Редица фактори трябва да бъдат обхванати. Освен финансовите стимули, предвидени в пенсионните системи, схемите за ранно пенсиониране и другите елементи на данъчните системи и на системите за обезщетения, както и по-гъвкавото определяне на работната заплата, така че да се намали зависимостта ѝ от прослуженото време, основните предизвикателства включват: промяна в отношението към

възрастните работници, поддържане на и грижа за здравословното състояние и работоспособността на работниците с напредване на възрастта, развиване на уменията и пригодността за заетост на възрастните работници чрез ефективно обучение през целия живот. Необходимо е да се осигурят подходящи условия за труд, в това число по-гъвкави работно време и организация на труда, както и възможности за заетост на застаряващата работна ръка. Също така е необходимо да се осигури благоприятна за активното остаряване обща среда. Важно е и да се държи сметка за равнопоставеността на половете, като допълнителните усилия за намаляване на разликата в активността между мъжете и жените ще представляват ключов елемент във всяка стратегия за увеличаване на предлагането на работни места на възрастни хора.

За да се отговори на предизвикателството на демографското застаряване и на влиянието му върху работната ръка, се изисква по-широко от досегашното прилагане на по-интегрирани стратегии. Необходими са мерки, които акцентират върху интегрирането на възрастните работници и подобряват тяхната пригодност за заетост, както и прекратяване на възможностите за ранно напускане на пазара на труда. С оглед на развитието на активното остаряване особено внимание следва да се отделя на насърчаване на достъпа до заетост през целия трудов живот. Една комплексна стратегия за активно остаряване трябва да бъде насочена към целия трудов живот и всички възрастови групи, а не само към възрастните работници.

#### **4. НАСЪРЧАВАНЕ НА ГЪВКАВОСТТА В ДРУЖЕСТВАТА И ОБЕЗПЕЧАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО РАЗВИТИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ: ВАЖНИ ЕЛЕМЕНТИ НА ГЪВКАВАТА СИГУРНОСТ**

В наскоро приетото съобщение на Комисията относно гъвкавата сигурност<sup>3</sup> се приема, че гъвкавостта не се ограничава до лесното или трудно наемане и освобождаване на заетите лица (външна гъвкавост), а може да бъде осигурена и вътре в дружествата: чрез договаряне на гъвкаво работно време (т.нар. вътрешна гъвкавост) или/и чрез различни форми на организация на труда, като работа в екип и ротация на трудовите задачи (т.нар. функционална гъвкавост).

Необходимостта от конкурентоспособност и технологичният напредък накараха редица дружества в развитите икономики да възприемат по-гъвкави форми на организация на труда, съчетани с допълващи ги политики по управление на човешките ресурси. Гъвкавите форми на организация на труда се характеризират най-общо с по-слабо йерархизирана структура, засилено участие на заетите лица във взимането на решения и по-голяма свобода на работниците при изпълнение на поставените им задачи в съчетание с длъжности с разширен обхват на дейност. Тези новаторски трудови практики до голяма степен се допълват и са по-ефективни, ако се съчетаят с определени практики по управление на човешките ресурси, като обучение на работното място и системи за обвързване на заплащането с резултатите от дейността. Това обаче не означава непременно насочване към единен модел за гъвкаво работно място. Фирмите в държавите-членки на ЕС възприеха различни национални стратегии за организационна промяна поради институционалните различия, социалнополитическите предпочитания, икономическите структури, историческия контекст и т.н.

---

<sup>3</sup> COM(2007) 359.

Докладът „Заетостта в Европа“ за 2006 г. предложи типология на пазарите на труда на ЕС въз основа на критериите за гъвкавост и сигурност. Гъвкавостта обаче присъства само с външния си компонент, измерен чрез индикатора на ОИСП за законодателство за защита на заетостта. В тазгодишния доклад се използват данни от европейското проучване за условията на труд, за да бъдат изчислени специфични национални индикатори за различни форми на вътрешнофирмена гъвкавост и да се актуализира по-рано представената класификация на системите за гъвкава сигурност на ЕС.

