

LV

LV

LV



EIROPAS KOMISIJA

Strasbūrā, 23.11.2010.
COM(2010) 682, galīgā redakcija

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

**Jaunu prasmju un darba vietu programma
Eiropas ieguldījums ceļā uz pilnīgu nodarbinātību**

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

Jaunu prasmju un darba vietu programma Eiropas ieguldījums ceļā uz pilnīgu nodarbinātību

IEVADS.

Eiropas Savienība ir apņēmusies līdz 2020. gadam sasniegt 75 % nodarbinātības mērķi sievietēm un vīriešiem vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem – vērienīga apņemšanās īstenot Eiropas sociālā modeļa, labklājības sistēmu, ekonomikas izaugsmes un valsts finanšu ilgtspējību.

Sasniegt noteikto mērķi nebūs viegls uzdevums. Krīzes dēļ nodarbinātības līmenis ir krities līdz 69 % un bezdarba līmenis ir sasniedzis 10 %; pieņemot, ka darba tirgus stabilizēsies 2010.–2011. gadā, nodarbinātības līmeņa pieaugumam katru gadu jābūt nedaudz virs 1 %, lai līdz 2020. gadam sasniegtu 75 % nodarbinātības līmeni. Tā kā dzimstības līmenis samazinās, ES darbaspējīga vecuma (15-64) iedzīvotāju skaits sāks sarukt jau 2012. gadā, kaut arī imigrantu pieplūdums turpināsies. Prasmīgs darbaspēks ir svarīgs elements, lai izveidotu konkurētspējīgu, ilgtspējīgu un inovatīvu ekonomiku saskaņā ar stratēģijas “Eiropa 2020” mērķiem. Laikā, kad budžets ir ierobežots un pastāv nepieredzēts globāls konkurences spiediens, ES nodarbinātības un prasmju politikai, kas palīdz veidot pāreju uz zaļu, viedu un inovatīvu ekonomiku, jābūt prioritātei.

ES var veikt visus šos uzdevumus un ievērojami palielināt nodarbinātību, jo īpaši sievietēm, jauniešiem un gados vecākiem darba ņēmējiem, **bet to var panākt tikai ar apņēmīgu rīcību, galveno uzmanību pievēršot šādām četrām pamatprioritātēm.**

- **Pirmkārt, efektīvāki darba tirgi.** Strukturāla, pastāvīgi augsta bezdarba dēļ rodas nepieļaujams cilvēkkapitāla zudums: darba ņēmēji tiek demotivēti un tiek veicināta priekšlaicīga aiziešana no darba tirgus un sociālā atstumtība. Elastdrošības politika ir labākais instruments, lai modernizētu darba tirgus: tā jāpārskata un jāpielāgo pēckrīzes kontekstam, lai paātrinātu reformas, samazinātu darba tirgus segmentāciju, atbalstītu dzimumu līdztiesību un lai pārejas būtu izdevīgas.
- **Otrkārt, ir vajadzīgs prasmīgāks darbaspēks,** kas spēj dot ieguldījumu un pielāgoties tehnoloģiju pārmaiņām, izmantojot jaunus darba organizācijas veidus. Tas ir nopietns uzdevums, ņemot vērā ES darba tirgū strauji mainīgās vajadzīgās prasmes vai prasmju pastāvīgu neatbilstību. Ieguldījums izglītības un mācību sistēmā, vajadzīgo prasmju paredzēšana, darbā iekārtošanas un profesionālās orientācijas pakalpojumi ir pamatprincipi produktivitātes, konkurētspējas, ekonomikas izaugsmes un visbeidzot nodarbinātības palielināšanai. ES ir apņēmusies 2020. gadā uzlabot izglītības līmeni, samazinot to cilvēku skaitu, kuri priekšlaicīgi pamet skolu, līdz 10 % vai vēl vairāk un vismaz līdz 40 % palielinot to cilvēku skaitu, kas ieguvuši augstāko izglītību vai līdzvērtīgu izglītību. Lai gan migrantu ieguldījums nodarbinātībā un izaugsmē ir ievērojams, mobilitātes ES iekšienē un trešo valstu migrantu ieplūduma potenciāls netiek pilnvērtīgi izmantots un nav pietiekami mērķtiecīgs, lai atbilstu darba tirgus vajadzībām.

- **Treškārt, labāka darba vietu kvalitāte un darba apstākļi.** Nav kompromisa starp nodarbinātības kvalitāti un kvantitāti: augsta darba vietu kvalitāte ES saistās ar vienlīdz augstu darba produktivitāti un līdzdalību nodarbinātībā. Lai risinātu mūsdienu darba dzīves vajadzības, kam raksturīgas vairākas pārejas no intensīvākām darba vietām uz prasīgākām darba vietām un jauni darba organizācijas veidi, jāņem vērā darba apstākļi un darba ņēmēju fiziskā un garīgā veselība.
- **Ceturtkārt, spēcīgāka politika, lai veicinātu darba vietu izveidi un pieprasījumu pēc darbaspēka.** Nepietiek tikai ar to, ka cilvēki saglabā aktivitāti un iegūst vajadzīgās prasmes, lai dabūtu darbu: situācijas uzlabošana jābalsta uz darba vietu izveidi sekmējošu izaugsmi. Jārada pareizie apstākļi darba vietu izveidei, tostarp arī uzņēmumos, kuri izmanto augsti kvalificētus darba ņēmējus un pētniecības un izstrādes ietilpīgus uzņēmējdarbības modeļus. Ar algām nesaistītu darbaspēka izmaksu selektīva samazināšana vai mērķtiecīgas darba samaksas subsīdijas var būt stimuls darba devējiem pieņemt darbā tos darba ņēmējus, kuri ilgstoši ir bez darba, un tos, kuri aizplūst no darba tirgus. Lai palielinātu nodarbinātības līmeni, ir vajadzīga politika, kura izmanto galvenos darba vietu izveides avotus un veicina uzņēmējdarbību un pašnodarbinātību.

Atbilstoši Līgumam un subsidiaritātes principam **instrumenti šo mērķu sasniegšanai un atbildība par to galvenokārt ir dalībvalstu ziņā.** Tomēr ES noteikto 75 % nodarbinātības līmeni sievietēm un vīriešiem līdz 2020. gadam varēs sasniegt, vienīgi apvienojot visus centienus un instrumentus. **Šajā pamatiniciatīvā “Jaunu prasmju un darba vietu programma”, kas ir daļa no stratēģijas “Eiropa 2020”, izklāstīts iespējamais ES ieguldījums šajā kopīgajā darbā, iekļaujot 13 pamatdarbības ar papildu un sagatavošanās pasākumiem.** Turklāt saskaņā ar ES paplašināšanās procesu un Eiropas kaimiņattiecību politiku Komisija nodrošinās, ka attiecīgajās valstīs norit darbs šīs programmas mērķu sasniegšanai.

PROGRAMMAS PRIORITĀTES

1. JAUNS IMPULSS ELASTDROŠIBAI: SEGMENTĀCIJAS SAMAZINĀŠANA UN PĀREJU ATBALSTS

Gūtā pieredze. Elastdrošības politika palīdzēja pārvarēt krīzi, bet vissmagāk tika skartas neaizsargātās iedzīvotāju grupas.

Padome 2007. gada decembrī pieņēma ES kopējos elastdrošības principus, tostarp četrus elementus, lai modernizētu darba tirgus un veicinātu nodarbinātību, izmantojot jaunas elastības un sociālās drošības formas¹. Lai palielinātu pielāgošanās spēju, nodarbinātības līmeni un sociālo kohēziju, dalībvalstis tika aicinātas izstrādāt savus valsts elastdrošības pasākumus un radīt stratēģijas, lai kopā ar sociālajiem partneriem veiktu reformas darba tirgos. Kopš tā laika krīze ir bijusi liels pārbaudījums valsts reformu stratēģijām un elastdrošībai; pēdējo divu gadu pieredze ir gan pamudinoša, gan rīkoties rosinoša².

¹ Padomes secinājumi “Ceļā uz kopīgiem elastdrošības principiem”, 2007. gada 5.–6. decembris (dok. 16201/07).

² Padomes secinājumi “Elastdrošība krīzes laikā”, 2009. gada 8. jūlijs (dok. 10388/09).

