



EUROOPA KOMISJON

Brüssel, 18.4.2012
COM(2012) 173 final

**KOMISJONI TEATIS EUROOPA PARLAMENDILE, NÕUKOGULE, EUROOPA
MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE NING REGIOONIDE KOMITEELE**

Töövõimalusterohke majanduse taastumine

{ SWD(2012) 90 final }

{ SWD(2012) 92 final }

{ SWD(2012) 93 final }

{ SWD(2012) 95 final }

{ SWD(2012) 96 final }

{ SWD(2012) 97 final }

{ SWD(2012) 98 final }

{ SWD(2012) 99 final }

{ SWD(2012) 100 final }

KOMISJONI TEATIS EUROOPA PARLAMENDILE, NÕUKOGULE, EUROOPA MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE NING REGIOONIDE KOMITEELE

Töövõimalusterohke majanduse taastumine

SISSEJUHATUS

Euroopa 2020. aasta aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegias seatakse eesmärgiks saavutada 2020. aastaks 20–64aastaste inimeste 75 % tööhõive määr¹. Selle eesmärgi saavutamiseks peab ELi tööhõive suurenema praegusega võrreldes 17,6 miljoni töökoha võrra. Kriisi ajal aga langes tööhõive määr 68,9 %-ni (2011. aasta 3. kvartal)² ja ELi töötus on alates 2010. aasta algusest püsinud 9,5 %-st kõrgemal, jõudes 2012. aasta veebruaris 10,2%-ni. Kuigi 2011. aasta keskel täheldati tööhõive suurenemist 1,5 miljoni töökoha võrra, on selle mõju väike võrreldes ELis alates 2008. aastast kaotatud 6 miljoni töökohaga. Kasvu aeglustumine alates 2011. aasta keskpaigast, vähem soodne väljavaade aastaks 2012³ ja süvenevad erinevused liikmesriikide ja piirkondade vahel on üksnes teravdanud vaesusega võitlemise, tööhõive ja sotsiaalse kaasatuse probleemi⁴.

Lisaks osade riikide oodatavale majanduslangusele ja pikaleveninud riigivõlakriisile kujundavad majandustegevusi Euroopas ümber pikemaajalised struktuurilised muutused, mis mõjutavad Euroopa suhtelist konkurentsivõimet maailmamajanduses, näiteks vajadus minna üle rohelisele, vähese CO₂-heitega ja ressursitõhusale majandusele, demograafiline vananemine koos keerukate migratsioonivoogudega ja kiired tehnoloogilised muutused koos suurte kiirelt areneva majandusega riikide esilekerkimisega. Need struktuurilised muutused mõjutavad ka edaspidi tööturгу mitmel eri moel, eriti seoses töökohtade loomise ja säilitamisega. Dünaamilised ja kaasavad tööturud, kus inimestel on vajalikud oskused, on esmatähtsad, et Euroopa majanduse konkurentsivõime saaks väljuda neist arenguist tugevama, mitte nõrgemana.

Asutamislepingu artiklis 3 on sätestatud ELi eesmärkidena täielik tööhõive ja sotsiaalne ühtekuuluvus. Samad eesmärgid on endiselt ELi kodanike peamised mureallikad ja need on ka strateegia „Euroopa 2020” keskmes. Tööhõive kasvu väljavaated sõltuvad suurel määral ELi võimest luua majanduskasvu asjakohase makromajandus-, tööstus- ja innovatsioonipoliitika kaudu. Samal ajal nõuab töövõimalusterohke majanduskasvu tugevdamine vaieldamatult sellist tööhõivepoliitikat, mis tekitaks soodsad tingimused töökohtade loomiseks, lihtsustaks positiivseid üleminekuid, suurendaks tööjõu pakkumist ja parandaks tööjõu geograafilise paiknemise ja oskuste vastavusseviimist tööturu vajadustega. Lisaks sellele, et see aitab kaasa majanduse taastumisele lühemas plaanis, on tööhõivepoliitika ka oluline osa sotsiaalsetest investeeringutest, mis ennetavad suuremate sotsiaalsete ja

¹ Komisjoni teatis Euroopa 2020. aastal – Aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia, KOM(2010) 2020, 3.3.2010; Euroopa Ülemkogu järeldused, 17. juuni 2010.

² ELi tööhõive ja sotsiaalse olukorra kvartaliülevaade, märts 2012.

³ Komisjoni talituste 2012. aasta veebruari vaheprognoosi kohaselt on 2012. aastal oodata ELi SKP nullkasvu ja euroala tabab nõrk majanduslangus.

⁴ Lisatud talituste töödokument „Tööturu suundumused ja probleemid”.

eelarvekulude kuhjumist pikema aja jooksul⁵. ELi 2012. aasta iga-aastases majanduskasvu analüüsis kutsutakse üles tegutsema otsustavalt töökohtade loomise kiirendamiseks ja töövõimalusterohke majanduse elavdamise tagamiseks, seda sõnumit kordasid ka riigipead ja valitsusjuhid 2012. aasta kevadisel Euroopa Ülemkogul⁶.

Käesoleva poliitilise teatise eesmärk on täiendada iga-aastase majanduskasvu analüüsi tööhõive prioriteete keskmise tähtajaga poliitiliste suunistega Euroopa 2020. aasta tööhõive eesmärkide saavutamiseks. See toetub tööhõivesuunistele⁷, toob esile praeguses kontekstis erilist tähelepanu nõudvad tegevused ja püüab luua usaldust kõigi osapoolte vahel, et vajalikke tööhõivealaseid reforme käivitada. Sel moel vastab teatis ka Euroopa Ülemkogu üleskutsele⁸ toetada uut majandusjuhtimist, jälgides lähemalt tööhõive- ja sotsiaalpoliitikat, eelkõige seal, kus need võivad mõjutada makromajanduslikku stabiilsust ja majanduskasvu⁹.

Teatisele on lisatud mitu talituste töödokumenti, mis täpsustavad, kuidas on tööhõivepoliitika seotud hulga teiste poliitikavaldkondadega, mis toetavad arukat, jätkusuutlikku ja kaasavat majanduskasvu. Käesolev „tööhõive pakett” tervikuna ei kannu edasi mitte ainult ELi 2020. aasta uute oskuste ja töökohtade juhtalgatust, vaid toetab parema sünergia kaudu ka teisi juhtalgatusi, näiteks „Euroopa digitaalne tegevuskava”, „Innovatiivne liit”, „Noorte liikuvus”, „Ressursitõhus Euroopa”, „Üleilmastumise ajastu uus tööstuspoliitika” ning „Vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vastu võitlemise Euroopa tegevusprogramm”. Tööhõive pakett näitab ka, kuidas saab kasutada ELi eelarvet, eelkõige Euroopa sotsiaalfondi, et edendada tööturu reformi ja aidata kindlustada majanduslanguse olukorras vajalikke investeeringuid.

Kuigi tööturu dünaamikat tuleb luua peamiselt liikmesriikide tasandil, rakendab käesolev teatis ELi tasandi mehhanisme töövõimalusterohke majanduse elavdamise toetuseks, käsitledes nii tööturu nõudluse kui ka pakkumise poolt ja võttes täiendavaid meetmeid tõelise ELi tööturu loomiseks.

1. TOETADA UUTE TÖÖKOHTADE LOOMIST

Toetus töökohtade loomiseks ja tööjõu tegelikult ümberpaiknemiseks peaks olema suunatud elujõulistele tegevustele, sektoritele ja ettevõtjatele, eelkõige VKEdele¹⁰. Poliitika peaks ka edaspidi keskenduma nii tootlikkuse kui ka tööhõive suurendamisele, aidates kaasa inimressursside sellisele jaotamisele, mis vastaks strateegias „Euroopa 2020” välja toodud majanduslikele ja sotsiaalsetele vajadustele ja looks õige tasakaalu avatud ja suletud sektorite vahel. Samuti peaks see parandama haavatavamate rühmade (näiteks noorte, naiste, vähemkvalifitseeritud ja vanemate töötajate ning vähemusrühmadest pärit töötajate) olukorda tööturul. Võttes arvesse majanduse suuri struktureid probleeme, millega Euroopa vastamisi

⁵ Euroopa Ülemkogu liikmete 30. jaanuari 2012. aasta avalduses märgiti: „Majanduskasv ja tööhõive taastuvad üksnes siis, kui me jätkame püsivat ja laiaulatuslikku lähenemisviisi, kombineerides eelarve aruka konsolideerimise, millega säilitatakse investeerimine tulevasse majanduskasvu, usaldusväärse makromajanduspoliitika ning aktiivse tööhõivestrateegia, millega hoitakse alal sotsiaalne ühtekuuluvus”.

⁶ Euroopa Ülemkogu järelused, 1.–2. märts 2012.

⁷ Nõukogu otsus 2010/707/EL, 21. oktoober 2010, liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta.

⁸ Euroopa Ülemkogu järelused, 9. detsember 2011.

⁹ Euroopa Ülemkogu järelused, 9. detsember 2011.

¹⁰ VKEd löid 2002.–2010. aastal 85 % töökohtade netokasvust.

seisab, tuleb valdkondadevahelisi meetmeid täiendada spetsiaalsete meetmetega valdkondades, millel on eriti suur potentsiaal juhtida töökohti loovat majanduskasvu.

1.1. Luua rohkem töökohti kõigis majandusharudes, stimuleerides tööjõu nõudlust

Tööjõupoliitika aitab tekitada töökohtade loomiseks soodsaid tingimusi. Seejuures võib kasutada ELi eelarve (ja eelkõige Euroopa sotsiaalfondi) vahendeid¹¹. Lisaks pakkumisele suunatud meetmetele, nagu investeeringud oskuste parandamiseks ja töötute aktiveerimiseks ning töövahendusteenused, on olemas ka hulk vahendeid, mis mõjutavad positiivselt tööjõu nõudlust:

- **Suunata värbamistoetused uute töötajate töölevõtmisele.** Värbamistoetusi on liikmesriigid laialdaselt kasutanud majanduskriisi põhjustatud töötuseprobleemide leevendamiseks, enamasti on need suunatud ebasoodsas olukorras olevatele rühmadele. Õiget liiki stiimulite ja värbamistoetuste loomine peaks motiveerima tööandjaid värbama rohkem uusi töötajaid, luues seega uusi töökohti, mida muidu ei oleks loodud. Tegevuse suunamisel haavatavatele rühmadele – näiteks noored või pikaajalised töötud – võib olla positiivne mõju, eriti kui värbamistoetustega ühendatakse lisapingutused sihtrühma aitamiseks.
- **Vähendada tööjõu maksukoormust eelarvet mõjutamata,** minnes üle keskkonna-¹², tarbimis- või omandimaksudele, jälgides nõuetekohaselt ümberjaotamise mõju. Paljudes liikmesriikides on seatud eesmärgiks vähendada tööandja sotsiaalkindlustusmaksleid, mis moodustavad lõviosa maksukoormusest. Vähendamise suunamisel kõige haavatavamatele rühmadele – eelkõige madalapalgalistele töötajatele – peaks olema positiivne mõju ka nende pikaajalisele tööhõivele, seetõttu on see eelistatuim vahend tööjõu nõudluse suurendamiseks. Siiski tuleb selle väljatöötamine ja rakendamine hoolikalt ette valmistada, vältimaks negatiivset mõju nende rühmade töö leidmise võimalustele, kelle suhtes seda (napilt) ei kohaldata. Lisaks on tühikulude tekkimise oht, kui vähendamised ei ole õigesti suunatud.
- **Edendada ja toetada füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemist, sotsiaallettevõteteid ja ettevõtluse alustamist.** Töötajad, kes soovivad luua ja juhtida ettevõtteid, võivad sattuda vastamisi märkimisväärsete takistustega, sealhulgas ameti- või ärialaste oskuste puudumine, juhendamise võimaluste puudumine ja probleemid rahastamisele juurdepääsul. Ettevõtliku hoiaku propageerimisel, stardiabi teenuste ja väikerahastamise paremal kättesaadavusel ja kavadel töötushüvitiste muutmiseks starditoetusteks on oluline roll füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise lihtsustamisel ja uute töökohtade loomisel. Toetus tuleks suunata kõige suurema potentsiaaliga rühmadele (näiteks kutseoskustega töötud, naised ja noored) ja see peaks toimuma tihedas koostöös tööhõiveteenistuste ning ettevõtete tugiteenuste pakkujate ja rahastajatega. Sotsiaalmajanduse esindajad ja

¹¹ Tagada tuleb vastavus ELi riigiabi eeskirjadele, pidades meeles neis eeskirjades tööhõiveabi jaoks ettenähtud võimalusi, vt eelkõige üldise grupierandi määruse artiklid 15, 16, 40–42, ELT L 214, 9.8.2008.