Анализът категорично показва, че вземането предвид както на външната, така и на вътрешната форма на гъвкавост (и на тяхното взаимодействие) е от съществено значение за характеризиране на пазарите на труда и режимите на гъвкава сигурност в ЕС. Два от режимите се свързват с относително „добри“ социално-икономически резултати. Първият режим (предимно в т.нар. „англосаксонски“ страни) се характеризира с голяма външна гъвкавост, съчетана със средни равнища на добре развити форми на вътрешна гъвкавост. Основните му характеристики са голяма мобилност на работната ръка, слаба сегментираност, умерена интензивност на професионалното обучение, ниски разходи за политиките по активизиране, умерен успех по отношение намаляването на бедността и ниски бюджетни разходи. Вторият режим (предимно в т.нар. „северни“ страни и в Нидерландия) се характеризира с добре развити форми на вътрешна гъвкавост (сложни задачи, автономия на работниците, гъвкаво работно време), съчетани с умерени равнища на външна гъвкавост. Той се свързва също така с добри икономически резултати (пазар на труда, производителност, иновации) и значително намаляване на равнищата на бедност, но изисква по-високи бюджетни разходи. В крайна сметка не съществува едно единствено съчетание от политики и институции за постигане и поддържане на добри социално-икономически резултати, а по-скоро има различни пътища към добри постижения, които до голяма степен са плод на различно историческо развитие.

Качеството на условията на труд зависи от възприетата от фирмата форма на гъвкава организация на труда. Моделът на засилена вътрешна гъвкавост (или свободно обучение), който съчетава по-големи изисквания към работниците по отношение на отговорността и разрешаването на възникнали проблеми с нарастваща автономия в работата, може да представлява печелившо за всички решение, което отговаря на интересите както на работодателите, така и на зетите лица, особено ако се съчетае с по-добра подкрепа за работниците, които сменят работното място или предприятието. В действителност, в сравнение с по-традиционните форми на организация на труда, той се характеризира едновременно с подобряване на фирмените постижения и на условията на труд. От друга страна, не толкова развити форми на функционална гъвкавост като ротация на трудовите задачи, работа в екип и строго определени производствени норми могат да бъдат пагубни за удовлетвореността от работата, за съчетаването на професионалния и личния живот, както и за здравословното състояние като резултат от труда.

Начинът на организиране на труда е от съществено значение за възприемането и създаването на знанието. Моделите, за които е характерна свобода на работното място в съчетание с дейности по разрешаване на сложни проблеми, водят до най-добри резултати в разработването на вътрешнофирмени иновации, докато така нареченият „икономичен“ модел, за който са характерни ниска степен на автономия и приоритет на ротацията на задачи и работата в екип, по-скоро се свързва с възприемане и/или видоизменяне на съществуващи технологии. Следователно участието на работниците в разбирането и разрешаването на производствени проблеми изглежда е ключов фактор

за дейностите по обучение и иновации, в допълнение към завършването на „стандартно“ обучение (т.е. средно образование) и/или участие в продължаващо професионално обучение.

***Продължаващото професионално обучение е важен компонент на гъвкавата сигурност, тъй като засилва както вътрешнофирмената, така и междуфирмената мобилност и създава по-голяма сигурност за професионалното развитие на работниците.***

Развитите икономики претърпяха значителни дългосрочни структурни промени през последните десетилетия. Сред тях бе и преходът от производствен модел, основан на масово производство, към нова парадигма, движена от качеството и иновациите, като той беше съпроводен от съществени промени в значимостта на отделните сектори за икономиката и от значително повишаване на нивото на образование на работната ръка. Това засили необходимостта от продължаващо професионално обучение (ПОО), което да гарантира, че работниците, включили се в работната сила преди десетилетия, притежават изискуемите умения за ефективно участие в съвременната икономика. Тези тенденции водят и до повишени изисквания към новите поколения работници, които трябва непрекъснато да придобиват необходимите умения за учене и обновление в нова епоха, белязана от бързи промени.