No vienas puses, pierādījumi liecina, ka elastdrošības politika ir palīdzējusi pārvarēt krīzi. Daudzas dalībvalstis ir uz laiku ieviesušas jaunu valsts finansētu saīsināta darbalaika režīmu vai ir palielinājušas tā līmeni, tvērumu un ilgumu un padarījušas to vieglāk izmantojamu. Palielinot iekšējo elastīgumu, dalībvalstis 2008.–2009. gadā aizkavēja nodarbinātības izaugsmes kritumu vidēji par 0,7 procentpunktiem gadā. Tās palīdzēja uzņēmumiem novērst ar uzņēmumu īpaši saistīta cilvēkkapitāla zudumu un izvairīties no izmaksām, kas saistītas ar atkārtotu personāla pieņemšanu darbā, kā arī sniedza savu ieguldījumu, lai mazinātu darba ņēmēju grūtības.

Tāpat vairākas dalībvalstis ir stiprinājušas bezdarba apdrošināšanas sistēmas (piemēram, pabalstu līmenis, to ilgums un to attiecināšana uz jaunām grupām). Ir palielinājies aktīva darba tirgus pasākumu, tostarp uzņēmuma izveidošanas veicināšanas pasākumu, mācību un darba pieredzes programmu, skaits. Valsts nodarbinātības dienesti ir snieguši mērķtiecīgāku palīdzību darba meklēšanā īpašām grupām, piemēram, jauniešiem, imigrantiem, darba ņēmējiem ar īstermiņa līgumiem, nesen atlaistiem darba ņēmējiem vai tiem, kuri nesaņem pabalstus. Dažās valstīs darbinieku skaits nodarbinātības dienestos tika palielināts par 10 % vai vairāk, jo darba meklētāju skaits pieauga.

No otras puses, krīze aktualizēja nepieciešamību steidzami veikt darba tirgus reformas, nemazinot sociālo partneru vienprātību un savstarpējo uzticēšanos, kas ir būtisks priekšnoteikums sekmīgai elastdrošības politikai. Politika segmentācijas samazināšanai nav bijusi pietiekama: lejupslīde vismagāk skārusi jauniešus, pagaidu darbiniekus un migrantus. Bezdarba līmenis kopš 2008. gada marta jauniešu (līdz 25 gadiem) vidū pieauga par 5,8 procentpunktiem, sasniedzot vairāk nekā 20 %, savukārt bezdarba līmenis pieaugušo (no 25 līdz 64 gadiem) vidū palielinājās tikai par pusi no šā rādītāja un patlaban ir 8,3 %. Pagaidu darbinieku skaits, kuri zaudēja darbu lejupslīdes laikā, bija gandrīz četras reizes lielāks nekā pastāvīgo darbinieku skaits. Turklāt bezdarba līmenis strauji palielinājās migrantu vidū.

Krīze arī pierādīja, cik grūti ir īstenot patiesi integrētu politiku. Piemēram, saīsināts darbalaiks pietiekami bieži netika papildināts ar mācību iespējām darba ņēmējiem. Pat dalībvalstīs, kuras piedāvāja papildu mācību atbalstu, iespējamie atbalsta saņēmēji pietiekami neizmantoja piedāvāto pārkvalificēšanās iespēju.

Jauns impulss. Elastdrošības elementu stiprināšana un īstenošana

ES kopīgie elastdrošības principi ir līdzsvaroti un visaptveroši; tie joprojām ir spēkā. Tomēr elastdrošības četri elementi (elastīgas un drošas līgumiskās attiecības, aktīva darba tirgus politika, mūžizglītība un modernas sociālās drošības sistēmas) jānostiprina, lai pēckrīzes apstākļos nodrošinātu, ka valstis pievēršas visrentablākajām reformām, vienlaikus nodrošinot labāku elastību un drošību.

Dalībvalstu elastdrošības pasākumus var stiprināt un pielāgot jaunajam sociāli ekonomiskajam kontekstam, rodot jaunu līdzsvaru starp četriem elastdrošības elementiem un katrā no tiem atsevišķi, kā arī dažādo politikas stratēģiju laika secībā. Turklāt jāstiprina darba tirgus iestādes, lai nodrošinātu, ka darba ņēmēji gūst labumu no pārejas no vienas darba vietas, profesijas, nozares vai nodarbinātības statusa uz citu. Lai pārejas būtu izdevīgas, jānodrošina darba ņēmējiem drošība, kas vajadzīga, lai viņi varētu pieņemt mobilitāti un tai atbilstoši pielāgoties. Visbeidzot, īstenošanai un pārvaldībai jāuzlabo politikas koordinēšana un jāsekmē sociālo partneru un citu ieinteresēto personu iesaistīšana.

1.1. Prioritātes četru elastdrošības elementu stiprināšanai

Lai stiprinātu darba tirgus reformu un modernizāciju, pamatojoties uz ES kopīgiem principiem, **Komisija ierosina šādas galvenās politikas prioritātes, lai sadarbībā ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem stiprinātu četrus elastdrošības elementus.**

Elastīgas un uzticamas līgumiskās attiecības

- *Segmentācijas samazināšana darba tirgū.* Saskaņā ar valsts kontekstu ir vairākas iespējas, piemēram, koplīgumu decentralizācija vai spēkā esošo līgumisko attiecību pārskatīšana. Dažos gadījumos, iespējams, būs vajadzīgi daudzveidīgāki līgumi, lai pielāgotos teritoriālām un nozares īpatnībām, tādēļ izteikti segmentētos darba tirgos viens no iespējamajiem risinājumiem apspriešanai varētu būt plašāka beztermiņa līgumisko attiecību izmantošana, ietverot pietiekami ilgu pārbaudes laiku un pakāpeniski palielinot tiesības uz aizsardzību, piekļuvi mācībām, mūžizglītībai un profesionālajai orientācijai visiem darba ņēmējiem. Mērķis būtu samazināt pašreizējās atšķirības starp darba ņēmējiem ar īstermiņa un pastāvīgiem līgumiem.
- *Ekonomikas lejupslīdes laikā lielāka nozīme jāpiešķir iekšējam elastīgumam.* Lai gan uzņēmējdarbības ciklā liela nozīme ir gan iekšējam, gan ārējam elastīgumam, iekšējais elastīgums var palīdzēt darba devējiem pielāgot darba ieguldījumu īslaicīgam pieprasījuma kritumam, vienlaikus saglabājot darba vietas, kas ir stabilas ilgtermiņā. Tādējādi darba devēji var paturēt uzņēmumam īpašu darbinieku prasmes, kas būs pieprasītas, sākoties ekonomikas atlabšanai. Iekšējā elastīguma veidi ietver darba organizācijas vai darba laika pielāgošanu (piem., saīsināts darbalaiks). Turklāt elastīgums ļauj vīriešiem un sievietēm apvienot darba un aprūpes pienākumus, jo īpaši palielinot sieviešu ieguldījumu formālajā ekonomikā un izaugsmē, strādājot algotu darbu ārpus mājām. Neatkarīgi no iekšējā elastīguma nozīmes, ārējais elastīgums joprojām ir būtisks attiecībā uz nepieciešamajiem strukturālajiem pielāgojumiem, lai varētu efektīvi pārdalīt līdzekļus.

Visaptveroša mūžizglītība

- *Jāuzlabo piekļuve mūžizglītībai,* lai palīdzētu cilvēkiem pāriet uz nozarēm ar augstu pievienoto vērtību un progresīvām profesijām, piemēram, tām, kas rodas no ilgtspējīgas izaugsmes politikas virzieniem, vienlīdzīgu iespēju politikas un tiesību aktiem, un “baltajām darba vietām”. Elastīgākas mācību iespējas var veicināt pāreju no viena darba un mācību posma uz citu, tostarp izmantojot mācību programmu dalījumu moduļos. Šīm iespējām arī jāietver blakusizglītības un neoficiālās izglītības apstiprināšana, un tās jābalsta uz mācību rezultātiem, kā arī jānodrošina mācību un profesionālās orientācijas sistēmu integrēšana.
- *Jāpieņem mērķtiecīgas pieejas mazāk aizsargātiem darba ņēmējiem,* jo īpaši mazāk kvalificētiem darba ņēmējiem, bezdarbniekiem, jauniešiem un gados vecākiem darba ņēmējiem, cilvēkiem ar invaliditāti, cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem vai minoritātēm, piemēram, migrantiem un romiem. Valsts nodarbinātības dienestiem (VND) jānodrošina profesionālā orientācija un mērķtiecīgas un pielāgotas mācību praktiskās pieredzes programmas. Īpašai prioritātei jābūt i) gados vecāku darba ņēmēju, kuri jo īpaši izjūt ekonomikas pārstrukturēšanu, prasmju pilnveidošanai, ii) to vecāku pārkvalificēšanai, kuri atgriežas darbā pēc laika, ko veltījuši apgādājamo ģimenes locekļu aprūpei, un iii) strādnieku prasmju pilnveidošanai nolūkā pāriet uz videi draudzīgām darba vietām.