¹² Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele, Konkurentsivõimeline vähese CO₂-heitega majandus aastaks 2050 – edenemiskava (KOM(2011) 112) näitab, et saastekvootide oksjonitelt ja CO₂-heite maksustamisest saadavate tulude kasutamisel tööjõukulude vähendamiseks oleks tööhõivele positiivne mõju.

sotsialettevõtted on kaasava töökohtade loomise ja sotsiaalse uuendustegevuse olulised edasiviijad ja vajavad spetsiaalset tuge, sealhulgas riigihangete ja rahastamisvõimaluste kaudu.

- **Muuta mitteametlik või deklareerimata töö seaduslikuks tööks.** Deklareerimata töö on ebaseaduslik. Sellel on ka tõsised tagajärjed eelarvele, kuna vähenevad maksu- ja sotsiaalkindlustustulud. See mõjutab negatiivselt tootlikkust ja tööstandardeid, oskuste arendamist ja elukestvat õpet. See annab vaid ebakindla aluse pensioniõiguste omandamiseks ja juurdepääsuks arstiabile. Deklareerimata töö vältimine ja kõrvaldamine, rakendades täielikult direktiivi 2009/52/EÜ karistuste ja ebaseaduslike töötajate kohta, ning deklareerimata töötajate abistamine seaduslikule tööturule integreerumisel toetab eelarve konsolideerimise protsessi, luues võrdsed tingimused ettevõtjatele ja parandades tööhõive kvaliteeti. Vaja on tihedamat koostööd liikmesriikide vahel.
- **Suurendada netopalka.** Mitmes liikmesriigis kasutatakse töөлkäijatele ettenähtud hüvitisi, kas selleks, et leevendada töөлkäivate inimeste vaesust või et innustada tööle asumist. Töötajate sissetulekut täiendavate kavade ühine omadus on suunatus madala sissetulekuga inimestele või leibkondadele ning toetuse järkjärguline lõpetamine, kui tõine tulu suureneb. Suurem netopalk on tööhõivet stimuleeriv meede vähemkvalifitseeritud töötajatele, ja teataval palgatasemel on tööandjatel lihtsam vabu töökohti täita, kuna surve palgade tõstmiseks väheneb. Töөлkäijatele ettenähtud hüvitiste väljakujundamine peaks aitama vältida madala palga lõksu jäämist. Positiivseid tulemusi on saadud juhtudel, kui sissetulekukaala alumises osas on suured sissetulekute erinevused.
- **Ajakohastada palgade kujundamise süsteeme, et viia palgad vastavusse tootlikkuse arenguga ja kiirendada töökohtade loomist.** Palkade kujundamise mehhanismid, mis kindlustavad, et reaalpalka kasv kajastab tootlikkuse arengut ja kohaliku tööturu tingimusi, on eeltingimuseks, et tootmise kasv tooks kaasa tööjõu nõudluse suurenemise ja lõpuks ka töökohtade loomise. Vastavalt kollektiivlääbirääkimiste siseriiklikele tavadele peaks palgade arengu puhul arvesse võtma liikmesriikide konkurentsivõimet. Kuigi palgatõusu piiramine või kohandamine võib olla mõne sektori või liikmesriigi puhul vajalik, võib olla teostatav suunatud palgatõus, mis aitab toetada kogunõudlust, kui palgad on tootlikkuse arengust märkimisväärselt maha jäänud.

1.2. Kasutada ära võtmesektorite töökohtade loomise potentsiaali

Tänane Euroopa on silmitsi sügavate struktuuriliste muutustega, nagu on märgitud strateegias „Euroopa 2020”, eelkõige üleminek rohelisele vähese CO₂-heitega ja ressursitõhusale majandusele, ühiskonna demograafiline vananemine ja kiire tehnoloogiline areng. Nende väljakutsete lahendamiseks ja nende võimalusteks muutmiseks peab meie majandus järgmise kümnendi jooksul põhjalikult muutuma. Majanduse muutmine sellises suunas suurendab konkurentsivõimet, pakub olulisi allikaid majanduskasvuks ja töökohtade loomiseks ning vastab majanduslikele ja sotsiaalsetele vajadustele. 2012. aasta iga-aastases majanduskasvu analüüsis on välja toodud kolm peamist valdkonda, millest igaüks pakub olulist töökohtade loomise potentsiaali.

- **Töökohtade arvu kasv rohelises majanduses on olnud positiivne** kogu majanduslanguse ajal ja jääb ennustuste kohaselt ka edaspidi üsna tugevaks. Juba

üksnes energiatõhususe ja taastuvenergia sektorid võivad luua 2020. aastaks 5 miljonit töökohta¹³. Toodete ja teenuste turgude areng, teadus- ja arendustegevuse ning innovatsioonipoliitika, uued regulatiivsed raamistikud ja turupõhised vahendid muudavad meie tööstuse ja majanduse struktuuri suurema ressursitõhususe suunas, mis toob kaasa paljude töökohtade ümbermääratlemise peaaegu kõigis sektorites. Rohke CO₂-heitega sektorid peavad üle minema vähese CO₂-heitega ja ressursitõhusale majandusele ning paljud töökohad nendes sektorites muutuvad, uusi töökohti luuakse rohelises ja vähese CO₂-heitega sektorites, see mõjutab piirkondi erinevalt. Kui üleminek rohelisele ja ressursitõhusale majandusele on alguses kasulik peamiselt kõrge kvalifikatsiooniga töötajatele, loob ajakohastatud ja jätkusuutlik tootmis- ja teenustesektor aja jooksul tõenäoliselt hulgaliselt keskmist kvalifikatsiooni nõudvaid töökohti, kuid madalama kvalifikatsiooniga ja vanemad töötajad peavad kohanema. Rohelise ja ressursitõhusa majanduse toetamiseks ja arendamiseks on hädavajalik toetav tööturg ja kutseoskuste vajaduste prognoosimine, nagu on märgitud lisatud talituste töödokumendis¹⁴. Sellise suure ülemineku edukas juhtimine nõuab ELi ja liikmesriikide pingutuste ühendamist.

- **Tööhõive ELi tervishoiu ja sotsiaalhoolduse valdkonnas kasvab kiiresti**, kuna elanikkond vananeb ja teenuseid laiendatakse, et vastata paremini kvaliteedinõuetele ja üha suurenevale nõudlusele personaliseeritud hoolduse ja professionaalsete sotsiaalteenuste järele. Nende sektorite suurus ja kiire kasv (kaks korda suurem üldisest tööhõive kasvust) lubavad arvata, et need jäävad olulisteks uute töökohtade pakkujateks ka tulevastel aastatel. Selle töökohtade loomise potentsiaali ärakasutamiseks peavad sektorid ületama mitu raskust. Nende hulka kuuluvad tervishoiutöötajate üha suurenev puudus; tervishoiutöötajate vananemine ja uute töötajate ebapiisav hulk pensionile jäänute asendamiseks; uute tervishoiuteenuste tekkimine seoses patsientidega, kes põevad mitut kroonilist haigust; tehnoloogiate üha laialdasem kasutamine, mis nõuab uusi kutseoskusi; ning tasakaalu puudumine oskuste taseme ja töökorralduse vahel. Lisaks takistavad värbamist ja töötajate säilitamist keerulised töötingimused ning madal ja aeglaselt tõusev palk. Tervishoiuteenuste piisava pakkumise ja kvaliteedi säilitamine suurenenud eelarvepiirangute ajal on nii sotsiaalne kui ka tööhõivealane väljakutse ja seda kirjeldatakse lisatud talituste töödokumendis¹⁵. Lisaks on demograafiliste ja perekondlike struktuuride muutuste ning parema töö- ja eraelu tasakaalu vajaduse tõttu tekkinud uued teenused, mis hõlmavad suurt hulka teenuseid ja on töökohtade loomise allikaks ning mida kirjeldatakse ka lisatud talituste töödokumendis, mille kohta on algatatud üldsusega konsulteerimine¹⁶.
- **Nõudlus IKT spetsialistide järele üha kasvab**. Tööhõive IKT spetsialistide seas kasvas umbes 3 % aastas ning tööjõu nõudlus ületas pakkumise. IKT rakenduste arendamine ja kasutuselevõtt omandab otsustava tähtsuse Euroopa ettevõtete rahvusvahelise konkurentsivõime suurendamiseks ja seega ka tööhõive suurendamiseks. Euroopa ettevõtete ja töötajate info- ja

¹³ Eri mudelite põhjal võib individuaalsete energiatõhususmeetmete rakendamine aastaks 2020 kaasa tuua kahe miljoni rohelise töökoha loomise või säilitamise, samas kui taastuvenergia sektori tööhõivepotentsiaal on hinnanguliselt kolm miljonit töökohta. Lisatud talituste töödokument rohelise majanduse tööhõivepotentsiaali ärakasutamise kohta.

¹⁴ Lisatud talituste töödokument rohelise majanduskasvu tööhõivepotentsiaali ärakasutamise kohta.

¹⁵ Lisatud talituste töödokument ELi tervishoiutöötajate tegevuskava kohta.

¹⁶ Lisatud talituste töödokument isiku- ja majapidamisteenuste tööhõivepotentsiaali ärakasutamise kohta.

kommunikatsioonitehnoloogiaalase kirjaoskuse ja pädevuse parandamine nõuab suuri pingutusi hariduse, töötajate oskusi käsitleva poliitika ja infrastruktuuri valdkonnas, nagu on välja toodud lisatud talituste töödokumentis¹⁷.

1.3. Kasutada ELi vahendeid töökohtade loomiseks

Ühtekuuluvuspoliitika fondid (ESF, ERF ja Ühtekuuluvusfond) ning EAFRD ja EMKF on olulised investeringuallikad, mis stimuleerivad jätkusuutlikku majanduskasvu ja töökohtade loomist. Need aitavad tugevdada majanduslikku, sotsiaalset ja territoriaalset ühtekuuluvust liidus. Aastateks 2014–2020 on komisjon teinud ettepaneku viia need rahastamisvahendid kooskõlla strateegia „Euroopa 2020” eesmärkidega¹⁸. Riiklikud, piirkondlikud ja kohalikud omavalitsused peavad olemasolevaid vahendeid täielikult ja maksimaalsete tulemustega ära kasutama, et Euroopa saaks areneda ja realiseerida oma majanduspotentsiaali, suurendades nii tööhõivet kui ka tootlikkust.

Euroopa Sotsiaalfond (ESF) kaasrahastab tööturu aktiveerimise meetmeid, sealhulgas värbamistoetusi, erialaseid ja ettevõtlusalaseid koolituskursusi ja väikerahastamise süsteeme, ning tööhõivepoliitika kujundamist ja väljaarendamist kogu ELis. Aastateks 2014–2020 on komisjon teinud ettepaneku eraldada ESFi vähemalt 84 miljardit eurot, mis oleks suunatud investeerimisprioriteetidele, nagu töötajate ja töötute juurdepääs tööturule; mittetöötavate või haridust ega kutset mitteomandavate noorte püsiv kaasamine tööhõivesse, sealhulgas noortegarantiide kaudu; töö füüsilisest isikust ettevõtjana, ettevõtlus ja ettevõtete loomine ning investeringud haridusse ja sotsiaalsesse kaasatusse ja riigiasutuste suutlikkuse parandamine.

Euroopa Regionaalarengu Fondi (ERF) panust töökohtade loomisse aastatel 2014–2020 tugevdab väljapakutud vahendite koondamine teadusuuringutele, tehnoloogilisele arengule ja innovatsioonile, VKEde konkurentsivõime parandamisele ja vähese CO₂-heitega majandusele ülemineku toetamisele, sealhulgas taastuvenergia ja energiatõhususe edendamisele. ERF investeerib ka IKT sektorisse ning täiendab ESFi rahastamist tööhõive suurendamiseks ja tööjõu liikuvuse toetamiseks, näiteks hariduse, koolituse ja tööhõive teenuste infrastruktuuri rahastamise ning füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise ja ettevõtete loomise toetamise kaudu. Fond toetab ka investeringuid tervishoiu- ja sotsiaalinfrastruktuuridesse.

