



EIROPAS KOMISIJA

Briselē, 18.4.2012.  
COM(2012) 173 final

**KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS  
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI**

**Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām**

{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}

# KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI

## Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām

### IEVADS

Stratēģijā “Eiropa 2020 – stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei”, ir nosprausts mērķis līdz 2020. gadam panākt, ka nodarbinātības rādītājs iedzīvotājiem vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem ir 75 %<sup>1</sup>. Lai sasniegtu šo mērķi, Eiropas Savienībā būs jāpalielina nodarbinātības apjoms, radot 17,6 miljonus papildu darba vietu. Tomēr krīzes laikā nodarbinātības līmenis ir krities līdz 68,9 % (2011. gada 3. ceturksnī)<sup>2</sup>, bezdarba līmenim Eiropas Savienībā paliekot nemainīgi virs 9,5 % kopš 2010. gada sākuma un 2012. gada februārī sasniedzot 10,2 % atzīmi. Lai gan līdz 2011. gada vidum tika reģistrēti 1,5 miljoni jaunu darba vietu, tas ir par maz, lai izlīdzinātu tos 6 miljonus darba vietu, kas zaudētas Eiropas Savienībā kopš 2008. gada. Problēmu saistībā ar nodarbinātību, sociālo iekļaušanu un cīņu pret nabadzību padziļina izaugsmes palēnināšanās kopš 2011. gada vidus un samērā negatīvās prognozes 2012. gadam<sup>3</sup>, kā arī pieaugošās atšķirības dalībvalstu un reģionu starpā.<sup>4</sup>

Neraugoties uz dažās valstīs gaidāmo lejupslīdi un ilgstošo valsts parāda krīzi, ekonomiskās darbības Eiropā mainās; izmaiņu pamatā ir strukturālās pārmaiņas, kas norisinās ilgtermiņā un ietekmē Eiropas relatīvo konkurētspēju pasaules ekonomikā – piemēram, nepieciešamība pāriet uz videi draudzīgu, resursu izmantošanas ziņā efektīvu ekonomiku ar zemu CO2 emisiju līmeni, demogrāfiskā novecošana kopā ar sarežģītām iedzīvotāju pārvietošanās plūsmām, kā arī straujas tehnoloģiskās izmaiņas apvienojumā ar lielu jauno tirgus ekonomikas valstu rašanos. Šīs strukturālās pārmaiņas ietekmē un turpinās ietekmēt darba tirgus dažādos veidos, jo īpaši saistībā ar darba vietu radīšanu un saglabāšanu. Dinamiski un iekļaujoši darba tirgi, kuros cilvēkiem ir nepieciešamās prasmes, ir ārkārtīgi būtiski, lai Eiropas ekonomikas konkurētspēju paaugstinātu, nevis pazeminātu, ņemot vērā šīs izmaiņas.

Līguma 3. pantā kā ES mērķi tiek noteikta pilnīga nodarbinātība un sociālā kohēzija. Šie mērķi nemainīgi ir galvenie risināmie jautājumi Eiropas Savienības iedzīvotājiem un tie ir stratēģijas “Eiropa 2020” pamatā. Nodarbinātības izaugsmes izredzes lielā mērā ir atkarīgas no ES spējas radīt ekonomisku izaugsmi, izstrādājot atbilstīgas makroekonomiskās, rūpniecības un inovācijas rīcībpolitikas. Lai veicinātu izaugsmi daudzu darba vietu radīšanā, vienlaikus nenoliedzami ir nepieciešamas arī rīcībpolitikas nodarbinātības jomā, kas radītu labvēlīgus apstākļus darba vietu radīšanai, atvieglotu sekmīgas pārejas, palielinātu darbaspēka pieejamību un uzlabotu tā ģeogrāfisko un prasmju atbilstību darba tirgus vajadzībām. Nodarbinātības rīcībpolitikas ne vien paātrina ekonomikas atlabšanu īstermiņā, bet arī veido daļu no būtiska sociāla ieguldījuma, izvairoties no lielāku sociālo un fiskālo izmaksu

<sup>1</sup> Komisijas paziņojums "Eiropa 2020 – stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei", COM (2010) 2020, 2010. gada 3. marts; Eiropadomes 2010. gada 17. jūnija secinājumi.

<sup>2</sup> *EU Employment and Social Situation Quarterly Review*, 2012. gada marts.

<sup>3</sup> Saskaņā ar Komisijas dienestu 2012. gada februāra starpposma prognozi Eiropas Savienībā 2012. gadā paredzama IKP stagnācija un eurozona piedzīvos vieglu lejupslīdi.

<sup>4</sup> Pievienotais Komisijas dienestu darba dokuments “Darba tirgus tendences un problēmas”.

veidošanās ilgākā laika posmā<sup>5</sup>. Eiropas Savienības 2012. gada izaugsmes pētījumā aicināts mērķtiecīgi veicināt jaunu darba vietu radīšanu un nodrošināt ar jaunām darba vietām bagātas ekonomikas atveseļošanu, un šo vēsti 2012. gada pavasara Eiropadomē pārliecinoši atkārtoja dalībvalstu un valdību vadītāji<sup>6</sup>.

Ar šo rīcībpolitikas paziņojumu papildina gada izaugsmes pētījumā noteiktās nodarbinātības prioritātes, sniedzot vidēja termiņa rīcībpolitikas vadlīnijas stratēģijā “Eiropa 2020” nosprausto nodarbinātības mērķu sasniegšanai. Tas ir balstīts uz nodarbinātības pamatnostādņem<sup>7</sup>, tajā izklāstītas darbības, kurām pašreizējā situācijā nepieciešams īpašs uzsvars, un tas paredzēts, lai sekmētu uzticēšanos starp visiem dalībniekiem un radītu pārliecību uzsākt visas nepieciešamās nodarbinātības reformas. Šis paziņojums arī atsaucas uz Eiropadomes aicinājumu<sup>8</sup> atbalstīt jauno ekonomikas pārvaldību, ciešāk uzraugot nodarbinātības un sociālās rīcībpolitikas, jo īpaši tad, ja tās var radīt ietekmi uz makroekonomisko stabilitāti un izaugsmi<sup>9</sup>.

Šim paziņojumam ir pievienoti vairāki Komisijas dienestu darba dokumenti, kuros plašāk izklāstīts, kā nodarbinātības rīcībpolitikas ir saistītas ar virkni citām rīcībpolitikām, atbalstot gudru, ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi. Skatot kopā, šis pasākumu kopums nodarbinātības jomā ne vien turpina ES stratēģijas “Eiropa 2020” pamatiniciatīvu “Jaunas prasmes un jaunas darba vietas”, bet ar veiksmīgāku sinerģiju palīdzību palīdz realizēt tādas pamatiniciatīvas kā “Eiropas digitalizācijas programma”, “Inovācijas savienība”, “Jaunatne kustībā”, “Resursu ziņā efektīva Eiropa”, “Rūpniecības politika globalizācijas laikmetā” un “Eiropas platforma cīņai pret nabadzību un sociālo atstumtību”. Nodarbinātības jautājumu pasākumu kopumā arī redzams, kā ES budžetu, jo īpaši Eiropas Sociālo fondu, var mobilizēt, lai atbalstītu darba tirgus reformas un palīdzētu sniegt nepieciešamo ieguldījumu ekonomiskās lejupslīdes apstākļos.

Lai gan darba tirgu dinamika galvenokārt ir jārada valstu līmenī, ar šā paziņojuma palīdzību tiek iedarbinātas ES līmeņa sviras, lai atbalstītu ar jaunām darba vietām bagātas ekonomikas atlabšanu, pievērstos gan darba tirgus pieprasījuma, gan piedāvājuma pusei un veicot tālākas darbības patiesā ES darba tirgus izveidošanā.

## **1. ATBALSTS DARBA VIETU RADĪŠANĀ**

Atbalsts darba vietu radīšanai un darbaspēka (pārdalīšanai) sadalei būtu jākoncentrē uz augošiem ilgtspējīgiem pasākumiem, nozarēm un uzņēmumiem, jo īpaši MVU vidū<sup>10</sup>. Rīcībpolitikā tālāk ir jānosprauž mērķis uzlabot gan produktivitāti, gan nodarbinātību, veicinot tādu cilvēkresursu sadali, kas atbilst ekonomiskām un sociālām vajadzībām, kā norādīts stratēģijā “Eiropa 2020”, un kas pareizi līdzsvaro tirgojamu un netirgojamu preču un pakalpojumu nozares. Ar to arī vajadzētu uzlabot darba tirgus situāciju mazāk aizsargātām

---

<sup>5</sup> Kā norādīts 2012. gada 30. janvāra Eiropadomes locekļu paziņojumā, “izaugsme un nodarbinātība atjaunosies vienīgi tad, ja mēs izvēršsim konsekvētu un visaptverošu pieeju, apvienojot saprātīgu fiskālo konsolidāciju, vienlaikus turpinot ieguldīt nākotnes izaugsmē, izsvērtu makroekonomikas politiku un aktīvu nodarbinātības stratēģiju, saglabājot sociālo kohēziju”.

<sup>6</sup> Eiropadomes 2012. gada 1.-2. marta sanāksmes secinājumi.

<sup>7</sup> Padomes 2010. gada 21. oktobra Lēmums 2010/707/ES par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņem.

<sup>8</sup> Eiropadomes 2011. gada 9. decembra sanāksmes secinājumi.

<sup>9</sup> Eiropadomes 2012. gada 1.-2. marta sanāksmes secinājumi.

<sup>10</sup> Laika periodā no 2002. līdz 2010. gadam MVU radīja 85 % no neto nodarbinātības pieauguma.

grupām, piemēram, jauniešiem, sievietēm, mazkvalificētiem, vecākiem darbiniekiem, kā arī darbiniekiem ar piederību kādai minoritātei. Atspoguļojot būtiskās strukturālās ekonomiskās problēmas, ar ko saskaras Eiropa, transversāli pasākumi jāīsteno kopā ar specifiskām darbībām nozarēs, kurās ir īpaši nozīmīgs potenciāls ar darba vietām bagātas izaugsmes radīšanai.

### 1.1. Veicināt darba vietu radīšanu visā ekonomikā, atbalstot darbaspēka pieprasījumu

Nodarbinātības rīcībpolitikas palīdz veidot labvēlīgus apstākļus darba vietu radīšanai. Šīs veidošanas atbalstam var mobilizēt ES budžetu (un jo īpaši Eiropas Sociālo fondu)<sup>11</sup>. Papildus darbaspēka piedāvājuma jomas pasākumiem, piemēram, ieguldījumam prasmēs un aktivizēšanā un darbaspēka atbilstības pakalpojumiem, ir vairāki rīki, kas rada pozitīvu ietekmi uz darbaspēka pieprasījumu.

- **Mērķtiecīgas darbā pieņemšanas subsīdijas jaunu darbinieku pieņemšanai.** Darbā pieņemšanas subsīdijas dalībvalstīs ir plaši izmantotas, lai mazinātu ekonomiskās krīzes radītās bezdarba sekas, un parasti ir paredzētas neaizsargātākām grupām. Pareizo stimulu radīšanai un darbā pieņemšanas subsīdijām vajadzētu motivēt darba devējus pieņemt darbā *jaunus* darbiniekus, tādējādi radot darba vietas, kas citādi nebūtu radītas. Koncentrēšanās uz mazāk aizsargātām grupām, piemēram, jauniešiem vai personām, kas ilgstoši ir bez darba, var radīt pozitīvu ietekmi, ja darbā pieņemšanas subsīdijas apvieno ar citiem centieniem palīdzēt mērķa grupai.
- **Nodokļu īpatsvara samazināšana darbaspēka izmaksās, neietekmējot budžetu,** liekot uzsvaru uz vides aizsardzības<sup>12</sup>, patēriņa vai īpašuma nodokļiem un pienācīgi uzraugot resursu pārdales ietekmi. Daudzās dalībvalstīs ir iespējams samazināt darba devēja sociālās apdrošināšanas iemaksas, kas veido lielāko īpatsvaru no nodokļu izmaksām. Tiek sagaidīts, ka samazinājuma koncentrēšana uz vismazāk aizsargātajām grupām – jo īpaši zema atalgojuma saņēmējiem – radīs pozitīvu ietekmi uz šo grupu nodarbināmību arī ilgākā laika posmā, tāpēc tai dodama priekšroka darbaspēka pieprasījuma palielināšanā. Tomēr rūpīgi jā sagatavo izstrāde un īstenošana, lai neatstātu nelabvēlīgas sekas attiecībā uz nodarbināmības iespējām tām grupām, kas ir neatbilstīgas (vai gandrīz atbilstīgas). Turklāt, ja šos samazinājumus nepiemēro pietiekami mērķtiecīgi, ir iespējams sabiedrības labklājības zudums (*deadweight costs*).
- **Pašnodarbinātības, sociālo uzņēmumu un uzņēmējdarbības uzsākšanas atbalsts un veicināšana.** Darba meklētājiem, kas vēlas nodibināt un vadīt uzņēmumus, iespējams, ir jāpārvar ievērojami šķēršļi, tostarp profesionālo vai uzņēmējdarbības prasmju trūkums, konsultāciju nepieejamība un apgrūtināta piekļuve finansējumam. Pašnodarbinātības un jaunu darba vietu radīšanas atbalstā svarīga nozīme ir

---

<sup>11</sup> Jānodrošina ES tiesību aktu noteikumu ievērošana attiecībā uz valsts atbalstu, vienlaikus neaizmirstot par iespējām, kas šajos noteikumos ir paredzētas nodarbinātības atbalstam; skat. jo īpaši 15., 16., 40-42. pantu Vispārējo grupu atbrīvojumu regulā, *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*, L214, 2008. gada 9. augusts.