- *Jāuzlabo ieinteresēto personu iesaistīšanās un sociālais dialogs* par mūžizglītības īstenošanu. Partnerattiecības reģionālā un vietējā līmenī starp valsts dienestiem, izglītības un mācību sniedzējiem un darba devējiem var efektīvi noteikt mācību vajadzības, uzlabot izglītības un mācību atbilstību un atvieglot indivīdu piekļuvi izglītībai un mācībām. Sociālo partneru dialogs ir jo īpaši vajadzīgs par efektīviem izmaksu dalīšanas pasākumiem, par mācību nodrošināšanu darba vietā un par sadarbības veicināšanu starp valsts sektora organizācijām un uzņēmumiem.
- *Jāizstrādā efektīvas iniciatīvas un izmaksu dalīšanas pasākumi*, lai veicinātu valsts un privātos ieguldījumus darbaspēka tālākizglītībā un palielinātu darba ņēmēju līdzdalību mūžizglītībā. Šie pasākumi varētu ietvert nodokļu atlaides shēmas, īpašām grupām paredzētas izglītības kuponu programmas un mācību kontus vai citas shēmas, kuras izmantojot darba ņēmēji var uzkrāt gan laiku, gan līdzekļus. Lai gan pasākumiem jābūt saskaņā ar ES valsts atbalsta noteikumiem, dalībvalstis var izmantot iespējas, ko piedāvā vispārējā grupu atbrīvojuma regula (Regula (EK) Nr. 800/2008).

Aktīva darba tirgus politika (ADTP)

- *Jāpielāgo aktīva darba tirgus politikas kopums un tās institucionālā vide, lai mazinātu ilglaicīga bezdarba risku.* Saistībā ar šo elastdrošības elementu dalībvalstis ir guvušas vērā ņemamus panākumus. Daļēji pateicoties Eiropas Nodarbinātības stratēģijai, ADTP ir daudz labāka un spēcīgāka nekā pirms desmit gadiem. Tomēr vairāki aspekti vēl ir jāpilnveido: individuāla konsultēšana darba jautājumos, palīdzība darba meklēšanā, pasākumi prasmju un nodarbinātības iespēju uzlabošanai. Papildu uzmanība jāpievērš tādām divām jomām kā ADTP rentabilitāte un bezdarbnieku pabalstu saņemšanas nosacījumi, piedaloties aktīva darba tirgus politikā. Šie darbaspēka piedāvājuma pasākumi varētu būt nepietiekami, ja darba vietu radīšana notiek lēni; tie jāpapildina ar darbaspēka pieprasījuma pasākumiem, piemēram, rentablām mērķtiecīgas darbā pieņemšanas subsīdijām. Lai mazinātu valsts finanšu slogu, šīs subsīdijas jāparedz jaunu darbavietu izveidošanai un tādiem darba ņēmējiem, kuriem grūti piemeklēt darbu, piemēram, tiem, kuriem ir zemāka kvalifikācija vai neliela pieredze.

Modernas sociālās drošības sistēmas

- *Jāveic bezdarbnieku pabalstu sistēmas reforma, lai pabalstu līmeni un apmēru varētu vieglāk pielāgot visā uzņēmējdarbības ciklā* (proti, sniegt vairāk līdzekļu grūtos laikos un mazāk līdzekļu labos laikos). Tas palielinātu pabalstu kā automātisku stabilizatoru nozīmi, lejupslīdes laikā lielāku uzmanību pievēršot ienākumu apdrošināšanai un stabilizācijas vajadzībām, nevis darba meklēšanas veicināšanas pasākumiem, un pretēji rīkojoties augšupejas laikā. Darba tirgiem atlabstot, dalībvalstīm, lai izvairītos no negatīvās ietekmes uz stimuliem darba dzīves atsākšanai, jāapsver iespēja atcelt pabalstu un bezdarba apdrošināšanas perioda pagaidu pagarinājumus, ko ieviesa lejupslīdes laikā. Bezdarba pabalstu un darba piemaksu pārskatīšana, lai uzlabotu finanšu stimulus darba atsākšanai, jāpapildina ar pasākumiem, lai veicinātu līdzdalību mācībās un citās aktivizēšanas shēmās, vienlaikus pārliecinoties, ka pabalsti aizvien mazina to cilvēku nabadzību, kuri ir bez darba.
- *Jāpalielina pabalstu apmērs tiem, kuri visvairāk pakļauti bezdarba riskam*, piemēram, darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku, jauniešiem pirmajā darba vietā un pašnodarbinātajiem. Vajadzības gadījumā to var panākt, paplašinot bezdarbnieku pabalstu sistēmu un pastiprinot citas sociālās drošības tiesības (vecāku atvaļinājums un citas tiesības

saskaņot darba dzīvi ar privāto dzīvi, slimības atvaļinājums, invaliditātes pabalsti u.c.); bezdarbnieku pabalstu līmenim jāatbilst katra indivīda profesionālajai karjerai.

- *Jāpārskata pensiju sistēma, lai nodrošinātu atbilstošas un ilgtspējīgas pensijas tiem, kuriem ir pārtraukumi pensijas iemaksās, bezdarba, slimības vai aprūpes periodu vai īstermiņa līgumu dēļ. Pensiju reformām jābūt saistītām ar politiku, lai atbalstītu gados vecāku cilvēku pārejas darba tirgū, jo īpaši bezdarbniekiem atgriežoties darbā.*

1.2. Prioritātes elastdrošības īstenošanai, uzraudzībai un pārvaldībai

Eiropas sociālie partneri atbalstīja kopīgo elastdrošības principu pieņemšanu un uzsvēra tādas pieejas nozīmību, kurā apvienots iekšējais un ārējais elastīgums. Lai gan daudzās valstīs sociālie partneri ir iesaistīti valsts elastdrošības pieeju īstenošanā un uzraudzībā, jāstiprina apspriešanās un dialogs: elastdrošības politika gūs panākumus tikai tad, ja sociālie partneri pilnībā uzņemsies veikt darba tirgus reformas.

Kā paziņots Aktā par vienoto tirgu³ un pamatiniciatīvā “Integrēta rūpniecības politika globalizācijas laikmetam”⁴, Komisija vēlreiz apspriežas ar Eiropas sociālajiem partneriem, lai izstrādātu ES regulējumu pārstrukturēšanai ar mērķi veicināt pāreju no tīri reaktīviem pasākumiem uz sagatavošanās stratēģijām un nodrošināt šā regulējuma pilnīgu piemērošanu. Sagatavošanās stratēģijas ļauj ņemt vērā vajadzības, kas rodas, pārejot uz ekonomiku ar zemu oglekļa emisiju līmeni un no nozarēm, kurās ir liekas strukturālās jaudas. Turklāt šādas stratēģijas var palīdzēt izvairīties no sociālā konflikta pārstrukturēšanas procesu pārrunātas pārvaldības laikā, piemēram, izstrādājot profesionālo apmācību un ekonomikas pārstrukturēšanu.

Pēdējos divos gados gūta nozīmīga pieredze par darba tirgus iestāžu nozīmi. Nodarbinātības dienesti un jo īpaši valsts nodarbinātības dienesti var darboties kā pārejas aģentūras, stiprinot savu pakalpojumu veikspēju. Lai gan šobrīd galvenais mērķis ir risināt bezdarbnieku vajadzības, nodarbinātības dienestiem var būt plaša nozīme, sniedzot ilggadējus pakalpojumus, pakalpojumus prasmju novērtēšanā, profesionālajā orientācijā, mācību pakalpojumus, individuālu profesionālo orientāciju un klientu konsultēšanu (darba ņēmēji un darba devēji), piemeklējot darba vietas un piedāvājot pakalpojumus darba devējiem, kā arī palīdzot risināt to cilvēku problēmas, kuri ir vistālāk no darba tirgus. Turklāt nodarbinātības dienestiem jāveicina partnerība starp dienestiem (valsts, privātajiem un trešā sektora nodarbinātības dienestiem) un to iekšienē, izglītības un mācību sniedzējiem, NVO un labklājības iestādēm.