Euroopa mikrokrediidirahastu „Progress” toetab füüsilisest isikust ettevõtjaid ja mikroettevõtteid, pakkudes tagatise ja rahastatud investeringuid väikerahastamise vahendajatele kogu ELis. Tänu aastateks 2007–2013 eraldatud vahenditele peaks see võimaldama anda kuni 500 miljoni euro ulatuses mikrokrediiti ja komisjon on teinud ettepaneku pikendada seda ajavahemikuks 2014–2020, et vastata hõlmamata turusegmentide vajadustele ja parandada sotsiaallettevõtete juurdepääsu rahastamisele. Väikerahastamise kättesaadavust toetavad ka hulk uuendatavaid rahastamisvahendeid, mida kaasrahastavad ERF ja ESF.

Globaliseerumisega Kohanemise Euroopa Fond, mida komisjon soovitas jätkata ka aastatel 2014–2020, aitab juhtida ümberkorraldusprotsessi, kaasrahastades ümberõppe ja töötsemise

¹⁷ Lisatud talituste töödokument IKT tööhõivepotentsiaali ärakasutamise kohta.

¹⁸ Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele: Euroopa 2020. aasta strateegia aluseks olev eelarve – I osa, KOM(2011) 500, 29. juuni 2011.

meetmeid töötajatele, keda on mõjutanud massiline koondamine maailmakaubanduse struktuurimuutuste tõttu.

Euroopa Maaelu Arengu Põllumajandusfond (EAFRD) toetab töökohtade mitmekesistamist põllumajandusväliste tegevuste abil ning väikeste maaettevõtete arengut, sealhulgas investeerides oskustesse ja teadmiste edasiandmisse ning andes starditoetust noortele põllumajandustootjatele.

Euroopa Kalandusfond, mis perioodil 2014–2020 liidetakse ühtse **Euroopa Merendus- ja Kalandusfondiga**, toetab üleminekut säästvale kalapüügile ning kohaliku majanduse mitmekesistamist muu hulgas koolituste ja väikeettevõtete toetuse kaudu.

UUTE TÖÖKOHTADE LOOMINE

Komisjon esitab:

- komplekti roheline majanduse tööhõivemeetmeid;
- tööhõive tegevuskava tervishoiu valdkonnas;
- komplekti IKT valdkonna tööhõivemeetmeid;

mis on kõik lisatud käesolevale teatisele ja mida täpsustatakse vastavas talituste töödokumendis.

Komisjon algatab:

- konsultatsiooni kvaliteetsete töökohtade potentsiaali kohta isiku- ja majapidamisteenuste valdkonnas;
- konsultatsiooni ELi tasandil tegutseva platvormi loomise kohta tööinspeksioonide ja muude täitevasutuste vahel, et võidelda deklareerimata tööga, eesmärgiga parandada koostööd, jagada parimaid tavasid ja selgitada välja ühised kontrollipõhimõtted 2012. aasta lõpuks;

Komisjon kutsub liikmesriike ja nõukogu üles:

- rakendama viivitamata strateegiat „Euroopa 2020” ja käesoleva teatise poliitilistele suunistele toetudes võtma oma riiklike tööhõivekavade osana (oma riiklikes reformiprogrammides) vastu ambitsioonika töökohtade loomise strateegia.

2. TAASTADA TÖÖTURU DÜNAAMIKA

Tööturud on dünaamilised üksnes siis, kui tööhõivepoliitika lihtsustab üleminekuid, mis parandavad tootlikkust ja töö kvaliteeti, kui tööjõul on vajalikud oskused, ja kui inimesed on piisavalt liikuvad, et vastata vabade töökohtade geograafilistele suundumustele. Strateegia „Euroopa 2020” pöörab erilist tähelepanu tööturu reformile, inimkapitali arengule ja geograafilisele liikuvusele, et parandada ELi tööjõu valmisolekut muudatusteks ja pakkuda töövõimalusi.

2.1. Reformida tööturgu

ELi üldine turvalise paindlikkuse põhimõte jääb dünaamiliste tööturgude ehitamisel oluliseks poliitiliseks verstapostiks, püüdes suunata liikmesriike kindlalt integreeritud tööjõuturu struktuurireformide teele. Turvaline paindlikkus ühendab integreeritult ja järjekindlalt

tööturupoliitika mitmed aspektid (lepingulised kokkulepped, aktiivsed tööturumeetmed, elukestev õpe ja sotsiaalkaitse süsteemid), et edendada nii paindlikkust kui ka turvalisust ja muuta tööturud majanduse kohandamise protsessidele vastupidavamaks.

Kriisi vältel on paljud liikmesriigid alustanud olulisi tööturu struktuurireforme ja võtnud ajutisi meetmeid tööhõive säilitamiseks. Siiski on selge, et areng suurema paindlikkuse ja turvalisuse suunas on olnud tagasihoidlik ja ebaühtlane. Eelarvepiirangute taustal on ELi käimasolev arutelu turvalise paindlikkuse üle juhtalgatuse „Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava” raames võimaldanud välja selgitada hulga vajalikke meetmeid, et aidata tööturgudel kohaneda kriisi ja struktuuriliste väljakutsetega strateegia „Euroopa 2020” raames.¹⁹

Edasised sammud tööturu struktuurireformide osas peaksid puudutama eelkõige järgmisi aspekte:

2.1.1. Tagada tööturul aset leidvad üleminekud ja kaasav tööturg

- **Kasutada sisemist paindlikkust, et vähendada ebakindlust ja eelarvekulusid.** Kriis on näidanud, et sisemine paindlikkus võib olla majanduslanguse ajal väga tõhus vahend tööhõive säilitamiseks ja kohandamiskulude vähendamiseks. Tööajakontode või tunnipankade, lühendatud tööaja ja kollektiivlepingute avamisklausli kasutamine teatavate töötingimuste korral on aidanud säilitada töökohti ja ettevõtete konkurentsivõimet, vältides koondamisi või lükates neid edasi. Kuigi lühendatud tööaeg vähendab sageli teataval määral tootlikkust, aitab see siiski säilitada oskusi, tööhõivet ja usaldust ning selle kulud on enamasti väiksemad kui töötushüvitiste kulud. Kuna aga eelarvepoliitiline manööverdamisruum selliste kavade rahastamiseks on praegu piiratum kui kaks aastat tagasi, on sotsiaalne dialoog ettevõtte tasandil ja kõrgematel tasanditel muutunud sisemise paindlikkuse jaoks parimate võimaluste otsimisel olulisemaks.
- **Inimväärne ja jätkusuutlik palk ning madala palga lõksu vältimine.** Isegi enne kriisi ei kindlustanud töökoha olemasolu alati vaesuse vastu, ELis on töölkäivate inimeste vaesus endiselt üle 8 %. Töölkäivate inimeste vaesuse risk on suur ajutiste lepingutega töötavate inimeste seas ja madala tööhõivega või üksikvanemaga leibkondades, eelkõige ebavõrdse sissetulekute jaotuse ja madala miinimumpalgaga riikides²⁰. Piisava tasemega miinimumpalga kehtestamine võib aidata vältida töölkäivate inimeste kasvavat vaesust²¹ ja on oluline tegur inimväärse töö kindlustamisel. Enamikus liikmesriikides on kehtestatud seadusjärgne või muul moel juriidiliselt siduv või üldiselt kohaldatav miinimumpalk²². Miinimumpalga mõju nii nõudlusele kui ka pakkumisele võib liikmesriikide lõikes oluliselt erineda, sõltuvalt kehtestatud tasemest ning muudest tööturumeetmetest ja institutsioonidest. Palga alammäär peab olema piisavalt kohandatav, kaasates sotsiaalpartnerid, et kajastada üldisi majandusarenguid. Diferentseeritud miinimumpalk, mida mitmes liikmesriigis juba kohaldatakse, võib siinjuures olla tõhus vahend tööjõu nõudluse säilitamiseks.

¹⁹ Lisatud talituste töödokument avatud, dünaamilise ja kaasava tööturu kohta.

²⁰ Employment and Social Developments in Europe 2011; Is working enough to avoid poverty? In-work poverty mechanism and policies in the EU

²¹ OECD, divided we stand: why inequality keeps rising, 2011

²² http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics.

Miinimumpalk on vahemikus 30 – 50 % kuu keskmisest brutopalgast.

- **Muuta üleminekud tulusaks.** Tööturu paindlikkus nõuab kindlust töökohavahetuste puhul. Eluaegne karjäär, mida iseloomustab hulk liikumisi, mõnikord ülespoole, aga ka horisontaalselt või isegi allapoole, on nüüdseks paljude töötajate, eriti noorte töötajate jaoks tegelikkus. Üleminekute kvaliteet määrab töötaja karjääri kvaliteedi. Oluline on kindlustunne kogu karjääri vältel, sealhulgas üleminekul eri liiki staatuste vahel tööturul (nt üleminek koolist tööle, emapuhkuselt tööle, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamine või ettevõtte asutamine jne), et pakkuda inimestele vahendeid nende tööalase konkurentsivõime säilitamiseks ja muuta üleminekud toimivaks. Mõned valdkonnad nõuavad erilist tähelepanu: **noorte** üleminek haridussüsteemist tööellu (on tõendeid, et õpipoisiaeg ja kvaliteetne praktika võivad olla head vahendid tööellu sisenemiseks, kuid on ka palju näiteid praktika väärkasutusest); **naiste** integreerimine tööturule, pakkudes võrdset palka, piisavat lastehoidu, kõrvaldades diskrimineerimise²³ ja maksusoodustused, mis pärsivad naiste huvi töötamise vastu ning optimeerides sünnitus- ja lapsehoolduspuhkuse kestust; ja **vanemaeliste töötajate** üleminekud pensionisüsteemide ajakohastamise ja töövõimelise ea pikendamise taustal, mis nõuavad terviklikke meetmeid, näiteks maksusoodustused, elukestva õppe võimalus kutsenõustamise ja koolituse kaudu, paindlik töökorraldus neile, kes seda vajavad, ning ohutu ja tervislik töökeskkond.

- **Mõlemapoolne vastutus, et toetada üleminekut töötusest tööellu.** Praegune suur tööpuudus nõuab, et töötushüvitised, mis toetavad üleminekut töötusest tagasi tööle, peaksid olema piisavalt kohandatavad, et stimuleerida kiiret püsivalt tööle tagasipöördumist. Kriisi ajal laiendati mõnel juhul töötushüvitiste ulatust, et kaasata osa varem kaitsmata rühmi, eelkõige ajutised töötajad, ning laiendati õigusi muudes olukordades. Võttes küll arvesse enamiku liikmesriikide pingelist eelarveseisundit, on oluline säilitada need muudatused, kuni kriis veel tunda annab. Kui tööjõu nõudlus on väike, võib hüvitiste lõpetamine suurendada vaesuseriski, suurendamata nende töötute hulka, kes uuesti tööd leiavad. Töötute aktiveerimise nõuded peaksid olema osa vastutuse jagamise põhimõttest, mis säilitab stiimuli töötamiseks, tagades samas sissetuleku, pakkudes tööotsijatele personaalset abi ja kindlustades neid vaesuseriski vastu.

- **Tagada asjakohased lepingulised kohustused, et võidelda tööturu killustumise vastu.** Lepinguliste kohustustega seotud õigused on teine tegur, mis ohustab üleminekute kvaliteeti. Tõendid näitavad, et enamik viimastel aastatel (isegi enne kriisi) loodud töökohti põhinesid ajutistel lepingutel ja muudel mittestandardsetel tööhõivevormidel²⁴. See on suurendanud tööturu volavust ja teinud ettevõtete jaoks lihtsamaks kohandada tööpanust uute tootmisvormide ja töökorraldusega. Kahe direktiiviga²⁵ on kehtestatud võrdse kohtlemise põhimõtte alusel osaline tööaeg ja tähtajaline töö, ühes uuemas direktiivis²⁶ aga püütakse samamoodi reguleerida renditööd. Asjaolu, et tööandjad eelistavad ülemäära selliseid lepingulisi suhteid, võib olla tingitud klassikaliste/tähtajatute töölepingute liiga suurtest koondamiskuludest. Lisaks ei ole sellised töökohad paljudel juhtudel vaheetapiks püsivamate töövormide suunas. Seega on vaja töökaitsealaste õigusaktide mõõdukaid

²³ Rakendades täielikult direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes.

²⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp> „Labour market and social trends”.

²⁵ Direktiiv 97/81/EÜ osalise tööaja kohta, nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 99/70/EÜ tähtajalise töö kohta.

²⁶ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ, 19. november 2008, renditöö kohta

ja tasakaalustatud reforme, et vähendada killustatust või peatada mittestandardsete lepingute ülemäärane kasutamine ja fiktiivne füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemine. Üldisemalt peaksid kõik lepingute liigid andma töötajale ligipääsu peamistele õigustele (sealhulgas pensioniõigusele) alates lepingu allkirjastamisest, sealhulgas juurdepääs elukestvale õppele, sotsiaalkaitsele ning rahalisele kaitsele lepingu töötajast mittedõltsu lõpetamise korral.

- **Ennetada majanduse ümberkorraldamist.** Hoolimata erinevatest turutingimustest on paljud Euroopa ettevõtted ja nende töötajad osalenud loovalt restruktureerimisprotsessides, mis on osutunud konstruktiivseks, tõhusaks ja mille abil on uuenduslike lahenduste kaudu ning sageli riiklike ametiasutuste ja Euroopa Liidu toetusel õnnestunud vähendada töökohtade kadumist. Viimase kahe aasta jooksul on olnud suur nõudlus meetmete järele, mis toetaksid vahendite ümberjagamist ettevõtete ja kutsealade vahel. Nende meetmete hulka kuuluvad muutused töökaitsealastes õigusaktides ja ettevõtete restruktureerimisega seotud äritavades, ning samuti asjakohased koolitused ja aktiveerimispoliitika, mis koos sobivalt kavandatud töötushüvitiste süsteemidega aitaksid vallandatud töötajatel liikuda teistele töökohtadele ja kutsealadele. Komisjon toetub oma restruktureerimist käsitlevale rohelisele raamatule²⁷ vastuseks saadud tagasisidele, et levitada parimaid tavasid ja tagada asjakohased järelmeetmed.
- **Arendada elukestvat õpet, et tagada tööhõive kindlus.** Juurdepääs elukestvale õppele nii töötamise kui ka töötü olemise ajal on tööalase konkurentsivõime säilitamiseks otsustava tähtsusega. Sellega seoses on oluline töötajate soov koolitada oma töötajaid, eelkõige madala kvalifikatsiooniga ja vanemaalisi töötajaid. Töötute, eriti madalama kvalifikatsiooniga ja haavatavate rühmade puhul, on esmatähtis individuaalne kutsenõustamine ja koolitus turu vajadustele vastavate oskuste osas. Kuid uued tehnoloogiad ja globaliseerumine on üha enam vähendanud keskmist kvalifikatsiooni nõudvaid ülesandeid, mistõttu on vaja põhjalikku ümberõppepoliitikat keskmise kvalifikatsiooniga töötajatele. Majanduslangus on kiirendanud tööhõive polarisatsiooni (keskmist kvalifikatsiooni nõudvate töökohtade kadumine), nii et on oht, et töö eristub üha enam madalakvaliteedilisteks ja kõrgekvaliteedilisteks plokkideks ja see piirab tööalase liikuvuse võimalusi, selle ohuga tuleb tegeleda.
- **Luua võimalusi noortele.** Kõige enam kannatavad majanduskriisi ja tööturu struktuuriprobleemide tõttu Euroopa noored, nagu selgub hiljutisest noortele pakutavate võimaluste algatusest²⁸. Komisjon kinnitab veel kord oma otsustavust tegeleda noorte töötuse dramaatilise tasemega, sealhulgas kasutades ELi rahastamisvõimalusi²⁹. Vastuseks Euroopa Ülemkogu üleskutsule³⁰ käsitatakse

²⁷ Komisjoni teatis „Restruktureerimine ja valmisolek muutusteks: mida on eelnev kogemus meile õpetanud? KOM(2012) 7, 17. jaanuar 2012.

²⁸ Komisjoni teatis „Noortele pakutavate võimaluste algatus”, KOM(2011) 933, 20. detsember 2011.

²⁹ Lisatud talituste töödokument *Noortele pakutavate võimaluste algatuse rakendamine: esimesed sammud* on esitatud vahearuanne hiljutiste meetmete kohta, mida liikmesriigid on noorte töötuse vastu võitlemiseks võtnud. 2012. aasta veebruaris külastasid komisjoni tegevusüksused kaheksat liikmesriiki, kus on kõige kõrgem noorte töötuse määr. Nende lähetuste tulemused kaasatakse riiklikesse reformiprogrammidesse.

³⁰ Euroopa Ülemkogu liikmete 30. jaanuari 2012. aasta avaldus.

prioriteetidenä toetust tööturule pääsemiseks, nt noortegarantiide ja noortele suunatud aktiveerimismeetmete kaudu ning praktika kvaliteeti³¹ ja noorte liikuvust.

2.1.2. Kaasata parema rakendamise nimel kõik osapooled

- **Tugevdada sotsiaalset dialoogi.** Tööhõivepoliitika edu sõltub oluliselt üksmeele olemasolust reformide osas. Paljudel juhtudel ei ole vastutus poliitika kavandamise ja rakendamise eest üksnes valitsuse, vaid ka sotsiaalpartnerite kätes. Tugev sotsiaalne dialoog on ühine näitaja neis riikides, kus tööturud on kriisile kõige vastupidavamaks osutunud. Kriisi esimeses etapis oli sotsiaalpartnerite panus sisemiste turvalise paindlikkuse lahenduste rakendamisel otsustava tähtsusega majanduslanguse šoki leevendamisel. On oluline asuda ühisele reformide teele, et luua tingimused kvaliteetsete töökohtade püsivaks loomiseks tulevikus, ning anda sotsiaalpartneritele aktiivne roll kõigil selliste reformide ettevalmistamise ja rakendamise tasanditel. Üha suuremas hulgas ettevõtetes on see viinud piiriülese ettevõtja kollektiivlepingute sõlmimiseni, mille kaudu reageeritakse Euroopa tasandil ühtsel viisil kriisist põhjustatud probleemidele ning luuakse mehhanismid muutuste juhtimiseks. Piiriülese ettevõtja kollektiivlepingud hõlmavad juba 10 miljonit töötajat; nende rolli tuleb paremini tunnustada ja toetada.
- **Määratleda uuesti riiklike tööturuasutuste esmased ja põhiteenused** Riiklikud tööturuasutused on aktiveerimismeetmete peamised rakendajad, kes aitavad kaasa sujuvatele üleminekutele tööturul. Oma ülesannete põhjalikuks täitmiseks peavad riiklikud tööturuasutused muutuma „ülemineku juhtimise ametiteks”, kes pakuvad uusi „aktiivsete” ja „passiivsete” funktsioonide kombinatsioone, mis toetavad püsivaid üleminekuid töötajate kogu karjääri vältel. Need peavad põhiliselt tuginema viimastele andmetele tööturgude kohta, võtma aktiivseid ja ennetavaid tööturumeetmeid ning andma varajast toetust tööalase konkurentsivõime säilitamiseks ning pakkuma individuaalseid teenuseid, kasutama e-teenuseid ja arendama tugevaid partnerlussuhteid, eelkõige teiste tööhõiveasutustega, sealhulgas ka teistes liikmesriikides.
- **Ühendada ressursse ja keskenduda tõhusatele partnerlussuhetele.** Nappide investeerimisvahendite ajal on rahaliste ja materiaalsete ressurside ühendamine sama oluline kui osalejate koondamine ühise eesmärgi ümber. Üks näide võib olla ressurside ühendamine rühma ettevõtjate poolt. Ühinedes vastavalt sarnastele värbamisalastele ja koolitusvajadustele, võivad VKEde rühmad ületada oma võimetuse meelitada ligi kvalifitseeritud tööjõudu ja luua ühine inimressurside strateegia. Sobival territoriaalsel tasandil sõlmitud partnerlussuhted võivad üleminekuid lihtsustada, koondades avalik-õigusliku, era- ja kolmanda sektori tööhõiveasutused, sotsiaalkindlustusasutused, kohalikud ja piirkondlikud omavalitsused, hariduse ja koolituse pakkujad, kutsenõustajad, valitsusvälised organisatsioonid, hoolekandetasutused jne. Partnerlussuhete koosseisu peaks kindlaks määrama teenusepakkujate omavaheline täiendavus ja ressurside kulutõhus jaotus.

TÖÖTURU REFORMID

Komisjon kutsub liikmesriike ja nõukogu üles:

³¹ Lisatud talituste töödokument *Praktika kvaliteediraamistik*.

- rakendama viivitamata strateegiat „Euroopa 2020” ja käesoleva teatise poliitilistele suunistele toetudes võtma oma riiklike tööhõivekavade osana (oma riiklikes reformiprogrammides) vastu ambitsioonikas tööturu reformimise strateegia.

Komisjon kavatseb:

- esitada 2012. aasta lõpuks komisjoni talituste konsultatsioonide põhjal ettepaneku nõukogu soovitusel kohta, mis käsitleb praktika kvaliteediraamistikku³²;
- esitada 2012. aasta lõpuks ettepaneku nõukogu soovitusel kohta, mis käsitleb noortegarantiisid ja toetada noortegarantiide kavade raames noortele suunatud aktiveerimismeetmeid;
- arendada edasist tegevust heade tavade levitamiseks ja arutelu edendamiseks seoses piiriülese ettevõtja kollektiivlepingutega;
- töötada aastaks 2012 koos Euroopa riiklike tööturuasutuste võrgustikuga välja Euroopa tegevuskava asjakohaste ja tõhusate tööhõiveteenuste osutamiseks ja selle praktilise rakendamise kord seoses riiklike tööturuasutuste mudelite, eesmärkide ja ülesannetega, arvestades strateegia „Euroopa 2020” eesmärke;
- kaardistada uusi töösuhte vorme, näiteks ressursside ühendamine tööandjate poolt, ja anda ülevaade ühistest poliitilistest prioriteetidest, et toetada meetmeid, mis muudavad ettevõtteid muutustele vastamisel kiiremaks ja reageerimisvõimelisemaks, edendades samas jätkusuutlikku töökohtade hoidmist ja uute töökohtade loomist.

2.2. Investeerida oskustesse

Euroopa vabade töökohtade seire näitab, et kõrge kvalifikatsiooni tase jääb oluliseks ning et üha rohkem on vabu töökohti, mille jaoks asjakohased oskused puuduvad³³. ELi tööturul vajataavaid oskusi tuleb ette aimata ja oskuste mittevastavusega tuleb tegeleda kiiresti. Töökohtade loomise toetamiseks on hädavajalik varustada töötajad töö jaoks vajalike oskustega. Euroopa Liit ja tema liikmesriigid peavad neid vajadusi põhjalikult mõistma, et ennetada majanduslikke muutusi ja tegeleda kutseoskuste mittevastavuse probleemiga. Hoolimata töötuse kõrgest tasemest, on teatavates valdkondades ja/või piirkondades täheldatud oskustööjõu puudumist. Pakutavate oskuste ja tööturu vajaduste mittevastavus puudutab kõiki liikmesriike, kuid erineval määral. Nende probleemide lähendamiseks on paljud liikmesriigid alustanud riiklike strateegiatega ja vahendite loomist, et neid oskuste mittevastavusi vähendada. Euroopa tasandil on alustatud meetmete ja vahendite loomisest, millest teatati Euroopa 2020. aasta juhtalgatuses „Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava”. Kogu ELis on Euroopa Sotsiaalfond peamine allikas oskustesse investeerimiseks, sest aastateks 2007/2013 on ESFi rahastamisest üle 30 miljardi euro suunatud oskustele ja elukestvalem õppele.

³² Lisatud talituste töödokument *Praktika kvaliteediraamistik*.

³³ Komisjoni teatis „2012. aasta majanduskasvu analüüs”, ühise tööhõivearuande eelnõu, KOM(2011) 815, Beveridge'i kõver lk 7.