<sup>12</sup> Komisijas paziņojumā Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu padomei un Reģionu komitejai “Ceļvedis virzībai uz konkurētspējīgu ekonomiku ar zemu oglekļa dioksīda emisiju līmeni 2050. gadā” (COM(2011) 112) norādīts, ka ETS kvotu izsoļu un CO2 nodokļu ienākumu izmantošana darbaspēka izmaksu samazināšanai radītu pozitīvu ietekmi uz nodarbinātību.

uzņēmējdarbības gara veicināšanai, mikrofinansējuma pieejamībai un uzņēmējdarbības uzsākšanas atbalsta pakalpojumiem, kā arī shēmām, ar kā palīdzību bezdarba pabalstus pārvērš uzņēmējdarbības uzsākšanas dotācijās. Atbalstu vajadzētu mērķtiecīgi virzīt grupām ar vislielāko potenciālu (piemēram, bezdarbniekiem ar profesionālām prasmēm, sievietēm vai jauniešiem), un vajadzētu paļauties uz ciešu sadarbību starp nodarbinātības dienestiem, uzņēmējdarbības atbalsta un finansējuma sniedzējiem. Iekļaujošas darba vietu radīšanas un sociālās inovācijas svarīgi dzinuļi ir sociālās ekonomikas dalībnieki un **sociālie uzņēmumi**, un tiem ir nepieciešams specifisks atbalsts, tostarp, izmantojot publisko iepirkumu un piekļuvi finansējumam.

- **Neoficiāla un nedeklarēta darba pārveidošana pastāvīgā nodarbinātībā.** Nedeklarēts darbs ir pretlikumīgs. Tas arī nopietni ietekmē budžetu, jo samazinās nodokļu un sociālās apdrošināšanas ieņēmumi. Tam ir negatīva ietekme uz produktivitāti un darba standartiem, prasmju attīstību un mūžizglītību. Tas ir necīgs pamats tiesībām saņemt pensiju un piekļūt veselības aprūpei. Fiskālās konsolidēšanas procesam, radot labākus apstākļus uzņēmumiem un paaugstinot nodarbinātības kvalitāti, palīdz nedeklarēta darba novēršana un apkarošana, Direktīvas 2009/52/EK par sankcijām un nelegāliem darba ņēmējiem pilnīga ieviešana, kā arī palīdzība nedeklarēta darba ņēmējiem integrēties pastāvīgajā darba tirgū. Ir nepieciešama uzlabota sadarbība starp dalībvalstīm.
- **Pēc nodokļu nomaksas saņemamās izpeļņas palielināšana.** Vairākās dalībvalstīs tiek izmantoti strādājošo pabalsti vai nu strādājošo nabadzības samazināšanai, vai darba uzsākšanas veicināšanai. Sistēmu, kas papildina darbinieku izpeļņu, raksturīgās iezīmes ir to mērķtiecīga novirzīšana personām vai mājsaimniecībām ar zemu ienākumu līmeni un pakāpeniska samazināšana proporcionāli pieaugošajiem ienākumiem. Lielāka pēc nodokļu nomaksas saņemamā izpeļņa ir stimuls mazkvalificētajiem darbiniekiem, un darba devējs – līdz kādam konkrētam algas līmenim – vieglāk aizpilda brīvās darba vietas. Tomēr, izstrādājot strādājošo pabalstus, būtu jāizvairās no iestigšanas zemā algu līmenī. Tiem ir pozitīva ietekme uz darbiniekiem ar zemu ienākumu līmeni, kurā ir liela atalgojumu nevienlīdzība.
- **Atalgojuma noteikšanas sistēmu modernizēšana, lai saskaņotu atalgojumu ar ražīguma dinamiku un veicinātu darba vietu radīšanu.** Lai nodrošinātu, ka ražošanas apjoma pieaugums atbilst pieaugošam darbaspēka pieprasījumam un arī darba vietu radīšanai, vispirms jāizveido tādas atalgojumu nosakošās sistēmas, kuras nodrošina, ka faktiskais atalgojuma pieaugums atspoguļo ražīguma attīstību un vietējā darba tirgus apstākļus. Saskaņā ar valstu praksi darba koplīgumu slēgšanas sarunās atalgojuma izmaiņās būtu jāņem vērā dalībvalstu konkurētspējas stāvoklis. Lai gan dažās nozarēs vai dalībvalstīs var būt nepieciešama atalgojuma mērenība vai pielāgošana, gadījumos, kad atalgojums būtiski atpalicis no ražīguma attīstības, varētu būt iespējami mērķtiecīgi palielinājumi, kas palīdzētu uzturēt kopējo pieprasījumu.

## 1.2. Izmantot būtiskāko nozaru darba vietu radīšanas potenciālu

Mūsdienu Eiropa saskaras ar nopietnām strukturālajām pārmaiņām, kā minēts stratēģijā “Eiropa 2020”, jo īpaši pārejot uz videi draudzīgu, resursu izmantošanas ziņā efektīvu ekonomiku ar zemu CO2 emisijas līmeni, ņemot vērā mūsu sabiedrības demogrāfisko novecošanu un ievērojamo tehnoloģisko attīstību. Lai risinātu šīs problēmas un pārvērstu tās

iespējās, mūsu ekonomikai būs nepieciešamas pamatīgas pārmaiņas nākamās desmitgades laikā. Ekonomikas pārveidošana šādā veidā palielinās konkurētspēju un radīs iespējas izaugsmei un darba vietām, kā arī risinās ekonomiskās un sociālās vajadzības. 2012. gada izaugsmes pētījumā ir noteiktas trīs svarīgākās jomas, un katrā no tām ir būtisks darba vietu radīšanas potenciāls.

- **Nodarbinātības izaugsme videi draudzīgā ekonomikā ir bijusi pozitīva** visā lejupslīdes laikā un turpmākās prognozes izskatās labvēlīgas. Tikai atjaunojamo enerģijas avotu un energoefektivitātes nozarē vien varētu radīt 5 miljonus darba vietu līdz 2020. gadam<sup>13</sup>. Preču un pakalpojumu tirgus attīstība, pētniecības un attīstības un inovācijas rīcībpolitika, jaunas regulatīvās sistēmas un tirgus instrumenti mainīs mūsu rūpniecisko un ekonomisko struktūru, virzot to uz lielāku resursu izmantošanas efektivitāti, kā rezultātā gandrīz visās nozarēs notiks darba vietu izvērtēšana no jauna. Nozares ar augstu oglekļa emisijas līmeni saskarsies ar pārejas problēmām uz resursu izmantošanas ziņā efektīvu ekonomiku ar zemu CO2 emisiju līmeni, pārveidojot daudzas darba vietas šajā nozarē, un vienlaikus tiks radītas jaunas darba vietas videi draudzīgās nozarēs un nozarēs ar zemu CO2 emisiju līmeni, ietekmējot reģionus atšķirīgi. Ja pāreja uz ekoloģisku un resursu izmantošanas ziņā efektīvu ekonomiku sākotnēji dos labumu galvenokārt augsti kvalificētiem darbiniekiem, uzlabotā un ilgtspējīgā ražošana un pakalpojumu sniegšana ar laiku, visticamāk, nodrošinās zināmu skaitu darba vietu vidēja līmeņa kvalificētiem darbiniekiem, bet mazkvalificētiem un vecākiem darbiniekiem nāksies pielāgoties. Lai atbalstītu un attīstītu videi draudzīgu un resursu izmantošanas ziņā efektīvu ekonomiku, ir nepieciešami atbalstoši darba tirgi un redzējums par nepieciešamajām prasmēm, kā minēts pievienotajā Komisijas dienestu darba dokumentā<sup>14</sup>. Šādas nozīmīgas pārejas veiksmīgai pārvaldībai nepieciešami ES un dalībvalstu apvienoti centieni.
- **Nodarbinātība ES veselības un sociālās aprūpes nozarē strauji pieaug** sakarā ar iedzīvotāju novecošanu un pakalpojumu paplašināšanos, lai labāk izpildītu kvalitātes prasības un augošo pieprasījumu pēc personalizētiem un profesionāliem sociālajiem pakalpojumiem. Šo nozaru apmērs un straujā izaugsme (divreiz augstāka nekā nodarbinātības izaugsme kopumā) liecina, ka tās nemainīgi būs galvenais virzītājspēks jaunu darba vietu veidošanā turpmākajos gados. Lai izpētītu šo darba vietu radīšanas potenciālu, nozarēm jāatrisina vairākas problēmas. Tās ietver pieaugošo veselības jomas profesionāļu trūkumu; veselības jomas darbaspēka novecošanu un nepietiekamu skaitu jaunu darbinieku, kas aizvietotu tos, kuri aiziet pensijā; jaunu veselības aprūpes veidu rašanās daudzu hronisku slimību ārstēšanai; tādu tehnoloģiju pieaugošā izmantošana, kurām nepieciešams jaunu prasmju kopums; un prasmju līmeņu un darba modeļu nelīdzsvarotība. Papildus tam darbā pieņemšanu un darbinieku noturēšanu apgrūtina smagie darba apstākļi, kā arī zemās un tikai lēnām pieaugošās algas. Atbilstīgas kvalitātes un piedāvājuma saglabāšana veselības aprūpes pakalpojumos aizvien pieaugošos budžeta ierobežojuma apstākļos ir gan sociāla, gan nodarbinātības problēma, un tā ir aprakstīta pievienotajā

---

<sup>13</sup> Balstoties uz atšķirīgiem modeļiem, līdz 2020. gadam individuālo energoefektivitātes pasākumu ieviešanas rezultātā varētu rasties vai saglabāties divi miljoni videi draudzīgu darba vietu, bet atjaunojamo enerģijas avotu nozares attīstības darba vietu radīšanas potenciāls tiek lēsts uz trīs miljoniem darba vietu. Pievienotais Komisijas dienestu darba dokuments "Izmantojot videi draudzīgas izaugsmes nodarbinātības potenciālu".

<sup>14</sup> Pievienotais Komisijas dienestu darba dokuments "Izmantojot videi draudzīgas izaugsmes nodarbinātības potenciālu".

Komisijas dienestu darba dokumentā<sup>15</sup>. Turklāt demogrāfisko un ģimenes izmaiņu rezultātā un ņemot vērā nepieciešamību veiksmīgāk apvienot darba un ģimenes dzīvi, tiek radīti jauni pakalpojumi, kas aptver plašu darbību spektru un rada jaunas darba vietas, kas arī ir aprakstīti pievienotajā Komisijas dienestu darba dokumentā, par kuru ir uzsākta sabiedriskā apspriešana<sup>16</sup>.

- **Turpina augt pieprasījums pēc IKT profesionāļiem.** IKT speciālistu skaits pieauga par aptuveni 3 % gadā, un darbaspēka pieprasījums ir pārsniedzis piedāvājumu. IKT programmu attīstība un apguve kļūs ļoti būtiska Eiropas uzņēmumu starptautiskās konkurētspējas paaugstināšanai un tādējādi arī nodarbinātības palielināšanai. Lai Eiropas uzņēmumi un darbinieki iegūtu IKT pamatprasmes un kompetenci, būs nepieciešami ievērojami centieni izglītošanas jomā, kā arī prasmju rīcībpolitika darbiniekiem un infrastruktūra, kā aprakstīts pievienotajā Komisijas dienestu darba dokumentā<sup>17</sup>.

### 1.3. Mobilizēt ES fondus darba vietu radīšanai

Kohēzijas politikas fondi (ESF, ERAF un Kohēzijas fonds), kā arī ELFLA un EJZF ir nozīmīgi ieguldījuma avoti, kas rada stimulu ilgtspējīgai izaugsmei un darba vietu radīšanai. Tie veicina Savienības ekonomiskās, sociālās un teritoriālās kohēzijas stabilizēšanu. Komisija ir ierosinājusi laika posmam no 2014. līdz 2020. gadam rūpīgi pieskaņot šos finanšu instrumentus stratēģijas “Eiropa 2020” mērķiem<sup>18</sup>. Ir būtiski, ka valstu, reģionālās un vietējās iestādes izmanto pieejamos resursus pilnībā, gūstot maksimālus rezultātus, lai Eiropa attīstītos un realizētu tās ekonomisko potenciālu, paaugstinot gan nodarbinātību, gan ražīgumu.

**Eiropas Sociālais fonds** (turpmāk “ESF”) līdzfinansē darba tirgus aktivizēšanas pasākumus, tostarp darbā pieņemšanas subsīdijas, profesionālās un uzņēmējdarbības apmācības un mikrofinansējuma shēmas, kā arī nodarbinātības rīcībpolitiku izstrādi un īstenošanu visā Eiropas Savienībā. Laika posmam no 2014. līdz 2020. gadam Komisija ir ierosinājusi ESF piešķirt vismaz 84 miljardus euro, pievēršoties tādām ieguldījumu prioritātēm kā piekļuve nodarbinātībai darba meklētājiem un cilvēkiem bez darba; tādu jauniešu ilgtspējīga integrācija darba tirgū, kuri neapmeklē izglītības iestādes, nav nodarbināti, nedz arī iziet apmācības kursus (tā sauktie *NEET – neither in education, employment or training*), tostarp ar “garantijām jauniešiem” palīdzību; pašnodarbinātība, uzņēmējdarbības uzsākšana un uzņēmumu izveide; kā arī izglītības un sociālās iekļautības ieguldījumi un valsts pārvaldes spēju veidošana.

**Eiropas Reģionālās attīstības fonda** (turpmāk “ERAF”) ieguldījumu darba vietu radīšanā 2014.–2020. gadā nostiprinās ierosinātā līdzekļu koncentrēšana pētniecībai, tehnoloģiju attīstībai un inovācijai, MVU konkurētspējas paaugstināšanai un atbalstam attiecībā uz virzību uz zema CO2 emisijas līmeņa ekonomiku, tostarp atjaunojamo enerģijas avotu un energoefektivitātes veicināšana. ERAF iegulda arī IKT nozarē un papildina ESF finansējumu nodarbinātības veicināšanai un darbaspēka mobilitātes attīstībai, piemēram, finansējot

---

<sup>15</sup> Pievienotais Komisijas dienestu darba dokuments “Darbības plāns ES veselības aprūpes darbaspēkam”.