Visbeidzot, sistemātiski un efektīvi jāuzrauga dalībvalstu veikums, lai sagatavotu pārdomātu elastdrošības politiku. Kopš kopīgo principu pieņemšanas Nodarbinātības komiteja (EMCO) ir izstrādājusi analītisku pamatu, ietverot virkni rādītāju. Komisija balstīsies uz šī pamata un nodrošinās elastdrošības politikas virzienu regulāru uzraudzību un novērtēšanu visā ES.

Elastdrošība. 1.–3. pamatdarbība

1. pamatdarbība. Elastdrošībai jāgūst jauns impulss no ES iestāžu, dalībvalstu un sociālo partneru kopīgas pieejas. Pamatojoties uz ES kopīgiem elastdrošības principiem, šajā pamatiniciatīvā ierosinātās prioritātes ietver nosacījumus **visaptverošām debatēm par četr**

³ COM(2010) 608, 21.10.2010.

⁴ COM(2010) 614, 28.10.2010.

elastdrošības principu stiprināšanu (piemēram, par beztermiņa līgumisko attiecību vai pabalstu sistēmu reformu). Šīs prioritātes varētu apspriest 2011. gada sākumā **ieinteresēto personu konferencē par elastdrošību**, ko organizē Komisija kopā ar dalībvalstīm, Eiropas Parlamentu un sociālajiem partneriem. Vienprātība par elastdrošību, kas ir pamatieguldījums stratēģijā “Eiropa 2020” noteiktā nodarbinātības mērķa sasniegšanai, jāapvieno 2012. gada pirmajā pusē paziņojumā par jaunu impulsu elastdrošībai.

2. pamatdarbība. Lai piešķirtu būtisku nozīmi prasmju un iemaņu apgūšanai visā darba dzīves laikā, ir vajadzīgas visaptverošas stratēģijas **mūžizglītībai un jo īpaši jauna pieeja pieaugušo mācībām, kas balstās uz kopīgiem principiem**, piemēram, dalīta atbildība un partnerība, efektīvi finansēšanas mehānismi, elastīgi risinājumi un kvalitatīva pamatzglītība un mērķtiecīga tālākizglītība. Ņemot vērā Kopenhāgenas procesā gūtos panākumus, Komisija 2011. gadā sagatavos paziņojumu par **mūžizglītības stratēģiju īstenošanu un kompetenču pilnveidošanu, Eiropas politikas rokasgrāmatu**, kurā ietverts pamats mūžizglītības īstenošanai, un atjaunotu **rīcības plānu pieaugušo izglītībai**.

3. pamatdarbība. Lai veicinātu sociālo partneru līdzdalību un Jaunu prasmju un darba vietu programmas īstenošanu ES līmenī, Komisija ierosina no 2011. gada veidot **trīspusēju sociālo forumu**. Forumā apspriestu programmas un jo īpaši elastdrošības politikas īstenošanu pirms trīspusējā sociālā samita, kas notiks pirms Eiropadomes pavasara sanāksmes “Eiropas pusgadā”.

Papildu un sagatavošanās pasākumi

Lai stiprinātu pārvaldības un īstenošanas mehānismus un atbalstītu dalībvalstis, papildus šīm pamatdarbībām Komisija:

- no 2011. gada ieviesīs **visaptverošu metodoloģiju, lai uzraudzītu** dalībvalstu veikumu elastdrošības principu īstenošanā, pamatojoties uz Nodarbinātības komitejas darbu;
- līdz 2011. gada beigām izveidos valsts, privātā un trešā sektora **nodarbinātības dienestu partnerību**, lai sekmētu ES mēroga stratēģisku dialogu, lai pārejas būtu izdevīgas. Turklāt partnerība nodrošinās neliela apjoma finansējumu paraugprakses projektiem. Jaunā tīmekļa vietnē tiks izplatīta novērtētā un pārbaudītā labā prakse;
- 2011. gadā sāks **apspriešanos ar Eiropas sociālajiem partneriem par Eiropas regulējumu pārstrukturēšanas procesiem**.

2. NODROŠINĀT CILVĒKUS AR NODARBINĀTĪBAI ATBILSTOŠĀM PRASMĒM

Prasmju piedāvājuma pielāgošana darba tirgus vajadzībām aizvien ir grūts uzdevums

Saskaņotu darba tirgus vajadzību un prasmju plānošanu kā galveno Eiropas Savienības prioritāti noteica Komisijas 2008. gada paziņojumā “Jaunas prasmes jaunām darba vietām”, kam sekoja divi Padomes secinājumu dokumenti un neatkarīgu ekspertu ziņojums⁵. Dalībvalstis 2009. gada maijā vienojās par stratēģisko sistēmu Eiropas sadarbībai izglītības un

⁵ COM(2008) 868, 16.12.2008. Padomes secinājumi, 9.3.2009. un 7.6.2010. “Jaunas prasmes jaunām darba vietām: tūlīt darāmais”, ekspertu grupas ziņojums, 2010. gada februāris.

apmācības jomā, kurā paredzēja prasmju pilnveidošanu pilsoņiem visās vecuma grupās un to līdzdalību mūžizglītībā.

Krīze pierādīja šā uzdevuma nozīmi. Tā ir paātrinājusi ekonomikas pārstrukturēšanas tempu, daudzi darba ņēmēji no lejupslīdošām nozarēm palika bez darba, jo tiem trūka prasmju, kas nepieciešamas nozarēs, kurās vērojama attīstība. Patlaban pirmās ekonomikas atgūšanās pazīmes parādās līdztekus grūtībām pieņemt darbā augsti kvalificētu personālu.

Ilgtermiņa perspektīvas arī uzsver prasmju nozīmi. Paredzams, ka laikposmā līdz 2020. gadam Eiropas Savienībā to darba vietu skaits, kurās strādā augsti kvalificēti cilvēki, pieaugs par 16 miljoniem, savukārt to darbavietu skaits, kurās strādā mazkvalificēti darba ņēmēji, samazināsies aptuveni par 12 miljoniem. Pārāk daudziem nav prasmju, kas vajadzīgas, lai gūtu panākumus darba tirgū; pieaugušajiem ar zemu izglītības līmeni ir septiņas reizes mazāk izredžu iesaistīties tālākizglītībā un mācībās nekā tiem, kuru izglītības līmenis ir augsts, un tādējādi tie saskaras ar aizvien lielākām grūtībām pielāgoties jaunām un mainīgām prasmju vajadzībām.

Nepietiekams skaits kvalificētu speciālistu, vadības un tehnisko prasmju un ar darbu saistītu prasmju trūkums traucē sasniegt Eiropas ilgtspējīgas izaugsmes mērķus; tas attiecas arī uz prasmju trūkumu inovācijai nozīmīgās jomās, jo īpaši zinātnē, tehnoloģijā, inženierzinātnē un matemātikā. Piemēram, autobūves nozarē un kuģubūvē, kur ir pieprasījums pēc transportlīdzekļiem ar hibrīddzinējiem un ārzonas ieguldījumiem ilgtspējīgā enerģijā, jau tagad ir vajadzīgas daudzas prasmes, kuru trūkst patlaban šajā nozarē strādājošajiem darba ņēmējiem. Jāveic patiesi nozīmīgs ieguldījums “zaļo” prasmju attīstīšanā, lai nodrošinātu, ka Eiropa spēj sasniegt izvirzīto mērķi – 3 miljoni videi draudzīgu darba vietu līdz 2020. gadam. Līdz 2015. gadam trūks aptuveni 384 000 līdz 700 000 IKT speciālistu, apdraudot pašu nozari un arī IKT izplatīšanu visās ekonomikas nozarēs. Turklāt vairāk nekā 30 % eiropiešu reti izmanto vai nekad nav lietojuši internetu, kas ievērojami apdraud viņu nodarbinātības iespējas, jo lielākajā daļā darba vietu jau nepieciešamas e-prasmes⁶. Paredzams, ka līdz 2020. gadam veselības aprūpes nozarē trūks aptuveni 1 miljons speciālistu (un līdz pat 2 miljoniem speciālistu, ja tiek ņemtas vērā ar veselības aprūpi saistītās profesijas), proti, 15 % no aprūpes, kas vajadzīga Eiropas Savienībā. Turklāt ir vajadzīgs vēl 1 miljons pētnieku, lai sasniegtu mērķi par Inovācijas Savienību.