2.2.1. Jälgida paremini oskuste vajadusi

Oskuste vajaduste prognoosimiseks ja ennetamiseks on välja töötatud hulgaliselt ELi vahendeid: Euroopa vabade töökohtade seire pakub tööturuteavet lühiajaliste vabade töökohtade ja tööturul esinevate pingete kohta, Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus (Cedefop) on korrapäraselt välja töötanud pikaajalisi prognoose ning Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond (Eurofound) omalt poolt pakub tööandjate ja töötajate töötingimuste uuringutest saadud olulist teavet, mis on üks mittevastavusi selgitav element. Komisjon toetas hiljuti ka Euroopa valdkondlike nõuandekogude loomist, et omandada põhjalikumaid teadmisi vajadustest valdkondlikul tasandil.

Siiski ei ole Euroopal veel põhjalikku ülevaadet oskuste vajadustest. ELi oskuste ülevaade, mis käivitatakse 2012. aasta lõpuks, on esimene samm kõigi olemasolevate ennetusvahendite koondamiseks. See annab ühtse ülevaate töö leidmise väljavaadetest ja oskuste vajadustest Euroopa, riiklikul ja valdkondlikul tasandil lühikeses ja keskmises perspektiivis ning võimaldab jälgida nende arengut kuni aastani 2020. Ülevaade aitab selgitada välja tekkivaid oskuste puudujääke konkreetsetel kutsealadel ühes või mitmes valdkonnas. Seda saavad kasutada oskuste seirekeskused riiklikul, piirkondlikul või valdkondlikul tasandil ning haridus- ja kutsevaliku ning karjäärinõustajad. Samuti võiks parandada koostööd ELi asutuste vahel, kes koostavad prognoose ja viivad läbi uuringuid, nagu Eurofound ja Cedefop. Keskendudes oma analüüsis süsteemsemalt konkreetsetele riikidele, võimaldavad nad paremini mõista riiklike arenguid ja täiendada strateegia „Euroopa 2020” struktuurireformi kava. Vahendite koondamine jääb kõige olulisemaks prioriteediks, et oskuste vajadusi tõhusamalt juhtida.

2.2.2. Tunnustada paremini oskusi ja kvalifikatsioone.

Loodud on ELi vahendid, näiteks Euroopa kvalifikatsiooniraamistik (EQF) ja Europassi CV, et aidata inimestel liikuda haridusasutuste, ettevõtete, valdkondade ja riikide vahel kogu Euroopas ja lihtsustada oskuste ja kvalifikatsioonide läbipaistvust. Vastavalt EQFi arengutele tuleks viide Euroopa kvalifikatsioonitasemele lisada kõigisse Euroopas välja antavatesse kvalifikatsioonidesse. Riiklikud kvalifikatsiooniraamistikud peaksid samuti olema avatud majandusvaldkonna tasandil väljastatud kvalifikatsioonidele. Europassi CVd täiendatakse tulevikus Euroopa oskuste passiga, mis koondab ülevaate isiku oskustest sõltumata sellest, kuidas need oskused on omandatud.

2.2.3. Parandada sünergiat haridus- ja tööilma vahel

Oskuste mittevastavuse probleemi lahendamiseks on otsustava tähtsusega tihe koostöö haridus- ja töövaldkonna vahel nii poliitilisel kui ka töötasandil. Poliitilisel tasandil on vajalik koostöö nõukogu vastavate organite (EPSCO ja EYC) vahel komiteede kaudu (EMCO, hariduskomitee), et tagada viljakas poliitika kujundamine.

Töötasandil on vaja sünergiat, et lihtsustada üleminekut haridus- ja koolitussüsteemist tööellu. Üks viis edasi liikumiseks on luua kolmanda taseme hariduses lühikursuseid, mis on suunatud just neis valdkondades vajalikele oskustele, kus on kindlaks tehtud oskustööjõu puudus.

Lisaks sellele on teadmusühendused juba loonud struktureerituma koostöö ülikoolide ja ettevõtete vahel tänu uutele õppekavadele, mis edendavad ettevõtlusvaimu, probleemide lahendamist ja loovat mõtlemist. Haridusmaailma ja ettevõtete vahel ELi tasandil sõlmitud

liitusid peaks laiendama kutsehariduse ja -koolituse pakkujatele, et muuta valdkondlike nõuandekogude analüüside tulemused praktilisteks õppekavadeks ja koolitusmeetoditeks.

Euroopa mitmekeelne oskuste, pädevuste ja elukutsete klassifikatsioon (ESCO), mida praegu välja töötatakse, peaks samuti aitama edendada koostööd tööturgude ning haridus- ja koolitussektori vahel, kuna see ühendab oskusi ja pädevusi elukutsetega. Lisaks lihtsustab ühenduslülil oskusi käsitlevate vahendite vahel, näiteks Euroopa CV ja oskuste passid, sealhulgas Euroopa oskuste pass, sisenemist tööturule ja üleminekuid tööturul.

Neile vahenditele peaks lisanduma pingutused ajakohastada haridus- ja koolitussüsteemi, parandades pakutavate oskuste kvantiteeti, kvaliteeti ja asjakohasust. Komisjon esitab 2012. aasta teises pooles algatuse hariduse ja koolituse rakendamiseks majanduskasvu, töökohtade ja konkurentsivõime loomisse.

INVESTEERIDA OSKUSTESSE

Et lahendada oskuste mittevastavuse probleem ELis ja parandada oskuste vajaduste prognoosimist, kavatseb komisjon:

- püüda koostöös liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega täiendada Cedefopi ja Eurofoundi kogemusi ELi ja valdkondade tasandil tugeva riigispetsiifilise teadmistepagasiga, ning tugevdada koostööd mõlema institutsiooni vahel;
- käivitada 2012. aasta lõpuks ELi oskuste ülevaade, toetudes eelkõige Euroopa vabade töökohtade seirele;
- käivitada uus etapp kvalifikatsioonide ja oskuste tunnustamises, tänu suunistele märkida süstemaatiliselt kõigisse uutesse ELis koostatavatesse kvalifikatsioonidesse Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku tasemed ning vastastikusele täiendavusele Euroopa kõrgharidusruumi kvalifikatsiooniraamistikuga,
- tagada alates aastast 2013, et vähemalt üks neljandik igal aastal väljastatud kvalifikatsioonidest sisaldab viidet vastavale Euroopa kvalifikatsioonitasemele;
- käivitada 2012. aasta lõpuks Euroopa oskuste pass;
- toetada töö- ja hariduselu esindajate võrgustiku loomist, et toetada oskuste juhtimist.

2.3. Euroopa tööturu poole

Enamikku Euroopa tööturgusid iseloomustab püsivalt suur töötus paljudes valdkondades ja samal ajal töötajate puudus kiiresti arenevates piirkondades ja valdkondades³⁴. Levinud on struktuuriline mittevastavus tööjõu pakkumise ja nõudluse vahel. Nagu rõhutati 2012. aasta iga-aastases majanduskasvu analüüsis³⁵, on tööjõu liikuvus Euroopas liiga väike³⁶ võrreldes ELi tööturu ja vastava aktiivse elanikkonna kogusuurusega, mis takistab vahendite jaotamise kohandamist, mis võiks toetada majanduse ja tööhõive kasvu. Euroopa tööturu integratsiooni süvendamine ning tööjõu nõudluse ja pakkumise tegeliku vastavusse viimise tagamine on otsustava tähtsusega, et kõiki töövõimalusi oleks võimalik ära kasutada. Seda arvestades ei ole liikuvus mitte üksnes võimalus minna sinna, kus on töökohti, või saada parem juurdepääs

³⁴ Komisjoni teatis „2012. aasta majanduskasvu analüüs”, ühise tööhõivearuande eelnõu, KOM(2011) 815, 23. november 2011.

³⁵ Komisjoni teatis „2012. aasta majanduskasvu analüüs”, KOM(2011) 815, 23. november 2011.

³⁶ Aastal 2010 elas vaid 2,8 % Euroopa tööealisest elanikkonnast (15–64) muus liikmesriigis kui nende enda oma (ELi tööjõu-uuring).

tööturule – see on seotud ka üldiste ja kutseoskuste parandamisega ning suurendab kohanemisvõimet ja tööalast konkurentsivõimet.

2.3.1. Kaotada töötajate vaba liikumise juriidilised ja praktilised takistused

Töötajate liikuvusel ELis on endiselt olulisi takistusi. Mõned neist on kultuurilised, näiteks keel või eluase või diskrimineerimine, need on ühiskonnas sügavalt juurdunud ja lühemas perspektiivis on neid raske ületada. Keelelisi takistusi saaks ületada liikuvate töötajate sihipärase võõrkeeleõppe rahastamisega. See nõuab meetmeid, et luua avatud suhtumine kõigisse võimalustesse, mida liikuvus Euroopas pakub. Töötajad, kes on otsustanud mujale liikuda, on aga silmitsi ka teiste probleemidega³⁷, mis on seotud ELi õigusaktidega antud õiguste teostamisega ja geograafilise ELi-sisese liikuvuse ebapiisav toetamine. Hoolimata mahukast õigustikust³⁸, on Euroopa kodanikud endiselt vastamisi juriidiliste, administratiivsete ja praktiliste takistustega, kui nad soovivad üle piiri liikuda:

- üheksas liikmesriigis on endiselt säilitatud **piirangud Bulgaaria ja Rumeenia töötajate vabale juurdepääsule tööturule**, hoolimata üldisest positiivsest mõjust, mida nendest riikidest pärit töötajate liikuvus on vastuvõtivate riikide majandusele toonud³⁹. Tunnustades küll liikmesriikide õigust kohaldada kuni 31. detsembrini 2013 piiranguid juurdepääsule tööturule kooskõlas ühinemislepinguga, kordab komisjon, kui oluline on valmistada järk-järgult ette ELi vaba liikumise õiguse täielikku kohaldamist Bulgaaria ja Rumeenia töötajate suhtes.
- Erandtingimustes võib **piirata juurdepääsu teatavatele avaliku sektori töökohtadele ainult oma riigi kodanikega**, kooskõlas ELi toimimise lepingu artikli 45 lõikega 4. Euroopa Kohtu järjekindla praktika kohaselt tuleb seda erandit tõlgendada kitsendavalt ja see hõlmab selliseid töökohti, mis otse või kaudselt eeldavad riigi või muude valitsusasutuste üldiste huvide kaitsmisega seotud avaliku võimu kasutamist⁴⁰. Kõnealuseid kriteeriume tuleb hinnata iga juhtumi puhul eraldi.
- **Kvalifikatsioonide puudulik tunnustamine** takistab endiselt ühtse turu tõhusat toimimist, eelkõige töötajate vaba liikumist ja tööjõu liikuvust. 19. detsembril 2011 võttis komisjon vastu ettepaneku ajakohastada kutsekvalifikatsioonide direktiivi⁴¹, et kohandada seda tööturu arenguga. Ettepanekuga viiakse sisse Euroopa kutsekaart väga liikuvate kutsealade puhul ja pakutakse paremat juurdepääsu teabele ja e-valitsuse teenustele.
- **Sotsiaalkindlustuse ja pensioniõiguste kaotamise hirm** on endiselt suurim probleem töötajate ja tööotsijate jaoks, kes kaaluvad teise Euroopa riiki asumist. Üks peamisi aspekte on teises liikmesriigis tööd otsivate inimeste õigus säilitada oma õigus töötushüvitisele rohkem kui kolme kuu jooksul. Kuigi ELi õigusaktid näevad liikmesriikide jaoks ette võimaluse pikendada õigust töötushüvitisele kuni 6 kuuni, ei ole seda õigust veel vastavate riiklike tavadega kindlustatud.

³⁷ 2010. aasta juuni Eurobaromeetri eriuuring „Geografiline ja tööalane liikuvus”.

³⁸ Vabadust otsida tööd kõikides ELi liikmesriikides tunnustatakse ka ELi põhiõiguste harta artiklis 15.

³⁹ Aruanne Bulgaariast ja Rumeeniast pärit töötajate vaba liikumise suhtes kohaldatavate üleminekusätete toimimise kohta, KOM(2011) 729, 11. november 2011.

⁴⁰ Eelkõige kohtuasi C-290/94.

⁴¹ Komisjoni ettepanek Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi kohta, KOM(2011) 883, 19. detsember 2011.

