



EUROPOS KOMISIJA

Briuselis, 2012 04 18
COM(2012) 173 final

**KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS
EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ
KOMITETUI**

Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas

{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}

KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI

Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas

IŽANGA

Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategijoje „Europa 2020“ iškeltas tikslas – iki 2020 m. pasiekti 20–64 m. amžiaus asmenų 75 proc. užimtumą¹. Kad tikslas būtų pasiektas, ES reikia sukurti dar 17,6 mln. darbo vietų. Deja, prasidėjus krizei, 2011 m. trečią ketvirtį užimtumo lygis nusmuko iki 68,9 proc.²; nuo 2010 m. pradžios ES nedarbas nuolat viršijo 9,5 proc., o 2012 m. vasario mėn. peržengė 10,2 proc. ribą. Nors iki 2011 m. vidurio darbo vietų skaičius padidėjo 1,5 mln., to nepakanka 6 mln. nuo 2008 m. ES prarastų darbo vietų kompensuoti. Dėl nuo 2011 m. vidurio sulėtėjusio ekonomikos augimo, neigiamų 2012 m. perspektyvų³ ir didėjančių valstybių narių bei regionų skirtumų dar sunkiau siekti tokių tikslų, kaip užimtumas, socialinė įtrauktis ir kova su skurdu⁴.

Be tikėtino nuosmukio daugelyje šalių ir užsitęsiosios valstybių skolų krizės, ekonominę Europos veiklą taip pat veikia ilgalaikiškesni struktūriniai pokyčiai, darantys poveikį santykiniam Europos konkurencingumui pasaulinėje ekonomikoje. Tai, pavyzdžiui, reikmė pereiti prie ekologiškos, mažo anglies dioksido kiekio technologijomis ir tausiu išteklių naudojimu grindžiamos ekonomikos, demografinio senėjimo sąsajos su sudėtingais gyventojų srautais ir sparti technologijų kaita drauge su didelių besiformuojančios rinkos ekonomikos šalių vystymusi. Tokie struktūriniai pokyčiai daro ir darys įvairiapusį poveikį darbo rinkoms, visų pirma darbo vietų kūrimui ir išsaugojimui. Dinamiškos ir įtraukios darbo rinkos ir reikiamus įgūdžius turintys darbuotojai – būtinybė, jei norime, kad Europos ekonomikos konkurencingumas ne mažėtų, o didėtų nepaisant minėtų pokyčių.

Sutarties 3 straipsnyje nustatyta, kad visiškas užimtumas ir socialinė sanglauda yra vienas iš ES tikslų. Tai vienas labiausiai ES piliečiams rūpimų klausimų, kuris yra ir strategijos „Europa 2020“ dėmesio centre. Užimtumo augimo perspektyvos didele dalimi priklauso nuo ES gebėjimo skatinti ekonomikos augimą imantis tinkamų makroekonominės, pramonės ir inovacijų politikos priemonių. Be to, norint padidinti darbo vietų skaičių ir taip sustiprinti ekonomikos augimą, būtina plėtoti tokią užimtumo politiką, kuria būtų sudaromos palankios sąlygos kurti darbo vietas, palengvintas perėjimas į kitą darbo vietą, padidinta darbo jėgos pasiūla, pagerinta geografinė ir įgūdžių pasiūlos atitiktis darbo rinkos reikmėms. Užimtumo politika turėtų ne tik padėti ekonomikai atsigausti trumpalaikiu laikotarpiu, bet ir užtikrinti būtinas socialines investicijas, kurios ilgalaikiu laikotarpiu padėtų užkirsti kelią didesnėms

¹ Komisijos komunikatas „2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“, COM (2010) 2020, 2010 m. kovo 3 d.; 2010 m. birželio 17 d. Europos Vadovų Tarybos išvados.

² „ES užimtumo ir socialinės padėties ataskaita“, ketvirčio apžvalga, 2012 m. kovo mėn.

³ Pagal Komisijos tarnybų 2012 m. vasario mėn. tarpinę prognozę 2012 m. ES BVP neaugs, o euro zona patirs nedidelį nuosmukį.

⁴ Pridedamas tarnybų darbinis dokumentas „Darbo rinkos tendencijos ir uždaviniai“ (angl. k. *Labour market trends and challenges*).

socialinėms ir fiskalinėms išlaidoms⁵. ES 2012 m. metinėje augimo apžvalgoje raginama imtis ryžtingų veiksmų darbo vietoms kurti ir ekonomikai atgaivinti; šiam raginimui tvirtai pritarė 2012 m. pavasario Europos Vadovų Taryboje susitikę valstybių ir vyriausybių vadovai⁶.

Šiuo politiniu komunikatu siekiama papildyti metinės augimo apžvalgos prioritetus užimtumo srityje pateikiant vidutinės trukmės politines gaires, padedančias siekti strategijos „Europa 2020“ užimtumo tikslų. Šiame, Užimtumo gairėmis⁷ grindžiamame dokumente, nustatyti dabartinėmis aplinkybėmis itin aktualūs veiksmai, ir siekiama užtikrinti visų dalyvių tarpusavio pasitikėjimą ir pasitikėjimą savimi įgyvendinant reikiamas su užimtumu susijusias reformas. Taip atsiliepiama į Europos Vadovų Tarybos⁸ raginimą paremti naują ekonomikos valdyseną atidžiau stebint užimtumo ir socialinę politiką, ypač kai ji gali daryti poveikį makroekonominiam stabilumui ir ekonomikos augimui⁹.

Prie šio komunikato pridedami įvairūs tarnybų darbiniai dokumentai, kuriuose detaliau išdėstomos užimtumo politikos sąsajos su kitų sričių politika, susijusia su pažangiu, tvariu ir integraciniu augimu. Šis užimtumo srities dokumentų rinkinys padeda įgyvendinti ne tik strategijoje „Europa 2020“ nustatytos pavyzdinės iniciatyvos „Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė“, bet, užtikrinant geresnę sinergiją, ir kitas pavyzdines iniciatyvas – „Europos skaitmeninė darbotvarkė“, „Inovacijų sąjunga“, „Judus jaunimas“, „Tausiai išteklius naudojanti Europa“, „Globalizacijos erai pritaikyta pramonės politika“ ir „Europos kovos su skurdu ir socialine atskirtimi planas“. Užimtumo srities dokumentų rinkiniu taip pat parodoma, kaip ekonomikos nuosmukio sąlygomis ES biudžeto (visų pirma Europos socialinio fondo) lėšomis galima remti darbo rinkos reformas ir padėti užtikrinti būtinas investicijas.

Darbo rinkos dinamika visų pirma turėtų būti skatinama nacionaliniu lygmeniu, o šiame komunikate pristatomos pagalbinės ES darbo vietų kūrimo ir ekonomikos atsigavimo rėmimo priemonės, susijusios tiek su paklausa, tiek su pasiūla darbo rinkoje ir padedančios žengti tolesnius žingsnius kuriant tikrą ES masto darbo rinką.

1. REMTI DARBO VIETŲ KŪRIMĄ

Darbo vietų kūrimo rėmimas ir darbo jėgos paskirstymas arba perskirstymas turėtų būti nukreiptas augančios tvarios veiklos, sektorių ir verslo (visų pirma MVI¹⁰) link. Politinėmis priemonėmis turi būti toliau siekiama gerinti tiek našumą, tiek užimtumą, prisidėti prie žmogiškųjų išteklių skirstymo, atsižvelgiant į ekonomikos ir socialines reikmes, kaip nustatyta strategijoje „Europa 2020“, bei siekti užsienio prekybai atvirų ir uždarų sektorių pusiausvyros. Tomis priemonėmis taip pat turėtų būti gerinama pažeidžiamų grupių, pavyzdžiui, jaunimo, moterų, žemesnės kvalifikacijos ir vyresnių darbuotojų, taip pat mažumoms priklausančių asmenų, padėtis darbo rinkoje. Atsižvelgiant į esminius

⁵ Kaip pažymima 2012 m. sausio 30 d. Europos Vadovų Tarybos narių pareiškime, „ekonomika vėl ims augti ir bus kuriamos darbo vietos tik tokiu atveju, jei laikysimės nuoseklaus ir visapusiško požiūrio, jungiančio pažangų fiskalinį konsolidavimą, padedantį išsaugoti investicijas į būsimą ekonomikos augimą, patikimą makroekonominę politiką ir veiksmingą užimtumo strategiją, kuria padedama išsaugoti socialinę sanglaudą“.

⁶ 2012 m. kovo 1–2 d. Europos Vadovų Tarybos išvados.

⁷ 2010 m. spalio 21 d. Tarybos sprendimas dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių.

⁸ 2011 m. gruodžio 9 d. Europos Vadovų Tarybos išvados.

⁹ 2012 m. gruodžio 9 d. Europos Vadovų Tarybos išvados.

¹⁰ 2002–2010 m. 85 proc. grynojo užimtumo augimo lėmė būtent MVI.

struktūrinius ekonominius pokyčius, su kuriais susiduria Europa, kompleksines priemones reikėtų papildyti konkrečiais veiksmais sektoriuose, turinčiuose itin didelį potencialą skatinti darbo vietų kūrimu grindžiamą ekonomikos augimą.

1.1. Skatinti kurti darbo vietas visuose ekonomikos sektoriuose remiant darbo jėgos paklausą

Užimtumo politika gali padėti sukurti darbo vietų kūrimui palankias sąlygas. Be to, užimtumo politikos priemonėmis gali būti padedama mobilizuoti ES biudžetą (visų pirma Europos socialinio fondo lėšas) šiam procesui paremti¹¹. Be su pasiūla susijusių priemonių, tokių kaip investicijos į įgūdžius ir aktyvumo skatinimą bei darbo rinkos reikmes atitinkančios paslaugos, galima imtis ir darbo paklausai teigiamą poveikį darančių veiksmy:

- **Įdarbinimo subsidijas daugiausia skirti įdarbinantiems į naujas darbo vietas.** Valstybėse narėse plačiai naudojamos įdarbinimo subsidijos, kuriomis siekiama sušvelninti dėl ekonomikos krizės išaugusio nedarbo poveikį ir kurios paprastai yra skirtos socialiai remtinoms grupėms. Tinkamos paskatos ir įdarbinimo subsidijos turėtų paskatinti darbdavius įdarbinti darbuotojus į naujas darbo vietas, t. y. kurti tokias darbo vietas, kurios be tų subsidijų nebūtų sukurtos. Tikslinės subsidijos socialiai pažeidžiamoms grupėms, kaip antai jaunimui ar ilgalaikiams bedarbiams, gali daryti teigiamą poveikį, visų pirma tais atvejais, kai įdarbinimo subsidijos derinamos su papildomomis pastangomis remti tikslines grupes.
- **Mažinti darbo jėgos mokesčių pleišta nedarant neigiamo poveikio biudžetui** palaipsniui didinant aplinkos apsaugos¹², vartojimo ar nuosavybės mokesčius drauge užtikrinant tinkamą persikirstomojo poveikio stebėseną. Daugelyje valstybių narių yra galimybių sumažinti darbdavių mokamas socialinio draudimo įmokas, sudarančias didžiąją mokesčių pleišto dalį. Tikėtina, kad tikslinis pažeidžiamiausių grupių – visų pirma nedideles pajamas gaunančių asmenų – mokesčių pleišto mažinimas gali teigiamai veikti jų užimtumą ilgalaikiu laikotarpiu, tapti parankiausia priemone darbo jėgos paklausai didinti. Vis dėlto, kad ši priemonė nedarytų neigiamo poveikio tų grupių, kurioms ji netaikoma, užimtumo perspektyvoms, reikia kruopščiai parengti jos modelį ir taikymo nuostatas. Be to, jei sumažinimas bus nepakankamai tikslingas, gali atsirasti papildomų išlaidų.
- **Remti ir skatinti savarankišką darbą, socialinių įmonių ir naujų įmonių steigimą.** Darbo ieškantiems asmenims, kurie yra motyvuoti pradėti ir plėtoti naują verslą, gali tekti įveikti nemažas kliūtis, įskaitant profesinių įgūdžių ar verslumo trūkumą, nepakankamas konsultavimo galimybes, sunkumus gauti finansavimą. Verslumo ugdymas, didesnis verslo steigimo paslaugų ir mikrofinansų bei modelių, pagal kuriuos nedarbo išmokos būtų paverčiamos verslo steigimo dotacijomis,

¹¹ Reikia užtikrinti, kad būtų laikomasi ES valstybės pagalbos taisyklių ir drauge atsižvelgti į tose taisyklėse numatytas užimtumo pagalbos galimybes; visų pirma žr. Bendrojo bendrosios išimties reglamento 15, 16, 40–42 straipsnius, Europos Sąjungos oficialusis leidinys L 214, 2008 m. rugpjūčio 9 d.