Prasmju piedāvājuma un pieprasījuma neatbilstībai ir arī ģeogrāfisks aspekts. Prasmju trūkums un problēmas reģionos ar augstu izaugsmi pastāv līdzās reģioniem, kuros ir augsts bezdarba līmenis. Mobilitāte ES aizvien ir lēna – 2009. gadā tikai 2,4 % no ES iedzīvotājiem bija citas dalībvalsts pilsoņi. Ekonomikas migrācija arī kļūst stratēģiski nozīmīga, lai novērstu prasmju trūkumu. ES iedzīvotāji, kas nav ES pilsoņi, bija 20 miljoni jeb 4,0 % no kopējā iedzīvotāju skaita ES 27 dalībvalstīs; bez neto migrācijas darbaspējīga vecuma iedzīvotāju skaits samazinātos par 12 % 2030. gadā un par 33 % 2060. gadā salīdzinājumā ar 2009. gadu. Tomēr kvalificēti migrējošie darba ņēmēji pārāk bieži veic zemi kvalificētu un zemas kvalitātes darbu, kas norāda, ka labāk jāpārvalda šo migrējošo darba ņēmēju spējas un prasmes.

Stiprināt Savienības spēju plānot un saskaņot darba tirgus vajadzības un prasmes

Krīzes ietekme un pastāvīgi augsts bezdarba līmenis ir pastiprinājis nepieciešamību labāk izprast, kurās jomās ES nākotnē varētu trūkt prasmes. Zināšanas, kas dažādu pasākumu

⁶ Skatīt definīciju COM(2007) 496, 7.9.2007.

rezultātā iegūtas kopš 2008. gada, jāapkopo sistemātiskā pārskatā par ES vajadzīgām prasmēm. Dalībvalstu pasākumi prasmju līmeņa paaugstināšanai jāpapildina ar ES rīcību, īpašu uzmanību veltot ģeogrāfiskajai mobilitātei kā pielāgošanas mehānismam, lai mazinātu bezdarbnieku skaitu reģionālajā līmenī un pielāgotos tirgus vajadzībām. Turklāt Komisija turpinās atbalstīt nozaru profesionālo prasmju padomju izveidošanu Eiropas līmenī, ja iniciatīva nāks no ieinteresētajām personām, piemēram, sociālajiem partneriem vai attiecīgajiem novērotājiem. Līdzīgi, saskaņā ar Stokholmas programmu⁷ un jo īpaši izstrādājot ES tiesību aktus par likumīgu migrāciju, Komisija rīkosies, lai efektīvāk izmantotu jau ES esošo migrantu potenciālu. Šīs ir piecas rīcības pamatjomas.

2.1. Informācijas par darba tirgu un prasmju pārvaldības pilnveidošana

Lielākā daļa dalībvalstu pilnveido informāciju par darba tirgu par patlaban un turpmāk vajadzīgajām prasmēm, izmantojot, piemēram, novērotājus, kas pulcē darba tirgus dalībniekus un izglītības un mācību sniedzējus. Šī analīze palīdz veidot kvalifikācijas standartus un pielāgot mācību sistēmas darba tirgus vajadzībām.

Tomēr joprojām ir daudz iespēju pilnveidot esošos progresīvos darba tirgus instrumentus dalībvalstu, reģionālā, nozaru un ES līmenī un izplatīt to rezultātus, lai efektīvāk novērstu prasmju trūkumu. Lai veicinātu informācijas apmaiņu un labāk izmantotu informāciju par darba tirgu nodarbinātības, izglītības un mācību politikā, Komisija veicinās sadarbību starp struktūrām dalībvalstīs, kuras ir iesaistītas prasmju pārvaldībā (vajadzīgo prasmju paredzēšana un izglītības un mācību sistēmu atbilstība).

2.2. Piemērota prasmju kopuma nodrošināšana

Visiem ES pilsoņiem, neatkarīgi no vecuma, dzimuma, sociāli ekonomiskā stāvokļa, etniskās piederības vai invaliditātes, jābūt iespējai iegūt un pilnveidot zināšanu, prasmju un iemaņu kopumu, kas vajadzīgs, lai gūtu panākumus darba tirgū.

Tādēļ izglītības un mācību sistēmām jānodrošina pareizs prasmju kopums, ietverot digitālās un transversālās pamatprasmes, plašsaziņu līdzekļu izpratni un saziņu svešvalodā. Turklāt tām jānodrošina, ka jauniem cilvēkiem, kuri iegūst vidusskolas un augstāko izglītību, ir prasmes un iemaņas, kas vajadzīgas, lai ātri un veiksmīgi sāktu darba gaitas. Cīņa pret priekšlaicīgu mācību pārtraukšanu un zema izglītības līmeņa novēršana (arī pieaugušo vidū) attiecībā uz tādām pamatprasmēm kā prasme lasīt, rakstīt un rēķināt un iemaņas zinātnē ir būtisks elements iekļaušanas, nodarbinātības un izaugsmes nodrošināšanā. Tālākizglītībā jāiesaista 15 % no pieaugušajiem, kuri piedalās mūžizglītībā⁸.

Panākumi jau gūti, pielāgojot skolu mācību programmas, ieviešot reformas, kas paredzētas Eiropas pamatprasmju sistēmā mūžizglītībai, un izmantojot *Europass*. Tomēr dalībvalstīm jāpalielina reformas temps un, pamatojoties uz mācību rezultātiem, jāīsteno valsts kvalifikācijas ietvarstruktūras, kā norādīts ieteikumā par Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūras izveidošanu mūžizglītībai. Līdzīgi, Kopenhāgenas procesam būtu vēl vairāk jāuzlabo sākotnējās profesionālās izglītības un apmācības pievilcība.

⁷ COM(2010) 171, 20.4.2010.

⁸ Padomes secinājumi par stratēģisku sistēmu Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā ("ET 2020") (dok. 9845/09)

Nemot vērā digitālo prasmju nozīmi visdažādākajās ekonomikas jomās, Digitālā programma Eiropai ir nozīmīgs virzītājspēks, kas var palīdzēt nodrošināt atbilstošas digitālās prasmes darba ņēmējiem un darba meklētājiem, ar mērķtiecīgiem centieniem veicināt digitālās pamatprasmes vismazāk prasmīgajiem, piemēram, vecākiem cilvēkiem, mazāk izglītotiem cilvēkiem vai MVU darbiniekiem, un arī veicināt specializētas un progresīvas IKT prasmes tiem, kuri veic specifisku darbu, piemēram, IKT speciālistiem.

2.3. Cilvēku prasmju pielāgošana darba iespējām un Eiropas iespējamo darbavietu izmantošana

Lai gan vajadzīgo prasmju kopuma nodrošināšana ir nozīmīga, vienlīdz svarīgi ir izvairīties no cilvēku talanta un potenciāla nepilnīgas izmantošanas. Tādēļ ir vajadzīga labāka sadarbība nodarbinātības, izglītības un mācību jomā un lielāka pārredzamība darba tirgū, ārpus tradicionālajām pieejām, kuras nosaka prasmes, izmantojot vienīgi oficiālu kvalifikāciju.

Pāreja uz pieejām, kas balstās uz iemaņām un prasmēm, jau rada pārmaiņas izglītības sistēmās, darba tirgos un to mijiedarbībā. Tas savukārt būtiski ietekmē nodarbinātības dienestu darbu tādās jomās kā prasmju novērtēšana, profila noteikšanas process, mācību nodrošināšana, sadarbība ar mācību īstenotājiem, profesionālā orientācija un klientu (tostarp darba devēju) konsultēšana. Jāpastiprina nodarbinātības dienestu un konsultāciju centru sadarbība izglītības jomā, lai šie centri varētu sniegt padomus tieši attiecībā uz darba tirgu.