<sup>16</sup> Pievienotais Komisijas dienestu darba dokuments “Nodarbinātības potenciāla izpēte individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu jomā”.

<sup>17</sup> Pievienotais Komisijas dienestu darba dokuments “Nodarbinātības potenciāla izpēte IKT jomā”.

<sup>18</sup> Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Budžets stratēģijai “Eiropa 2020”” I daļa, COM(2011) 500, 2011. gada 29. jūnijs.

izglītības, apmācības un nodarbinātības pakalpojumu infrastruktūru un atbalstot pašnodarbinātības uzsākšanu un uzņēmumu veidošanu. Tas atbalstīs ieguldījumus arī veselības jomā un sociālajā infrastruktūrā.

**Eiropas Progresā mikrofinansēšanas instruments** sniedz atbalstu pašnodarbinātajiem un mikrouzņēmumiem, nodrošinot garantijas un finansētus ieguldījumus mikrofinansēšanas starpniekiem visā Eiropas Savienībā. Tiek lēsts, ka ar finansējumu laika posmā no 2007. līdz 2013. gadam tiks izlīdzsvaroti 500 miljonus euro vērti mikrokredīti, un Komisija ir ierosinājusi paplašināt to laika periodam no 2014. līdz 2020. gadam, pievēršoties nepietiekami apkalpotiem tirgus segmentiem un uzlabojot sociālo uzņēmumu piekļuvi finansējumam. Piekļuvi mikrofinansējumam atbalsta arī ar pārstrukturētiem instrumentiem, ko līdzfinansē ERAF vai ESF.

**Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fonds** (turpmāk "EGF"), kuru Komisija ir ierosinājusi turpināt arī laika posmā no 2014. līdz 2020. gadam, palīdz vadīt pārstrukturizēšanās procesus, līdzfinansējot pārkvalificēšanās un darba meklēšanas pasākumus tiem darbiniekiem, ko ietekmējušas plaša mēroga atlaišanas pasaules tirdzniecības modeļu izmaiņu rezultātā.

**Eiropas Lauksaimniecības fonds lauku attīstībai** (turpmāk "ELFLA") atbalsta darba vietu dažādošanu ar lauksaimniecību nesaistītu darbību virzienā un nelielu lauku uzņēmumu attīstību, tostarp ieguldot jauno lauksaimnieku prasmēs, zinātības apmaiņā un darbības uzsākšanas atbalstā.

Eiropas Zivsaimniecības fonds, ko 2014.–2020. gada periodā apvienos vienā **Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fondā** (turpmāk "EJZF"), atbalsta pāreju uz ilgtspējīgu zvejniecību, kā arī vietējo ekonomiku dažādošanu, tostarp ar apmācībām un atbalstu mazajiem uzņēmumiem.

## **DARBA VIETU RADĪŠANA**

### **Komisija ierosina:**

- **svaīgāko nodarbinātības darbību kopumu videi draudzīgai ekonomikai;**
- **darbības plānu nodarbinātībai veselības aprūpes jomā;**
- **svaīgāko darbības kopumu nodarbinātībai IKT jomā;**

tie visi ir plašāk izskaidroti un pievienoti šim paziņojumam attiecīgajos Komisijas dienesta darba dokumentos.

### **Komisija uzsāk:**

- apspriešanos par kvalitatīvu darba vietu radīšanas potenciālu individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu jomā;
- apspriešanos par ES līmeņa platformas izveidošanu starp darba inspekcijām un citām izpildes struktūrām, lai cīnītos ar nedeklarētām darba vietām, ar mērķi uzlabot sadarbību, dalīties labākajā praksē un noteikt kopējus principus pārbaudēm līdz 2012. gada beigām.

### **Komisija mudina dalībvalstis un Padomi:**

- nekavējoties turpināt darbu, īstenojot stratēģiju "Eiropa 2020", un, balstoties uz šajā paziņojumā ietvertajām rīcībpolitikas norādēm, izstrādāt visaptverošu pieeju un



rīcībpolitikas darba vietu radīšanai, iekļaujot tās valstu nodarbinātības plānos (valstu reformu programmās).

## 2. DARBA TIRGU DINAMISMA ATJAUNOŠANA

Darba tirgi ir dinamiski tikai tad, ja ar nodarbinātības rīcībpolitiku palīdzību tiek sekmētas pārejas, kas palielina produktivitāti un darba kvalitāti, ja darbaspēkam ir atbilstīgas prasmes un ja cilvēki ir pietiekami mobili, lai reaģētu uz darba vakanču ģeogrāfiskajām tendencēm. Stratēģijā “Eiropa 2020” ir likts īpašs uzsvars uz darba tirgus reformu, cilvēkkapitāla un ģeogrāfiskās mobilitātes attīstību, ļaujot ES darbaspēkam labāk pielāgoties pārmaiņām un nodrošinot darba iespējas.

### 2.1. Reformēt darba tirgus

ES kopējie elastdrošības principi turpina būt svarīgi rīcībpolitikas pīlāri, veidojot dinamiskus darba tirgus, mudinot dalībvalstis neatlaidīgi turpināt iecerētās darba tirgus integrētās strukturālās reformas. Elastdrošība integrēti un pastāvīgi apvieno vairākas darba tirgus rīcībpolitikas (līgumiskas vienošanās, aktīvi darba tirgus pasākumi, mūžizglītība un sociālās aizsardzības sistēmas), lai pastiprinātu gan elastīgumu, gan drošību un padarītu darba tirgus izturīgākus attiecībā uz ekonomiskās pielāgošanās procesiem.

Krīzes laikā vairākas dalībvalstis veica nozīmīgas darba tirgus strukturālās reformas un pagaidu pasākumus nodarbinātības saglabāšanai. Tomēr ir skaidrs, ka virzība uz lielāku elastību un drošību ir bijusi pieticīga un neviendabīga. Ņemot vērā budžeta ierobežojumus, pastāvīgās ES debates par elastdrošību pamatiniciatīvas “Jaunu prasmju un darba vietu programma” kontekstā ir ļāvušas noteikt vairākus nepieciešamus pasākumus, lai palīdzētu darba tirgiem pielāgoties, reaģējot uz krīzi un uz strukturālajām problēmām stratēģijas “Eiropa 2020” kontekstā.<sup>19</sup>

Turpmākai rīcībai darba tirgu strukturālajās reformās būtu galvenokārt jārisina šādi jautājumi.

#### 2.1.1. Nodrošināt darba tirgu pārejas un iekļaujošus darba tirgus

- **Iekšējās elastības izmantošana, lai samazinātu nedrošību un fiskālās izmaksas.** Krīze parāda, ka ekonomiskās aktivitātes samazināšanās gadījumos iekšējā elastība var būt ļoti efektīvs nodarbinātības saglabāšanas un pielāgošanās izmaksu samazināšanas līdzeklis. Darba laika uzskaites kontu vai “stundu banku” izmantošana, saīsināta darba laika režīms un darba koplīguma slēgšanas sarunu “atvērtības klauzulu” izmantošana attiecībā uz dažiem darba apstākļiem ir palīdzējuši saglabāt darba vietas un uzņēmumu konkurētspēju, izvairoties no atlaišanām vai atliekot tās. Lai gan saīsināta darba laika režīmi bieži vien nedaudz pazemināja produktivitāti, ar to palīdzību tika saglabātas prasmes, nodarbinātība un pašārvība, un to izmaksas kopumā ir bijušas zemākas nekā bezdarba pabalstu izmaksas. Tomēr, ņemot vērā, ka fiskālās iespējas šādu režīmu finansēšanai šobrīd ir mazākas nekā pirms diviem gadiem, lielāku nozīmi uzņēmumu un augstākos līmeņos ir guvis sociālais dialogs, palīdzot rast vislabvēlīgākos risinājumus iekšējai elastībai.

<sup>19</sup> Pievienotais Komisijas dienestu darba dokuments “Atvērti, dinamiski un iekļaujoši darba tirgi”.

- **Pienācīgs un ilgtspējīgs atalgojums un izvairīšanās no iestigšanas zemajās algās.** Pat pirms krīzes darba esamība pati par sevi ne vienmēr ir bijusi garantija pret nabadzību, un strādājošo nabadzības īpatsvars ES vēl joprojām ir virs 8 %. Strādājošo nabadzības risks ir augsts, jo īpaši valstīs, kurās ir nevienmērīgs ienākumu sadalījums un zemas minimālās algas, to cilvēku vidū, kam ir pagaidu darba līgumi un kam ir zema darba intensitāte, kā arī vientuļo vecāku mājsaimniecībās<sup>20</sup>. Minimālo algu noteikšana piemērotā līmenī var palīdzēt novērst pieaugošo strādājošo nabadzību<sup>21</sup>, un tas ir svarīgs faktors pienācīgas darba kvalitātes nodrošināšanā. Vairumā dalībvalstu ir tiesību aktos noteiktas vai kā savādāk juridiski saistošas, vai vispārēji piemērojamas minimālās algas<sup>22</sup>. Minimālās algas ietekme gan uz pieprasījumu, gan piedāvājumu var ievērojami atšķirties dažādās dalībvalstīs atkarībā no noteiktā līmeņa, kā arī citām darba tirgus rīcībpolitikām un iestādēm. Atalgojuma līmenim jābūt pietiekami pielāgojamam, iesaistot sociālos partnerus, lai atspoguļotu vispārējo ekonomisko attīstību. Diferencētas minimālās algas, kā to jau piemēro vairākās dalībvalstīs, minētajā kontekstā var būt efektīvs veids, kādā uzturēt darbaspēka pieprasījumu.
  
- **Izdevīga pāreja.** Darba tirgus elastībai nepieciešama drošība pārejai no vien darba uz citu. Karjera dzīves garumā, ko raksturo vairākas izmaiņas – reizēm uz augšu, bet reizēm arī horizontāli un pat lejup – šāda ir daudzu darbinieku, jo īpaši strādājošo jauniešu realitāte. Pārejas kvalitāte noteiks darbinieka karjeras kvalitāti. Drošība visas karjeras garumā, tostarp pārejā starp dažādiem darba tirgus statusa veidiem (piemēram, no apmācībām uz nodarbinātību, no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma uz darbu, pāreja uz pašnodarbinātību un uzņēmējdarbību, utt.) ir būtiska, lai nodrošinātu personas ar nepieciešamajiem līdzekļiem savas nodarbinātības saglabāšanai un lai pārejas būtu izdevīgas. Dažām jomām ir jāpievērš īpaša uzmanība: **jauniešu pāreja** no izglītības uz darbu, ja pierādījumi liecina, ka mācekļības un kvalitatīvas stažēšanās vietas var būt labs veids ieiešanai darba tirgū, bet ir arī atkārtoti gadījumi, kad stažēšanās vietas tiek izmantotas ļaunprātīgi; **sieviešu** integrācija darba tirgū, nodrošinot vienādu atalgojumu, piemērotu bērnu uzraudzīšanu, novēršot jebkādu diskrimināciju<sup>23</sup> un neizdevīgos nodokļu risinājumus, kas kavē sieviešu piedalīšanos, optimizējot grūtniecības un bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu; **vecāku darbinieku** pārejai pensiju sistēmu modernizācijas un darba dzīves pagarināšanas kontekstā nepieciešami visaptveroši pasākumi, piemēram, nodokļu atvieglojumu stimuli, piekļuve mūžizglītībai ar profesionālās orientācijas un apmācību palīdzību, elastīgi darba apstākļi tiem, kam tādi ir vajadzīgi, un drošas un veselīgas darba vietas.
  
- **Abpusēji pienākumi atbalstīt pāreju no bezdarba uz nodarbinātību.** Pašreizējā augstā bezdarba līmeņa situācijā nepieciešams, lai bezdarba pabalstu sistēmas, ar kurām atbalsta pāreju no bezdarba uz darbu, būtu pietiekami pielāgojamas, lai stimulētu ātru atgriešanos ilgtspējīgā nodarbinātībā. Ekonomiskās lejupslīdes laikā bezdarba pabalstu tvērums dažos gadījumos ir ticis paplašināts, lai iekļautu dažas no

<sup>20</sup> Nodarbinātība un sociālā attīstība Eiropā 2011. gadā. Vai pietiek ar darbu, lai izvairītos no nabadzības? Strādājošo nabadzības mehānisms un rīcībpolitika Eiropas Savienībā.

<sup>21</sup> ESAO, 2011. gads. *Divided we stand: why inequality keeps rising*.

<sup>22</sup> [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics). Minimālo algu līmeņi ir no 30 % līdz 50 % no vidējās bruto mēnešalgas.

<sup>23</sup> Pilnībā piemērojot Direktīvu 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos.

iepriekš neaizsargātām grupām, jo īpaši pagaidu darbiniekus, un paplašinot tiesības citās situācijās. Lai gan jāņem vērā saspringtā budžeta situāciju vairumā dalībvalstu, ir svarīgi, ka tie tiek saglabāti tik ilgi, kamēr krīzei vēl ir kāda ietekme. Ja darbaspēka pieprasījums ir vājš, pabalstu pārtraukšana varētu palielināt nabadzības risku, nepalielinot to personu skaitu, kam vairs nav bezdarbnieka statusa. Aktivizēšanas prasībām vajadzētu kļūt par daļu no abpusējo pienākumu pieejas, kas saglabā stimulu darbam, vienlaikus nodrošinot ienākumus, sniedzot personalizētu darba meklēšanas palīdzību un sargājot pret nabadzības risku.