¹² Iš Komisijos komunikato Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Konkurencingos mažo anglies dioksido kiekio technologijų ekonomikos sukūrimo iki 2050 m. planas“ (COM(2011) 112) matyti, kad jei ŠESD apyvartinių taršos leidimų aukcionų ir CO2 apmokestinimo pajamos būtų naudojamos darbo sąnaudoms mažinti, būtų daromas teigiamas poveikis užimtumui.

prieinamumas atlieka svarbų vaidmenį skatinant savarankišką darbą ir kuriant naujas darbo vietas. Parama turėtų būti specialiai nukreipta didžiausio potencialo grupėms (pavyzdžiui, kvalifikuotiems bedarbiams, moterims ar jaunimui) ir turėtų būti grindžiama glaudžiu užimtumo tarnybų, verslo rėmimo ir finansavimo paslaugų teikėjų bendradarbiavimu. Socialinės ekonomikos dalyviai ir **socialinės įmonės** yra svarbios įtraukiojo darbo vietų kūrimo ir socialinių inovacijų varomosios jėgos, kurias reikia remti konkrečiomis priemonėmis, įskaitant viešuosius pirkimus ir finansavimo galimybes.

- **Neformalų arba nedeklaruojamą darbą paversti oficialiai įteisintu darbu.** Nedeklaruojamas darbas yra neteisėtas darbas. Jis daro didelį poveikį biudžetui, nes surenkama mažiau mokesčių ir socialinio draudimo įmokų. Be to, nedeklaruojamas darbas neigiamai veikia produktyvumą ir darbo sąlygas, įgūdžių ugdymą ir mokymąsi visą gyvenimą. Taip įgyjama tik menka dalis teisių į pensiją ir sveikatos priežiūros paslaugas. Užkertant kelią nedeklaruojamam darbui ir kovojant su juo, visapusiškai įgyvendinant Direktyvą 2009/52/EB dėl sankcijų ir nelegalių darbuotojų bei padedant nedeklaruotiems darbuotojams integruotis į oficialią darbo rinką padedama siekti fiskalinio konsolidavimo, sudaryti vienodas sąlygas verslui ir padidinti darbo vietų kokybę. Taip pat reikia geresnio valstybių narių bendradarbiavimo.
- **Padidinti darbo užmokestį „į rankas“.** Kelios valstybės narės dirbantiems asmenims taiko lengvatas, kad sumažintų dirbančiųjų skurdą ar paskatintų pradėti dirbti. Paprastai dirbančių asmenų pajamų papildymo modeliams būdinga tai, kad jie taikomi mažas pajamas gaunantiems asmenims ar namų ūkiams, o pajamoms ėmus augti parama palaipsniui nutraukiama. Didėsnis darbo užmokestis „į rankas“ skatina mažiau kvalifikuotus darbuotojus dirbti, o sumažėjus darbo užmokesčio naštai darbdaviams būtų lengviau užpildyti laisvas tam tikro darbo užmokesčio lygio darbo vietas. Vis dėlto nustatant lengvatas dirbantiems asmenims reiktų vengti mažo darbo užmokesčio „spąstų“. Teigiamo poveikio galima tikėtis, kai pajamų skirtumų mažesnes pajamas gaunančių asmenų lygmeniu yra didžiuliai.
- **Modernizuoti darbo užmokesčio nustatymo mechanizmus, kad darbo užmokestis būtų suderintas su našumo raida, ir skatinti darbo vietų kūrimą.** Darbo užmokesčio nustatymo mechanizmai, kuriais užtikrinama, kad realus darbo užmokesčio augimas atspindėtų našumo raidą ir atitinkamos darbo rinkos sąlygas – būtina prielaida siekiant, kad gamybos augimas lemtų darbo jėgos paklausos augimą, o drauge – darbo vietų skaičiaus augimą. Vadovaujantis nacionaline kolektyvinių derybų praktika, darbo užmokesčio raida turėtų priklausyti nuo valstybės narės konkurencinės padėties. Nors kai kuriuose sektoriuose ar valstybėse narėse gali prireikti lėtinti ar reguliuoti darbo užmokesčio augimą, tikslinis didinimas, kuris padėtų palaikyti bendrą paklausą, yra įmanomas, jei darbo užmokestis gerokai atsiliko nuo augančio darbo našumo.

1.2. Išnaudoti pagrindinių sektorių darbo vietų kūrimo potencialą

Šiandien Europa susiduria su rimtomis struktūrinėmis permainomis, nustatytomis strategijoje „Europa 2020“, visų pirma susijusiomis su perėjimu prie ekologiškos, mažo anglies dioksido kiekio technologijomis ir tausiu išteklių naudojimu grindžiamos ekonomikos, demografiniu visuomenės senėjimu ir sparčia technologijų pažanga. Norint įveikti šiuos uždavinius ir sunkumus paversti galimybėmis, mūsų ekonomika ateinančią dešimtmetį turės iš esmės

pasikeisti. Taip pertvarkant ekonomiką bus padidintas konkurencingumas, atsiras naujų ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo šaltinių, bus geriau patenkintos ekonominės ir socialinės reikmės. 2012 m. metinėje augimo apžvalgoje nustatytos trys pagrindinės sritys, kuriose yra nemenkas darbo vietų kūrimo potencialas.

- Prognozuojama, kad **darbo vietų skaičius ekologiškos ekonomikos sektoriuose**, kuris augo net nuosmukio laikotarpiu, didės ir toliau. Vien energijos vartojimo efektyvumo ir atsinaujinančiosios energijos sektoriuose iki 2020 m. gali būti sukurta 5 mln. darbo vietų¹³. Produktų ir paslaugų rinkų raida, mokslinių tyrimų ir taikomosios veiklos bei inovacijų politika, nauji reguliavimo mechanizmai ir rinka grindžiamos priemonės nulems pramonės ir ekonomikos struktūros pokyčius ir padės pereiti prie tausesnio išteklių naudojimo, o tai reikš daugelio darbo vietų pokyčius kone visuose sektoriuose. Didelio anglies dioksido kiekio technologijų ekonomikos sektoriaus darbo vietos bus perkeltos į mažo anglies dioksido kiekio technologijomis ir tausiu išteklių naudojimu grindžiamus sektorius – daugelis šių sektorių darbo vietų bus transformuotis, ekologiškuose ir netaršiuose sektoriuose bus sukurta daug naujų darbo vietų ir tai darys skirtingą poveikį įvairiems regionams. Perėjimas prie ekologiškos ir tausiu išteklių naudojimu grindžiamos ekonomikos iš pradžių daugiausiai naudos teiks itin kvalifikuotiems darbuotojams, o sumoderninta ir tvari gamyba ir paslaugos ilgainiui padės sukurti įvairių vidutinės kvalifikacijos darbuotojams skirtų darbo vietų, o žemos kvalifikacijos ir vyresnio amžiaus darbuotojams teks prisitaikyti. Paramą teikiančios darbo rinkos ir įgūdžių reikmių vizija yra ypač svarbūs ekologiškos ir tausiu išteklių naudojimu grindžiamos ekonomikos rėmimo ir plėtotės veiksniai, kaip nustatyta pridedamame tarnybų darbiniam dokumente¹⁴. Kad tokia didžiulė slinktis būtų sėkmingai valdoma, reikia sutelkti tiek ES, tiek valstybių narių pastangas.
- **Užimtumas ES sveikatos bei socialinės priežiūros sektoriuose sparčiai auga** dėl senėjančios visuomenės ir paslaugų plėtros, kad būtų geriau tenkinami kokybės reikalavimai ir auganti asmens poreikiams pritaikytos priežiūros ir specialistų teikiamų socialinių paslaugų paklausa. Šių sektorių dydis ir spartus jų augimas (dvigubai viršijantis bendrą užimtumo augimą) rodo, kad jie ir ateinančiais metais bus svarbi varomoji naujų darbo vietų kūrimo jėga. Kad būtų išnaudotas šis darbo vietų kūrimo potencialas, minėti sektoriai turi išspręsti kelis uždavinius. Be kita ko, tai būtų vis didesnis sveikatos priežiūros specialistų trūkumas, senėjanti sveikatos priežiūros sektoriaus darbo jėga ir nepakankamas naujų specialistų, kurie galėtų pakeisti išėinančiuosius į pensiją, skaičius, nauji sveikatos priežiūros modeliai, skirti įvairiomis lėtinėmis ligomis sergantiems asmenims, dažnesnis technologijų naudojimas, reikalaujantis naujų įgūdžių derinio, taip pat įgūdžių ir darbo modelių neatitiktis. Be to, samdyti ir išlaikyti darbuotojus trukdo sudėtingos darbo sąlygos ir nedidelis bei pernelyg lėtai augantis darbo užmokestis. Pakankamos sveikatos priežiūros paslaugų pasiūlos ir kokybės užtikrinimas dar labiau apkarpius biudžetą bus sunkus uždavinys tiek socialinių sąlygų, tiek užimtumo atžvilgiu, kaip nustatyta

¹³ Remiantis įvairiais modeliais, iki 2020 m. įgyvendinus pavienes energijos vartojimo efektyvumo priemones, būtų galima sukurti arba išlaikyti iki 2 mln. ekologiškų darbo vietų; prognozuojama, kad atsinaujinančiosios energijos sektoriuje bus sukurta 3 mln. darbo vietų. Pridedamas Tarnybų darbinis dokumentas „Ekologiško augimo darbo vietų kūrimo potencialo išnaudojimas“ (angl. k. *Exploiting the employment potential of the green economy*).

¹⁴ Pridedamas Tarnybų darbinis dokumentas „Ekologiško augimo darbo vietų kūrimo potencialo išnaudojimas“ (angl. k. *Exploiting the employment potential of green growth*).

pridedamame tarnybų darbiniam dokumente¹⁵. Be to, demografiniai ir šeimos pokyčiai bei reikmė užtikrinti geresnę darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą lemia tai, kad atsiranda naujų pačių įvairiausių veiklą apimančių paslaugų, taip pat padedančių kurti naujas darbo vietas, kaip nustatyta pridedamame tarnybų darbiniam dokumente, dėl kurio pradėtos viešos konsultacijos¹⁶.

- **Toliau auga IRT specialistų paklausa.** IRT specialistų užimtumas didėjo maždaug 3 proc. per metus, tačiau šių darbuotojų paklausa viršija jų pasiūlą. IRT priemonių plėtotė ir diegimas atliks lemiamą vaidmenį didinant Europos įmonių konkurencingumą tarptautiniu mastu ir drauge didins užimtumą. Kad Europos įmonės ir darbuotojai geriau gebėtų naudotis IRT ir turėtų reikiamą kompetenciją, reikės dėti gerokai daugiau pastangų švietimo srityje, taip pat formuojant darbuotojų įgūdžių ugdymo politiką bei kuriant infrastruktūrą, kaip nustatyta pridedamame tarnybų darbiniam dokumente¹⁷.

1.3. Sutelkti ES lėšas darbo vietoms kurti

Svarbus investicijų, kuriomis galima paskatinti tvarų ekonomikos augimą ir darbo vietų kūrimą, šaltinis yra Sanglaudos politikos fondai – Europos socialinis fondas (ESF), Europos regioninės plėtros fondas (ERPF) ir Sanglaudos fondas bei Europos žemės ūkio fondas kaimo plėtrai (EŽŪFKP) ir Europos jūrų reikalų ir žuvininkystės fondas. Jie padeda stiprinti ekonominę, socialinę ir teritorinę Sąjungos sanglaudą. 2014–2020 m. Komisija pasiūlė atidžiai suderinti šias finansines priemones ir strategijos „Europa 2020“ tikslus¹⁸. Būtina, kad nacionalinės, regioninės ir vietos valdžios institucijos visapusiškai naudotųsi prieinamais ištekliais ir siektų maksimalių rezultatų, kad Europa galėtų plėtoti ir išnaudoti savo ekonomikos potencialą, padidinti užimtumą ir našumą.

Iš **Europos socialinio fondo** (ESF) bendrai finansuojamos darbo rinkos aktyvinimo priemonės, įskaitant įdarbinimo subsidijas, specialistų kvalifikacijos kėlimo ir verslumo ugdymo programas, mikrofinansavimo modelius, taip pat visos ES užimtumo politikos modelius bei įgyvendinimą. 2014–2020 m. Komisija siūlo ne mažesnę kaip 84 mlrd. EUR bendro finansavimo iš ESF dalį; šios lėšos turėtų būti skirtos prioritetinėms investicijoms tokiose srityse kaip darbo ieškančių asmenų ir bedarbių galimybių įsidarbinti didinimas, tvari nesimokančių ir nedirbančių jaunuolių integracija į darbo rinką, be kita ko, įgyvendinant Jaunimo garantijų iniciatyvą, savarankiškas darbas, verslininkystę ir įmonių steigimas, taip pat investicijos į švietimą ir socialinę įtrauktį bei viešojo administravimo pajėgumų didinimas.

Europos regioninės plėtros fondas (ERPF) prie darbo vietų kūrimo 2014–2020 m. visų pirma prisidės siūlomomis išteklių sutelkimu į mokslinius tyrimus, technologijų plėtotę ir inovacijas, MVĮ konkurencingumo didinimą, perėjimo prie mažo anglies dioksido kiekio technologijomis grindžiamos ekonomikos rėmimo, įskaitant atsinaujinančiosios energijos ir

¹⁵ Pridedamas Tarnybų darbinis dokumentas „ES sveikatos priežiūros darbuotojų veiksmų planas“ (angl. k. *An action plan for the EU health force*).

¹⁶ Pridedamas Tarnybų darbinis dokumentas „Asmeninių ir namų ūkio paslaugų sektoriaus darbo vietų kūrimo potencialo išnaudojimas“ (angl. k. *Exploiting the employment potential of the personal and household services*).