Informēšanai, stimuliem un palīdzībai uzņēmumiem, tostarp MVU, arī ir liela nozīme, lai palīdzētu tiem pilnveidot un visefektīvāk izmantot iemaņas darba vietā. Darba devēji jāaicina veikt ieguldījumus un piedalīties izglītības un mācību iestāžu darbībās, jo īpaši augstākās izglītības un arodizglītības un mācību jomā; šīs partnerattiecības var pilnveidot un atjaunināt prasmju aprakstus, daudznazaru mācību programmas un kvalifikācijas un sekmēt darbā īstenotas mācīšanās nodrošināšanu, sākot no stažēšanās līdz industriālo zinātņu doktora grādam. Šīs strukturētās partnerības varētu sniegt efektīvu un sistēmisku līdzekli šīs mijiedarbības izveidošanai.

Lai novērstu prasmju trūkumu nākotnē pieprasītās profesijās un nodrošinātu izglītības sistēmu lielāku atbilstību ekonomikas vajadzībām nākotnē (piemēram, zaļajai ekonomikai), jāveicina jaunas akadēmiskas specializācijas jomas, lai panāktu tādu kritisko daudzumu, kas vajadzīgs, lai palielinātu Eiropas konkurētspēju.

2.4. Ģeogrāfiskās mobilitātes vecināšana visā Eiropas Savienībā

Starpreģionu un starpvalstu mobilitāti ietekmē daudzi nereglamentējoši faktori: mājokļa jautājumi, valodu prasmes, partnera nodarbinātības iespējas, ienākumu atgriešanas mehānismi, vēsturiski “šķēršļi” un mobilitātes pieredzes atzīšana, īpaši mazos un vidējos uzņēmumos. Lai uzlabotu ģeogrāfisko mobilitāti, neseno centienu mērķis bija novērst juridiskus un administratīvus šķēršļus (piemēram, kvalifikāciju atzīšanas un papildpensiju tiesību pārvietojamības jomā). Pilsoņiem patlaban jābūt labāk informētiem par šīm pārmaiņām, lai bez bažām šķērsotu robežas karjeras attīstības dēļ; turklāt lielāka uzmanība jāpievērš darba piedāvājumu labākai pārredzamībai visā ES. Saistībā ar sociālās drošības sistēmu koordinēšanu Komisija sadarbībā ar dalībvalstīm arī izskatīs situāciju attiecībā uz īpaši mobilām profesionālajām kategorijām, piemēram, pētniekiem, kas iesaistījušies algotā pētniecības darbā, lai atvieglotu to ģeogrāfisko un starpnozaru mobilitāti ar mērķi līdz 2014. gadam pabeigt Eiropas pētniecības telpas izveidi.

Atsevišķu jomu speciālistiem joprojām jāievēro ilgstošas un apgrūtināšanas procedūras, līdz tiek atzīta to kvalifikācija. Komisija patlaban novērtē Profesionālo kvalifikāciju direktīvu, lai noteiktu iespējamās risinājumus, piemēram, profesionālās kartes, un vienkāršotu pašreizējo situāciju.

2.5. Migrantu potenciāla izmantošana

Lai maksimāli izmantotu iespējamo migrācijas ieguldījumu pilnīgā nodarbinātībā, migranti, kuri jau legāli uzturas ES, labāk jāintegrē, jo īpaši novēršot nodarbinātības šķēršļus, piemēram, diskrimināciju vai prasmju un kvalifikācijas neatzīšanu, kas migrantiem rada risku kļūt par bezdarbniekiem vai tikt sociāli atstumtiem. Jāpievērš uzmanība arī trešo valstu valstspiederīgo zemākiem sasniegumiem (salīdzinājumā ar pamatiedzīvotājiem) dalībvalstu izglītības sistēmā.

Labāka vajadzīgo prasmju uzraudzība un paredzēšana, kā arī uzlabojumi prasmju un kvalifikāciju (arī ārpus ES iegūto kvalifikāciju) atzīšanā, var ievērojami samazināt to augsti izglītoto migrantu intelektuālā potenciāla nelietderīgu izmantošanu, kuri ir nodarbināti zemas kvalifikācijas vai zemas kvalitātes darba vietā. Ievērojot Kopienas priekšrocības principu un principu par dalībvalstu tiesībām noteikt trešo valstu valstspiederīgo darba ņēmēju uzņemšanas apjomu, ES dzīvojošo trešo valstu valstspiederīgo prasmju aprakstu noteikšana būtu svarīga, lai noteiktu, kā plašais ES un valsts migrējošo darba ņēmēju uzņemšanas shēmu juridiskais pamats varētu palīdzēt mazināt prasmju trūkumu. Elastīga, pieprasījumam atbilstoša uzņemšanas politika var dot nozīmīgu ieguldījumu turpmāku vajadzību risināšanā nodarbinātības jomā. Turklāt prasmju pielāgošanu var uzlabot, pastiprinot sadarbību ar trešām valstīm prasmju atzīšanas jomā, apmainoties ar informāciju par darba tirgus vajadzībām un strādājot ar darba ņēmēju meklētājiem un nodarbinātības aģentūrām.

Prasmju pilnveidošana un pielāgošana. 4.–8. pamatdarbība

Komisija apņemas

- 4. pamatdarbība. No 2012. gada veidot **apskatu par prasmēm Eiropas Savienībā**, lai uzlabotu pārredzamību darba meklētājiem, uzņēmumiem un/vai valsts iestādēm. Apskats būs pieejams tiešsaistē un ietvers atjauninātas prognozes par piedāvātajām prasmēm un darba tirgus vajadzībām līdz 2020. gadam. Tajā ietvers i) atjauninātu informāciju par pirmajām 25 profesijām ar augstu izaugsmi ES un par piecām vispieprasītākajām profesijām katrā dalībvalstī; ii) pieprasīto prasmju analīzi, kas pamatojas uz informāciju no Eiropas vakanču uzraudzības rīka; iii) analīzi par prasmju neatbilstību un prasmju izmantošanu darba vietā, izmantojot darba devēju, izglītojamo un absolventu apsekojumus; iv) prognožu analīzi nozares līmenī, pamatojoties uz darbu, ko veic Eiropas nozaru padomes darba un prasmju jautājumos, un v) *CEDEFOP*⁹ un dalībvalstu prognozes. Attiecīgā gadījumā apskatā tiks iekļauts ziņojums par prasmēm, kas vajadzīgas tādās īpaši svarīgās jomās kā zinātne, tehnoloģija, inženierzinātne un matemātika.
- 5. pamatdarbība. Līdz 2012. gadam visās valodās pabeigt **Eiropas prasmju, kompetenču un profesiju klasifikāciju (ESCO)** kā kopīgu saskarpunktu, lai tuvinātu nodarbinātību, izglītību un apmācību.

⁹ Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs

- 6. pamatdarbība. 2012. gadā apsvērt iespēju iesniegt priekšlikumus, lai palīdzētu **veikt reformas profesionālās kvalifikācijas atzīšanas sistēmās**, pamatojoties uz profesionālo kvalifikāciju direktīvas novērtēšanu.
- 7. pamatdarbība. 2011. gadā sākt trešo valstu valstspiederīgo **jaunu integrācijas programmu**, lai nodrošinātu uzlabotas struktūras un rīkus, kas atvieglot zināšanu apmaiņu un dalībvalstu integrācijas prioritāšu iekļaušanu visās saistītās politikas jomās.
- 8. pamatdarbība. 2012. gadā apsvērt iespēju iesniegt priekšlikumus, lai palīdzētu uzlabot **ES migrējošo darba ņēmēju tiesību izpildi** saistībā ar darba ņēmēju brīvas pārvietošanās principu.