Четири са основните причини за засилване на ПОО в контекста на Лисабонската стратегия. Първо, политиките за ПОО могат да доведат до намаляване на социалното изключване и неравенството в доходите, породени от неефективност на човешкия капитал, чрез повишаване на уменията и пригодността за заетост на работниците в риск. Второ, те могат да подпомогнат по-дългото оставане на възрастните работници на пазара на труда, като по този начин ще допринесат за финансовата устойчивост на системите за социална защита. Трето, насочените към ПОО политики са от жизненоважно значение за прилагането на политиките за гъвкава сигурност, тъй като чрез тях вътрешният пазар на труда става по-динамичен в контекста на икономически промени, преносът на уменията на работниците от един работодател към друг — по-лесен, а професионалното развитие на работниците — по-сигурно. И на последно място, тези политики могат да гарантират, че работниците придобиват и актуализират необходимите умения за епоха на бързи промени и обучение, като по този начин допринасят за конкурентоспособността на европейските предприятия в глобализираната икономика, основана на знанието.

Съществуват известни данни, че свободният пазар не може да осигури достатъчно инвестиции за ПОО поради възможни несъвършенства на пазара, по-специално във връзка с „лова“ на чужди работници. Става въпрос за възможността работниците да напуснат работодателя, който им е осигурил обучение, за да отидат при друг работодател, който, без да е финансирал обучението, се възползва частично от него. В редица обстоятелства подобни несъвършенства на пазара не предоставят адекватни стимули за инвестиране в ПОО от страна на работодателите.

Емпиричните данни показват, че за някои за групи заети лица в ЕС съществува по-малка вероятност за участие във финансирано от работодателя обучение в сравнение с други, по-специално за възрастните работници, слабообразованите, тези, чиито работни места са несигурни, и най-ниско платените. Това оказва отрицателно въздействие върху пригодността за заетост на тези групи и по този начин увеличава риска от социално изключване и неравенство в доходите. Така се подкопава и устойчивостта на системите



за социална защита, тъй като се увеличава вероятността от ранно пенсиониране. Освен това участието в обучение е все така слабо вероятно в малките предприятия, което води до потенциално отрицателно въздействие върху иновационните дейности в този важен икономически сегмент.

Поради тези причини може да се изисква правителствено участие под формата на организиране, урегулиране и финансиране, за да се гарантира напредъкът към постигане на двете традиционни цели на образованието и обучението — ефективност и равнопоставеност<sup>4</sup>. При прилагане на инструментите на политиките правителствата обаче трябва да намерят правилното съотношение между тези форми на участие, за да се постигне както ефективност, така и равнопоставеност.

Специално разработени политики могат да допринесат за намаляване на недостига във финансирането на ПОО по инициатива на предприятието, като същевременно, при определени обстоятелства, доведат до подобряване на равните възможности за достъп до обучение за всички работници. Тези политики включват данъчни стимули и субсидии, колективни трудови договори и задължителни споразумения, прилагани чрез схеми за облагане. Все пак при разработване на такива политики правителствата следва да следят за предотвратяване на възможни отрицателни последици върху разпределението на ресурсите.

Политики, действащи от страната на предлагането, също могат да допринесат за гарантиране на ползите от ПОО. Към реформи, целящи обвързване на производителността и работната заплата, трябва да се подхожда предпазливо, тъй като те, въпреки възможния положителен ефект върху търсенето, могат да намалят ползата от ПОО за работодателите, които предоставят такова обучение на работниците си. За сметка на това инструментите, насочени към намаляване на текучеството, като клаузи за възвръщане на направените разходи, биха били полезни, доколкото те до известна степен предоставят на работодателите гаранция по отношение ползата от инвестирането в ПОО. На последно място, политиките, насърчаващи гарантиране на качеството, акредитиране и сертифициране, биха имали разнороден ефект. Докато акредитирането допринася за подобряване на информираността за качеството и естеството на обучението, като по този начин подпомага работодателите при взимане на решения, свързани с обучението, то сертифицирането на обучението може да намали фирмения интерес от предоставяне на ПОО на наетите лица, тъй като то увеличава преносимостта на техните знания. Все пак в крайна сметка тези политики са от обществен интерес, доколкото улесняват професионалната мобилност и така допринасят за прилагане на политиките за гъвкава сигурност.

## **5. Дял на доходите от труд: ТЕХНОЛОГИЧНА ПРОМЯНА, ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И УМЕНИЯ**

Делът на доходите от труд, който измерва частта от добавената стойност, начислима на труда, започна да намалява в повечето държави-членки на ЕС непосредствено след първата нефтена криза и понастоящем е на равнища под регистрираните през 60-те години на XX век. Наличните данни също така показват, че делът, начислим на

---

<sup>4</sup> „Ефективност и равнопоставеност на европейските системи за образование и обучение“ COM(2006) 481

квалифицираните работници, непрекъснато нараства от 80-те години насам, докато този на неквалифицираните работници постепенно намалява.