¹⁷ Pridedamas Tarnybų darbinis dokumentas „IRT sektoriaus darbo vietų kūrimo potencialo išnaudojimas“ (angl. k. *Exploiting the employment potential of ICTs*).

¹⁸ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Strategijos „Europa 2020“ biudžetas“, I dalis, COM(2011) 500, 2011 m. birželio 29 d.

energijos vartojimo efektyvumo skatinimą. ERPF taip pat investuos į IRT sektorių ir papildys ESF finansavimą, kuriuo skatinamas užimtumas ir darbo jėgos judumas, kaip antai švietimo, mokymo ir įdarbinimo paslaugų infrastruktūros finansavimas ar savarankiško darbo ir įmonių steigimo rėmimas. Iš šio fondo taip pat bus remiamos investicijos į sveikatos priežiūros ir socialinę infrastruktūrą.

Europos mikrofinansų priemonė „Progress“ yra skirta savarankiškai dirbantiems asmenims ir labai mažoms įmonėms remti – pagal ją visos ES mikrofinansavimo tarpininkams teikiamos garantijos ir finansuojamos investicijos. Tikimasi, kad pagal šią priemonę 2007–2013 m. bus skirta iki 500 mln. EUR vertės mikrokreditų, o 2014–2020 m. Komisija pasiūlė šią sumą padidinti, kad būtų atsižvelgta į nepakankamai remiamus rinkos sektorius ir pagerinta socialinių įmonių prieiga prie finansavimo šaltinių. Mikrofinansavimas remiamas ir pagal kitas nuolat atnaujinamas priemones, bendrai finansuojamas iš ERPF ar ESF.

Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondas (EGF), kurio veiklą Komisija pasiūlė tęsti ir 2014–2020 m., padeda valdyti restruktūrizacijos procesus bendrai finansuojant perkvalifikavimo ar darbo paieškos priemones tais atvejais, kai dėl pasikeitusių pasaulinės prekybos tendencijų atleidžiama daug darbuotojų.

Iš **Europos žemės ūkio fondo kaimo plėtrai (EŽŪFKP)** remiamas darbo vietų įvairinimas, didinant su žemės ūkiu nesusijusių darbo vietų skaičių ir nedidelių kaimo įmonių plėtotę, be kita ko, investuojant į įgūdžių ugdymą, žinių perdavimą ir pagalbą įmones steigiantiems jauniems ūkininkams.

Europos žuvininkystės fondas, kuris 2014–2020 m. taps **Europos jūrų reikalų ir žuvininkystės fondo (EJRŽF)** dalimi, tokiomis priemonėmis kaip mokymas ir nedidelių įmonių rėmimas, skatina perėjimą prie tausiosios žvejybos bei vietos ekonomikos įvairinimo.

DARBO VIETŲ KŪRIMAS

Komisija siūlo:

- **svARBIAUSIŲ užimtumo ekologiškoje ekonomikoje veiksmų rinkinį;**
- **užimtumo sveikatos priežiūros srityje veiksmų planą;**
- **svARBIAUSIŲ užimtumo IRT srityje veiksmų rinkinį,**

kurie pridedami prie šio komunikato ir detalizuojami atitinkamuose tarnybų darbinuose dokumentuose.

Komisija pradeda:

- konsultacijas kokybiškų darbo vietų asmeninių ir namų ūkio paslaugų sektoriuje potencialo klausimais;
- konsultacijas dėl galimybės sukurti ES lygmens darbo inspekcijų ir kitų vykdomųjų įstaigų bendradarbiavimo platformą, kuri padėtų kovoti su nedeklaruojamu darbu, gerinti bendradarbiavimą, dalytis gerąja patirtimi ir nustatyti bendrus inspekcijų principus iki 2012 m. pabaigos.

Komisija ragina valstybes nares ir Tarybą:

- nuosekliai įgyvendinti strategiją „Europa 2020“ ir, atsižvelgiant į šiame komunikate išdėstytas politines gaires, nacionaliniuose užimtumo planuose, kurie yra nacionalinių reformų programų dalis, nustatyti didelių užmojų planus ir politines priemones, padedančias kurti darbo vietas.

2. ATKURTI DARBO RINKŲ DINAMIKA

Darbo rinkos būna dinamiškos tik tuomet, kai užimtumo politikos priemonėmis sudaromos sąlygos didinti našumą ir darbo vietų kokybę, kai darbuotojai turi reikiamus įgūdžius ir kai žmonės yra pakankamai judūs, kad reaguotų į geografines laisvų darbo vietų tendencijas. Strategijoje „Europa 2020“ ypatingas dėmesys skiriamas darbo rinkos reformai, žmogiškojo kapitalo ir geografinio judumo plėtočiai, kad ES darbo jėga būtų geriau pasirengusi pokyčiams ir kad būtų sukurta daugiau darbo galimybių.

2.1. Reformuoti darbo rinkas

ES bendrieji darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principai ir toliau yra svarbi politinė gairė kuriant dinamišką darbo rinką ir padedant valstybėms narėms rasti reikiamą kelią integruotų struktūrinių darbo rinkos reformų link. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros koncepcija integruotai ir nuosekliai susieja įvairias darbo rinkos politikos priemones (sutartinius santykius, aktyvias darbo rinkos priemones, mokymąsi visą gyvenimą ir socialinės apsaugos sistemas), kad būtų galima padidinti tiek darbo rinkų lankstumą, tiek saugumą, o drauge ir jų atsparumą ekonominiams pokyčiams.

Ištikus krizei, ne vienai valstybei narei teko imtis svarbių struktūrinių darbo rinkos reformų ir laikinų priemonių užimtumo lygiui išlaikyti. Vis dėlto akivaizdu, kad pažanga siekiant darbo rinkų lankstumo ir saugumo kol kas labai menka ir netolygi. Biudžeto suvaržymų ir pavyzdinės iniciatyvos „Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė“ kontekste tebesitęsiančios ES diskusijos apie lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą suteikė galimybę nustatyti būtinas priemones, kurios padėtų darbo rinkoms prisitaikyti prie krizės padarinių ir spręsti struktūrinius strategijos „Europa 2020“ uždavinius¹⁹.

Tolesniuose struktūrinių darbo rinkų reformų etapuose turėtų būti atsižvelgiama į šiuos aspektus:

2.1.1. Užtikrinti judėjimą darbo rinkoje ir įtraukti darbuotojus

- **Naudotis vidaus lankstumu, kad būtų sumažintas nesaugumas ir biudžeto sąnaudos.** Krizė parodė, kad ekonomikos nuosmukio laikais vidaus lankstumas gali būti labai veiksminga užimtumo lygio palaikymo ir prisitaikymo sąnaudų mažinimo priemonė. Darbo laiko apskaita ar dirbtų valandų kaupimas (valandų „bankas“), sutrumpinto darbo laiko tvarka ar kolektyvinės derybos dėl su tam tikromis darbo sąlygomis susijusių išlygų padėjo išsaugoti darbo vietas ir įmonių konkurencingumą išvengiant darbuotojų atleidimo ar bent jų pavėlinant. Sutrumpinto darbo laiko tvarka neretai šiek tiek sumažindavo našumą, tačiau drauge padėdavo išlaikyti įgūdžius, užimtumą ir pasitikėjimą, o tokios tvarkos sąnaudos paprastai buvo mažesnės, palyginti su išlaidomis bedarbių išmokoms. Vis dėlto galimybės iš biudžeto

¹⁹ Pridedamas Tarnybų darbinis dokumentas „Atviros, dinamiškos ir įtraukios darbo rinkos“ (angl. k. *Open, dynamic and inclusive labour markets*).

finansuoti tokios tvarkos taikymą šiuo metu yra menkesnės nei prieš dvejus metus, todėl svarbesnis vaidmuo tenka socialiniam dialogui įmonės ar aukštesniu lygmeniu, kuriuo siekiama rasti optimalius vidaus lankstumo sprendimus.

- **Pakankamas ir tvarus darbo užmokestis, kad būtų išvengta mažo darbo užmokesčio „spąstų“.** Net iki krizės darbo turėjimas nebūtinai garantuodavo gerovę – ES skurdą patiria daugiau kaip 8 proc. dirbančių asmenų. Dirbančių asmenų skurdo rizika yra gana didelė, visų pirma tose šalyse, kur pajamos paskirstomos netolygiai ir kur minimalus darbo užmokestis yra nedidelis, taip pat pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančių asmenų, mažo užimtumo namų ūkių bei nepilnos šeimos atveju²⁰. Tinkamo dydžio minimalaus darbo užmokesčio nustatymas gali padėti užkirsti kelią augančiam dirbančių asmenų skurdui²¹ ir yra svarbus veiksnys užtikrinant pakankamą darbo vietų kokybę. Dauguma valstybių narių šiuo metu turi įstatymais nustatytą ar kitaip teisiškai privalomą ar visuotinai taikomą minimalų darbo užmokestį²². Minimalaus darbo užmokesčio poveikis paklausai ir pasiūlai įvairiose valstybėse narėse gali smarkiai skirtis priklausomai nuo nustatyto dydžio bei kitų darbo rinkos politikos priemonių ir institucijų. Darbo užmokesčio ribos turi būti pakankamai lanksčios, o jas nustatant turėtų dalyvauti socialiniai partneriai, kad būtų atsižvelgta į bendrą ekonomikos raidą. Diferencijuoto minimalaus darbo užmokesčio koncepcija, jau taikoma keliose valstybėse narėse, dabartinėmis aplinkybėmis gali būti veiksminga darbo jėgos paklausos palaikymo priemonė.
- **Užtikrinti darbo keitimo patrauklumą.** Norint užtikrinti darbo rinkos lankstumą, reikia užtikrinti darbo keitimo saugumą. Dabartinių darbuotojų (ypač jaunimo) realybė – per visą profesinę karjerą ne vieną kartą keičiamas darbas, kartais pereinant į aukštesnes pareigas, kartais į to paties lygmens ir netgi į žemesnes pareigas. Darbo vietos, į kurią pereinama, kokybė lems visos darbuotojo karjeros kokybę. Saugumas visos karjeros metu, įskaitant su statuso darbo rinkoje keitimu susijusį judėjimą (pavyzdžiui, iš švietimo sistemos patenkant į darbo rinką, iš motinystės atostogų grįžtant į darbo rinką, pradėdant dirbti savarankiškai ar kuriant verslą ir pan.), yra gyvybiškai svarbus, jei norime suteikti žmonėms būtinas priemones neprarasti galimybių įsidarbinti, ir užtikrinti sėkmingą perėjimą į kitas darbo vietas. Itin daug dėmesio reikėtų skirti šiems aspektams: **jaunuolių** patekimas iš švietimo sistemos į darbo rinką, nes yra įrodymų, kad gamybinė praktika ir kokybiškos stažuotės gali būti geros patekimo į darbo rinką priemonės, tačiau drauge pasitaiko atvejų, kai stažuotėmis yra piktnaudžiaujama; **moterų** integracija darbo rinkoje, užtikrinant vienodą darbo užmokestį, tinkamas vaikų priežiūros paslaugas, panaikinant bet kokią diskriminaciją²³ ir apmokestinimo sistemas, atgrasančias moteris joje dalyvauti bei optimizuojant motinystės ir vaiko priežiūros atostogų trukmę; **vyresnio amžiaus darbuotojų** judėjimas modernizuojant pensijų sistemas ir ilginant darbo rinkoje praleidžiamą laiką – čia reikia imtis išsamių priemonių, pavyzdžiui mokesčių

²⁰ 2011 m. Europos užimtumo ir socialinės tendencijos. Ar užtenka turėti darbą, kad būtų išvengta skurdo? Dirbančių asmenų skurdo mažinimo priemonės ir politika ES.

²¹ OECD, „Pasidalijimo problema: kodėl didėja nelygybė“ (angl. k. *Divided we stand: why inequality keeps rising*), 2011 m.

²² http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics. Minimalus darbo užmokestis sudaro 30–50 proc. vidutinių bendrųjų mėnesio darbo pajamų.

²³ Visapusiškai taikant Direktyvą 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo.

paskatų, galimybių mokytis visą gyvenimą (profesinis orientavimas ir mokymas), lanksčių darbo sąlygų tiems, kuriems jų reikia, taip pat saugių ir sveikų darbo vietų.