Papildu un sagatavošanās pasākumi

Komisija arī sadarbībā ar dalībvalstīm

- līdz 2011. gadam ierosinās **jaunu atskaides punktu izglītībai, kas orientēta uz nodarbinātības iespējām**, lai noteiktu jaunu prioritāti jauniešu sagatavošanai pārejai uz darba tirgu, ierosinās Padomes ieteikumu par **priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas samazināšanu** un izveidos **augsta līmeņa ekspertu grupu lasītprasmes un rakstītprasmes uzlabošanai** jauniešu un pieaugušo vidū;
- līdz 2010. beigām sāks **informācijas kampaņu par to, kā pilsoņi var gūt labumu no ES sociālās drošības koordinācijas noteikumiem attiecībā uz pārvietošanos Eiropā**, nezaudējot savas tiesības;
- saistībā ar **MVU veikuma apskatu** novērtēs nākotnē vajadzīgās prasmes mikrouzņēmumos un amatniecības (veida) uzņēmumos reprezentatīvam skaitam ES dalībvalstu, lai labāk iekļautu šo uzņēmumu vajadzības pašreizējās ES politikas iniciatīvās;
- no 2011. gada atbalstīs ilgtspējīgai attīstībai vajadzīgās iemaņas un veicinās prasmju pilnveidošanu nozarēs, kas ietvertas **ceļvedī “Resursu ziņā efektīva Eiropa” un jaunajā Ekoinovāciju rīcības plānā**;
- no 2011. gada atbalstīs **“zināšanu apvienības”**, proti, projektus, kuros apvienojas uzņēmumi un izglītības/mācību iestādes, lai izstrādātu jaunas mācību programmas, uzmanību pievēršot trūkstošajām prasmēm un prasmju pielāgošanai darba tirgus vajadzībām; Turklāt tiks pilnveidota ES industriālo zinātņu doktorantūra saistībā ar Marijas Kirī vārdā nosauktajiem pasākumiem un prakse uzņēmumos *Erasmus* programmas ietvaros;
- 2011. gadā ierosinās Padomes ieteikumu par to **iemaņu** noteikšanu, reģistrēšanu un **apstiprināšanu**, kas iegūtas ārpus formālās izglītības un mācību sistēmas, jo īpaši ietverot **Eiropas kvalifikāciju apliecību**, lai palīdzētu cilvēkiem reģistrēt un parādīt prasmes, kas iegūtas dzīves laikā;
- saskaņā ar Stokholmas programmu 2011. gadā iesniegs **analīzi par migrācijas politikas ieguldījumu darba tirgū un prasmju pielāgošanu**. Tiks izveidots **politikas tīkls, lai uzlabotu migrantu izglītību** un novērstu izglītības līmeņa atšķirību starp migrējošiem studentiem un studentiem – pamatiedzīvotājiem;

- līdz 2012. gadam **veiks Eiropas Nodarbinātības dienestu *EURES* un to juridiskā pamata reformu**, lai pilnveidotu to saskaņošanas un darbā iekārtošanas spējas ar mērķi sekmēt Eiropas nodarbinātības stratēģijas īstenošanu un tos paplašinātu projekta “Tava pirmā *EURES* darba vieta” atbalstam;
- līdz 2012. gadam ierosinās ES mēroga pieeju un instrumentus, lai atbalstītu dalībvalstīs IKT prasmju un digitālo prasmju (e-prasmju) **integrēšanu mūžizglītības politikas pamatvirzienos**;
- līdz 2012. gadam iesniegs **paziņojumu par Eiropas daudzvalodības politiku**, ierosinot prioritātes izglītības un mācību sistēmās un Eiropas valodas sliekšni, pamatojoties uz Eiropas valodu prasmju apsekojuma rezultātiem, lai sasniegtu Barselonas mērķi – zināt dzimto valodu un vēl divas svešvalodas;
- līdz 2012. gadam sadarbībā ar dalībvalstīm izstrādās **rīcības plānu, lai novērstu darba ņēmēju trūkumu veselības aprūpes nozarē**. Šo rīcības plānu saskaņā ar veselības aizsardzības programmu papildinās kopējā rīcība par veselības aprūpes jomas darba ņēmēju vajadzību prognozēšanu un darbaspēka plānošanu;
- līdz 2012. gadam noteiks un atbalstīs Eiropas **izglītības centrus jaunām akadēmiskām specializācijām** darbam nākotnē. Komisija analizēs labākos veidus, kā atbalstīt (Eiropas un starptautisko) studentu mobilitāti uz šiem izglītības centriem.

3. DARBA UN DARBA APSTĀKĻU KVALITĀTES UZLABOŠANA

Dažādie rezultāti par darba kvalitāti Eiropas Savienībā pēdējā desmitgadē

Augsta darba kvalitāte ir cieši saistīta ar aktīvu līdzdalību darba tirgū, jo darba videi ir būtiska nozīme darbaspēka potenciāla palielināšanā, un tā ir vadošais konkurētspējas faktors. Lai ieviestu inovācijas un ātri un sekmīgi gūtu rezultātus, ES uzņēmumiem, lai tie izdzīvotu un paplašinātos, nepieciešams motivēts darbaspēks, kas pilnveidojas augstas kvalitātes darba vidē ar drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem.

Pēdējos desmit gados par darba vietu kvalitāti visā Eiropā ir bijušas gan labas, gan sliktas ziņas. Kopumā apmierinātība ar darbu ir palielinājusies. Nelaiemes gadījumu darbā, tostarp nāves gadījumu skaits ir samazinājies, lai gan vismaz nelielai daļai cilvēku darbs ir kļuvis intensīvāks un saistīts ar stresu. No otras puses, darba ņēmēju skaits, kuri piespiedu kārtā veic pagaidu vai nepilna laika darbu, ir palielinājies attiecīgi no 53,7 % un 18 % 2001. gadā līdz 60,3 % un 25,6 % 2009. gadā. Vairumā dalībvalstu bija vērojama tendence algām pieaugt lēnāk nekā ražīgumam, un darba ņēmējus aizvien skar nabadzība: nodarbināto skaits, kuri dzīvo zem nabadzības sliekšņa, kopš 2005. gada ir bijis nemainīgs – aptuveni 8 %. Daudzās valstīs nedeklarēts darbs liedz aizsardzību nozīmīgai darbaspēka daļai un padara to neaizsargātu.

Krīzes dēļ daudzas darba vietas ietekmēja konkurences spiediens un sliktāki darba apstākļi. Daudzos gadījumos jaunus darba veidus un lielāku skaitu pāreju no vienas darba vietas uz citu nepavadīja atbilstoši darba apstākļi, radot psiholoģisku stresu un psiholoģiskus traucējumus. Tas rada sociālas un ekonomiskas izmaksas un var apdraudēt Eiropas konkurētspēju: nedrošu, veselībai kaitējošu darba apstākļu dēļ tiek pieprasīti vairāk invaliditātes pabalstu un darba ņēmēji agrāk atsakās no ekonomiski aktīvās dzīves.

ES tiesību aktu pārskatīšana un ieteikuma tiesību instrumentu veicināšana

Lai uzlabotu darba vietu kvalitāti, vajadzīga ES līmeņa integrēta politika, kā arī dalībvalstu rīcība. Savienībai ir stabils tiesību aktu kopums, ko papildina dalībvalstu rīcība, lai uzlabotu darba un dzīves apstākļus, nodrošinātu visā ES obligātos standartus attiecībā uz darba apstākļiem, veselību un drošību darbā, darba ņēmēju tiesības saņemt informāciju un konsultācijas un līdzdalības tiesības, dzimumu līdztiesību un nediskrimināciju, kas sekmē godīgāku konkurenci, augstu produktivitātes līmeni un kvalitatīvu darba vietu radīšanu. Tomēr tiesību aktu kopums ir jāpielāgo, lai precizētu noteikumu īstenošanu vai interpretāciju un padarītu tos pilsoņiem un uzņēmumiem saprotamākus un vieglāk piemērojamus; lai reaģētu, rodoties jauniem apdraudējumiem cilvēku veselībai un drošībai darba vietā; un lai mazinātu birokrātiju. Tiesību aktu kopumam jābūt saskaņā ar jauniem darba modeļiem un tehnoloģijām, lai tas drīzāk palīdzētu, nevis traucētu darba vietu pielāgošanai.

Nepietiek tikai ar ES līmeņa tiesību aktiem. Ieteikuma tiesību instrumenti, piemēram, salīdzinoša analīze, politikas koordinācija, labas prakses apmaiņa, salīdzinošā novērtēšana, īstenošanas vadlīnijas, rīcības pamati, rīcības kodeksi un ieteikumi, var ievērojami palīdzēt panākt vienprātību un veidot atbilstošus stimulus rīcībai valsts vai uzņēmuma līmenī. Tādēļ jāīsteno citas iniciatīvas, lai veidotu pamatu viedākam juridiskajam pamatam, nostiprinātu ilgtermiņa stratēģisku pieeju tam, kā valsts iestādes un sociālie partneri īsteno tiesību aktus valsts līmenī, un pārskatītu darba kvalitātes jēdzienu un rādītājus.