- **Atbilstošu līgumisku vienošanos nodrošināšana, lai cīnītos ar darba tirgus segmentāciju.** Tiesības, kas saistītas ar līgumisku vienošanos, ir vēl viens faktors, kas apdraud pāreju kvalitāti. Pierādījumi liecina, ka vairums no pēdējos gados radītām darba vietām (pat pirms krīzes) tika balstītas uz pagaidu darba līgumiem un citām nestandarta nodarbinātības formām<sup>24</sup>. Tas ir palielinājis darba tirgus elastību un ļāvis uzņēmumiem vieglāk pielāgot darbaspēka izlietojumu jaunām ražošanas formām un darba organizācijai. Divās direktīvās<sup>25</sup> ir noteikts nepilna darba laika darbs un darbs uz noteiktu laiku, pamatojoties uz vienlīdzīgas attieksmes principu, bet nesenākā direktīvā<sup>26</sup> līdzīgā veidā mēģināts regulēt pagaidu darba aģentūru darbību. To, ka darba devēji pārsvarā dod priekšroku šādām līgumattiecībām, var izskaidrot ar to, ka līgumiem uz nenoteiktu laiku un standarta līgumiem ir daudz augstākas atlaišanas pabalstu izmaksas. Turklāt daudzos gadījumos šādi darbi nav tikai pakāpiens uz pastāvīgākām nodarbinātības formām. Tāpēc ir nepieciešamība veikt apdomātas un līdzsvarotas reformas nodarbinātības aizsardzības tiesību aktos, lai novērstu segmentāciju vai apturētu nestandarta līgumu pārmērīgu izmantošanu un fiktīvas pašnodarbinātības izmantošanu. Vispārīgāk raugoties, visām līgumiskām vienošanām pēc līguma parakstīšanas būtu jānodrošina darbiniekiem galveno tiesību kopums (tostarp tiesības uz pensiju), tai skaitā piekļuve mūžizglītībai, sociālajai aizsardzībai un finanšu aizsardzībai, ja līgums tiek pārtraukts bez darbinieka vainas.
- **Ekonomiskas pārstrukturēšanas prognozēšana.** Neraugoties uz nelabvēlīgo tirgus situāciju, daudzi Eiropas Savienības uzņēmumi un to darbaspēks lielākoties ir radoši iesaistījušies pārstrukturēšanās procesos, kas ir bijuši konstruktīvi, efektīvi un noderīgi zaudēto darba vietu ierobežošanā, veicot inovatīvus pasākumus, bieži vien ar valsts iestāžu un Eiropas Savienības palīdzību. Faktiski pēdējo divu gadu laikā ir bijis liels pieprasījums pēc pasākumiem, kas atbalsta resursu pārdalīšanu uzņēmumu un profesiju vidū. Šie pasākumi ietver grozījumus nodarbinātības aizsardzības tiesību aktos un uzņēmumu praksē, kas saistīta ar korporatīvo pārstrukturēšanu, kā arī piemērotu apmācību un aktivizēšanas rīcībpolitikas, kuras apvienojumā ar atbilstīgi izstrādātām bezdarba pabalstu sistēmām palīdz darbu zaudējušiem darbiniekiem iegūt jaunu darbu un profesiju. Komisija balstīsies uz viedokļiem attiecībā uz Zaļo grāmatu par pārstrukturēšanu<sup>27</sup>, lai spriestu par labākās prakses izplatīšanu un nodrošinātu atbilstīgus turpmākos pasākumus.

---

<sup>24</sup> <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp> Darba tirgi un sociālās tendences.

<sup>25</sup> Padomes Direktīva 97/81/EK par nepilna darba laika darbu, Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīva 99/70/EK par darbu uz noteiktu laiku.

<sup>26</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra Direktīva 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām.

<sup>27</sup> Komisijas 2012. gada 17. janvāra paziņojums “Pārstrukturēšanās un pārmaiņu prognozēšana — kāda ir jaunākā pieredze?” COM(2012) 7.

- **Attīstīt mūzizglītību kā galveno drošības radītāju nodarbinātībā.** Piekļuve mūzizglītībai, atrodoties gan nodarbinātībā, gan bezdarba situācijā, ir būtiska nodarbinātības saglabāšanai. Šajā sakarā būtiska ir darba devēju apņemšanās apmācīt savu darbaspēku, jo īpaši tad, ja darbinieki ir mazkvalificēti un gados vecāki. Bez darba esošajām personām, jo īpaši mazkvalificētajām un mazaizsargātajām grupām būtiska ir individuāla profesionālā orientācija un tirgū nepieciešamo prasmju apmācība. Bet jaunās tehnoloģijas apvienojumā ar globalizāciju arī ir aizvien vairāk samazinājušas vidēji kvalificētos darbus, radot vajadzību pēc būtiskām pārkvalificēšanās rīcībpolitikām vidēji kvalificētiem darbiniekiem. Ekonomiskā lejupslīde ir paātrinājusi polarizāciju nodarbinātībā (izsmēlot vidēji kvalificētos darbus), un ir risks, ka nodarbinātībā veidosies padziļināta segregācija starp zemas un augstas kvalitātes darba vietām, tādējādi ierobežojot karjeras mobilitātes iespējas – ir jārisina visi šie jautājumi.
- **Iespēju nodrošināšana jauniešiem.** Kā izklāstīts nesenajā “Jaunatnes iespēju iniciatīvā”, Eiropas jaunieši visvairāk cieš no ekonomiskās krīzes un strukturālajām darba tirgus problēmām.<sup>28</sup> Komisija apstiprina tās apņemšanos cīnīties ar jauniešu bezdarba dramatiski augsto līmeni, tostarp mobilizējot pieejamo ES finansējumu<sup>29</sup>. Atkārtojot Eiropadomes aicinājumu<sup>30</sup>, par prioritātēm būtu jānosaka atbalsts pārejai uz darbu, piemēram, ar jaunatnes garantiju palīdzību, jauniešiem paredzētiem aktivizēšanas pasākumiem, stažēšanās kvalitāti<sup>31</sup> un jauniešu mobilitāti.

#### 2.1.2. *Visu iesaistīto personu mobilizēšana veiksmīgākai ieviešanai.*

- **Sociālā dialoga stiprināšana.** Nodarbinātības rīcībpolitiku veiksmē ir ļoti atkarīga no tā, vai attiecībā uz reformām valda vienprātība. Daudzos gadījumos atbildība par izstrādi un ieviešanu nav tikai valdībām vien, bet tā gulstas daļēji arī uz sociālajiem partneriem. Spēcīgs sociālais dialogs ir bieži sastopama iezīme tajās valstīs, kur darba tirgi ir pierādījuši lielāku izturību pret ekonomisko lejupslīdi. Krīzes pirmajā posmā ārkārtīgi būtisks bija sociālo partneru ieguldījums iekšējo elastdrošības risinājumu ieviešanā, mazinot ekonomiskās lejupslīdes šoku. Ir būtiski iedibināt kopēju virzību reformu jomā, radot nosacījumus ilgtspējīgai kvalitatīvu darbu radīšanai nākotnē un piešķirot aktīvu lomu sociālajiem partneriem visos šādu reformu sagatavošanas un ieviešanas līmeņos. Aizvien vairāk uzņēmumos šis ieguldījums izpaužas kā transnacionāli uzņēmumu nolīgumi, ar kā palīdzību tie Eiropas līmenī sniedz kopēju atbildi uz krīzes radītajām problēmām un izveido mehānismus pārmaiņu vadībai. Transnacionāli uzņēmumu nolīgumi jau aptver vairāk nekā 10 miljonus darbinieku – ir nepieciešams labāk izprast un atbalstīt to nozīmi.
- **Valsts nodarbinātības dienestu pamata un būtiskāko pakalpojumu pārskatīšana.** Valsts nodarbinātības dienesti ir aktivizēšanas rīcībpolitiku galvenie ieviesēji, ar kurām atbalsta vieglas darba tirgus pārejas. Lai veiktu savus pienākumus

<sup>28</sup> Komisijas 2011. gada 20. decembra paziņojums “Jaunatnes iespēju iniciatīva” COM(2011) 933.

<sup>29</sup> Pievienotais Komisijas dienestu darba dokuments “Jaunatnes iespēju iniciatīvas īstenošana – pirmās īstentās darbības” ir starpposma ziņojums par nesenajiem dalībvalstu veiktajiem pasākumiem, lai cīnītos ar jaunatnes bezdarbu. Komisijas darba grupas 2012. gada februārī apmeklēja astoņas dalībvalstis ar visaugstākajiem jaunatnes bezdarba rādītājiem. Šo komandējumu rezultātus iestrādās valstu reformu programmās.

<sup>30</sup> Eiropadomes dalībnieku paziņojums 2012. gada 30. janvārī.

<sup>31</sup> Pievienotais Komisijas dienestu darba dokuments “Kvalitatīva stažēšanās sistēma”.

visaptverošā veidā, valsts nodarbinātības dienestiem jāklūst par “pārejas vadības aģentūrām”, sniedzot jaunu “aktīvu” un “pasīvu” funkciju apvienojumu, kas atbalsta ilgtspējīgas pārejas visā darbinieku karjeras laikā. Galvenajiem pamatelementiem būtu jābūt jaunākajai informācijai par darba tirgu, aktīviem un preventīviem darba tirgus pasākumiem, kā arī nodarbinātības atbalstam agrīnā posmā un individuālu pakalpojumu sniegšanai, e-pakalpojumu izmantošanai un spēcīgu partnerību attīstībai, jo īpaši ar citiem nodarbinātības dienestiem, tostarp citās dalībvalstīs.

- **Resursu apvienošana un koncentrēšanās uz efektīvām partnerībām.** Laikā, kad trūkst finansējuma ieguldījumiem, finanšu un materiālo resursu apvienošana ir tikpat svarīga, kā ieinteresēto personu sapulcēšana ap vienotu mērķi. Viens piemērs varētu būt resursu apvienošana, ko veic darba devēju grupas. Savienojot līdzīgas darbā pieņemšanas un apmācību vajadzības, MVU grupas spēj pārvarēt savu individuālo nespēju piesaistīt kvalificētus darbiniekus un iedibināt apvienotas cilvēkresursu rīcībpolitikas. Partnerības, kas izveidotas atbilstīgā teritoriālā līmenī, var veicināt sekmīgas pārejas, apvienojot valsts, privātos un trešās nozares nodarbinātības dienestus, sociālās nodrošināšanas organizācijas, pašvaldības un reģionālās valdības, izglītības un apmācības pakalpojumu sniedzējus, profesionālās orientācijas pakalpojumu sniedzējus, NVO, labklājības iestādes, utt. Partnerību sastāvs būtu jānosaka atbilstoši pakalpojumu sniedzēju savstarpējai papildināmībai, kā arī līdzekļu lietderīgai sadalei.

## **DARBA TIRGUS REFORMAS**

### **Komisija mudina dalībvalstis un Padomi:**

- nekavējoties turpināt darbu, īstenojot izaugsmes stratēģiju “Eiropa 2020” un, balstoties uz šajā paziņojumā ietvertajām rīcībpolitikas norādēm, izstrādāt visaptverošu pieeju un rīcībpolitikas darba vietu radīšanai, iekļaujot tās valstu nodarbinātības plānos (valstu reformu programmās).

### **Komisija aņemas:**

- sagatavot priekšlikumu Padomes ieteikumam par kvalitatīvu stažēšanās sistēmu līdz 2012. gada beigām, pamatojoties uz Komisijas dienestu rīkoto apspriešanu<sup>32</sup>;
- sagatavot priekšlikumu Padomes ieteikumam par jaunatnes garantijām līdz 2012. gada beigām un atbalstīt jauniešiem paredzētus aktivizēšanas pasākumus jaunatnes garantiju sistēmas kontekstā;
- attīstīt turpmākas darbības labas prakses izplatīšanai un veicināt diskusiju par transnacionāliem uzņēmumu nolīgumiem;
- līdz 2012. gadam kopā ar Eiropas valstu nodarbinātības dienestu tīklu izstrādāt Eiropas rīcības plānu atbilstīgu un efektīvu nodarbinātības pakalpojumu faktiskai īstenošanai un tā praktisko ieviešanu, ņemot vērā valstu nodarbinātības dienestu modeļus, mērķus un uzdevumus saskaņā ar stratēģijas “Eiropa 2020” mērķiem;

<sup>32</sup> Pievienotais Komisijas dienestu darba dokuments “Kvalitatīva stažēšanās sistēma”.

- apzināt jaunas nodarbinātības formas, piemēram, darba devēju veiktu resursu apvienošanu un ziņot par kopējām rīcībpolitiku prioritātēm, ar kurām tiek atbalstītas darbības, kas paredzētas, lai palielinātu uzņēmumu aktivitāti un reakciju uz pārmaiņām, vienlaikus sekmējot ilgtspējīgas nodarbinātības saglabāšanu un darba vietu radīšanu.

## 2.2. Ieguldījums prasmēs.

ES vakanto darba vietu pārraudzības rīkā novērojams, ka saglabājas pieprasījums pēc darbiniekiem ar augstu prasmju līmeni, kā arī pieaug tādu vakanču skaits, kurām nav pieejamas atbilstīgas prasmes<sup>33</sup>. Jāprognozē vajadzīgās prasmes ES darba tirgos un strauji jāreaģē neatbilstīgu gadījumos. Darbinieku apmācīšana darbiem nepieciešamajās prasmēs ir būtiska, lai palīdzētu radīt jaunas darba vietas. Eiropai un tās dalībvalstīm ir jābūt skaidrai sapratnei par šīm vajadzībām, lai veiksmīgāk varētu prognozēt ekonomiskās pārmaiņas un pievērsties prasmju neatbilstībai. Neraugoties uz augsto bezdarba līmeni, konkrētās nozarēs un/vai reģionos ir novērots prasmju trūkums. Neatbilstīgs starp pieejamām prasmēm un darba tirgus vajadzībām uztrauc visas dalībvalstis, bet tās ietekme dalībvalstīs ir atšķirīga. Lai risinātu šīs problēmas, vairākas dalībvalstis ir sākušas ieviest valsts stratēģijas un instrumentus šo prasmju neatbilstīgas labošanai. Eiropas līmenī ir uzsāktas vairākas darbības un instrumenti, par kuriem paziņots stratēģijas “Eiropa 2020” pamatiniciatīvā “Jaunu prasmju un darbavietu programma”. Visā Eiropas Savienībā Eiropas Sociālais fonds ir galvenais avots ieguldījumam prasmēs, un laika posmā no 2007. līdz 2013. gadam mūžizglītībā un prasmēs ir plānots ieguldīt vairāk kā 30 miljardus euro.