- **Abipusė atsakomybė remiant bedarbių įsidarbinimą.** Atsižvelgiant į aukštą nedarbo lygį, reikia, kad nedarbo išmokų sistemos, padedančios bedarbiams sugrįžti į darbo rinką, būtų pakankamai lanksčios, kad būtų skatinamas spartus sugrįžimas į darbo rinką ir tvarus užimtumas. Krizės metu buvo išplėsta bedarbio pašalpų gavėjų aprėptis, įtraukiant kai kurias grupes, kurioms anksčiau tokia socialinė apsauga nebuvo teikiama, visų pirma laikinus darbuotojus, ir tam tikrais atvejais suteikiant daugiau teisių. Kol juntamas krizės poveikis, būtina šias tendencijas išlaikyti, drauge atsižvelgiant į daugumos valstybių narių biudžeto apribojimus. Jei darbo jėgos paklausa yra menka, pašalpų nebuvimas padidintų skurdo riziką, tačiau nesumažintų bedarbių skaičiaus. Aktyvinimo reikalavimai turėtų būti abipusių įsipareigojimų dalis: turi būti skatinama dirbti užtikrinant pajamas, teikiant asmens reikmėms pritaikytą pagalbą ieškant darbo ir saugant nuo skurdo pavojaus.
- **Užtikrinti tinkamus sutartinius santykius siekiant įveikti darbo rinkos segmentaciją.** Su sutartiniais santykiais susijusios teisės – dar vienas veiksnys, darantis poveikį perėjimo kokybei. Esama įrodymų, kad dauguma pastaraisiais metais (ir dar neprasidėjus krizei) sukurtų darbo vietų buvo skirtos pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbantiems asmenims ir kitų nestandartinių formų užimtumui²⁴. Tai padidino srautus darbo rinkoje ir padėjo įmonėms pritaikyti darbo sąnaudas prie naujų gamybos ir darbo organizavimo formų. Dviem direktyvomis²⁵, remiantis vienodo požiūrio principu, nustatyta galimybė dirbti ne visą darbo dieną ir pagal terminuotas sutartis, o kiek naujesne direktyva²⁶ panašiais būdais siekiama reglamentuoti darbą per laikinojo įdarbinimo įmones. Darbdaviai minėtiems sutartiniais santykiams akivaizdžiai teikia pirmenybę ir tai veikiausiai priklauso nuo to, kad pagal neterminuotąsias (standartines) darbo sutartis dirbantiems asmenims mokamos gerokai didesnės išeitinės pašalpos. Be to, daugeliu atveju tokios darbo vietos nėra atspirties taškas pereinant prie nuolatinio darbo. Todėl reikia apgalvotos ir proporcingos užimtumo apsaugos teisės aktų reformos, kad būtų galima pašalinti segmentaciją ar sumažinti nestandartinių sutarčių naudojimo ar piktnaudžiavimo fiktyviu savarankišku darbu mastą. Apskritai visų tipų sutartimis darbuotojams nuo sutarties pasirašymo turėtų būti suteikiamos pagrindinės teisės (įskaitant teisę į pensiją), be kita ko, teisė mokytis visą gyvenimą, teisė į socialinę apsaugą ir finansinę apsaugą, kai sutartis nutraukiama ne dėl darbuotojo kaltės.
- **Iš anksto numatyti ekonominį restruktūrizavimą.** Nepaisant nepalankių rinkos sąlygų, nemažai ES įmonių ir jų darbuotojų ėmėsi **kūrybingo restruktūrizavimo, vykdė jį konstruktyviai, veiksmingai ir ryžtingai**, taip išvengdami kai kurių darbo vietų praradimo, ėmėsi novatoriškų priemonių, kurias dažnai rėmė valdžios institucijos ir ES. **Per pastaruosius dvejus metus išteklių perkėlimo į kitas įmones ir profesinės veiklos sritis priemonės buvo labai populiarios.** Tarp šių priemonių – darbo apsaugos teisės aktų ir įmonių veiklos pakeitimai, susiję su įmonių restruktūrizacija, taip pat atitinkama mokymo ir aktyvumo skatinimo politika, kuri

²⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp>; darbo rinkos ir socialinės tendencijos.

²⁵ Direktyva 97/81/EB dėl darbo ne visą darbo dieną, 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 99/70/EB dėl darbo pagal terminuotas sutartis.

²⁶ 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones.

drauge su tinkama nedarbo išmokų sistema padėtų atleistiems darbuotojams pereiti į kitą darbo vietą ar įgyti naują profesiją. Komisija remsis atsakymais į Žaliosios knygos dėl restruktūrizavimo²⁷ klausimus ir skleis gerą patirtį bei užtikrins tinkamą tolesnę veiklą.

- **Plėtoti mokymąsi visą gyvenimą kaip užimtumo garantą.** Galimybės mokytis visą gyvenimą – tiek dirbantiems asmenims, tiek bedarbiams – turi lemiamos reikšmės užtikrinant jų galimybę įsidarbinti. Todėl būtina, kad darbdaviai įsipareigotų mokyti savo darbuotojus, visų pirma nekvalifikuotus ir vyresnio amžiaus. Bedarbiams (visų pirma nekvalifikuotiems ir priklausantiems socialiai pažeidžiamoms grupėms) būtina teikti individualaus profesinio orientavimo paslaugas ir užtikrinti rinkoje aktualių įgūdžių ugdymą. Naujosios technologijos drauge su globalizacija vis labiau mažina vidutinės kvalifikacijos reikalaujančių darbų skaičių, todėl reikia plėtoti vidutinės kvalifikacijos darbuotojų perkvalifikavimo politiką. Nuosmukis paspartino darbo rinkos poliarizaciją (gerokai sumažėjo darbo vietų, kuriose reikia vidutinės kvalifikacijos), todėl kyla pavojus, kad darbo rinka vis labiau skils į dvi – kokybiškų ir nekokybiškų darbo vietų – dalis, ir taip bus apribotos profesinio judumo galimybės; todėl šią problemą reikia spręsti.
- **Teikti galimybių jaunimui.** Kaip nustatyta neseniai paskelbtame komunikate „Jaunimo galimybių iniciatyva“²⁸, nuo ekonomikos krizės ir struktūrinių darbo rinkos problemų labiausiai kenčia Europos jaunuoliai. Komisija dar kartą patvirtina savo įsipareigojimą kovoti su didžiuliu jaunimo nedarbu, be kita ko, panaudodama turimas ES lėšas²⁹. Reikėtų atsižvelgti į Europos Vadovų Tarybos raginimą³⁰ ir prioritetą teikti patekimo į darbo rinką rėmimui, pavyzdžiui, teikiant jaunimo garantijas, įgyvendinant jaunimui skirtas aktyvinimo priemones, užtikrinant kokybiškas stažuotes³¹, ir jaunimo judumo skatinimui.

2.1.2. *Sutelkti visus dalyvius ir užtikrinti geresnę įgyvendinimą*

- **Sustiprinti socialinį dialogą.** Užimtumo politikos sėkmė iš esmės priklauso nuo to, ar suinteresuotosios šalys pritaria reformoms. Daugeliu atvejų už politikos modelį ir įgyvendinimą atsako ne tik vyriausybė, bet ir socialiniai partneriai. Tos šalys, kurių darbo rinkos buvo atsparesnės krizei, pasižymėjo tvirtu socialiniu dialogu. Pirmuoju krizės etapu socialinių partnerių indėlis įgyvendinant vidaus lankstumo ir užimtumo garantijas turėjo lemiamos reikšmės sušvelninant ekonomikos nuosmukio sukrėtimus. Būtina nustatyti bendrą reformų, kuriomis sukuriamos sąlygos ateityje kurti tvarias ir kokybiškas darbo vietas, įgyvendinimo kelią, o rengiant ir įgyvendinant tokias reformas turėtų aktyviai dalyvauti visų lygmenų socialiniai partneriai. Daugėja atvejų, kai šis indėlis atsiranda pasirašius tarptautinius bendrovių

²⁷ Komisijos komunikatas „Restruktūrizacija ir pokyčių numatymas. Ko galime pasimokyti iš nesenos patirties?“, COM(2012) 7, 2012 m. sausio 17 d.

²⁸ Komisijos komunikatas „Jaunimo galimybių iniciatyva“, COM(2011) 933, 2011 m. gruodžio 20 d.

²⁹ Priedamame Tarnybų darbiname dokumente „Pirmieji „Jaunimo galimybių iniciatyvos“ įgyvendinimo žingsniai“ (angl. k. *Implementing the Youth Opportunities Initiative: first steps taken*) pateikiama naujausių priemonių, kurių valstybės narės ėmėsi kovodamos su jaunimo nedarbu, tarpinė ataskaita. 2012 m. vasario mėn. Komisijos darbuotojai apsilankė aštuoniose valstybėse narėse, kuriose jaunimo nedarbas yra didžiausias. Šių vizitų rezultatai bus įtraukti į Nacionalines reformų programas.

³⁰ 2012 m. sausio 30 d. Europos Vadovų Tarybos pareiškimas.

³¹ Priedamas Tarnybų darbinis dokumentas „Stažuotųjų kokybės sistema“ (angl. k. *Quality Framework for Traineeships*).

susitarimus, pagal kuriuos teikiamas bendras Europos lygmens atsakas sprendžiant dėl krizės kilusius uždavinius ir sukuriama pokyčių valdymo mechanizmai. Tarptautiniai bendrovių susitarimai jau taikomi daugiau kaip 10 mln. darbuotojų; reikia pripažinti ir labiau remti jų atliekamą vaidmenį.

- **Iš naujo apibrėžti pirmines ir esmines valstybinių užimtumo tarnybų paslaugas.** Valstybinės užimtumo tarnybos yra svarbiausios aktyvumo skatinimo politikos įgyvendintojos, prisidedančios prie sklandaus judėjimo darbo rinkoje. Kad galėtų visapusiškai atlikti savo užduotis, šios tarnybos turi persitvarkyti į pereinamojo laikotarpio valdymo agentūras, atliekančias naujas aktyvias ir pasyvias funkcijas ir remiančias tvarų judėjimą visą darbuotojo profesinį gyvenimą. Svarbiausios sudėtinės jų veiklos dalys turėtų būti naujausios žinios apie darbo rinkas, aktyvios ir prevencinės darbo rinkos priemonės bei galimybių įsidarbinti rėmimas ankstyvuoju etapu, konkrečiam asmeniui pritaikytos paslaugos, intensyvesnis e. paslaugų naudojimas bei tvirtos partnerystės, visų pirma su kitomis užimtumo tarnybomis (įskaitant kitų valstybių narių tarnybas), plėtotė.
- **Sutelkti išteklius ir skirti daugiau dėmesio veiksmingai partnerystei.** Dabar, kai trūksta lėšų investicijoms, finansų ir materialinių išteklių sutelkimas yra ne mažiau svarbus nei dalyvių bendradarbiavimas siekiant bendro tikslo. Viena iš galimybių – darbdavių grupių išteklių sutelkimas. Sutelkusios pastangas panašias įdarbinimo ir mokymo reikmes turinčios MVĮ taptų pajėgios pritraukti kvalifikuotus darbuotojus ir parengti bendrą žmogiškųjų išteklių politiką; to jos negalėtų padaryti pavieniui. Judėjimą gali palengvinti atitinkamo teritorinio lygmens partnerystė, padedanti susieti viešojo, privačiojo ir vadinamojo trečiojo sektorių užimtumo tarnybas, socialinės apsaugos organizacijas, savivaldybes ir kitas regioninės valdžios institucijas, švietimo ir mokymo paslaugų teikėjus, profesinio orientavimo paslaugų teikėjus, NVO, socialinės gerovės užtikrinimo institucijas ir kt. Partnerystės dalyviams reikėtų nustatyti atsizvelgiant į jų veiklos tarpusavio papildomumą bei ekonomiškai efektyvų išteklių paskirstymą.

DARBO RINKOS REFORMOS

Komisija ragina valstybes nares ir Tarybą:

- nuosekliai įgyvendinti strategiją „Europa 2020“ ir atsizvelgiant į šiame komunikate išdėstytas politines gaires nacionaliniuose užimtumo planuose, kurie yra nacionalinių reformų programų dalis, nustatyti didelių užmojų planus ir politines priemones, padedančias įgyvendinti darbo rinkos reformas.

Komisija:

- iki 2012 m. pabaigos pasiūlys Tarybos rekomendaciją dėl stažuočių kokybės sistemos, pagrįstą konsultacijomis su Komisijos tarnybomis³²;
- iki 2012 m. pabaigos pasiūlys Tarybos rekomendaciją dėl jaunimo garantijų ir rems jaunimui skirtas aktyvinimo priemones pagal jaunimo garantijų programas;

³² Pridedamas Tarnybų darbinis dokumentas „Stažuočių kokybės sistema“ (angl. k. *Quality Framework for Traineeships*).

- toliau plėtos gerosios patirties sklaidos veiklą ir skatins diskusijas, susijusias su tarptautiniais bendrovių susitarimais;
- iki 2012 m. drauge su Europos valstybinių užimtumo tarnybų tinklu parengs Europos aktualių ir veiksmingų įdarbinimo paslaugų teikimo veiksmų planą ir detalizuos jo praktinį įgyvendinimą pagal valstybinių užimtumo tarnybų modelius, tikslus ir uždavinius, susijusius su strategija „Europa 2020“;
- ieškos naujų užimtumo skatinimo formų, pavyzdžiui, darbdavių išteklių sutelkimo galimybių, ir skelbs bendrus politinių priemonių, kuriomis remiama organizacijų lankstumo ir gebėjimo reaguoti didinimo veikla ir drauge didinamas ilgalaikis užimtumas ir darbo vietų kūrimas, prioritetus.