Социално-икономическата значимост на това развитие трудно би могла да бъде пренебрегната, тъй като делът на доходите от труд оказва влияние върху разпределението на личните доходи и върху социалното сближаване, посоката на коригиране на работните заплати и заетостта, както и върху състава на общото търсене, като по този начин засяга важните въпроси за равнопоставеността, икономическата ефективност и макроикономическата стабилност.

Самата промяна в дела на доходите от труд е резултат от сложното взаимодействие между технологичния прогрес, институциите на пазара на труда и, в по-малка степен, други фактори като отвореността към търговията. Освен това, в зависимост от степента на заменяемост между факторите на производството, промяна в един от тези елементи може да има много различно въздействие върху дела на доходите на различните категории на квалификация на работната ръка.

Иконометрични анализи показват, че технологичният прогрес е с най-голям принос за намаляване на общия дял на доходите от труд през последните десетилетия. Все пак това намаляване е неравномерно разпределено между различните нива на квалификация, като при високкоквалифицираните работници делът се е увеличил, докато при нискоквалифицираните работници е намалял. Отвореността към търговията също оказва отрицателно въздействие върху общия дял на доходите от труд, но в по-малка степен в сравнение с технологичния прогрес.

За да допринесат за възстановяване на равновесието в разпределението на добавената стойност между капитала и труда и между различните категории работна ръка в зависимост от нивата на квалификация, отговорните за политиките лица трябва да провеждат макроикономически политики, насочени към стабилност и растеж, като създават икономическа среда, която да допринася за по-нататъшен капиталов и технологичен прогрес. За осъществяване на този потенциал обаче е наложително тези политики да се допълнят с политики по отношение на пазара на труда, които вземат предвид разнородните реакции на тези фактори от страна на различните категории работна ръка в зависимост от нивата на квалификация и, което е по-важно, с политики, които позволяват на нискоквалифицираните да постигнат по-високо ниво на квалификация, така че да се смекчат отрицателните последици от високата им заменяемост с капитал. Известно равнище на гъвкавост на заетостта в една сигурна среда би улеснило разкриването на нови работни места и закриването на тези, които са станали непродуктивни, като същевременно би улеснило бързия преход към по-добре заплатен труд от страна на работниците, хванати в капана на нископлатен труд, делът на доходите от който е снижен поради засиленото присъствие на капитала и технологичния прогрес.

## **6. ЗАКЛЮЧЕНИЯ**

Анализът, представен в настоящия доклад, разкрива как един стратегически и интегриран политически подход към ключови приоритетни сфери — каквито са гъвкавата сигурност и основаният на жизнения цикъл подход към труда, — могат да преобърнат в положителен аспект постиженията на държавите-членки по отношение на пазара на труда. Това е особено валидно за младите хора и за възрастните работници.

Обучението през целия живот остава необходим елемент за всеки успешен набор от политики и тазгодишният доклад подчертава политическите решения, които подобряват едновременно ефективността и равнопоставеността в професионалното обучение. Докладът също така разглежда широко обсъждания въпрос за развитието в дела на доходите от труд в ЕС и подсказва някои политически отговори, целящи намаляване на възможните отрицателни въздействия. Като цяло констатациите в доклада подкрепят общата насока на основните политически инициативи на равнище ЕС в рамките на стълба по заетостта на отново стартираната Лисабонска програма.

Подобреният икономически климат през 2006 г. не бива в никакъв случай да отклонява вниманието от спешната необходимост от продължаване на реформите на пазара на труда в целия ЕС. Напротив, това циклично подобрене следва да предостави възможност за разработване и прилагане на структурните промени, необходими за постигане на пробив по посока първостепенните цели от Лисабон за пълна заетост, качество и производителност на труда, социално и териториално сближаване.

Докладът „Заетостта в Европа“ за 2007 г. е публикуван на следната интернет страница: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_analysis/employ\\_2007\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2007_en.htm)