### 2.2.1. Nepieciešamo prasmju labāka pārraudzība

Nepieciešamo prasmju prognozēšanai un noteikšanai ir izveidoti vairāki ES instrumenti. Eiropas vakanto darba vietu pārraudzības rīks sniedz darba tirgus informāciju par īstermiņa vakančām un problēmām, bet *Cedefop* regulāri izstrādā ilgtermiņa prognozes un *Eurofound* savukārt nodrošina būtisku informāciju no darba devēju un darbinieku aptaujām par darba apstākļiem, kas ir viens no neatbilstīgu skaidrojošajiem elementiem. Komisija nesēn ir atbalstījusi arī to, ka jāizveido Eiropas nozaru padomes prasmju jautājumos, lai gūtu dziļāku izpratni par vajadzībām nozaru līmenī.

Tomēr Eiropai trūkst visaptveroša skatījuma par tās prasmju vajadzībām. Eiropas Savienības prasmju apskats, ko izdos 2012. gada beigās, ir pirmais solis virzienā uz esošo prognozēšanas rīku apvienošanu. Apskatā tiks sniegts vienots pārskats attiecībā uz Eiropas, valstu un nozaru secinājumiem par īstermiņa līdz vidēja termiņa izredzēm saistībā ar darbiem un prasmēm līdz 2020. gadam. Apskats palīdzēs noteikt to prasmju trūkumu, kuras sāk veidoties konkrētās profesijās vai konkrētās nozarēs. Tas būs uzziņas avots prasmju novērošanas centriem valstu, reģionālā vai nozaru līmenī un izglītības un profesionālās orientācijas pakalpojumu sniedzējiem, kā arī nodarbinātības un konsultāciju pakalpojumu sniedzējiem. Tiks uzlabota arī sadarbība starp ES iestādēm, kas veic prognozēšanu un aptaujas, tādām kā *Eurofound* un *Cedefop*. Sistemātiskāk pievērsoties katras atsevišķas valsts analīzei, tās veicinās izpratni par valstu attīstību un nodrošinās informāciju stratēģijas “Eiropa 2020” strukturālo reformu plānam. Vissvarīgākā prioritāte saglabāsies rīku un instrumentu apvienošana, lai efektīvāk pārvaldītu prasmju vajadzības.

<sup>33</sup> Komisijas paziņojums “2012. gada izaugsmes pētījums”, apvienotā nodarbinātības ziņojuma projekts, COM(2011) 815, Beveridža līkne, 7. lpp.

### 2.2.2. Plašāka prasmju un kvalifikāciju atzīšana

Ir izveidoti ES rīki, piemēram, Eiropas kvalifikāciju sistēma vai *Europass CV*, lai palīdzētu cilvēkiem mainīt izglītības iestādes, uzņēmumus, nozares un valstis visā Eiropā un nodrošinātu prasmju un kvalifikāciju pārredzamību. Balstoties uz Eiropas kvalifikāciju sistēmas attīstību, visās individuālajās kvalifikācijās Eiropā būtu jāiekļauj atsauce uz attiecīgo Eiropas kvalifikāciju līmeni. Valstu kvalifikācijas sistēmās vajadzēt iekļaut arī tās kvalifikācijas, ko piešķir ekonomikas nozares līmenī. *Europass CV* tiks papildināts ar Eiropas prasmju apliecību, kurā tiks apkopots personas prasmju pārskats, neatkarīgi no tā, kā šīs prasmes tikušas iegūtas.

### 2.2.3. Veiksmīgāka sinerģija starp izglītību un darbu

Lai risinātu prasmju neatbilstes problēmu, gan politiskā, gan darbības līmenī ir būtiska cieša sadarbība starp izglītību un nodarbinātību. Politiskajā līmenī ir nepieciešama cieša sadarbība starp attiecīgajām Padomes struktūrām (*EPSCO* un Izglītības, jaunatnes un kultūras padome), izmantojot komitejas (*EMCO*, Izglītības komiteja), lai nodrošinātu sekmīgu rīcībpolitiku izstrādi.

Darbības līmenī ir nepieciešamas sinerģijas, lai nodrošinātu pāreju no izglītības un apmācības uz darbu. Viens iespējams risinājums ir īstermiņa studiju ieviešana augstākajā izglītībā, kuras ir īpaši paredzētas to prasmju apguvei, kas nepieciešamas nozarēs, kurās konstatēts attiecīgo prasmju trūkums.

Turklāt zināšanu apvienībās jau tiek veidota strukturētāka sadarbība starp augstskolām un uzņēmumiem, izstrādājot jaunas mācību programmas, kurās veicina uzņēmējdarbības garu, problēmu risināšanu un radošo domāšanu. Apvienības starp izglītības iestādēm un uzņēmumiem ES līmenī būtu jāpaplašina, iekļaujot arī profesionālās izglītības un apmācības sniedzējus, lai varētu iestrādāt nozaru prasmju padomju veikto analīzi praktiskā mācību programmā un apmācības metodēs.

Arī Eiropas prasmju, kompetenču un profesiju daudzvalodu klasifikatoram (turpmāk "*ESCO*"), kas šobrīd tiek izstrādāts, vajadzētu palīdzēt veicināt sadarbību starp darba tirgiem un izglītības un apmācību nozari, jo tajā izveidota saikne starp prasmēm, kompetencēm un profesijām. Turklāt saikne starp prasmju rīkiem, piemēram, Eiropas CV un prasmju apliecībām, tostarp Eiropas prasmju apliecību, veicinās pāreju uz darba tirgiem un to ietvaros.

Šiem līdzekļiem un rīkiem būtu jāpievieno centieni modernizēt izglītības un apmācību sistēmu, palielinot piedāvāto prasmju daudzumu, kvalitāti un atbilstību. Komisija 2012. gada otrajā pusē nāks klajā ar ierosmi, lai izglītību un apmācības izmantotu izaugsmes, darba vietu un konkurētspējas radīšanai.

## IEGULDĪJUMS PRASMĒS

### Lai risinātu prasmju neatbilstes problēmu Eiropas Savienībā un sekmētu prasmju vajadzību paredzēšanu, Komisija apņemas:

- sadarbībā ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem censties, lai *Cedefop* un *Eurofound* zinātību Eiropas Savienības un nozaru līmenī papildinātu ar izteiktākām, katrai valstij specifiskām zināšanām un lai pastiprinātu sadarbību starp abām iestādēm;

- līdz 2012. gada beigām izdot ES prasmju apskatu, galvenokārt balstoties uz ES vakanto darba vietu pārraudzības rīku;
- uzsākt jaunu posmu kvalifikāciju un prasmju atzīšanā, sniedzot norādes Eiropas kvalifikācijas sistēmas līmeņu sistemātiskai norādīšanai visās Eiropas Savienībā jaunpiešķirtajās kvalifikācijās, un veicināt izteiktāku papildināmību ar augstākās izglītības kvalifikāciju sistēmu;
- sākot ar 2013. gadu nodrošināt, ka vismaz viena ceturtdaļa no katru gadu piešķirtajām kvalifikācijām ietver atsauci uz attiecīgo Eiropas kvalifikāciju līmeni;
- līdz 2012. gada beigām uzsākt Eiropas prasmju apliecību izdošanu;
- atbalstīt tīkla izveidi, kurā būtu pārstāvji gan no nodarbinātības, gan izglītības jomas, lai atbalstītu prasmju pārvaldību.

### 2.3. Virzoties uz Eiropas darba tirgu

Daudziem Eiropas darba tirgiem ir raksturīgs nemainīgi augsts bezdarba līmenis daudzās jomās vienlaikus ar apgrūtinātu brīvo darba vietu aizpildīšanu reģionos vai nozarēs ar augstu izaugsmi<sup>34</sup>. Bieži sastopama strukturāla neatbilstība starp piedāvājumu un pieprasījumu. Kā uzsvērts 2012. gada izaugsmes pētījumā<sup>35</sup>, darbaspēka mobilitāte Eiropā ir pārāk zema<sup>36</sup>, salīdzinot ar ES darba tirgu kopējo apmēru un tam atbilstošo ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitu, un tas traucē tādu līdzekļu efektīvas sadales pielāgošanu, kuri varētu veicināt ekonomisko un nodarbinātības izaugsmi. Ir būtiski padziļināt Eiropas darba tirgus integrāciju un nodrošināt efektīvu atbilstību starp darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu, lai ļautu izmantot visas nodarbinātības iespējas. Šajā aspektā mobilitāte nenozīmē tikai došanos uz turieni, kur ir darbs, vai piekļuvi labākiem darbiem – ar to saprotot arī ar vispārējo un profesionālo prasmju uzlabošanu, un tā palielina spēju pielāgoties un nodarbināmību.

#### 2.3.1. Visu tiesisko un praktisko šķēršļu likvidēšana attiecībā uz darba ņēmēju pārvietošanās brīvību

Darba ņēmēju mobilitāte Eiropas Savienībā turpina saskarties ar nopietniem šķēršļiem. Daži no tiem ir saistīti ar kultūru, piemēram, valodu vai mājokļa jautājumiem, vai diskrimināciju, un tie ir cieši iesakņojušies sabiedrībā un īstermiņā grūti pārvarami. Valodas šķēršļi būtu pārvarami, finansējot mērķtiecīgas svešvalodu apmācības programmas mobilajiem darbiniekiem. Tam ir nepieciešama darbība, lai veidotu gatavību izmantot visas iespējas, ko sniedz mobilitāte Eiropas teritorijā. Darba ņēmēji, kuri ir izvēlas mainīt dzīvesvietu, tomēr saskaras ar citām grūtībām<sup>37</sup> saistībā ar to tiesību izmantošanu, kuras tiem piešķirtas ar ES tiesību aktiem, un nepietiekamu atbalstu ģeogrāfiskai mobilitātei ES ietvaros. Lai gan ir apjomīgs tiesību aktu kopums<sup>38</sup>, Eiropas iedzīvotājiem vēl jāsaskaras ar tiesiskiem, administratīviem un praktiskiem šķēršļiem, šķērsojot robežas.

- Deviņās dalībvalstīs vēl tiek saglabāti **ierobežojumi brīvai piekļuvei darba tirgum darba ņēmējiem no Bulgārijas un Rumānijas**, neraugoties uz vispārējo pozitīvo ietekmi, ko radījusi darbaspēka mobilitāte no minētajām valstīm saņēmējvalstu

<sup>34</sup> Komisijas 2011. gada 23. novembra paziņojums “2012. gada izaugsmes pētījums”, Apvienotā nodarbinātības ziņojuma projekts, COM(2011) 815.

<sup>35</sup> Komisijas 2011. gada 23. novembra paziņojums “2012. gada izaugsmes pētījums”, COM(2011) 815.

<sup>36</sup> 2010. gadā tikai 2,8 % no Eiropas iedzīvotājiem darbaspējīgā vecumā (15-64 gadus veci) dzīvoja dalībvalstī, kas nebija viņu dzimtā valsts (ES darbaspēka apsekojums).

<sup>37</sup> 2010. gada jūnija īpašais Eiroparometrs “Ģeogrāfiskā un darba tirgus mobilitāte”.

<sup>38</sup> Brīvība meklēt darbu jebkurā ES dalībvalstī ir atzīta arī ES Pamattiesību hartas 15. pantā.



ekonomikā<sup>39</sup>. Atzīstot dalībvalstu tiesības saskaņā ar pievienošanās līgumu līdz 2013. gada 31. decembrim piemērot šos ierobežojumus piekļuvē darba tirgum, Komisija atkārtoti norāda uz to, ka ir būtiski pakāpeniski sagatavoties pilnīgai ES tiesību piemērošanai attiecībā uz bulgāru un rumāņu darba ņēmēju pārvietošanās brīvību.