- Lisaks ei ole paljud liikuvad töötajad endiselt oma õigustest ja kohustustest teadlikud. Komisjon kordab vajadust tagada sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise määruste⁴² korrektne rakendamine, kuna neis pannakse erilist rõhku liikmesriikide kohustustele pakkuda kodanikele nende õiguste jõustamisel aktiivset abi⁴³. Üldiselt tähendab kehtivate ELi eeskirjade kohaldamata jätmine, et komisjon peab uurima töötajate tõelise vaba liikumise tagamiseks täiendavaid jõustamismehhanisme. Samuti on laiem probleem ebapiisav teadlikkus ELi õigustest ja keeruline juurdepääs abile, kui õiguseid ei järgita. Ühtse turu raames teevad komisjon ja liikmesriigid koostööd, et lihtsustada juurdepääsu teabele ja tasuta abiteenustele, nagu näiteks Teie Euroopa Nõuanne ja Solvit portaali Teie Euroopa kaudu.
- Teise liikmesriiki ajutiselt või alaliselt töötama läinud või iga päev üle piiri tööl käivate **ELi kodanike ees olevad maksutõkked** põhjustavad olulisi takistusi tööjõu liikuvusele ELis. Need ulatuvad probleemidest hüvitiste, maksusoodustuste ja mahaarvamiste saamisel töökohariigis või mitteresidentide suhtes kohaldatavast kõrgemast astmelisest maksumäärast kuni kahekordse maksustamise probleemideni.

2.3.2. Parandada töökohtade ja tööotsijate piiriülest vastavusse viimist

Vaid 25 000 registreeritud tööandja ja ligi 150 000 värbamisega aastas ei ole Euroopa tööturuasutuste võrgustik (EURES) veel oma otsest tööhõivepotentsiaali täielikult ära kasutanud. Komisjon kavatses seega kinnitada EURESe prioriteetideks töövahenduse, tööerakendamise ja värbamise, andes sellele võimalikult suure mõjuala ja katvuse ulatuse, luues uuenduslikud iseteeninduslikud funktsioonid kõigis Euroopa keeltes ja muutes riigisiseste andmete vahetuse vabade töökohtade ja CVde kohta täielikult semantilise koostalitlusvõimeliseks⁴⁴. Seega saab EURES pakkuda lihtsamat ja reaalses toimuvat juurdepääsu ELis leiduvatele vabadele töökohtadele, andes tööandjatele kandidaatide nimekirja, kust nad saavad leida oma kasvavate ettevõtete jaoks vajalikud oskused.

EURESt laiendatakse ka sihipäraste liikuvuskavade kaudu, mis toetavad alavarustatud kutsealasid ja suure liikuvuspotentsiaaliga konkreetseid töötajate rühmi ning riiklike tööturget, mis on Euroopa töötajate vastuvõtjad või saavad selleks. EURES kasutab täielikult ära vabade töökohtade ja värbamise analüüsi, mille on koostanud komisjon mitmesuguste vahendite abil, nagu Euroopa vabade töökohtade seire⁴⁵ ja Euroopa töökohtade liikuvuse bulletin⁴⁶. Korrapärased konsultatsioonid asjakohaste sidusrühmadega, nagu sotsiaalpartnerid ja tööturuasutused, aitavad EURESel veelgi paremini lahendada värbamisprobleemidega vabade töökohtade juhtusid.

EURESe eesmärk on muutuda kontaktpunktiks ja esimeseks loomulikuks valikuks igale kodanikule või õiguspärasest residentist töötajale või tööotsijale ja tööandjale, kes kaalub

⁴² Euroopa parlamendi ja nõukogu määrus (EL) nr 883/2004, 29. aprill 2004 ning Euroopa parlamendi ja nõukogu määrus (EL) nr 987/2009, 16. september 2009.

⁴³ Kõigi ELis seaduslikult elavate ja liikuvate isikute õigust saada sotsiaalkindlustushüvitisi ja sotsiaalseid soodustusi, vastavalt liidu ja riiklikele õigusaktidele, on spetsiaalselt tunnustatud ka põhiõiguste harta artiklis 34.

⁴⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp>

⁴⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>.

⁴⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

töötamist teises Euroopa riigis või sealt värbamist, suurendades nii Euroopa tööturu tõhusust⁴⁷.

2.3.3. Arvestada ELi sise- ja välisrände mõju

Olukorras, kus tööjõuvajadus kõige dünaamilisemates majandusvaldkondades peaks aastani 2020 märkimisväärselt suurenema ning madalat kvalifikatsiooni vajavates tegevusalades ka edaspidi vähenema, on suur tõenäosus, et tekib puudujääk kvaliteetsetest tööga seotud oskustest. Lühemas perspektiivis võiks liikuvus ELi sees leevendada konkreetseid tööjõu puudujääke ja/või mittevastavusi EL-27s. Pikemas perspektiivis ja eelkõige arvestades ELi demograafilist arengut, on ELi tööturu jaoks kesksel kohal kolmandate riikide kodanike majandusränne. Siiski on püsivalt suur tööpuudus paljudes liikmesriikides mõjutanud avalikkuse suhtumist tööjõu rändesse, samas kui paljud liikmesriigid on majanduskriisi tõttu silmitsi kõrge kvalifikatsiooniga inimeste rändega EList välja.

EUROOPA TÖÖTURU POOLE

Töötajate vaba liikumine

Komisjon kavatseb teha järgmist:

- Esitada 2012. aasta lõpuks seadusandliku ettepaneku, et toetada liikuvaid töötajaid (info ja nõuannetega) asutamislepingust ja määrusest 492/2011 (töötajate liikumisvabaduse kohta liidu piires)⁴⁸ tulenevate õiguste teostamisel.
- Anda 2012. aastal uut hoogu pensionide ülekantavuse direktiivi käsitlevale tööle, pannes paika täiendavate pensioniõiguste omandamise ja säilitamise miinimumstandardid.
- Jätkata portaali Teie Euroopa arendamist, et pakkuda individuaalseid abiteenuseid (näiteks Teie Euroopa Nõuanne ja Solvit) igale ühtsele kontaktpunktile, kes annab infot ELi õiguste ja lihtsa juurdepääsu kohta.
- Analüüsida piiriüleste töötajate maksustamist, et pakkuda välja meetmed, et kõrvaldada nii töötavate ja sõltuvate töötajate kui ka füüsilisest isikust ettevõtjate ja pensionäride ees seisvad maksutõkked.

Komisjon kutsub liikmesriike üles:

- Võtma vastu komisjoni ettepaneku ajakohastada kutsekvalifikatsioonide direktiivi, et lihtsustada veelgi kutsekvalifikatsioonide vägagi vajalikku tunnustamist.
- Suurendama teadlikkust ELi diskrimineerimisvastaste ning soolist võrdõiguslikkust ja töötajate liikumisvabadust käsitlevate õigusaktidega antud õigustest ning avama ELi kodanikele juurdepääsu oma avaliku sektori töökohtadele ja seda lihtsustama vastavalt ELi õigusaktidele, nagu neid on tõlgendanud Euroopa Kohus.
- Vaatama üle vajaduse säilitada kehtivad piirangud Bulgaaria ja Rumeenia töötajate vabale juurdepääsule tööturule kuni üleminekuaja lõpuni.

⁴⁷ Lisatud talituste töödokument „EURESe reformimine „Euroopa 2020” strateegia eesmärkide täitmiseks”.

⁴⁸ ELT L 141, 27.5.2011, lk 1.

- Eksportima maksimaalselt 6 kuu jooksul töötushüvitisi töötajatele, kellel on nimetatud hüvitistele õigus ja kes liiguvad töö otsimiseks teise liikmesriiki, vastavalt määruse 883/2004 (sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta) artiklile 64.
- Looma tõhusamad teabevahetuskanalid liikuvate töötajatega, et neil oleks täielik juurdepääs teabele oma õiguste ja kohustuste kohta liikumisel Euroopa piires.
- Hõlbustama piiriüleste maksunõuete täitmist, ühtlustades maksunõuete ja -deklaratsioonide vorme, tõlkides teabe teistesse ELi ametlikesse keeltesse ja kasutades rohkem infotehnoloogilisi lahendusi.

Euroopa tööturuasutuste süsteem (EURES)

Komisjon teeb ettepaneku:

Muuta Euroopa tööturuasutuste süsteem (EURES) terviklikuks Euroopa tööhõivet edendavaks vahendiks, mis on viidud vastavusse strateegia „Euroopa 2020” eesmärkidega,

- muutes selle Euroopa nõudlusest suunatud töölerakendamise ja värbamise vahendiks, mis rahuldab majanduslikke vajadusi, täites õiguslikku kohustust tagada töökohtade läbipaistvus tänu uuenduslikele *on-line* töövahendusvahenditele, sealhulgas mobiilsetele internetirakendustele, et tagada võimalikult suur levik ja kättesaadavus;
- luues aastal 2013 uuendusliku veebipõhise iseteenindusliku teenuse „Match and Map”, et anda kasutajatele reaajas selge geograafiline ülevaade kasutaja profiilile vastavatest tööpakkumistest Euroopas ja pakkudes samal ajal individuaalset vastukaja selle kohta, miks ei ole töökohad ja oskused vastavuses, ning teavet selle kohta, kus saab puuduvaid oskusi omandada.

Komisjon kutsub liikmesriike üles tõhustama EURESe kasutamist:

- tagades, et kõigi tööturuasutuste tööpakkumised tehakse süstemaatiliselt kättesaadavaks riiklikul tasandil ja EURESe kaudu ka Euroopa tasandil;
- jälgides ja parandades EURESe kaudu vahetatava vabade töökohtade info kvaliteeti;
- suurendades vabade töökohtade ja CVde üle-euroopalist koostalitlusvõimet, aidates kaasa ESCO arengule;
- integreerides EURESe kõigi asjakohaste tööturu osaliste pakutavatesse teenustesse.

Ränne

Komisjon teeb ettepaneku:

- käivitada enne 2012. aasta lõppu liikmesriikide, sotsiaalpartnerite ja sidusrühmadega laiaulatuslik arutelu ELi poliitika rolli üle seoses majandusrände võimalustega.

3. PARANDADA ELI VALITSEMISTAVA

Euroopa poolaasta oli esimene samm ELi tasandil vastuvõetud lähenemises, millega liikmesriigid ja ELi institutsioonid püüavad tugevdada eelarve ja majanduse koordineerimist ja luua ühtset majanduspoliitikat. Poolaasta on olnud ka tõhus juhtimismeetod strateegia „Euroopa 2020” eesmärkide toetamiseks võetud meetmete rakendamise jälgimiseks ja suunamiseks. Lisaks on majandus- ja eelarvepoliitika koordineerimist hiljuti tugevdanud majanduse juhtimist käsitleva kuue seadusandliku ettepaneku pakett, kahe seadusandliku ettepaneku pakett ning majandus- ja rahaliidu stabiilsuse, koordineerimise ja juhtimise leping.

ELi tööhõive parem juhtimine ja koordineerimine on muutunud oluliseks vähemalt kahel põhjusel. Esiteks on tööjõus osalemise määral, töötusel ja tööjõukuludel roll makromajanduslikus stabiilsuses ning neid võetakse arvesse uues määrukses makromajanduse tasakaalunihete ennetamise ja korrigeerimise kohta. Teiseks on kriis toonud selgemalt esile ELi majanduse ja tööturgude omavahelise seotuse, rõhutades vajadust täiendada uut majandusjuhtimist tööhõive- ja sotsiaalpoliitikate tugevama koordineerimisega, kooskõlas asutamislepinguga ette nähtud Euroopa tööhõivestrateegiaga.

3.1. Täiendada tugevdatud riiklikku aruandlust ja koordineerimist tõhustatud mitmepoolse järelevalvega.

2011. aasta detsembris tunnistas Euroopa Ülemkogu suurema majanduspoliitilise koordineerimise täiendamise vajalikkust tööhõive- ja sotsiaalpoliitika tõhustatud järelevalvega⁴⁹. Seda poliitilist tahet kinnitati veelgi 2012. aasta kevadisel Euroopa Ülemkogul, kus kutsuti liikmesriike üles valmistama ette riiklikke tööhõivekavasid, kus esitatakse terviklikud tööhõivealased algatused.