2.2. Investuoti į įgūdžių ugdymą

Iš ES laisvų darbo vietų stebėjimo sistemos matyti, kad ieškoma kvalifikuotų darbuotojų ir kad yra vis daugiau laisvų darbo vietų, kuriose reikalaujama tokių įgūdžių, kurių darbo ieškantys asmenys neturi³³. ES darbo rinkų įgūdžių reikmes reikia numatyti iš anksto ir kuo greičiau šalinti neatitikimus. Norint, kad būtų kuriamos darbo vietos, būtina darbuotojams suteikti darbo vietose reikalaujamų įgūdžių. Europa ir jos valstybės narės turi aiškiai suprasti, kokių įgūdžių trūksta, kad galėtų geriau pasirengti ekonomikos pokyčiams ir spręsti įgūdžių neatitikties klausimą. Nepaisant aukšto nedarbo lygio, nustatyta, kad tam tikruose sektoriuose ir (arba) regionuose trūksta tam tikrų įgūdžių. Turimų įgūdžių ir darbo rinkų reikmių atotrūkis pastebimas visose valstybėse narėse, tačiau pasireiškia ne vienodu mastu. Kelios šalys, siekdamos spręsti šią problemą, jau pradėjo įgyvendinti nacionalines įgūdžių neatitikties šalinimo strategijas ir priemones. Europos lygmeniu jau pradėta nustatyti veiksmus ir priemones, kaip numatyta strategijos „Europa 2020“ pavyzdinėje iniciatyvoje „Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė“. Visoje ES pagrindinis investicijų į įgūdžių ugdymą šaltinis – Europos socialinis fondas, iš kurio 2007–2013 m. įgūdžiams ugdyti ir mokymuisi visą gyvenimą numatyta skirti daugiau kaip 30 mlrd. EUR.

2.2.1. Geriau stebėti, kokių įgūdžių reikia

Įgūdžių reikmėms prognozuoti ir nustatyti jau parengta įvairių ES priemonių: ES laisvų darbo vietų stebėjimo sistema padeda gauti informacijos apie trumpalaikes darbo vietas ir neatitiktį darbo rinkoje, Europos profesinio mokymo plėtos centras „Cedefop“ reguliariai rengia ilgalaikes prognozes, o Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas „Eurofound“, vykdydamas darbdavių ir darbuotojų apklausas, teikia svarbios informacijos apie darbo sąlygas, kurios yra vienas iš minėtų neatitiktį lemiančių veiksnių. Be to, Komisija neseniai parėmė Europos sektorinių įgūdžių tarybų steigimą, kad geriau suprastų reikmes sektorių lygmeniu.

Vis dėlto Europa vis dar neturi išsamaus įgūdžių reikmių vaizdo. ES įgūdžių panorama, kuri turėtų būti parengta iki 2012 m. pabaigos, yra pirmasis žingsnis visų dabartinių prognozavimo priemonių konvergencijos link. ES įgūdžių panorama – tai bendra Europos, nacionalinių ir sektorinių duomenų ir trumpalaikės bei vidutinės trukmės perspektyvų, susijusių su darbo vietomis ir įgūdžių reikmėmis iki 2020 m., apžvalga. Tai padės nustatyti, kokių profesinių

³³ Komisijos komunikatas „2012 m. metinė augimo apžvalga“, bendros užimtumo ataskaitos projektas, COM(2011) 815, Beveridžo kreivė, p. 7.

įgūdžių viename ar keliuose sektoriuose gali pritrūkti ateityje. Drauge tai bus informacijos šaltinis nacionalinio, regioninio ar sektorių lygmens įgūdžių stebėsenos centrams, švietimo ir profesinio orientavimo specialistams ir įdarbinimo bei konsultacinėms tarnyboms. Taip pat bus gerinamas prognozėmis užsiimančių ir tyrimus atliekančių ES agentūrų, pavyzdžiui, „Eurofound“ ir „Cedefop“, bendradarbiavimas. Daugiau dėmesio skirdamos sistemingai pavienių šalių analizei, jos toliau padės geriau suprasti nacionalines tendencijas ir papildys strategijos „Europa 2020“ struktūrinių reformų darbotvarkę. Priemonių konvergencija ir toliau bus svarbiausias prioritetas, kuriuo siekiama veiksmingiau valdyti įgūdžius.

2.2.2. Geresnis įgūdžių ir kvalifikacijos pripažinimas

ES priemonės, pavyzdžiui, Europos kvalifikacijų sandara (EKS) ar „Europass CV“, buvo sukurtos siekiant padėti žmonėms judėti iš vienos Europos švietimo institucijos, įmonės, sektoriaus ar šalies į kitą ir užtikrinti didesnę įgūdžių ir kvalifikacijos skaidrumą. Remiantis EKS raida, nustatant bet kokią pavienę kvalifikaciją Europoje turėtų būti daroma nuoroda į Europos kvalifikacijų lygmenį. Nacionalinės kvalifikacijų sistemos turėtų būti taikomos ir ekonomikos sektoriuose įgytoms kvalifikacijoms. „Europass CV“ papildys Europos įgūdžių pasas, kuriame bus pateikta informacijos apie asmens įgūdžius, nepriklausomai nuo to, kaip jie buvo įgyti.

2.2.3. Geresnė švietimo sistemos ir darbo rinkos sinergija

Norint įveikti įgūdžių neatitiktį, būtinas glaudus švietimo sistemos ir darbo rinkos bendradarbiavimas tiek politiniu, tiek praktiniu lygmeniu. Politiniu lygmeniu vaisingai plėtoti politiką bus galima tik užtikrinus atitinkamų Tarybos sudėčių (Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos ir Švietimo, jaunimo, kultūros ir sporto tarybos) bendradarbiavimą per komitetus (Užimtumo komitetą, Švietimo komitetą).

Praktiniu lygmeniu reikia užtikrinti sinergiją, kad būtų palengvintas perėjimas iš švietimo ir mokymo sistemos į darbo rinką. Viena iš galimybių žengti pirmyn – trumpų aukštojo mokslo lygmens programų, visų pirma padedančių įgyti įgūdžių, kurių trūksta tam tikruose sektoriuose, nustatymas.

Be to, vadinamosios žinių sąjungos jau padėjo užmegzti struktūrinį aukštųjų mokyklų ir įmonių bendradarbiavimą, pagal kurį kuriamos naujos mokymo programos, skatinančios verslumą, gebėjimą spręsti problemas ir kūrybišką mąstymą. Švietimo institucijų ir įmonių ES lygmens sąjungų idėja turėtų būti pradėta taikyti ir profesinio rengimo paslaugų teikėjams, kad sektorių įgūdžių tarybų analizė virstų praktikoje taikomomis mokymo programomis ir metodais.

Šiuo metu rengiamas daugiakalbis Europos įgūdžių, gebėjimų ir profesijų klasifikatorius taip pat turėtų padėti skatinti darbo rinkų ir švietimo bei mokymo sektorių bendradarbiavimą, kaip įgūdžių ir gebėjimų sąsają su profesijomis veiksni. Be to, susiejus tokias įgūdžiams registruoti skirtas priemones kaip „Europass CV“ ir įgūdžių pasai, įskaitant Europos įgūdžių pasą, palengvins patekimą į darbo rinkas ir judėjimą jose.

Šias priemones turėtų papildyti pastangos modernizuoti švietimo ir mokymo sistemą, didinti įgūdžių pasiūlos kiekybę, kokybę ir aktualumą. 2012 m. antroje pusėje Komisija pateiks iniciatyvą, kuria bus siekiama išnaudoti švietimą ir mokymą ekonomikos augimui, darbo vietų kūrimui ir konkurencingumui paskatinti.

INVESTUOTI Į ĮGŪDŽIŲ UGDYMĄ

Siekdama mažinti įgūdžių neatitiktį ES ir geriau numatyti įgūdžių reikmes, Komisija:

- drauge su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais sieks, kad „Cedefop“ ir „Eurofound“ papildytų ES ir sektorių lygmens kompetenciją žiniomis apie pavienes šalis ir kad sustiprėtų minėtų agentūrų bendradarbiavimas;
- iki 2012 m. pabaigos parengs ES įgūdžių panoramą, visų pirma grindžiamą ES laisvų darbo vietų stebėjimo sistema;
- pradės naują kvalifikacijos ir įgūdžių pripažinimo etapą, kuriuo visose naujose ES įgytose kvalifikacijose bus sistemškai daroma nuoroda į Europos kvalifikacijų sandaros (EKS) lygmenį ir užtikrinamos stipresnės sąsajos su aukštojo mokslo kvalifikacijų sistema;
- nuo 2013 m. užtikrins, kad bent ketvirtadalis kasmet įgyjamų kvalifikacijų turėtų nuorodą į Europos kvalifikacijų lygmenį;
- iki 2012 m. pabaigos pradės naudoti Europos įgūdžių pasą;
- remis darbo rinkos ir švietimo sistemos atstovų tinklą, kuris prisidės prie įgūdžių valdymo.

2.3. Europos darbo rinkos link

Daugumai Europos šalių darbo rinkų tuo pačiu metu būdingas tiek nemažėjantis nedarbas daugelyje sričių, tiek didelis laisvų darbo vietų skaičius sparčiai augančiuose regionuose ar sektoriuose³⁴. Struktūrinė darbo jėgos pasiūlos ir paklausos neatitiktis yra gana įprasta. Kaip pabrėžta 2012 m. metinėje augimo apžvalgoje³⁵, darbo jėgos judumas Europoje, atsižvelgiant į bendrą ES darbo rinkų dydį ir atitinkamai į aktyvių gyventojų skaičių, yra pernelyg menkas³⁶, ir tai trukdo tinkamai paskirstyti išteklius, kurie galėtų remti ekonomikos ir užimtumo augimą. Europos darbo rinkos integracijos gilinimas ir darbo jėgos pasiūlos ir paklausos atitikties veiksmingas užtikrinimas yra būtini norint išnaudoti visas užimtumo galimybes. Taigi judumas reiškia ne tik persikėlimą ten, kur yra darbo, ar galimybes gauti geresnį darbą; jis taip pat yra susijęs su bendraisiais ir profesiniais įgūdžiais, geresniu gebėjimu prisitaikyti ir galimybėmis įsidarbinti.

2.3.1. Šalinti teisinės ir praktinės laisvo darbuotojų judėjimo kliūtis

ES darbuotojų judumui vis dar kyla didelių kliūčių. Kai kurios iš šių kliūčių yra kultūrinės, pavyzdžiui, kalba, būstas ar diskriminacija; jos giliai įsišaknijusios visuomenėje ir trumpalaikiu laikotarpiu sunkiai įveikiamos. Su kalbos nemokėjimu susijusias kliūtis galima įveikti finansuojant judėjimams skirtas tikslines užsienio kalbų mokymo programas. Todėl reikia imtis veiksmų, kad būtų išugdytas palankus požiūris į judumo teikiamas galimybes visoje Europoje. Vis dėlto judūs darbuotojai susiduria su įvairiais kitais sunkumais³⁷, susijusiais su naudojimusi ES įstatymais suteiktomis teisėmis ir nepakankamu

³⁴ Komisijos komunikatas „2012 m. metinė augimo apžvalga“, bendros užimtumo ataskaitos projektas, COM(2011) 815, 2011 m. lapkričio 23 d.

³⁵ Komisijos komunikatas „2012 m. metinė augimo apžvalga“, COM(2011) 815, 2011 m. lapkričio 23 d.

³⁶ 2010 m. vos 2,8 proc. Europos darbingo amžiaus gyventojų (15–64 m.) gyveno ne gimtojoje valstybėje narėje (ES darbo jėgos tyrimas).

³⁷ 2010 m. birželio mėn. speciali „Eurobarometro“ apklausa „Geografinis ir darbo rinkos judumas“.

geografinio judumo ES viduje rėmimu. Nors parengta daug atitinkamų teisės aktų³⁸, užsienin vykstantys Europos piliečiai tebesusiduria su teisinėmis, administracinėmis ir praktinėmis kliūtimis:

- **laisvo darbuotojų judėjimo apribojimus Bulgarijos ir Rumunijos piliečiams** vis dar taiko devynios valstybės narės, nepaisant bendro teigiamo poveikio priimančiųjų šalių ekonomikai, kurį padarė darbuotojų iš šių šalių judumas³⁹. Komisija pripažįsta valstybių narių teisę taikyti tokius darbo rinkos apribojimus iki 2013 m. gruodžio 31 d., kaip nustatyta Stojimo sutartyje, tačiau drauge dar kartą pabrėžia, kaip svarbu palaipsniui ruošti visapusiškai taikyti ES teisės aktus, susijusius su laisvu Bulgarijos ir Rumunijos darbuotojų judėjimu.
- **Tam tikrų valstybės tarnybos darbo vietų rezervavimas** savo šalies piliečiams pagal SESV 45 straipsnio 4 dalį gali būti toliau taikomas tik išskirtinėmis sąlygomis. Europos Teisingumo Teismas nuosekliai laikosi nuomonės, kad tokia išimtis turi būti aiškinama siaurai ir taikoma tik toms darbo vietoms, kurios yra susijusios su tiesioginiu arba netiesioginiu galių, suteiktų pagal viešąją teisę, naudojimu ir pareigomis, susijusiomis su valstybės ar kitų valstybės institucijų bendrųjų interesų apsauga⁴⁰. Šie kriterijai turi būti įvertinami atsižvelgiant į kiekvieną atvejį atskirai.
- **Nepakankamas profesinės kvalifikacijos pripažinimas** tebelieka realia bendrosios rinkos veiksmingo veikimo problema, visų pirma trukdančia laisvam darbuotojų judėjimui ir darbo jėgos judumui. 2011 m. gruodžio 19 d. Komisija priėmė pasiūlymą atnaujinti Profesinių kvalifikacijų pripažinimo direktyvą⁴¹, kad ji geriau atitiktų kintančias darbo rinkas. Pasiūlyme numatyta sukurti labai judiems specialistams skirtą Europos profesinį pažymėjimą ir užtikrinama geresnė prieiga prie informacijos ir e. vyriausybės paslaugų.
- **Baimė prarasti socialinę apsaugą ir teises į pensiją** vis dar yra itin svarbus klausimas darbuotojams ir darbo ieškantiems asmenims, ketinantiems persikelti į kitą Europos šalį. Vienas iš svarbiausių aspektų – kitoje valstybėje narėje darbo ieškančių asmenų teisė gauti nedarbo išmokas ilgiau kaip tris mėnesius. ES teisės aktais valstybėms narėms leidžiama teisę į tokias išmokas taikyti ne ilgiau kaip šešis mėnesius, nacionalinėje praktikoje ši teisė dar neįtvirtinta.
- Be to, **daugelis judžių darbuotojų vis dar nėra tinkamai informuoti apie savo teises ir prievoleis**. Komisija pabrėžia reikmę užtikrinti tinkamą reglamentų⁴² dėl socialinės apsaugos koordinavimo taikymą, nes juose itin daug dėmesio skiriama valstybių narių prievolėms aktyviai padėti piliečiams naudotis jiems suteiktomis

³⁸ Teisė dirbti bet kurioje ES valstybėje narėje taip pat pripažįstama ES pagrindinių teisių chartijos 15 straipsnyje.