- **Ierobežota piekļuve atsevišķiem amatiem civildienestā**, ļaujot piekļuvi tikai saviem pilsoņiem saskaņā ar LESD 45. panta 4. punktu, var tikt saglabāta izņēmuma apstākļos. Tiesa ir konsekventi atzinusi, ka šis izņēmums jāinterpretē ierobežoti un tas attiecas tikai uz tiem amatiem, kuri ietver tiešu vai netiešu līdzdalību ar publisko tiesību aktiem piešķirtas varas īstenošanā, un pienākumus, kas paredzēti valsts vai citu publisko iestāžu vispārējo interešu aizsardzības nodrošināšanai<sup>40</sup>. Šie kritēriji jāvērtē katrā atsevišķā gadījumā.
- **Profesionālo kvalifikāciju atzīšanas trūkums** vēl joprojām ir patiesa problēma efektīvā vienotā tirgus darbībā un jo īpaši attiecībā uz darba ņēmēju pārvietošanās brīvību un darbaspēka mobilitāti. Komisija 2011. gada 19. decembrī pieņēma priekšlikumu modernizēt Profesionālo kvalifikāciju direktīvu<sup>41</sup>, lai pielāgotu to mainīgajai darba tirgus situācijai. Ar šo priekšlikumu ieviesta Eiropas profesionālā karte ļoti mobiliem profesionāļiem un nodrošināta vieglāka piekļuve informācijai un e-pārvaldības pakalpojumiem.
- Vēl joprojām svarīga problēma darba ņēmējiem un darba meklētājiem, kas apsver iespēju pārcelties uz citu vietu Eiropā, ir **bailes zaudēt sociālo nodrošinājumu un tiesības uz pensiju**. Svarīgs aspekts ir to darba meklētāju, kas darbu meklē citā dalībvalstī, tiesības saņemt bezdarbnieka pabalstu ilgāk nekā trīs mēnešus. Lai gan ES tiesību aktos paredzēta iespēja dalībvalstīm paplašināt šīs tiesības maksimāli līdz 6 mēnešiem, šīs tiesības vēl nav nostiprinātas attiecīgajā valstu praksē.
- Turklāt daudzi **mobile darba ņēmēji** vēl **nav atskārtuši savas tiesības un pienākumus**. Komisija atkārtoti uzsver nepieciešamību garantēt pareizu piemērošanu regulām<sup>42</sup> par sociālā nodrošinājuma koordinēšanu, jo tajās ir īpašs uzsvars uz dalībvalstu pienākumu sniegt aktīvu atbalstu iedzīvotājiem viņu tiesību īstenošanā<sup>43</sup>. Kopumā raugoties, spēkā esošo ES noteikumu nepiemērošana nozīmē, ka Komisijai būs jāizmanto papildu izpildes mehānismi, lai nodrošinātu darba ņēmēju efektīvu pārvietošanās brīvību. Plašāka problēma ir arī nepietiekamas zināšanas par ES tiesībām un sarežģīta piekļuve palīdzībai tiesību neievērošanas gadījumos. Vienotajā tirgū Komisija un dalībvalstis darbojas kopā, lai nodrošinātu piekļuvi informācijai un bezmaksas palīdzības pakalpojumus, piemēram, “Tavs Eiropas padomdevējs” un *SOLVIT* portālā “Tava Eiropa”.

<sup>39</sup> 2011. gada 11. novembra Ziņojums par pārejas režīma piemērošanu attiecībā uz Bulgārijas un Rumānijas darba ņēmēju pārvietošanās brīvību, COM(2011)729.

<sup>40</sup> Jo īpaši Tiesas 1996. gada 2. jūlija spriedums lietā C-290/94.

<sup>41</sup> Komisijas 2011. gada 19. decembra Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai (COM(2011) 883).

<sup>42</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Regula (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu un Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 16. septembra Regula (EK) Nr. 987/2009.

<sup>43</sup> Visu to personu, kas dzīvo un brīvi pārvietojas ES robežās, tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem un sociālajiem atvieglojumiem saskaņā ar Savienības tiesību aktiem ir konkrēti atzītas Pamattiesību hartas 34. pantā.

- **Nodokļu šķēršļi, ar ko saskaras ES iedzīvotāji**, kas pārceļas uz citu dalībvalsti pagaidu vai pastāvīgam darbam, vai kas katru dienu ceļā uz darbu šķērso robežu, rada ievērojamus šķēršļus darbaspēka mobilitātei Eiropas Savienībā. Tie ir šķēršļi, sākot no pabalstu, nodokļu atvieglojumu un nodokļu atlaižu iegūšanas no valsts, kurā atrodas darba vieta, vai augstākas progresīvā nodokļa likmes, ko piemēro nerezidentiem, līdz pat problēmai attiecībā uz dubulto aplikšanu ar nodokļiem.

### 2.3.2. Darba un darba meklētāju pārrobežu atbildes veicināšana

Eiropas Nodarbinātības dienestu tīklā (*EURES*) reģistrējušies tikai 25 000 darba devēji, un, ņemot vērā aptuveni 150 000 piedāvātās darba vietas/darbā pieņemto cilvēku skaitu gadā, tas vēl nav pilnībā izmantojis savu tiešo nodarbinātības potenciālu. Tāpēc Komisijas nolūks ir veidot *EURES* kā darba vietas atbildes, piemeklēšanas un darbā iekārtošanas instrumentu, sniedzot tam vislielāko iespējamo sadarbības un izmantojamības spēju, izveidojot inovatīvus pašapkalpošanās pakalpojumus visās Eiropas valodās un pilnīgu semantisku savietojamību valstu darba vietu sludinājumu un CV informācijas apmaiņā<sup>44</sup>. Tāpēc *EURES* spēš nodrošināt vienkāršāku un reāllaika piekļuvi Eiropas Savienībā pieejamām brīvajām darba vietām, vienlaikus sniedzot darba devējiem kandidātu apkopojumu, kur darba devēji var atrast tās prasmes, kas viņiem nepieciešamas uzņēmumu izaugsmei.

*EURES* arī tiks paplašināts, izmantojot mērķtiecīgas darbaspēka mobilitātes shēmas, lai atbalstītu tās profesijas, kurās trūkst darbinieku, un specifiskas darba ņēmēju grupas ar augstu mobilitātes iespēju, kā arī valstu darba tirgus, kas ir vai kas kļūs par Eiropas darba ņēmēju saņēmējiem. Šajā sakarā *EURES* pilnībā izmantos to darba vakancu un darbā pieņemšanas analīzi, ko izstrādājusi Komisija ar dažādu rīku palīdzību, piemēram, ar Eiropas vakanto darba vietu pārraudzības rīku<sup>45</sup> un Eiropas Darba mobilitātes biļetenu<sup>46</sup>. Regulāras apspriešanās ar attiecīgajām ieinteresētajām personām – tādām kā sociālie partneri un nodarbinātības aģentūras – palīdzēs *EURES* risināt problēmas saistībā ar grūtībām aizpildīt vakances, kurās šādas problēmas ir konstatētas.

Mērķis ir panākt, lai *EURES* kļūst par piekļuves punktu un pirmo izvēles iespēju ikvienam iedzīvotājam vai darba ņēmējam, kas likumīgi uzturas valstī, un darba meklētājam un darba devējam, kas apsver iespēju strādāt vai meklēt darbiniekus citā Eiropas valstī, uzlabojot Eiropas darba tirgus efektivitāti<sup>47</sup>.

### 2.3.3. Eiropas Savienības imigrācijas un emigrācijas ietekmes apsvēršana

Sagaidāms, ka darbaspēka pieprasījums dinamiskākajās nozarēs ievērojami pieaugs līdz 2020. gadam, bet zemas kvalifikācijas prasmju nozarēs pazemināsies vēl vairāk, tāpēc ir ļoti iespējams, ka radīsies kvalificētiem darbiem specifisku prasmju trūkums. Īstermiņā konkrētu darbaspēka trūkumu un/vai neatbilstīgu ES-27 valstīs varētu palīdzēt risināt mobilitāte Eiropas Savienības teritorijā. Ilgtermiņā, jo īpaši ņemot vērā ES demogrāfisko attīstību, galvenais apsvērums Eiropas Savienības darba tirgum ir trešo valstu iedzīvotāju ekonomiskā imigrācija. Tomēr nemainīgi augstais bezdarba līmenis daudzās dalībvalstīs ir negatīvi ietekmējis

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

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

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

<sup>47</sup> Pievienotais Komisijas dienestu darba dokuments “*EURES* reformas stratēģijas “Eiropa 2020” mērķu sasniegšanai”.

iedzīvotāju attieksmi pret darbaspēka imigrāciju, bet vairākas dalībvalstis saskaras ar augsti kvalificētu cilvēku emigrāciju no ES ekonomiskās krīzes dēļ.

## **VIRZOTIES UZ EIROPAS DARBA TIRGU**

*Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība*

### **Komisija apņemas:**

- līdz 2012. gada beigām izstrādāt tiesību akta priekšlikumu, lai atbalstītu mobilos darba ņēmējus (informācija un padoms) to tiesību izmantošanā, kas izriet no Līguma un Regulas Nr. 492/2011 par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā<sup>48</sup>;
- 2012. gadā dot jaunu impulsu darbam pie pensiju pārvedamības direktīvas, ar ko nosaka minimālos standartus papildu pensijas tiesību iegūšanai un saglabāšanai;
- turpināt uzlabot portālu “Tava Eiropa”, lai piedāvātu vienu piekļuves punktu informācijai par ES tiesībām un vienkāršu piekļuvi individuālas palīdzības pakalpojumiem, piemēram, “Tavs Eiropas padomdevējs” un *SOLVIT*;
- izpētīt nodokļu režīmu pārrobežu darba ņēmējiem, lai izstrādātu pasākumus, kuru mērķis būtu novērst nodokļu šķēršļus, ar kuriem saskaras ne tikai nodarbināti un ekonomiski atkarīgi darba ņēmēji, bet arī pašnodarbinātas personas un pensionāri.

### **Komisija mudina dalībvalstis:**

- pieņemt Komisijas priekšlikumu modernizēt Profesionālo kvalifikāciju direktīvu, lai turpinātu nodrošināt ārkārtīgi nepieciešamo profesionālo kvalifikāciju atzīšanu;
- paplašināt izpratni par tiesībām, kas ar ES tiesību aktiem piešķirtas attiecībā uz diskriminācijas novēršanu, dzimumu līdztiesību un darba ņēmēju pārvietošanās brīvību, un atvērt un nodrošināt ES pilsoņu piekļuvi valsts sektora darba vietām saskaņā ar ES tiesību aktiem un šo aktu Tiesas interpretāciju;
- atkārtoti apsvērt nepieciešamību saglabāt esošos ierobežojumus bulgāru un rumāņu darba ņēmēju brīvai piekļuvei darba tirgum līdz pārejas perioda beigām;
- saskaņā ar 64. pantu Regulā 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu eksportēt bezdarbnieka pabalstu maksimāli līdz 6 mēnešiem tiem darba meklētājiem, kuriem šādi pabalsti pienākas un kas pārceļas uz citu dalībvalsti, lai atrastu tur darbu;
- radīt efektīvākus komunikāciju veidus ar mobilajiem darba ņēmējiem, tādējādi sniedzot tiem pilnīgu piekļuvi informācijai par viņu tiesībām un pienākumiem, pārvietojoties par Eiropu;
- atvieglot pārrobežu nodokļu maksātāju saistību izpildi, tiecoties uz nodokļu veidlapu un deklarāciju lielāku saskaņotību, tulkojot informāciju citās ES valodās un plašāk pielietojot informācijas tehnoloģijas.

*Eiropas nodarbinātības dienests (EURES)*

### **Komisija ierosina:**

<sup>48</sup> *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*, 27.5.2011., L 141, 1. lpp.

pārveidot Eiropas nodarbinātības dienestu (*EURES*) visaptverošā Eiropas nodarbinātības instrumentā saskaņā ar stratēģijas “Eiropa 2020” mērķiem, veicot šādas darbības:

- izveidojot to par Eiropas darbā iekārtošanas un darbā pieņemšanas rīku, kas balstīts uz pieprasījumu un apmierina ekonomiskās vajadzības, vienlaikus izpildot tiesisko pienākumu nodrošināt vakanto darba vietu pārredzamību ar inovatīviem tiešsaistes darba meklēšanas atbilstības rīkiem, tostarp mobilā interneta lietojumprogrammām, lai nodrošinātu vislabāko iespējamo piekļuvi un pieejamību;
- no 2013. gada uzsākot inovatīvo tiešsaistes pašapkalpošanās rīku “*Match and Map*”, lai nekavējoties sniegtu lietotājiem skaidru ģeogrāfisku karti tiem Eiropas darba piedāvājumiem, kas atbilst lietotāju profiliem, vienlaikus sniedzot individuālu paskaidrojumu par to, kāpēc darba vietas un prasmes ir neatbilstīgas, un atbilstošu informāciju par to, kur ir pieejamas apmācību iespējas, lai iegūtu trūkstošās prasmes.

#### **Komisija aicina dalībvalstis paplašināt *EURES* izmantošanu:**

- nodrošināt, ka visas attiecīgās darbu vakances no visiem nodarbinātības dienestiem sistemātiski tiek darītas pieejamas valstu līmenī un ar *EURES* palīdzību – Eiropas līmenī;
- uzraudzīt un sekmēt *EURES* sistēmā izplatītās informācijas kvalitāti par vakantajām darba vietām.
- censties sasniegt darbu vakanču un CV labāku savstarpēju izmantojamību visā Eiropā, sniedzot ieguldījumu Eiropas prasmju, kompetenču un profesiju sistēmas attīstībā;
- iekļaut *EURES* visos attiecīgajos darba tirgus dalībnieku pakalpojumu piedāvājumos.

#### *Migrācija*

#### **Komisija ierosina:**

- līdz 2012. gada beigām sākt apspriešanu, uzsākot plašas diskusijas ar dalībvalstīm, sociālajiem partneriem un iesaistītajām personām par to, kādai būtu jābūt ES rīcībpolitiku nozīmei ekonomiskās migrācijas problēmu risināšanā.

### **3. ES PĀRVALDĪBAS PAPLAŠINĀŠANA**

Eiropas pusgads ir bijis pirmais solis jaunajā pieejā, kas pieņemta ES līmenī un kuras ietvaros dalībvalstis un ES iestādes mēģina veicināt fiskālo un ekonomisko koordinēšanu un izveidot saprātīgu ekonomisko rīcībpolitiku. Pusgads ir efektīva pārvaldības metode to darbību ieviešanas uzraudzībai un vadībai, kas paredzētas programmas “Eiropa 2020” mērķu sasniegšanai. Turklāt ekonomiskās un fiskālās rīcībpolitikas koordinēšana nesen ir pastiprināta, izmantojot “sešnieku”, ierosināto divu tiesību aktu kopumu un Līgumu par stabilitāti, saskaņošanu un pārvaldību ekonomiskajā un monetārajā savienībā. Veiksmīgāka ES nodarbinātības pārvaldība un saskaņošana ir kļuvusi ārkārtīgi būtiska vismaz divu iemeslu dēļ. Pirmkārt, līdzdalībai darba tirgū, bezdarbam un darbaspēka izmaksām ir nozīme makroekonomiskajā stabilitātē un šie aspekti tiek ņemti vērā jaunajā regulā par makroekonomisko nelīdzsvarotību novēršanu un koriģēšanu. Otrkārt, krīze ir dziļāk atklājusi ES ekonomiku un darba tirgu savstarpējo atkarību, uzsverot nepieciešamību papildināt jauno ekonomisko pārvaldību ar nodarbinātības un sociālo rīcībpolitiku padziļinātu saskaņošanu, atbilstīgi Līgumā noteiktajai Eiropas nodarbinātības stratēģijai.