Liikmesriikide riiklike reformikavade lahutamatu osana peaksid riiklikud tööhõivekavad ette nägema peamised ülesanded seoses Euroopa Ülemkogu tööhõivealaste suunistega, käsitledes struktuurseid tööturu puuduseid ja püüdes mõjutada tööhõivet lühiajalises ja keskpikas perspektiivis. Kavad peavad sisaldama selget ajaplaani selle kohta, kuidas käivitatakse järgmise 12 kuu jooksul mitmeaastane reformikava.

Lisaks riiklike reformikavade tugevamale suunamisele tööhõivealaste tulemuste parandamisele, peaks riiklike tööhõivekavade abil saama parandada ka tööhõivepoliitika koordineerimist ELi tasandil. Tugev vastastikune surve ELi tasandil võib toetada rakendamist ja aidata fookust säilitada. Vastastikuse surve peamiseks hoovaks jääb nõukogu võimalus võtta vastu riigispetsiifilisi soovitusi, nagu on ettenähtud asutamislepingus. Et süvendada poliitika koordineerimist, võttis tööhõive komitee sel aastal vastu uued töömeetodid vastastikuste eksperthinnangutega, mis võimaldavad komiteel jõuda reformide rakendamise osas mitmepoolsele positsioonile, andes materjali komisjoni ja nõukogu hinnangutele. Mitmepoolset järelevalvet saab veelgi tõhustada objektiivsetel andmetel põhineva tööturu seiresüsteemiga, ja individuaalse jälgimiskavaga riikide jaoks, kes ei täida riigispetsiifilisi soovitusi. See võimaldaks jälgida järjepidevalt, läbipaistvalt ja terviklikult liikmesriikide tööhõivetulemusi ja arengut Euroopa 2020 peamiste eesmärkide suunas.

3.2. Tugevdada sotsiaalpartnerite osalust

Sotsiaalpartneritel on riiklikul tasandil oluline roll tööturu eeskirjade määratlemisel ja töötasude kehtestamisel, samuti mõjutavad nad tugevalt muid struktuuripoliitika kolmepoolsete konsultatsioonide kaudu, näiteks sotsiaalkindlustuse valdkonnas. Samuti on neil otsustav roll meetmete rakendamisel (näiteks praktika või tõhus elukestev õpe). ELi tasandil osalevad sotsiaalpartnerid praegu lisaks konsultatsioonidele asjakohaste seadusandlike ettepanekute üle ka kaks korda aastas toimivas makromajanduslikus dialoogis ja kõrgeimal poliitilisel tasandil kaks korda aastas toimival kolmepoolsel sotsiaaltippkohtumisel⁵⁰. Nii makromajanduslik dialoog kui ka kolmepoolne

⁴⁹ Euroopa Ülemkogu 9. detsembri 2011. aasta järeldused ja nõukogu (EPSCO) 1. detsembri 2011. aasta järeldused.

⁵⁰ 2012. aastal teeb komisjon ettepaneku ajakohastada kooskõlas ELi toimimise lepingu sätetega nõukogu otsust 2003/174 majanduskasvu- ja tööhõivealase kolmepoolse sotsiaaltippkohtumise kohta.

sotsiaaltippkohtumine on olulised võimalused sotsiaalpartnerite kaasamiseks ka Euroopa poolaasta raames. Siiski tuleb tulevikus parandada majandus- ja tööhõivepoliitika koordineerimises ELi tasandil sotsiaalpartnerite osalemise mehhanisme, eriti enne Euroopa poolaastat⁵¹.

Kuigi sotsiaaldialoogi autonoomia on väljaspool kahtlust ja riiklikest tavadest peetakse kinni (vastavalt ELi asutamislepingu artiklile 152 ja artikli 153 lõikele 5), peab selleks, et Euroopa majandusjuhtimine oleks tõhus ja kaasav, vastama sotsiaalpartnerite osalemine majandus- ja tööhõivepoliitika väljatöötamises ja rakendamises arengutele jälgimis- ja koordineerimismehhanismides. Palkade kehtestamise mehhanismid on asjakohane näide, kuna 2011. aasta riigispetsiifilistes soovitus⁵² on esitatud hulk palgaga seotud küsimusi ja kuna makromajanduslike tasakaalustamatuste ennetamise ja parandamise raames jälgitakse riiklike tööjõu ühikukulude arengut⁵³.

3.3. Tugevdada seost poliitika ja rahastamise vahel

Ilma märkimisväärsete finantsinvesteeringuteta inimkapitali ei ole võimalik luua dünaamilist ja kaasavat tööturгу, vähendada mittevastavust, parandada oskusi ja suurendada geograafilist liikuvust, Seetõttu tegi komisjon 2014.-20. aasta mitmeaastases finantsraamistikus ettepaneku eraldada Euroopa Sotsiaalfondile iga piirkonnaliigi kohta minimaalsed assigneeringud kogusummas vähemalt 84 miljardit eurot kogu ELi kohta. Lisaks riigieelarvete prioriteetide vajalikule (ümber)hindamisele eelarve aruka konsolideerimise raames, mida juhitakse Euroopa poolaasta kaudu, tuleb ELi eelarve ranget vastavusseviimist strateegiaga „Euroopa 2020” järgmisel programmitöö perioodil vaadata kui võimalust suurendada ja parandada ELi rahastamise kasutamist liikmesriikide reformipüüete toetamiseks⁵⁴.

See nõuab tihedat seost ESFi toetust saavate partnerluslepingute ja rakenduskavade 2013. aasta järgsete prioriteetide ja ELi majandusjuhtimise, eelkõige tööhõivemeetmete parandatud juhtimise raames esitatud suuniste vahel. Samal ajal edendab komisjon partnerluslepingutega kaetud fondide paremat kooskõlastamist ja integreerimist, sealhulgas ESF ja ERF, aga ka EAFRD ja EMKF. Selle lähenemisviisi eesmärk on suurendada sünergiaid, sealhulgas ka tööhõive perspektiivist.

Reformide rakendamise ja parimate tavade vahetamise tugevdatud vastastikused eksperthinnangud, mis kuuluvad tööhõivekomitee uute ülesannete hulka, peaksid sisaldama ka investeeringute tõhususe hindamist, et seda vajaduse korral tulevikus parandada.

Komisjon teeb ettepaneku:

tugevdada koordineerimist ja mitmepoolset järelevalvet tööhõivepoliitika valdkonnas,

⁵¹ Nõukogu (EPSCO) 1. detsembri 2011. aasta järeldused, punkt 9.5.

⁵² Nõukogu 12. juuli 2011. aasta soovitus riiklike reformikavade kohta.

⁵³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) nr 1176/2011, 16. november 2011.

⁵⁴ Komisjoni ettepanek võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus, millega kehtestatakse ühissätted ühisesse strateegilisse raamistikku kuuluvate fondide – Euroopa Regionaalarengu Fondi, Euroopa Sotsiaalfondi, Ühtekuuluvusfondi, Maaelu Arengu Euroopa Põllumajandusfondi ja Euroopa Merendus- ja Kalandusfondi – kohta, nähakse ette üldsätted Euroopa Regionaalarengu Fondi, Euroopa Sotsiaalfondi ja Ühtekuuluvusfondi kohta ning tunnistatakse kehtetuks määrus (EÜ) nr 1083/2006, KOM(2011) 615.

- avaldades igal aastal koos ühise tööhõivearuande eelnõuga valitud tööhõivenäitajatega võrdlussüsteemi. Süsteem luuakse koostöös liikmesriikidega ja see toetub olemasolevale ühisele hindamisraamistikule ja tööhõive olukorra jälgimise vahendile, mis toovad esile peamised tööhõivealased probleemid ja mida arendatakse koos liikmesriikidega;
- arendades 2012. aasta lõpuks koostöös liikmesriikide ja kõigi asjaosalistega välja tulemustabeli, et jälgida riiklike tööhõivekavade rakendamist liikmesriikide poolt riiklike reformikavade osana, esimene tabel peaks ilmuma 2013. aasta majanduskasvu analüüsi osana (ühine tööhõivearuanne);

tugevdada ELi sotsiaalpartnerite osalust Euroopa poolaastas,

- luues ELi sotsiaalpartnerite tõhusa osaluse peamistes strateegilistes prioriteetides tööhõivepoliitika valdkonnas i) Euroopa poolaasta raames, et vahetada seisukohti majanduskasvu ja tööhõive prioriteetide üle; ja ii) enne kevadisi nõukogu ECOFIN ja EPSCO istungeid. Viimane peaks hõlmama ka nõukogu eesistujariiki;
- luues ELi kolmepoolse dialoogi, järgides täielikult sotsiaalpartneritele asutamislepingu artikliga 152 antud autonoomiat, et jälgida ja arutada palgaarenguid seoses tootlikkuse, inflatsiooni, sisenõudluse, töötuse ja sissetulekute ebavõrduse küsimustega;

tugevdada seost tööhõivepoliitika ja asjakohaste finantsvahendite vahel,

- arvestades partnerluslepingute ja rakenduskavade ning nende tulemuslikkuse raamistike ettevalmistamisel aastateks 2014–2020 nõuetekohaselt riiklike reformiprogrammide, ja eelkõige riiklike tööhõivekavade prioriteete, võttes arvesse asjakohaseid riigispetsiifilisi soovitusi ja tööhõive komitee märkusi;
- vaadates vajaduse korral läbi partnerluslepingud ja rakenduskavad, võttes arvesse asjakohaseid riigispetsiifilisi soovitusi, nagu on sätestatud ÜSRi fondide ühissätete määruse ettepaneku artiklis 21;
- võttes riiklike reformiprogrammide ettevalmistamisel aastatel 2014–2020 arvesse fondide tulemuslikkuse raamistikust tulenevat hinnangut.

Komisjon kutsub liikmesriike ja nõukogu üles:

- valmistama tööhõivekomitee kaudu ette mehhanismid tööhõive valdkonna tugevdatud mitmepoolseks jälgimiseks;
- arutama neid uusi mehhanisme ja võtma need vastu tööhõivekomitee raames, et saavutada nende varajane heakskiitmine nõukogus ja täielik rakendamine Euroopa poolaastal 2013;
- kasutama täielikult ära alates 2014. aastast Euroopa Sotsiaalfondi kaudu eraldatavaid ühiselt juhitavaid vahendeid, et lahendada tööhõive valdkonnas tuvastatud peamisi probleeme.

Kokkuvõte

Käesoleva teatise eesmärk on näidata praegu kõige tõhusamaid viise Euroopa 2020. aasta tööhõive-eesmärgi saavutamiseks ja seeläbi strateegia „Euroopa 2020” tööhõivealase mõõtme tugevdamiseks. Selleks püüab teatis anda liikmesriikide riiklike tööhõivekavade kontekstis olulisi põhisuuniseid ja pakkuda välja võimalusi tööhõivealase mõõtme tugevdamiseks ELi juhtimises:

- Komisjon pakub välja poliitilised suunised töökohtade loomise ja tööturureformide toetamiseks, rõhutades investeeringute olulisust, ning kutsub nõukogu üles võtma vastu sellekohase ambitsioonika strateegia.
- Komisjon toob välja meetmed oskuste mittevastavuse probleemi lahendamiseks ja tööjõu liikuvuse suurendamiseks, kõrvaldades takistused tõelise Euroopa tööturu loomise teelt.
- Komisjon pakub välja võimalusi mitmepoolse järelevalve tugevdamiseks, sotsiaalpartnerite osaluse suurendamiseks tööhõive juhtimises ning poliitika ja rahastamise täiendavaks vastavusse viimiseks, et suurendada ELi eelarvevahendite kaudu saavutatud tööhõivealaseid tulemusi.

LISA

Ettepanek käesolevas lisas kirjeldatud kolme tegevuskava kohta (komplekt rohelise majanduse tööhõivemeetmeid; ELi tervishoiutöötajate tegevuskava ja komplekt IKT valdkonna tööhõivemeetmeid) on tehtud kooskõlas käesoleva teatise jaotisega 1.2 „Kasutada ära võtmesektorite töökohtade loomise potentsiaali”. Iga tegevuskava toetub omakorda vastavasisulisel talituste töödokumendile.

Komplekt rohelise majanduse tööhõivemeetmeid

Tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu esitas 2010. aasta detsembris järeldused konkurentsivõimelise, vähese CO₂-heitega, ressursitõhusa ja rohelise majanduse tööhõivepoliitika kohta. Eduka rohelisele majandusele ülemineku huvides esitatakse vastuseks neile järeldustele *komplekt olulisemaid tööhõivemeetmeid*.