³⁹ Ataskaita dėl laisvo darbuotojų iš Bulgarijos ir Rumunijos judėjimo pereinamojo laikotarpio nuostatų veikimo, COM(2011) 729, 2011 m. lapkričio 11 d.

⁴⁰ Visų pirma byla C-290/94.

⁴¹ Komisijos pasiūlyta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva, COM(2011) 883, 2011 m. gruodžio 19 d.

⁴² 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 ir 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 987/2009.

teisėmis⁴³. Tai, kad netaikomos dabartinės ES taisyklės, iš esmės reiškia, kad Komisija turės rasti papildomų vykdymo užtikrinimo mechanizmų, kad laisvas darbuotojų judėjimas būtų veiksmingas. Nemaža problema – nepakankamos žinios apie ES suteikiamas teises ir sunkiai randama pagalba, kai tos teisės negerbiamos. Vadovaudamasi bendrosios rinkos idėja, Komisija ir valstybės narės dirba išvien, kad palengvintų prieigą prie informacijos ir suteiktų nemokamą pagalbą, pavyzdžiui per portalo „Jūsų Europa“ konsultavimo tarnybą „Jūsų Europos patarėjas“ ir vidaus rinkos problemų sprendimo tinklą „Solvit“.

- **Mokestinės kliūtys, su kuriomis susiduria ES piliečiai**, išvykstantys į užsienį dirbti laikinai ar nuolat ar kasdien vykstantys į kitą šalį dirbti, yra nemenkos ES darbo jėgos judumo kliūtys. Tarp jų – sunkumai gauti išmokas, šalies, kurioje dirbama, mokesčių lengvatas ir mokesčių atskaitymus, ne rezidentams taikomi didesni progresiniai mokesčių tarifai, dvigubas apmokestinimas.

2.3.2. *Didinti darbo vietų ir darbuotojų atitiktį tarptautiniu mastu*

Europos užimtumo tarnybų priemonė EURES, kurioje yra užsiregistravę tik 25 000 darbdavių ir kasmet siūloma ir užimama maždaug 150 000 darbo vietų, kol kas nepanaudoja viso savo tiesioginio užimtumo didinimo potencialo. Todėl Komisija, plėtodama EURES, ketina sutelkti dėmesį į atitiktį, įdarbinimą ir samdymą, ir kuo labiau padidinti jos mastą ir aprėptį, įdiegdama novatoriškas savitarnos principu grindžiamas paslaugas visomis Europos kalbomis ir visapusišką semantinį sąveikumą mainais už informaciją apie laisvas darbo vietas ir CV duomenis⁴⁴. Taigi, EURES duomenų bazėje bus paprasčiau tikruoju laiku ieškoti laisvų darbo vietų visoje ES, o darbdaviai turės galimybę rinktis iš daugybės kandidatų, turinčių būtent tų įgūdžių, kurių reikia, kad jų verslas augtų.

Be to, EURES taikymas bus išplėstas naudojant tikslines darbo jėgos judumo programas, skirtas nepakankamai reprezentuojamoms profesijoms ir konkrečioms potencialiai judžių darbuotojų grupėms, ir nacionalinėms darbo rinkoms, kurios jau priima ar ateityje priims Europos darbuotojus. Plėtojant EURES sistemą bus visapusiškai naudojamos Komisijos parengta laisvų darbo vietų ir įdarbinimo analize, grindžiama įvairiomis priemonėmis, kaip antai Europos laisvų darbo vietų stebėjimo sistema⁴⁵ ir Europos profesinio judumo biuletenis⁴⁶. Reguliarios konsultacijos su atitinkamomis suinteresuotosiomis šalimis, pavyzdžiui, socialiniais partneriais ir užimtumo tarnybomis, padės EURES įveikti ilgą laiką laisvų darbo vietų, į kurias nerandama reikiamų darbuotojų, problemą.

Siekama, kad EURES taptų bet kurio piliečio, teisėtai gyvenančio darbuotojo, darbo ieškančio asmens ir darbdavio, norinčių į(si)darbinti kitoje Europos šalyje, informavimo centru ir natūraliu pasirinkimu, ir padėtų didinti Europos darbo rinkos veiksmingumą⁴⁷.

⁴³ Visų ES gyvenančių ir gyvenamąją vietą keičiančių asmenų teisė gauti socialinio draudimo išmokas ir naudotis socialinėmis lengvatomis pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus pripažįstama ES pagrindinių teisių chartijos 34 straipsnyje.

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>.

⁴⁷ Pridedamas Tarnybų darbinis dokumentas „EURES reforma siekiant strategijos „Europa 2020“ tikslų“ (angl. k. *Reforming EURES to meet the goals of Europe 2020*).

2.3.3. Apsvarstyti ES imigracijos ir emigracijos poveikį

Manoma, kad iki 2020 m. darbo jėgos paklausa dinamiškiausiuose ekonomikos sektoriuose gerokai išaugs, o nekvalifikuotiems darbuotojams skirtų darbo vietų toliau mažės, todėl labai tikėtina, kad ims trūkti aukštos kvalifikacijos darbuotojų užimamose darbo vietose reikalingų įgūdžių. Trumpalaikiu laikotarpiu judumas ES galėtų padėti spręsti darbo jėgos stokos ir (arba) neatitikties problemas 27 ES valstybėse narėse. Ilgesniu laikotarpiu ir visų pirma atsižvelgiant į ES demografinę raidą, būtina apsvarstyti trečiųjų šalių piliečių ekonominės imigracijos į ES darbo rinką galimybes. Vis dėlto nuolat aukštas nedarbo lygis daugelyje valstybių narių padarė poveikį visuomenės požiūriui į darbo jėgos imigraciją, be to, prasidėjus ekonomikos krizei, ne viena valstybė narė susiduria su kvalifikuotų darbuotojų emigracijos problema.

EUROPOS DARBO RINKOS LINK

Laisvas darbuotojų judėjimas

Komisija:

- iki 2012 m. pabaigos pateiks teisės akto pasiūlymą, kad geriau remtų (informuotų ir konsultuotų) judžius darbuotojus apie jų teises, nustatytas Sutartyje ir Reglamente Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje⁴⁸;
- 2012 m. suteiks naują postūmį darbiui, susijusiam su teisių į pensiją perkeliavimo direktyva, kurioje turėtų būti nustatyti minimalūs papildomų teisių į pensiją įgijimo ir išsaugojimo reikalavimai;
- toliau tobulins portalą „Jūsų Europa“, kuriame bus galima rasti visą informaciją apie ES suteikiamas teises ir gauti personalizuotą pagalbą, pavyzdžiui, per „Jūsų Europos patarėją“ ir „Solvit“;
- išanalizuos tarpvalstybiniam darbuotojams taikomas mokesťines priemones, kad galėtų pasiūlyti, kaip būtų galima šalinti mokesťines kliūtis, su kuriomis susiduria ne tik samdomi darbuotojai, bet ir savarankiškai dirbantys asmenys bei pensininkai.

Komisija ragina valstybes nares:

- pritarti Komisijos pasiūlymui atnaujinti Profesinių kvalifikacijų pripažinimo direktyvą, kad būtų dar paprasčiau pripažinti profesinę kvalifikaciją;
- geriau informuoti apie ES nediskriminavimo, lyčių lygybės ir laisvo darbuotojų judėjimo teisės aktais suteikiamas teises, suteikti daugiau ir paprastesnių galimybių ES piliečiams įsidarbinti valstybės tarnyboje, kaip nustatyta ES teisėje ir aiškinama Teisingumo Teismo praktikoje;
- apsvarstyti reikmę dabartinius laisvo darbuotojų judėjimo apribojimus Bulgarijos ir Rumunijos piliečiams taikyti iki pereinamojo laikotarpio pabaigos;
- perkelti nedarbo išmokas, mokamas ne daugiau kaip šešis mėnesius, jei darbo ieškantis asmuo, turintis teisę į tokias išmokas, ieškodamas darbo persikelia į kitą valstybę narę, kaip nustatyta Reglamento Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo 64 straipsnyje;

⁴⁸ Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 2011 5 27, L 141, p. 1.

- sukurti veiksmingesnius komunikacijos su judžiais darbuotojais kanalus, kad jie turėtų visapusišką prieigą prie informacijos, susijusios su jų teisėmis ir prievolėmis kitose Europos šalyse;
- gerinti galimybes laikytis tarpvalstybinių mokesčių prievolių siekiant geresnio prašymo grąžinti mokesčius ir mokesčių deklaracijos formų suderinimo, verčiant informaciją į kitas ES oficialias kalbas ir geriau panaudojant informacines technologijas.

Europos užimtumo tarnybos (EURES)

Komisija siūlo:

transformuoti Europos užimtumo tarnybas (EURES) į išsamią Europos užimtumo priemonę, suderintą su strategijos „Europa 2020“ siekiais:

- paverčiant EURES paklausa grindžiama Europos įdarbinimo ir samdymo priemone, tenkinančia ekonomikos reikmes ir drauge įgyvendinant teisinį reikalavimą užtikrinti laisvų darbo vietų skaidrumą naudojantis novatoriškais internetinėmis darbo vietų atitikties priemonėmis, įskaitant mobilias internetines programas, kad būtų užtikrinta maksimali aprėptis ir prieinamumas;
- nuo 2013 m. pradėdant teikti novatorišką internetinę savitarnos principu grindžiamą paslaugą „Match and Map“, pagal kurią bus iš karto pateikiamas aiškus geografinis siūlomų darbo vietų, atitinkančių vartotojo profilį, pasiskirstymas Europoje ir konkrečiam vartotojui skirta grįžtamoji informacija, paaiškinanti, kodėl tam tikri gebėjimai netinka tai darbo vietai, ir informacija apie mokymosi galimybes, kad būtų įgyta trūkstamų įgūdžių.

Komisija ragina valstybes nares aktyviau naudotis EURES:

- užtikrinant, kad apie visas laisvas darbo vietas visos užimtumo tarnybos sistemingai skelbtų nacionaliniu lygmeniu ir Europos lygmeniu per EURES;
- stebint ir didinant duomenų apie laisvas darbo vietas, perduodamų EURES sistemoje, kokybę;
- siekiant didesnio laisvų darbo vietų ir CV sąveikumo Europos mastu prisidedant prie Europos įgūdžių, gebėjimų ir profesijų klasifikatoriaus plėtotės;
- integruojant EURES į atitinkamų darbo rinkos dalyvių siūlomas paslaugas.

Migracija

Komisija siūlo:

- iki 2012 m. pabaigos pradėti konsultacijas, kuriose dalyvautų valstybės narės, socialiniai partneriai ir suinteresuotosios šalys, kurie diskutuotų apie ES politikos vaidmenį sprendžiant ekonominės migracijos klausimus.

3. STIPRINTI ES VALDYMĄ

Europos semestras – pirmasis žingsnis įgyvendinant naują ES lygmens priemonę, pagal kurią valstybės narės ir ES institucijos siekia sustiprinti fiskalinį ir ekonominį koordinavimą ir plėtoti nuoseklią ekonominę politiką. Be to, tai veiksmingas valdysenos metodas, padedantis stebėti ir valdyti veiklą, kuria remiami strategijos „Europa 2020“ tikslai. Ekonomikos ir

fiskalinės politikos koordinavimą sustiprino šešių teisės aktų rinkinys, siūlomas dviejų dokumentų rinkinys ir Sutartis dėl stabilumo, koordinavimo ir valdysenos ekonominėje ir pinigų sąjungoje. Geresnis ES užimtumo valdymas ir koordinavimas yra būtinas bent dėl dviejų priežasčių. Pirma, dalyvavimas darbo rinkoje, nedarbas ir darbo sąnaudos yra labai svarbūs užtikrinant makroekonominį stabilumą, todėl į juos atsižvelgiama naujuose teisės aktuose, susijusiuose su makroekonominio disbalanso prevencija ir koregavimu. Antra, krizė dar labiau parodė ES šalių ekonomikos ir darbo rinkų tarpusavio priklausomybę ir pabrėžė reikmę naują ekonomikos valdyseną derinti su aktyvesniu užimtumo ir socialinės politikos koordinavimu, vadovaujantis Europos užimtumo strategija, kaip numatyta Sutartyje.