### **3.1. Papildināt valstu pastiprinātu ziņošanu un saskaņošanu ar padziļinātu daudzpusēju uzraudzību**

2011. gada decembra Eiropadome apstiprināja, ka ir svarīgi papildināt pastiprinātu ekonomisko koordināciju ar nodarbinātības un sociālo rīcībpolitiku padziļinātu uzraudzību<sup>49</sup>. Šo politisko apņemšanos vēlāk apstiprināja 2012. gada pavasara Eiropadome, kas aicināja dalībvalstis sagatavot valstu nodarbinātības plānus, kuros tiktu izklāstītas visaptverošas ierosmes nodarbinātības sakarā.

Valstu nodarbinātības plānos – kā neatņemamai daļai no dalībvalstu reformu programmām – ir jānosaka galvenie plānotie rezultāti attiecībā uz Eiropadomes sniegtajām nodarbinātības vadlīnijām, pievēršoties darba tirgu strukturālajiem trūkumiem un cenšoties radīt īstermiņa līdz vidēja termiņa ietekmi uz darba vietām. Plānos būtu jāiekļauj skaidrs grafiks par to, kā nākamo 12 mēnešu laikā tiks izstrādāta daudzgadu reformu darbākārtība.

Papildus tam, ka tiek veicināta valstu reformu programmu virzība uz nodarbinātības rezultātu uzlabošanu, valstu nodarbinātības plāniem būtu arī jāpalīdz uzlabot nodarbinātības rīcībpolitiku saskaņošanu ES līmenī. Pastiprināts savstarpējs spiediens ES līmenī var mudināt dalībvalstis rīkoties un palīdzēt tām saglabāt koncentrēšanos. Galvenais līdzeklis, kā sekmēt savstarpējo spiedienu, joprojām ir Padomes iespēja pieņemt konkrētai valstij paredzētus ieteikumus, kā tas noteikts Līgumā. Lai padziļinātu rīcībpolitiku koordinēšanu, Nodarbinātības komiteja šogad ir ieviesusi jaunas darbības metodes, ieviešot virkni salīdzinošo pārskatīšanu, kas ļaus komitejai vienoties par daudzpusēju pozīciju attiecībā uz reformu īstenošanu, sniedzot ieguldījumu Komisijas un Padomes novērtējumā. Daudzpusēju uzraudzību var papildus stiprināt ar darba tirgus uzraudzības sistēmu, kas balstīta uz objektīviem datiem, un ar individuālu izsekojamības sistēmu valstīm, kuras neievieš konkrētai valstij paredzētus ieteikumus. Tas ļautu nodrošināt nepārtrauktu, pārredzamu un pilnīgu uzraudzību attiecībā uz dalībvalstu panākumiem nodarbinātības jomā un progresu stratēģijas “Eiropa 2020” galveno mērķu sasniegšanā.

### **3.2. Palielināt sociālo partneru iesaisti**

Sociālajiem partneriem valstu līmeņos ir būtiska nozīme darba tirgus noteikumu izstrādāšanā vai atalgojuma noteikšanā, un tie jūtami ietekmē citas strukturālās rīcībpolitikas ar trīspusējo konsultāciju starpniecību, piemēram, sociālā nodrošinājuma jomā. Tiem ir arī būtiska nozīme pasākumu ieviešanā, piemēram, mācekļa praksēs vai efektīvā mūžizglītībā. Papildus konsultācijām par attiecīgiem tiesību aktu priekšlikumiem ES līmenī sociālie partneri šobrīd divreiz gadā piedalās makroekonomiskajā dialogā, kā arī divreiz gadā piedalās viedokļu apmaiņā augstākajā politiskajā līmenī – Augstākā līmeņa trīspusējā sociālo lietu sanāksmē<sup>50</sup>. Gan makroekonomiskais dialogs, gan Augstākā līmeņa trīspusējā sociālo lietu sanāksme ir nozīmīgas iespējas sociālo partneru iesaistei, arī Eiropas pusgada kontekstā. Tomēr ir iespējas vēl vairāk uzlabot mehānismus sociālo partneru iesaistei ekonomisko un nodarbinātības rīcībpolitiku koordinēšanā ES līmenī, jo īpaši pirms Eiropas pusgada<sup>51</sup>.

<sup>49</sup> Eiropadomes 2011. gada 9. decembra secinājumi un Padomes 2011. gada 1. decembra secinājumi (EPSCO).

<sup>50</sup> Komisija saskaņā ar LESD noteikumiem 2012. gadā ierosinās atjaunināt Padomes Lēmumu 2003/174, ar ko nodibina Augstākā līmeņa trīspusējo sociālo lietu sanāksmi.

<sup>51</sup> EPSCO padomes 2011. gada 1. decembra secinājumi, 9.5. punkts.

Kaut arī netiek apšaubīta sociālā dialoga autonomija un tiek ievērota valstu prakse (*saskaņā ar LESD 152. pantu un 153. panta 5. punktu*), lai Eiropas ekonomiskā pārvaldība būtu efektīva un iekļaujoša, sociālo partneru iesaistīšanai ekonomisko un nodarbinātības rīcībpolitiku izstrādē un īstenošanā jābūt samērīgai ar uzraudzības un koordinācijas mehānismu izveidi. Attiecīgs piemērs ir atalgojumu nosakošie mehānismi, jo konkrētām valstīm paredzētos ieteikumos<sup>52</sup> 2011. gadā ir izvirzīti vairāki ar atalgojumu saistīti jautājumi un makroekonomiskās nelīdzsvarotības novēršanai un labošanai tiek uzraudzītas valstu darbaspēka izmaksas uz vienu vienību<sup>53</sup>.

### 3.3. Stiprināt saikni starp rīcībpolitiku un finansējumu

Nebūs iespējams veidot dinamiskus un iekļaujošus darba tirgus, samazināt neatbilstes, uzlabot prasmes un palielināt ģeogrāfisko mobilitāti bez ievērojama finansiāla ieguldījuma cilvēkkapitālā. Šā iemesla dēļ Komisija daudzgadu finanšu plānam 2014.-2020. gadam ir ierosinājusi minimālo piešķirumu Eiropas Sociālajam fondam katram reģionu veidam, Eiropas Savienībā kopā veidojot vismaz 84 miljardus euro. Papildus nepieciešamajai valstu budžetu prioritāšu (pār)izvērtēšanai pārdomātas fiskālās konsolidācijas kontekstā, kas tiek koordinēta Eiropas pusgada laikā, ES budžeta cieša saskaņošana ar stratēģiju “Eiropa 2020” nākamajā plānošanas periodā ir jāuztver kā iespēja palielināt un uzlabot ES finansējuma izmantošanu dalībvalstu reformu centieni atbalstam<sup>54</sup>.

Tāpēc nepieciešams partnerības nolīgumu un darbības programmu prioritātes pēc 2013. gada, kas gūst labumu no ESF atbalsta, cieši savienot ar norādēm, kuras sniegtas ES ekonomiskās pārvaldības kontekstā, jo īpaši uzlabotās nodarbinātības rīcībpolitiku pārvaldības kontekstā. Komisija vienlaikus veicina padziļinātu koordinēšanu un integrēšanu tiem fondiem, attiecībā uz kuriem noslēgti partnerības nolīgumi, tostarp ESF un ERAF, kā arī ELFLA un EJZF. Šis pieejas nolūks ir palielināt sinerģijas, tai skaitā no nodarbinātības viedokļa.

Reformu īstenošanas uzlabotajā salīdzinošajā pārskatīšanā un apmaiņā ar labāko praksi, kas veidos daļu no Nodarbinātības komitejas jaunajiem pienākumiem, būtu jāiekļauj arī attiecīgā ieguldījuma centieni efektivitātes novērtējums, lai varētu to tālāk uzlabot, ja nepieciešams.

#### **Komisija ierosina:**

**pastiprināt koordinēšanu un daudzpusējo uzraudzību** nodarbinātības rīcībpolitiku jomā, veicot šādas darbības:

- kopā ar vienotā nodarbinātības ziņojuma projektu katru gadu publicēt novērtēšanas sistēmu ar atlasītiem nodarbinātības rādītājiem. Sistēma tiks veidota sadarbībā ar dalībvalstīm un tā tiks balstīta uz pašreizējo kopīgā izvērtējuma sistēmu un nodarbinātības pārraudzības instrumentu, kurā noteiktas galvenās nodarbinātības problēmas un ko attīsta kopā ar dalībvalstīm;

<sup>52</sup> Padomes 2011. gada 12. jūlija ieteikumi par valstu reformu programmām.

<sup>53</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 16. novembra Regula (ES) Nr. 1176/2011.

<sup>54</sup> Komisijas priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes regulai, ar ko paredz kopīgus noteikumus par Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Sociālo fondu, Kohēzijas fondu, Eiropas Lauksaimniecības fondu lauku attīstībai un Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fondu, uz kuriem attiecas vienotais stratēģiskais satvars, un vispārīgus noteikumus par Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Sociālo fondu un Kohēzijas fondu un atceļ Regulu (EK) Nr. 1083/2006, COM(2011) 615.

- līdz 2012. gada beigām sadarbībā ar dalībvalstīm un visiem iesaistītajiem dalībniekiem izstrādāt rezultātu apkopojumu, lai konstatētu progresu valstu nodarbinātību plānu īstenošanā, kā daļu no dalībvalstu nacionālo reformu plāniem, kurš pirmo būtu iekļauts 2013. gada izaugsmes pētījumā (vienotais nodarbinātības ziņojums);

**pastiprināt ES sociālo partneru iesaisti Eiropas pusgadā, veicot šādas darbības:**

- paredzēt ES sociālo partneru efektīvu iesaistīšanos attiecībā uz galvenajām stratēģiskajām prioritātēm nodarbinātības rīcībpolitiku jomā i) pirms Eiropas pusgada, lai apmainītos ar viedokļiem par izaugsmi un nodarbinātības prioritātēm un ii) pirms pavasara *ECOFIN* un *EPSCO* Padomes tikšanās. Pēdējā būtu iesaistīta Padomes prezidentvalsts;
- pilnībā ievērojot LESD 152. pantā noteikto sociālo partneru autonomiju, izveidot ES trīspusēju formu uzraudzībai un viedokļu apmaiņai par atalgojuma attīstību saistībā ar produktivitāti, inflāciju un iekšējo pieprasījumu, bezdarbu un ienākumu nevienlīdzību;

**pastiprināt saikni starp nodarbinātības rīcībpolitikām un attiecīgajiem finanšu instrumentiem:**

- sagatavojot partnerības nolīgumus un darbības programmas 2014.-2020. gadam, precīzi atspoguļot nacionālo reformu programmu prioritātes, jo īpaši valstu nodarbinātības plānus, iekļaujot to izpildes sistēmu, ņemot vērā attiecīgos konkrētai valstij paredzētos ieteikumus un Nodarbinātības komitejas novērojumus;
- ja nepieciešams, pārskatīt partnerības nolīgumus un darbības programmas, ņemot vērā attiecīgos konkrētai valstij paredzētos ieteikumus, kā paredzēts 21. pantā ierosinātajai regulai par VSS fondu kopējiem noteikumiem.
- ņemot vērā novērtējumu, kas izriet no fondu izpildes sistēmas, sagatavot valstu reformu programmas 2014.-2020. gadam.

**Komisija aicina dalībvalstis un Padomi:**

- ar Nodarbinātības komitejas palīdzību izstrādāt mehānismus pastiprinātai daudzpusējai uzraudzībai nodarbinātības jomā;
- apspriesties par šiem mehānismiem un tos pieņemt Nodarbinātības komitejas ietvaros, lai iegūtu agrīnu Padomes apstiprinājumu un pilnībā tos ieviestu Eiropas pusgada laikā 2013. gadā;
- pilnībā izmantot finansējumu, kas dalītā pārvaldībā būs pieejams no 2014. gada Eiropas Sociālā fonda ietvaros, lai atbalstītu ieguldījumu konkrētu nodarbinātības galveno problēmu risināšanā.

**Secinājumi**

Šā paziņojuma mērķis ir parādīt visefektīvākās iespējas pašreizējā situācijā, kādas izmantot, lai virzītos uz stratēģijā “Eiropa 2020” nospraustajiem nodarbinātības mērķiem, un tādējādi pastiprinātu stratēģijas “Eiropa 2020” nodarbinātības dimensiju. Šā paziņojuma nolūks ir sasniegt minēto mērķi saturiski, sniedzot vadlīnijas valstu nodarbinātības plānu kontekstā un ierosinot veidus, kādos nostiprināt nodarbinātības dimensiju Eiropas Savienības pārvaldībā:

- Komisija ierosina rīcībpolitikas vadlīnijas darba vietu radīšanas atbalstam un darba tirgu reformām, uzsverot šā ieguldījuma nozīmīgumu, un aicina Padomi pieņemt visaptverošu nostāju šā mērķa sasniegšanai;
- Komisija ieskicē darbības, ar kurām risināt prasmju neatbilstes problēmu un uzlabot darbaspēka mobilitāti, novēršot šķēršļus virzībā uz patiesu Eiropas darba tirgu;
- Komisija ierosina veidus, kādos nostiprināt daudzpusēju uzraudzību, uzlabot sociālo partneru iesaisti nodarbinātības jautājumu pārvaldībā un dziļāk saskaņot rīcībpolitiku un finansējumu, lai maksimāli palielinātu nodarbinātības rezultātus, kas sasniegti ar ES budžeta instrumentu palīdzību.