Komisjon kavatses teha järgmist:

1. Toetada rohelise tööhõive ulatuslikku kaasamist riiklikesse tööhõivekavadesse, selleks teeb ta ettepaneku teha järgmist:

- teha koostööd tööhõivekomiteega, et arendada edasi nende tööhõivenäitajaid ja tagada reformimeetmete järjepidev jälgimine;
- julgustada liikmesriike tegelema **tööjõu ümberpaigutamise ja -koolitamise** vajadusega, kasutades selleks aktiivset tööturupoliitikat ja pidevõpet ning integreerides sellise poliitika abinõud vastavalt vajadusele ka piirkondlikesse, linna- ja piirkondliku arengu strateegiatesse;
- rõhutada 2013. aasta majanduspoliitika koordineerimise Euroopa poolaasta raames **ressursitõhususe tööhõiveaspekte** ja vajalike reformide elluviimist. Eelkõige julgustatakse liikmesriike kasutama **tööjõu maksustamise asemel julgemalt keskkonnamakse ja saastekvootidest saadavat tulu**.

2. Suurendada roheliste oskuste alaseid teadmisi, selleks teeb ta ettepaneku teha järgmist:

- tagada, et **oskuste ettenägemist käsitlevad ELi tasandi** vahendid (nt ELi oskuste ülevaade, ESCO, CEDEFOPi ja EUROFOUNDi uuringud jms) hõlmaksid ka uute roheliste oskustega seotud vajadusi;
- korraldada 2013. aastal rea **vastastikuse õppimise ettevõtmisi koos asjaomaste tööturu osalistega**. Nende sisuks võiks olla eelkõige oskuste ja koolitusega seotud aspektide sulandamine riikide üldisematesse rohelise majanduskasvu strateegiatesse (tööhõive peadirektoraadi vastastikuse õppimise programm) ning moodused ja vahendid, mis võimaldavad ettevõtjatel suunata töötajad ja koondamisohus töötajad loodavate roheliste elukutsete poole (riiklike tööturuasutuste omavaheline dialoog);
- toetada aastatel **2013/2014** Euroopa aruka energia programmi kaudu **oskuste standardiseeritud sertifitseerimiskavade** täiendavat kasutuselevõttu.

3. Toetada ELi finantsvahendite ulatuslikumat kasutamist arukates rohelistes investeeringutes, selleks teeb ta ettepaneku teha järgmist:

– teha koostööd Euroopa Investeerimispingaga, et veelgi suurendada avalik-õiguslikele ja eraettevõtetele laenude andmise suutlikkust ressursitõhususe ja taastuvernergieetika vallas;

– julgustada liikmesriike pöörama ESFist aastatel 2014–2020 toetust saavate rakenduskavade raames tähelepanu keskkonnahoidlikkuse alaste koolituste ja riiklike tööturuasutuste suutlikkusega seotud vajadustele, et aidata kaasa rohelisele tööturule üleminekule, ja koondada ERFi vahendid energiatõhususse ja taastuverngiasse tehtavatesse investeeringutesse kooskõlas komisjoni ettepanekuga;

– luua 2013. aastal mikrokrediidirahastu „Progress” raames mikrofinantseerimise ja sotsiaalse ettevõtluse sidusrühmade foorumi, et kaasata kohalikud finantsvahendajad ettevõtluse edendamisse rohelises majanduses;

– keskenduda innovaatilistele algatustele, milles ühendatakse tänu programmi „Progress” sotsiaalsete eksperimentide osale ressursitõhusus ja kaasav tööhõive.

4. Luua tööturu osaliste vahelisi partnerlusi, selleks teeb ta ettepaneku teha järgmist:

– toetada roheliste töökohtade ja rohelisele majandusele ülemineku alaseid koostööprojekte 2013. aasta PARESe projektikonkursi kaudu, et leida tööturuasutuste vahelisi innovaatilisi projekte;

– teha koostööd Euroopa sotsiaalpartneritega, et hõlbustada vähese CO₂-heitega majandusele üleminekut konkreetsete algatuste kaudu, mis teostatakse nende 2012.–2014. aasta tööprogrammi raames;

– suurendada teadlikkust parimatest rohelise majanduse aladest kahe- ja kolmepoolsetest algatustest ja ettevõtmistest heade tavade käsiraamatu avaldamisega 2013. aastal.

ELi tervishoiutöötajate tegevuskava

Et toetada liikmesriike tervishoiusektori ees seisvate probleemide lahendamisel, teeb komisjon, kooskõlas nõukogu 2010. aasta detsembri järeldustes kirjapandud liikmesriikide kohustusega teha selles valdkonnas koostööd, ettepaneku allpool kirjeldatud tegevusi sisaldava tegevuskava kohta.

Komisjon kavatseb teha järgmist:

1. Parandada ELis tervishoiutöötajaid puudutavat planeerimist ja prognoose,

– luues 2012. aasta lõpuks liikmesriikide ja kutseorganisatsioonide üleeuroopaline platvorm ning käivitades selleks tervishoiuprogrammi raames prognoosimis- ja planeerimisalane, kolm aastat kestev ELi ühismeede, et jagada häid tavasid, arendada meetodikat, mis võimaldaks prognoosida vajadust tervishoiutöötajate järele ja tõhustada tööjõu planeerimist, ning parandades kogu ELis teavet tervishoiutöötajate kohta;

– töötades 2014. aastaks välja tervishoiuvaldkonna haridus- ja koolitussuutlikkust käsitleva vahetuse juhtnõõrid, et kasutada võimalikult hästi olemasolevat suutlikkust, lähtudes 2013. aastal alustatava uuringu tulemustest, mis annavad ülevaate liikmesriikide haridus- ja

koolitussuutlikkusest tervishoiu valdkonnas, eelkõige meditsiiniharidust pakkuvates ülikoolides ja õenduskoolides.

2. Tervishoiusektoris vajatavaid oskusi paremini ennustada; selleks teeb ta ettepaneku teha järgmist:

– toetada **õendus- ja hoolduspersonali oskuste Euroopa nõuandekogu** loomist 2013. aastal, et seeläbi paremini analüüsida ja ennustada vajadust nende valdkondade töötajate järele, võttes nõuetekohaselt arvesse kutsevalifikatsioonide direktiivi kavandatud moderniseerimist;

– edendada partnerlussuhteid haridus- ja kutseõppeasutuste ja tervishoiusektori tööandjate vahel 2013. aastal alustatava pilootprojektiga „**Valdkondlike oskuste ühendus**”;

– toetada **pideva kutsealase arengu** alaste heade tavade vahetust, et ajakohastada oskusi ja aidata tervishoiutöötajaid tööl hoida tänu pidevõppele, 2013. aastal toimuva riiklike süsteemide ja tavade läbivaatamise ja kaardistamise kaudu;

– töötada 2014. aastaks välja soovitud **tervishoiuvaldkonna abitöötajate koolitamise nõuete**, sealhulgas mitteametlike hooldajate haridusalase toetamise kohta, lähtudes **tervishoiuvaldkonna abitöötajatele** vajalike oskuste ja pädevuste ulatuse analüüsimisest; selleks luuakse **pilootprojektina tervishoiuvaldkonna abitöötajate eksperdivõrgustik ja andmebaas**.

3. Elavdada tervishoiutöötajate töölevõtmist ja töөлhoidmist käsitlevat mõttevahetust; selleks teeb ta ettepaneku teha järgmist:

– alustada 2013. aastaks **tervishoiusektori innovaatiliste ja tõhusate töölevõtmis- ja töөлhoidmisstrateegiate kaardistamist**, et vahetada liikmesriikide vahel häid tavasid; seda tehakse kaardistamiseks korraldatava hanke ja koostöös liikmesriikidega võetavate ühismeetmete võimaluse uurimisega.

4. Toetada tervishoiutöötajate eetilist töölevõtmist, selleks teeb ta ettepaneku teha järgmist:

– **toetada** ühise lähenemise väljatöötamise kaudu **WHO tervishoiutöötajate rahvusvahelise värbamise üldise koodeksi** rakendamist liikmesriikides.

Komplekt IKT valdkonna töөлhõivemeetmeid

21. sajandi e-oskusi käsitleva komisjoni teatise⁵⁵ rakendamisel on tehtud jõudsaid edusamme. Valitseb üksmeel selle üle, et EL vajab IKT valdkonna töөлhõivepotentsiaali kasutamiseks pikaajalist e-oskuste strateegiat, mis toetuks komisjoni, liikmesriikide, piirkondade ja sotsiaalpartnerite aktiivsele koostööle.

Komisjon kavatseb teha järgmist:

⁵⁵ Hinnang 21. sajandi e-oskusi käsitleva komisjoni teatise rakendamisele, oktoober 2010, http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/reports/eskills21_final_report_en.pdf.

1. Luua mitme sidusrühma vahelisi partnerlusi, et:

- suuta paremini tuvastada tööturul otsitavate ja pakutavate IKT valdkonna töökohtade omavahelist **mittevastavust**;
- kaasata organisatsioonid ja võrgustikud, kes tegelevad **IKT valdkonna oskuste koolitamisega seotud algatuste väljatöötamise, korraldamise või sertifitseerimisega**, keskendudes sealjuures tööalasele konkurentsivõimele ja informaaalselt omandatud pädevuse sertifitseerimisele;
- toetada **teavituskampaaniaid** (Euroopa e-oskuste nädal,⁵⁶ kampaania „Get Online Week”) ja **propageerida tööd IKT sektoris**, et pälvida noorte ja selles vallas vähe esindatud inimeste (nt naiste, tööalase elu keskpaika jõudnute ja haavatavate elanikkonnarühmade) tähelepanu ja neid kaasata.

2. Tugevdada Euroopa e-oskuste raamistikku; selleks teeb komisjon ettepaneku teha järgmist:

- luua 2013. aastaks **Euroopa oskuste ülevaate veebisaidile** eraldi alajaotis, mis keskenduks tööle IKT vallas;
- **arendada 2012. aastal edasi CENi⁵⁷ väljatöötatud Euroopa e-oskuste raamistikku**, et koostada 2013. aastaks digitaaloskuste kirjeldused ja luua kõigile õppijatele enese hindamiseks töövahend, mis integreeritaks tulevase Euroopa oskuste passi;
- töötada aastaks 2013 välja **Euroopa e-õppe suunised**, mis lähtuksid ettevõtjate vajadustest ja headest tavadest (sh tööstusepoolsed algatused);
- toetada **lühitsükliliga koolitust** nii kõrghariduses kui ka kutseõppes, et pakkuda temaatilisi ja rakenduslikke e-oskusi.

3. Toetada kõrgelt kvalifitseeritud IKT valdkonna töötajate arvu suurendamist; selleks teeb komisjon ettepaneku teha järgmist:

- töötada 2012. aastal välja **IKT valdkonna tööstuspõhise koolituse kvaliteedimärgised** ja sertifikaadid, mis oleksid vastavuses Euroopa kvaliteeditagamise võrdlusraamistikuga kutsehariduse ja -koolituse valdkonnas (EQAVET), ja töötada 2013. aastal välja pilootprojekt, mis annaks **interaktiivse ülevaate sertifitseerimisest IKT valdkonnas** ja võimaldaks IKT valdkonnas tegutsejatel internetis oma oskusi hinnata;
- suurendada IKT oskuste, ettevõtlike ja pilvandmetöötluse valdkonna tegevuste koostöö tulevase **pilvandmetöötlust** käsitleva ELi tegevuskava raames;
- arendada 2012. aastal käivitatud **ELi e-ettevõtlike algatust**, et pöörata tähelepanu ettevõtjate, juhtide, IKT spetsialistide ja kogenud kasutajate vajadustele, keskendudes idufirmadele ja VKEdele.

4. Toetada ELi finantsvahendite ulatuslikumat kasutamist IKT oskustesse tehtavates

⁵⁶ Vt <http://eskills-week.ec.europa.eu>

⁵⁷ Euroopa Standardikomitee (CEN).

investeeringutes; selleks teeb komisjon ettepaneku teha järgmist:

– julgustada liikmesriike suurendama IT-koolituse osatähtsust haridus- ja koolitussüsteemis ning lisada e-kaasatust **ESFist aastatel 2014–2020 toetust saavate tegevuskavade** kaudu.