3.1. Papildyti sustiprintą nacionalinių ataskaitų ir koordinavimo sistemą sugriežtinta daugiašale priežiūra

2011 m. gruodžio mėn. Europos Vadovų Taryba pripažino, kad svarbu sustiprintą ekonomikos koordinavimą papildyti sugriežtinta užimtumo ir socialinės politikos priežiūra⁴⁹. Šis politinis įsipareigojimas dar kartą patvirtintas 2012 m. pavasario Europos Vadovų Taryboje, kuri paragino valstybes nares parengti nacionalinius užimtumo planus, kuriuose būtų numatytos išsamios užimtumo iniciatyvos.

Nacionaliniuose užimtumo planuose, kurie yra neatskiriama valstybių narių nacionalinių reformų programų dalis, turėtų būti numatyti svarbiausi rezultatai, susiję su Europos Vadovų Tarybos užimtumo gairėmis, struktūriniai darbo rinkos trūkumai ir siekiama trumpu ar vidutiniu laikotarpiu padaryti poveikį darbo rinkai. Planuose turėtų būti pateiktas aiškus daugiametės reformų darbotvarkės įgyvendinimo per ateinančius 12 mėnesių tvarkaraštis.

Nacionaliniai užimtumo planai ne tik turėtų sustiprinti dėmesį su užimtumu susijusiems rezultatams nacionaliniuose reformų planuose, bet ir pagerinti užimtumo politikos koordinavimą ES lygmeniu. Didesnis tarpusavio spaudimas ES lygmeniu gali padėti įgyvendinti numatytą veiklą ir sutelkti dėmesį į reikiamus dalykus. Svarbiausia tokio tarpusavio spaudimo priemonė – Tarybos galimybė priimti konkrečiai šaliai skirtas rekomendacijas, kaip nustatyta Sutartyje. Siekdamas stiprinti politikos koordinavimą, Užimtumo komitetas šiemet priėmė naujus darbo metodus, įskaitant įvairias tarpusavio vertinimo galimybes, kurie leis Komitetui priimti daugiašalę poziciją reformų įgyvendinimo klausimu, kuri papildys Komisijos ir Tarybos atliekamą vertinimą. Taip pat galima dar labiau sustiprinti daugiašalę priežiūrą – nustatyti objektyviais duomenimis grindžiamą darbo rinkos stebėsenos sistemą ir individualų „sekimo“ mechanizmą, taikomą šalims, kurios nesilaiko joms skirtų rekomendacijų. Tai leistų nuosekliai, skaidriai ir sklandžiai stebėti valstybių narių veiklą užimtumo srityje ir pažangą siekiant pagrindinių strategijos „Europa 2020“ tikslų.

3.2. Sustiprinti socialinių partnerių dalyvavimą

Socialiniai partneriai atlieka svarbų vaidmenį nacionaliniu lygmeniu nustatant darbo rinkos taisykles ar darbo užmokestį ir dalyvaudami trišalėse konsultacijose daro didelį poveikį kitų sričių (pavyzdžiui, socialinės apsaugos) struktūrinei politikai. Jie ne mažiau svarbūs kalbant apie tokias įgyvendinimo priemones kaip gamybinė praktika ir veiksmingas mokymasis visą gyvenimą. ES lygmeniu socialiniai partneriai šiuo metu dalyvauja konsultacijose dėl atitinkamų teisės aktų pasiūlymų ir du kartus per metus vykstančiame dialoge

⁴⁹ 2011 m. gruodžio 9 d. Europos Vadovų Tarybos išvados ir 2011 m. gruodžio 1 d. Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos išvados.

makroekonomikos klausimais bei du kartus per metus aukščiausiu politiniu lygmeniu dalijasi nuomonėmis trišaliame socialinių reikalų aukščiausio lygio susitikime⁵⁰. Tiek dialogas makroekonomikos klausimais, tiek trišalis socialinis aukščiausio lygio susitikimas – puikios progos įtraukti į veiklą socialinius partnerius, įskaitant per Europos semestrą. Tačiau kol kas išnaudotos ne visos galimybės tobulinti socialinių partnerių dalyvavimą ES lygmens ekonominės ir užimtumo politikos koordinavimo veikloje, ypač prieš prasidedant Europos semestru⁵¹.

Nors užtikrinamas socialinio dialogo autonomiškumas ir paisoma nacionalinės praktikos (SESV 152 straipsnis ir 153 straipsnio 5 dalis), kad Europos ekonomikos valdysena būtų veiksminga ir įtrauki, socialinių partnerių dalyvavimas plėtojant ir įgyvendinant ekonominę ir užimtumo politiką turi atitikti priežiūros ir koordinavimo mechanizmų plėtotę. Geras pavyzdys – darbo užmokesčio nustatymo tvarka, nes 2011 m. konkrečiai šaliai skirtose rekomendacijose⁵² iškeltas ne vienas su darbo užmokesčiu susijęs klausimas, o nacionalinė darbo sąnaudų raida stebima siekiant užkirsti kelią makroekonominiam disbalansui ir jį pašalinti⁵³.

3.3. Sustiprinti politikos ir finansavimo sąsajas

Be pakankamų finansinių investicijų į žmogiškąjį kapitalą bus neįmanoma sukurti dinamiškas ir įtraukias darbo rinkas, mažinti atotrūkį, gerinti įgūdžius, didinti geografinį judumą. Būtent todėl 2014–2020 m. daugiametėje finansinėje programoje Komisija pasiūlė minimalias Europos socialinio fondo lėšas įvairių tipų regionams, o bendra ES skiriama suma sudaro bent 84 mlrd. EUR. Reikia ne tik pakartotinai įvertinti nacionalinius biudžeto prioritetus siekiant pažangaus fiskalinio konsolidavimo, koordinuojamo įgyvendinant Europos semestro priemonę, bet ir pasinaudoti ES biudžeto suderinimu su strategijos „Europa 2020“ siekiais ateinančiu programavimo laikotarpiu kaip galimybe padidinti ir pagerinti naudojimąsi ES finansavimu remiant valstybių narių reformų pastangas⁵⁴.

Todėl reikia glaudžiai susieti iš ESF remiamų partnerystės susitarimų ir veiksmų programų po 2013 m. prioritetus su ES ekonomikos valdysenos ir visų pirma su atnaujintos užimtumo politikos valdysenos gairėmis. Drauge Komisija skatina aktyvesnę ESF ir ERPF, taip pat Europos žemės ūkio fondo kaimo plėtrai (EŽŪFKP) ir Europos jūrų reikalų ir žuvininkystės fondo lėšų, skirtų partnerystės susitarimams įgyvendinti, koordinavimą ir integravimą. Taip siekiama maksimizuoti sinergiją, be kita ko, žvelgiant iš užimtumo perspektyvos.

Aktyvesnis tarpusavio vertinimas reformų įgyvendinimo ir dalijimosi gerąja patirtimi srityje, kuris bus viena iš naujų Užimtumo komiteto užduočių, turėtų apimti ir atitinkamų investicijų veiksmingumo vertinimą, kad būtų galima prireikus imtis reikiamų veiksmų.

⁵⁰ 2012 m. Komisija, vadovaudamasi SESV nuostatomis, pasiūlys atnaujinti Tarybos sprendimą 2003/174, kuriuo įsteigiamas trišalis socialinis aukščiausio lygio susitikimas.

⁵¹ 2011 m. gruodžio 1 d. Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos išvadu 9.5 punktas.

⁵² 2011 m. liepos 12 d. Tarybos rekomendacijos dėl nacionalinių reformų programų.

⁵³ 2011 m. lapkričio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 1176/2011.

⁵⁴ Komisijos pasiūlytas Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas, kuriuo nustatomos Europos regioninės plėtros fondai, Europos socialiniam fondui, Sanglaudos fondai, Europos žemės ūkio fondai kaimo plėtrai ir Europos jūrų reikalų ir žuvininkystės fondai, kurių veiklos gairės pateiktos Bendroje strateginėje programoje, bendros nuostatos ir Europos regioninės plėtros fondai, Europos socialiniam fondui ir Sanglaudos fondui taikytinos bendrosios nuostatos, ir panaikinamas Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1083/2006, COM(2011) 615.

Komisija siūlo:**stiprinti koordinavimą ir daugiašalę priežiūrą užimtumo politikos srityje:**

- drauge su bendros užimtumo ataskaitos projektu kasmet skelbiant lyginamosios analizės sistemą ir atitinkamus užimtumo rodiklius. Sistema bus rengiama bendradarbiaujant su valstybėmis narėmis ir grindžiama jau sukurta bendra vertinimo sistema ir užimtumo rodiklių stebėsenos programa, iš kurių galima nustatyti pagrindinius užimtumo uždavinius ir kurios buvo parengtos drauge su valstybėmis narėmis;
- iki 2012 m. pabaigos bendradarbiaujant su valstybėmis narėmis ir visais svarbiais dalyviais parengiant suvestinę, iš kurios būtų galima matyti nacionalinių užimtumo planų, kurie yra nacionalinių reformų programų dalis, įgyvendinimo pažangą valstybėse narėse, kad 2013 m. metinėje augimo apžvalgoje (bendroje užimtumo ataskaitoje) būtų pirmą kartą pateikti rezultatai.

stiprinti ES socialinių partnerių dalyvavimą Europos semestro procese:

- nustatant veiksmingą ES socialinių partnerių dalyvavimą priimant sprendimus dėl svarbiausių strateginių užimtumo politikos prioritetų i) prieš prasidedant Europos semestru, kad būtų galima pasikeisti nuomonėmis apie ekonomikos augimo ir užimtumo prioritetus, ir ii) prieš prasidedant pavasario Ekonomikos ir finansų reikalų tarybos (ECOFIN) ir Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos (EPSCO) susitikimams. Pastarajame dalyvautų Tarybai pirmininkaujanti valstybė narė;
- nustatant, visapusiškai atsižvelgiant į socialinių partnerių autonomiją, kaip nustatyta Sutarties 152 straipsnyje, ES trišales konsultacijas, kuriomis siekiama stebėti ir dalytis nuomonėmis apie darbo užmokesčio raidą, kiek tai susiję su našumu, infliacija, vidaus paklausa, nedarbu ir pajamų nelygybe.

stiprinti užimtumo politikos ir atitinkamų finansinių priemonių sąsajas:

- labiau atsižvelgiant į nacionalinių reformų programų, visų pirma į nacionalinių užimtumo planų, prioritetus rengiant partnerystės susitarimus ir veiksmų programas 2014–2020 m., įskaitant veiklos rezultatų vertinimo sistemą, atsižvelgiant į konkrečiai šaliai skirtas rekomendacijas ir Užimtumo komiteto pastangas;
- prireikus peržiūrint partnerystės susitarimus ir veiksmų programas atsižvelgiant į konkrečiai šaliai skirtas rekomendacijas, kaip nustatyta siūlomų bendrų nuostatų, kuriomis reglamentuojami BSP fondai, 21 straipsnyje;
- atsižvelgiant į fondų veiklos rezultatų vertinimą rengiant 2014–2020 m. nacionalines reformų programas.

Komisija kviečia valstybes nares ir Tarybą:

- bendradarbiaujant su Užimtumo komitetu parengti daugiašalės priežiūros užimtumo politikos srityje mechanizmus;
- aptarti ir priimti šiuos naujus mechanizmus Užimtumo komitete, kad jiems kuo greičiau pritartų Taryba ir kad jie būtų visapusiškai įgyvendinti 2013 m. Europos semestre;
- visapusiškai naudotis Europos socialinio fondo teikiamomis finansavimo galimybėmis, vadovaujantis pasidalijamuoju valdymu nuo 2014 m., kad būtų remiamos investicijos nustatytoms svarbiausioms problemoms spręsti.

Išvada

Šiuo komunikatu siekiama rasti veiksmingiausias būdus dabartinėje situacijoje siekti strategijos „Europa 2020“ užimtumo tikslų, taigi drauge sustiprinti minėtos strategijos užimtumo matmenį. Komunikate siūlomos konkrečios priemonės ir esminės gairės, susijusios su valstybių narių nacionaliniais užimtumo planais, ir ES valdysenos užimtumo matmens stiprinimo būdai:

- Komisija siūlo politikos gaires, kuriomis remiamas darbo vietų kūrimas ir darbo rinkų reformos, pabrėžiant investicijų svarbą, ir kviečia Tarybą šioje srityje imtis didelių užmojų veiklos;
- Komisija nustato įgūdžių neatitikties klausimo sprendimo žingsnius ir gerina darbo jėgos judumą šalindama kliūtis, kylančias kuriant tikrą Europos darbo rinką;
- Komisija siūlo, kaip stiprinti daugiašalę priežiūrą, gerinti socialinių partnerių dalyvavimą užimtumo valdymo veikloje ir toliau derinti politiką ir finansavimą, kad naudojantis ES biudžeto priemonėmis būtų maksimizuoti užimtumo srities rezultatai.