## PIELIKUMS

Šajā pielikumā ietvertie trīs rīcības plāni (svarīgāko nodarbinātības darbību kopums videi draudzīgai ekonomikai, darbības plāns Eiropas Savienības veselības nozares darbaspēkam un svarīgāko darbību kopums nodarbinātībai IKT jomā) ir ierosināti saskaņā ar šā paziņojuma 1.2. punktu "Izmantot būtiskāko nozaru darba vietu radīšanas potenciālu". Tie ir arī paskaidroti atsevišķos Komisijas dienestu darba dokumentos.

### **Svarīgāko nodarbinātības darbību kopums videi draudzīgai ekonomikai**

Atbildot uz EPSCO Padomes 2010. gada decembra secinājumiem par "Nodarbinātības politiku konkurētspējīgai un videi draudzīgai ekonomikai ar zemu oglekļa emisiju līmeni un efektīvu resursu izmantojumu", tiek sniegts *svarīgāko nodarbinātības darbību kopums* ar mērķi panākt veiksmīgu pāreju uz videi draudzīgu ekonomiku.

#### **Komisija apņemas:**

##### **1. Veicināt videi draudzīgas nodarbinātības integrēšanu valstu nodarbinātības plānos:**

- strādājot kopā ar Nodarbinātības komiteju (*EMCO*), lai attīstītu tās videi draudzīgas nodarbinātības rādītājus un nodrošinātu pastāvīgu **reformas pasākumu uzraudzību**;
- iedrošinot dalībvalstis pievērsties **darbaspēka pārvietošanas un pārkvalificēšanās vajadzībām** ar **aktīvu darba tirgu un mūžizglītības** palīdzību, tostarp iestrādājot šādas rīcībpolitikas reģionālajās, pilsētu vai vietējās attīstības stratēģijās, ja iespējams;
- uzsverot **resursu efektivitātes nodarbinātības dimensiju** 2013. gada Eiropas pusgadā un nepieciešamo reformu īstenošanu. Jo īpaši, dalībvalstis tiks iedrošinātas **vairāk izmantot vides nodokļus un ETS ieņēmumus, samazinot nodokļu slogu attiecībā uz darbaspēku.**

##### **2. Pastiprināt videi draudzīgu prasmju zinātību:**

- nodrošinot, ka **ES līmeņa prasmju prognozēšanas instrumenti** (ES prasmju apskats, *ESCO*, *CEDEFOP* un *EUROFOUND* aptaujas, u.c.) iekļauj vajadzības, kas rodas saistībā ar videi draudzīgām prasmēm;
- organizējot 2013. gadā vairākas **divpusējas mācīšanās darbības ar attiecīgiem darba tirgus dalībniekiem**, jo īpaši par prasmju un apmācību dimensijas ieviešanu plašākās valstu videi draudzīgas izaugsmes stratēģijās (*EMPL ĢD* divpusējas mācīšanās programma) un par veidiem un iespējām, kādās strādāt ar uzņēmumiem, lai virzītu darba meklētājus un tos, kam draud atļaišana, uz videi draudzīgām profesijām (valstu nodarbinātības dienestu dialogi);
- veicinot **standartizētu prasmju sertificēšanas sistēmu** turpmāku ieviešanu **2013./2014.** gadā ar programmas "Saprātīga enerģija Eiropai" starpniecību.

##### **3. Veicināt ES finanšu instrumentu plašāku izmantošanu pārdomātiem, videi draudzīgiem ieguldījumiem:**

- sadarbojoties ar **Eiropas Investīciju banku**, lai **nostiprinātu iespējas aizdot publiskiem un privātiem uzņēmumiem** efektīvas līdzekļu izmantošanas un atjaunojamo enerģijas avotu jomā;

– iedrošinot dalībvalstis **ESF atbalstīto** darbību programmās **2014.-2020. gadam** pievērsties vajadzībām videi draudzīgas apmācības jomā un valsts nodarbinātības dienestu spējām palīdzēt pārejās uz videi draudzīgiem darba tirgiem; un saskaņā ar Komisijas priekšlikumu koncentrējot **ERAF** resursus ieguldījumiem energoefektivitātes un atjaunojamo enerģijas avotu jomā;

– 2013. gadā mikrofinansēšanas instrumenta “Progress” kontekstā uzsākot **mikrofinansēšanas un sociālās uzņēmējdarbības forumu**, lai iesaistītu vietējos finanšu starpniekus uzņēmējdarbības aktivitātes veicināšanai videi draudzīgā ekonomikā;

– koncentrējot inovatīvas ierosmes, kas pievēršas saistībai starp resursu izmantošanas efektivitāti un iekļaujošu nodarbinātību ar **sociālā eksperimenta** starpniecību instrumentā “Progress”.

#### **4. Veidot partnerības starp darba tirgus dalībniekiem:**

– atbalstot sadarbības projektus attiecībā uz videi draudzīgām darba vietām un pārejām uz videi draudzīgu ekonomiku saskaņā ar **PARES** uzaicinājumu iesniegt priekšlikumus 2013. gada inovatīviem projektiem starp nodarbinātības dienestiem;

– kopā ar **Eiropas sociālajiem partneriem** izstrādājot veidus, kādos nodrošināt pāreju uz ekonomiku ar zemu oglekļa emisiju līmeni ar īpašu ierosmju palīdzību, kas iekļautas to **darbības programmā 2012.-2014. gadam**;

– padziļinot izpratni par labākajām divpusējām un trīspusējām ierosmēm un darbībām videi draudzīgai nodarbinātībai, 2013. gadā publicējot **labas prakses rokasgrāmatu**.

### **Darbības plāns Eiropas Savienības veselības nozares darbaspēkam**

Lai atbalstītu dalībvalstis to problēmu risināšanā, ar kurām saskaras veselības aprūpes nozare, un saskaņā ar dalībvalstu apņemšanos darboties kopā šajā jomā, kā pausts Padomes 2010. gada decembra secinājumos, Komisija nāk klajā ar **darbības plānu**, kurā ietvertas sekojošas darbības.

#### **Komisija apņemas:**

##### **1. Uzlabot veselības nozares darbaspēka plānošanu un prognozēšanu Eiropas Savienībā:**

– līdz 2012. gada beigām izveidojot dalībvalstu un profesionālo organizāciju Eiropas platformu, uzsākot trīs gadus garo **ES vienoto rīcību prognozēšanai un plānošanai veselības programmā**, lai dalītos ar labu praksi, izveidotu prognozēšanas metodoloģijas par **veselības nozares darbaspēka vajadzībām un efektīvu darbaspēka plānošanu**, un uzlabotu ES mēroga informāciju par veselības nozares darbaspēku;

– līdz 2014. gadam izstrādāt vadlīnijas par **veselības aprūpes profesiju izglītības un apmācību iespēju** apmaiņu, lai pēc iespējas labāk izmantotu pašreizējās iespējas, balstoties uz 2013. gadā plānotā pētījuma rezultātiem, apzinot dalībvalstu izglītības un apmācību iespējas veselības jomā, jo īpaši medicīniskās augstskolās un medicīnas māsu skolās.

##### **2. Labāka vajadzību paredzēšana veselības aprūpes nozarē:**

– atbalstot to, ka 2013. gadā tiek izveidota **Eiropas prasmju padome slimnieku un vecu cilvēku aprūpes darbinieku jomā**, lai labāk analizētu un paredzētu prasmju vajadzības šajās profesijās, ņemot vērā ierosināto Profesionālo kvalifikāciju direktīvu;

– veicinot partnerības starp izglītības/profesionālās apmācības sniedzējiem un darba devējiem veselības aprūpes nozarē, izmantojot 2013. gadā izveidojamo pilotprojektu **nozaru prasmju apvienība**;

– izmantojot dalībvalstu sistēmu un prakses pārskatu un apzināšanu, kas paredzēta 2013. gadā, sekmēt labas prakses apmaiņu par **nepārtrauktu profesionālo attīstību**, atjaunināt prasmes un kompetences un palīdzēt noturēt darbā veselības aprūpes darbiniekus, izmantojot mūžizglītību;

– līdz 2014. gadam izstrādājot ieteikumus par **veselības aprūpes asistentu apmācības prasībām**, tostarp **izglītības atbalstu neoficiālas aprūpes sniedzējiem**, balstoties uz analīzi par prasmju un iemaņu apjomu, kas nepieciešams **veselības aprūpes asistentiem**, izmantojot **pilotprojektu veselības aprūpes asistentu ekspertu tīklam un datubāzei**.

### **3. Stimulēt veselības nozares darbinieku darbā pieņemšanu un noturēšanu darbā:**

– līdz 2013. gadam uzsākot **inovatīvu un efektīvu darbā pieņemšanas un noturēšanas stratēģiju** apzināšanu veselības aprūpes nozarē ar **nolūku apmainīties ar labu praksi** starp dalībvalstīm, izmantojot konkursu minētajai apzināšanai un izpētot iespēju vienotai rīcībai ar dalībvalstīm.

### **4. Atbalstīt veselības nozares darbinieku ētisku darbā pieņemšanu:**

– **atbalstot to**, ka dalībvalstis ievieš **PVO Vispārējās prakses kodeksu par veselības nozarē strādājošo darbinieku starptautisku pieņemšanu darbā**, izmantojot kopējas pieejas attīstību.

## **Svarīgāko darbību kopums nodarbinātībai IKT jomā**

Ir panākts ievērojams progress, ieviešot Komisijas paziņojumu “E-prasmes 21. gadsimtā”<sup>55</sup>. Šobrīd ir plaša piekrišana tam, ka ilgtermiņā nepieciešams veidot ES prasmju stratēģiju, balstoties uz aktīvu sadarbību starp Komisiju, dalībvalstīm, reģioniem un sociālajiem partneriem, lai izpētītu nodarbinātības potenciālu IKT jomā.

### **Komisija apņemas:**

#### **1. Izveidot partnerības ar visdažādākajām ieinteresētajām personām, lai:**

– uzlabotu darba tirgu **neatbilstmju** noteikšanu starp pieprasījumu un piedāvājumu ar IKT jomu saistītajos darbos;

<sup>55</sup> 2010. gada oktobra novērtējums par Komisijas paziņojuma par e-prasmēm 21. gadsimtā ieviešanu [http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/reports/eskills21\\_final\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/reports/eskills21_final_report_en.pdf).

– mobilizētu organizācijas un tīklus, kas piedāvā **izstrādāt, sniegt un apliecināt IKT prasmju apmācību ierosmes**, ar īpašu koncentrēšanos uz nodarbināmību un neformālo prasmju apliecināšanu;

– atbalstītu **zināšanas padziļinošās kampaņas** (Eiropas e-prasmju nedēļa<sup>56</sup>, “Esi tiešsaistē” nedēļa) un **reklamētu karjeras iespējas IKT jomā**, lai piesaistītu un iesaistītu jauniešus un mazāk pārstāvētās grupas, piemēram, sievietes, darbiniekus, kas ir karjeras vidusposmā, un neaizsargātākās grupas.

## **2. Pastiprināt Eiropas e-prasmju sistēmu:**

– līdz 2013. gadam izveidojot specializētu sadaļu **Eiropas prasmju apskata** vietnē, kas būtu koncentrēta uz karjeras iespējām IKT jomā;

– **turpinot izstrādāt 2012. gadā Eiropas E-prasmju sistēmu**, ko izveidojusi *CEN*<sup>57</sup>, lai līdz 2013. gadam sniegtu digitālo prasmju raksturlielumus un pašnovērtējuma rīkus visiem tiem, kas mācās, iestrādājot tos izstrādājamajā Eiropas prasmju apliecībā;

– līdz 2013. gadam izstrādājot **Eiropas vadlīnijas** e-apmācībām, balstoties uz uzņēmumu vajadzībām un labāko praksi, tostarp nozares vadītām ierosmēm;

– veicinot **īstermiņa kvalifikāciju iegūšanu**, gan augstākajā izglītībā vai profesionālajā izglītībā, gan apmācībās, lai sniegtu koncentrētas un piemērojamas e-prasmes.

## **3. Atbalstīt augsti kvalificēta IKT darbaspēka pieaugumu:**

– 2012. gada laikā izveidojot **kvalitātes zīmes IKT nozarē balstītām apmācībām** un sertificēšanai, kas atbilst Eiropas kvalitātes nodrošināšanas pamatprincipu ietvarstruktūrai profesionālajai izglītībai un apmācībām (*EQAVET*); 2013. gadā izveidojot pilotprogrammu, kurā nodrošināta **interaktīva vide IKT nozares sertificēšanai** un tiešsaistes pašnovērtējuma rīki IKT praktiķiem;

– atbalstot sinerģijas starp darbību IKT prasmju, uzņēmējdarbības un mākoņdatošanas jomā, ņemot vērā gaidāmo ES darbības plānu par **mākoņdatošanu**;

– turpināt izstrādāt 2012. gadā uzsākto **ES ierosmi par e-vadību**, lai pievērstos uzņēmēju, vadītāju, IKT praktiķu un pieredzējušu lietotāju vajadzībām, koncentrējoties uz uzsākšanu un MVU.

## **4. Veicināt ES finanšu instrumentu plašāku izmantošanu ieguldījumiem IKT:**

– **ar ESF atbalstītām darbības programmām** 2014.-2020. gadā mudināt dalībvalstis nostiprināt digitālo apmācību savās izglītības un apmācību sistēmās, un veicināt e-iekļautību.

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

<sup>57</sup> Eiropas Standartizācijas komiteja (*CEN*)