PRIEDAS

Šiame priede pateikiami trys veiksmų planai (svarbiausių ekologiškos ekonomikos užimtumo veiksmų rinkinys; ES sveikatos priežiūros darbuotojų veiksmų planas; svarbiausių užimtumo IRT srityje veiksmų rinkinys) siūlomi vadovaujantis šio komunikato 1.2 dalimi „Išnaudoti darbo vietų kūrimo potencialą pagrindiniuose sektoriuose“. Juos papildo atskiri tarnybų darbiniai dokumentai.

Svarbiausių ekologiškos ekonomikos užimtumo veiksmų rinkinys

Atsižvelgiant į 2010 m. gruodžio mėn. Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos išvadą „Užimtumo politika siekiant konkurencingos, mažo anglies dioksido kiekio, efektyvaus išteklių naudojimo ir ekologiškos ekonomikos“, pateikiamas svarbiausių užimtumo veiksmų rinkinys, padėsiantis sėkmingai pereiti prie ekologiškos ekonomikos.

Komisija:

1. skatins integruoti ekologiškų darbo vietų idėją į nacionalinius užimtumo planus

- bendradarbiaudama su Užimtumo komitetu (EMCO), kad būtų parengti ekologiško užimtumo rodikliai ir užtikrinta **nuosekli reformų stebėseną**;

- ragindama valstybes nares tenkinti **darbo jėgos perkėlimo ir kvalifikacijos keitimo reikmes**, tokiomis priemonėmis kaip **aktyvi darbo rinkos politika ir mokymasis visą gyvenimą**, įskaitant tokių politinių priemonių integravimą į regiono, miesto ar vietos strategiją;

- 2013 m. Europos semestre pabrėžiant **užimtumo ir veiksmingo išteklių naudojimo sąsajas** ir įgyvendinant reikiamas reformas. Visų pirma valstybės narės bus raginamos **labiau naudotis aplinkos apsaugos mokesčiais ir pajamomis iš ŠESD apyvartinių taršos leidimų aukcionų ir taip sumažinti darbo jėgos mokesčių našta**.

2. Didins žinias apie su ekologija susijusius įgūdžius

- užtikrindama, kad **ES įgūdžių reikmių prognozavimo priemonės** (ES įgūdžių panorama, ESCO, CEDEFOP ir EUROFOUND apklausos ir pan.) apimtų ir atsirandančių su ekologija susijusių įgūdžių reikmes;

- 2013 m. surengdama įvairių su **mokymusi vieniems iš kitų susijusių renginių, kuriuose dalyvautų atitinkami darbo rinkos dalyviai** ir kurie visų pirma būtų susiję su įgūdžių ugdymo ir mokymo matmens integracija į platesnes nacionalines ekologiškos ekonomikos augimo strategijas (EMPL GD Tarpusavio mokymosi programa) ir su bendradarbiavimo su verslu būdais ir priemonėmis, kad darbo ieškantys asmenys ir darbuotojai, kuriems gresia atleidimas, būtų nukreipti naujų ekologiškų darbo vietų link (valstybinių užimtumo tarnybų dialogas);

- skatindama toliau naudotis **standartizuotomis įgūdžių sertifikavimo sistemomis įgyvendinant 2013–2014 m. pažangios energetikos Europai programą**.

3. Skatins aktyviau naudotis ES finansinėmis priemonėmis pažangioms ekologiškoms investicijoms

- įtraukdama į šią veiklą **Europos investicijų banką**, kad dar labiau išaugtų galimybės **skolinti lėšas viešosioms ir privačiosioms įmonėms** veiksmingo išteklių naudojimo ir atsinaujinančiosios energijos srityse;

- skatindama valstybes nares, įgyvendinančias **ESF lėšomis remiamas 2014–2020 m.** veiksmų programas, atsižvelgti į su ekologija susijusio mokymo poreikį ir užimtumo tarnybų pajėgumus padėti pereiti prie ekologiškų darbo vietų; sutelkti **ERPF** išteklius, skirtus investicijoms į veiksmingą energijos naudojimą ir atsinaujinančiąją energiją, kaip nustatyta Komisijos pasiūlyme;

- atsižvelgiant į mikrofinansų priemonę „Progress“ 2013 m. surengdama **mikrofinansavimo ir socialinės verslininkystės sričių suinteresuotųjų šalių forumą**, kuriuo būtų siekiama įtraukti vietos finansinius tarpininkus į ekologiškos ekonomikos verslininkystės plėtotės veiklą;

- daugiau dėmesio skirdama novatoriškoms iniciatyvoms, kuriomis siekiama suderinti veiksmingą išteklių naudojimą ir įtraukia darbo rinką, naudojantis programos „Progress“ **socialinio eksperimentavimo** priemonėmis.

4. Plėtos darbo rinkos dalyvių partnerystę

- remdama su ekologiškais darbo vietomis ir perėjimu prie ekologiškos ekonomikos susijusius bendradarbiavimo projektus, atrinktus pagal **PARES** 2013 m. kvietimą teikti pasiūlymus novatoriškiems užimtumo tarnybų projektams įgyvendinti;

- drauge su **Europos socialiniais partneriais** ieškodama būdų, kaip būtų galima palengvinti perėjimą prie mažo anglies dioksido kiekio technologijų ekonomikos įgyvendinant konkrečias iniciatyvas pagal **2012–2014 m. darbo programą**;

- skleisdama informaciją apie geriausias dvišales ir trišales iniciatyvas ir veiklą, susijusią su ekologijos srities darbo vietomis, 2013 m. paskelbdama **Gerosios patirties vadovą**.

ES sveikatos priežiūros darbuotojų veiksmų planas

Kad paremtų valstybes nares, sprendžiančias sveikatos priežiūros sektoriaus problemas, ir atsižvelgdama į valstybių narių įsipareigojimą bendradarbiauti šioje srityje, kaip nustatyta 2010 m. gruodžio mėn. Tarybos išvadose, Komisija siūlo toliau pateikiamą **veiksmų planą**.

Komisija:

1. gerins sveikatos priežiūros darbuotojų poreikio planavimą ir prognozavimą ES

- iki 2012 m. pabaigos sukurdama valstybėms narėms ir specialistų organizacijoms skirtą Europos lygmens platformą – ji pradės trejų metų trukmės **bendrus ES prognozavimo ir planavimo veiksmus pagal „Sveikatos“ programą**, kad būtų galima dalytis gerąja patirtimi, rengti **sveikatos priežiūros darbuotojų paklausos** prognozavimo metodiką ir **veiksmingai planuoti šios srities darbo jėgos** reikmes bei gerinti ES duomenis apie sveikatos priežiūros darbuotojus;

- iki 2014 m. parengdama **sveikatos priežiūros darbuotojų švietimo ir mokymo galimybių** gaires, kad būtų kuo geriau išnaudojami visi turimi pajėgumai, remiantis 2013 m. pradėsimo

tyrimo rezultatais, sukaupiant informaciją apie valstybių narių švietimo ir mokymo galimybes sveikatos srityje, visų pirma medicinos aukštosiose mokyklose ir viduriniojo medicinos personalo rengimo mokyklose.

2. geriau numatys sveikatos priežiūros sektoriaus įgūdžių reikmes

- remdama **Europos slaugos ir priežiūros darbuotojų įgūdžių tarybos** įsteigimą 2013 m., kad būtų geriau analizuojama ir prognozuojama šių specialistų paklausa, drauge atsižvelgiant į siūlomą Profesinių kvalifikacijų pripažinimo direktyvos atnaujinimą;

- skatindama švietimo ir profesinio rengimo paslaugų teikėjų ir sveikatos priežiūros sektoriaus darbdavių partnerystę įgyvendinant **Sektoriaus įgūdžių** sąjungos projektą, kurį ketinama parengti 2013 m.;

- skatindama dalijimąsi gerąja patirtimi **nuolatinio kvalifikacijos kėlimo** srityje, kad būtų atnaujinami įgūdžiai ir kompetencija ir mokymosi visą gyvenimą galimybėmis padedama išlaikyti sveikatos priežiūros darbuotojus; to siekiant 2013 m. planuojama atlikti nacionalinių sistemų ir praktikos peržiūrą ir sukaupti atitinkamus duomenis;

- iki 2014 m. parengdama **sveikatos priežiūros pagalbinių darbuotojų rengimo** rekomendacijas, įskaitant susijusias su **neprofesionalių slaugytojų švietimu**, remiantis **sveikatos priežiūros pagalbinių darbuotojų įgūdžių ir kompetencijos** analize suburiant **bandomąjį sveikatos priežiūros pagalbinių darbuotojų ekspertų tinklą ir duomenų bazę**.

3. skatins dalijimąsi patirtimi sveikatos priežiūros darbuotojų įdarbinimo ir išlaikymo srityje

- iki 2013 m. pradėdama **kaupiti informaciją apie novatoriškas ir veiksmingas sveikatos priežiūros darbuotojų įdarbinimo ir išlaikymo darbo vietoje strategijas**, kad valstybės narės galėtų **pasidalyti gerąja patirtimi**; šiuo tikslu bus paskelbtas viešasis konkursas ir imamasi veiksmų drauge su valstybėmis narėmis.

4. rems etišką sveikatos priežiūros darbuotojų įdarbinimą

- teikdama **paramą** valstybėms narėms, įgyvendinančioms **PSO** tarptautinio sveikatos darbuotojų įdarbinimo praktikos **kodeksą**, ir formuodama bendrą požiūrį.

Svarbiausių užimtumo IRT srityje veiksmų rinkinys

Įgyvendinant Komisijos komunikatą „E. įgūdžiai 21-ajam amžiui“⁵⁵ padaryta nemenka pažanga. Suinteresuotosios šalys sutaria, kad reikia ilgalaikės ES e. įgūdžių strategijos, grindžiamos aktyviu Komisijos, valstybių narių, regionų ir socialinių partnerių bendradarbiavimu, kad būtų galima išnaudoti IRT srities užimtumo potencialą.

Komisija:

⁵⁵ Komisijos komunikato „E. įgūdžiai 21-ajam amžiui“ įgyvendinimo vertinimas, 2010 m. spalio mėn., http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/reports/eskills21_final_report_en.pdf.

1. suburs įvairių suinteresuotųjų šalių partnerystę, kad

- geriau nustatytų su IRT susijusiose darbo vietose reikalaujamų įgūdžių paklausos ir pasiūlos **neatitikimą** darbo rinkoje;
- sutelktų organizacijas ir tinklus, **siūlančius IRT specialistų rengimo programų kūrimo, teikimo ir sertifikavimo iniciatyvas**, itin daug dėmesio skiriant įsidarbinimo galimybėms ir savišvietos būdu įgytų žinių sertifikavimui;
- remtų **informuotumo didinimo kampanijas** (pavyzdžiui, Europos e. įgūdžių savaitė⁵⁶, Naudojimosi internetu savaitė) ir **skatintų daryti karjerą IRT srityje**, kad būtų pritraukta daugiau jaunimo ir nepakankamai atstovaujamų grupių atstovų, kaip antai moterų, karjerą įpusėjusių asmenų ar socialiai pažeidžiamų grupių atstovų.

2. stiprins ES e. įgūdžių sistemą

- iki 2013 m. **ES įgūdžių panoramos** svetainėje sukurdama specialų tinklalapį, skirtą karjerai IRT srityje;
- **2012 m. toliau plėtodama CEN⁵⁷ parengtą Europos e. kompetencijos sistemą**, kad iki 2013 m. būtų parengti visiems besimokantiems asmenims skirti skaitmeninės kompetencijos deskriptoriai ir savęs vertinimo priemonė, kurie bus integruoti į šiuo metu rengiamą Europos įgūdžių pasą;
- 2013 m. parengdama **Europos e. mokymosi gaires**, grindžiamas verslo reikmėmis ir gerąja patirtimi, įskaitant atitinkamų sektorių iniciatyvas;
- remdama **trumpas** tiek aukštojo mokslo, tiek profesinio rengimo lygmens **mokymosi programas**, kuriose galima įgyti reikiamų ir iškart pritaikomų e. įgūdžių;

3. skatins didinti kvalifikuotų IRT srities darbuotojų skaičių

- 2012 m. parengdama **IRT srities mokymo tam tikruose sektoriuose kokybės standartus** ir sertifikavimo sistemą, suderintą su Europos profesinio mokymo kokybės užtikrinimo orientacine sistema (EQAVET), o 2013 m. – bandomąją **interaktyvią IRT pramonės sertifikavimo** versiją ir internetinius savęs vertinimo testus, skirtus IRT specialistams;
- skatindama veiksmų sinergiją IRT įgūdžių, verslumo ir nuotolinių išteklių (angl. k. *cloud computing*) srityse atsižvelgiant į rengiamą **ES nuotolinių išteklių** veiksmų planą;
- toliau plėtodama 2012 m. pradėtą **ES e. lyderystės iniciatyvą**, kuria siekiama tenkinti verslininkų, vadovų, IRT specialistų ir patyrusių vartotojų poreikius, itin daug dėmesio skiriant įmonių steigimui ir MVĮ;

4. skatins aktyviau naudotis ES finansinėmis priemonėmis investuojant į IRT įgūdžius

- ragindama valstybes nares švietimo ir mokymo sistemose stiprinti skaitmeninio rengimo aspektą ir e. įtrauktį pagal **ESF remiamas 2014–2020 m. veiksmų programas**.

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

⁵⁷ CEN – Europos standartizacijos komitetas.