3.1. Viedāks ES juridiskais pamats nodarbinātībai un veselībai un drošībai darbā

Komisija veiks liela mēroga, pakāpenisku tiesību aktu kopuma novērtēšanu. Darbs jau ir sākts, novērtējot divus svarīgus tiesību aktus – par darba laiku un norīkošanu darbā; šī novērtēšana jāattiecinā arī uz citiem ar nodarbinātību un veselību un drošību saistītiem elementiem. Šī visaptverošā novērtēšana neaizkavēs jaunu tiesību aktu priekšlikumu sagatavošanu, ja radīsies nepārprotama nepieciešamība rīkoties nekavējoties un ja jauni noteikumi tiks pamatoti ar to ekonomikas un sociālās ietekmes vispusīgu novērtējumu.

Turklāt padziļināti jānovērtē vairāki tiesību akti, kuri varētu būt neefektīvi vai grūti piemērojami, piemēram, noteikumi, ko piemēro papildu darbavietu pensiju saņēmējiem darba devēja maksātspējas gadījumā. Komisija pēc atbilstoša novērtējuma ierosinās iekļaut jūrniekus un zvejniekus ES nodarbinātības tiesību aktu darbības jomā. Arodveselības un drošības jomā prioritātes būs to direktīvu pārskatīšana, kuras saistītas ar darba ņēmēju aizsardzību, kuri pakļauti elektromagnētisko lauku, kancerogēnu un mutagēnu iedarbībai, un ar muskuļu un skeleta sistēmas traucējumu profilaksi. Īpaša uzmanība tiks veltīta apdraudējumam, ko rada vidē esoši tabakas dūmi. Turklāt tiks izskatīti riski, kas saistīti ar nanomateriāliem, un cēloņi garīgo slimību pieaugošajai izplatībai darba vietā.

3.2. Stratēģiska pieeja, pamatojoties uz ieteikuma tiesību instrumentiem

Komisijai var būt svarīga nozīme un tā var izmantot līdzekļus no dalībvalstīm, sociālajiem partneriem un ES aģentūrām. Izmantojot Eiropas sociālo dialogu, starpnozaru un nozaru sociālie partneri arī ir izstrādājuši nozīmīgu ieteikuma tiesību instrumentu kopumu, tostarp autonomus līgumus; to mērķis ir uzlabot darba standartus, un tiem ir tieša, konkrēta ietekme uz miljoniem darba ņēmēju darba apstākļiem Eiropas Savienībā. Ievērojot sociālo partneru autonomiju, Komisija turpinās atbalstīt un sekmēt šo pasākumu un pamatotos gadījumos novērtēs šo līgumu ietekmi.

Pamatojoties uz pieredzi, kas gūta no 2007.–2012. gada ES veselības un darba drošības stratēģijas, jāsāk debates par šīs stratēģijas atjaunošanu, kā arī tās darbības jomas paplašināšanu, ietverot citas politikas jomas.

Nedeklarēts darbs, tostarp darba devējiem nepareizi klasificējot darba ņēmējus kā neatkarīgus līgumslēdzējus, turpina paplašināties un tam ir arvien raksturīgāka pārrobežu dimensija; jāpieliek vēl lielākas pūles, lai stiprinātu ES līmeņa sadarbību starp darba inspekcijām un citām struktūrām, kuru uzdevums ir kontrolēt nodarbinātības tiesību aktu piemērošanu.

Turklāt nepieciešamas pūles, lai pārskatītu darba kvalitātes ES definīciju un kopējos rādītājus un uzlabotu to izmantošanas iespējas dalībvalstu politikas novērtēšanai un salīdzinošai novērtēšanai šajā jomā. Jo īpaši jāpārskata darba kvalitātes pieeja, ņemot vērā jaunākās politikas tendences, piemēram, elastdrošību un pāreju izdevīgumu, un jaunu darba modeļu attīstību.

Darba un darba apstākļu kvalitāte. 9.–12. pamatdarbība

Komisija apņemas

- 9. pamatdarbība. 2011. gadā pārskatīt **direktīvu par darba laiku** un izstrādāt tiesību akta priekšlikumu, kura mērķis būs labāk īstenot **direktīvu par norīkošanu darbā**. Vajadzības gadījumā Komisija, pēc apspriešanās ar ES sociālajiem partneriem, rīkosies, lai **grozītu, precizētu vai vienkāršotu spēkā esošos tiesību aktus nodarbinātības jomā**, ja tas pamatots ietekmes novērtējumā.
- 10. pamatdarbība. 2011. gadā sagatavot **galīgo novērtējumu par ES stratēģiju par drošību un veselības aizsardzību darbā 2007. līdz 2012. gadam** un, pamatojoties uz to, 2012. gadā ierosinās **turpmāko stratēģiju laikposmam no 2013. līdz 2020. gadam**.
- 11. pamatdarbība. 2012. gadā **pārskatīt ES tiesību aktu efektivitāti darba ņēmēju informēšanas un konsultēšanas jomā**, kā arī ES direktīvas par nepilna laika darbu un līgumiem uz noteiktu laiku un to ietekmi uz sieviešu līdzdalību nodarbinātībā un **vienlīdzīgi samaksu**; strādāt ar sociālajiem partneriem un ievērot sociālā dialoga autonomiju.
- 12. pamatdarbība. Līdz 2014. gadam Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevēja komitejā veikt **veselības un drošības jomas tiesību aktu visaptverošu pārskatu**, sadarbojoties ar dalībvalstīm un Eiropas sociālajiem partneriem.

Papildu un sagatavošanās pasākumi

Komisija sadarbībā ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem

- 2011. gadā izskatīs **iespēju izstrādāt iniciatīvu, lai pastiprinātu sadarbību starp darba inspekcijām un citām tiesībaizsardzības iestādēm** ar mērķi novērst un cīnīties pret nedeklarētu darbu;
- 2011. gadā **pārskatīs un pilnveidos darba kvalitātes politikas jēdzienu**, sadarbojoties ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem;

- 2012. gadā izskatīs ar nodarbinātību saistīto nediskriminācijas direktīvu, proti, 2000/78/EK¹⁰ un 2000/43/EK¹¹, ietekmi.

4. ATBALSTS DARBA VIETU RADĪŠANAI

Ekonomikas krīze ievērojami ietekmēja darba vietu izveidi, bet daži šķēršļi darbaspēka pieprasījumam ir strukturāli.

Nepietiek tikai ar to, ka cilvēki saglabā aktivitāti un iegūst vajadzīgās prasmes, lai dabūtu darbu. Situācijas uzlabošana jābalsta uz darba vietu radīšanu, kas galvenokārt ir atkarīga no ekonomikas izaugsmes. Patiesi, kopš 2008. gada ekonomikas lejupslīde vērā ņemami ietekmējusi darba vietu radīšanu: tā ir nonivelējusi iepriekšējā desmitgadē gūtos stabilos ES nodarbinātības izaugsmes rezultātus un apturējusi bezdarba līmeņa samazināšanos. Ekonomikas izaugsme Eiropas Savienībā atsākās 2009. gada otrajā pusē pēc pieciem secīgiem lejupslīdes ceturkšņiem; ES darba tirgi ir sākuši pamazām stabilizēties un darba piedāvājumu skaits pēdējos ceturkšņos ir nedaudz palielinājies.

Jāatzīmē šīs pozitīvās tendences, taču ne visas pēdējos divos gados vērojamās pārmaiņas notikušas ekonomikas situācijas dēļ; darba vietu radīšana ir atkarīga arī no darba tirgus politikas, kas īstenota ES un valsts līmenī. Izaugsmes veicināšana var nebūt pietiekama, lai radītu vairāk un labākas darba vietas, jo arī uzņēmumu videi jābūt darba vietām labvēlīgai.

Politikā, kas paredzēta darba vietu radīšanas veicināšanai, jāņem vērā mazu un vidēju uzņēmumu (MVU) nozīmīgais ieguldījums lielā daļā Eiropas ekonomikas un profesionālajā darbībā. Vairāk nekā 99 % uzņēmumu ES ir MVU, kas privātajā sektorā nodrošina divas trešdaļas darba vietu, un tas norāda, cik svarīgi ir veltīt pienācīgu uzmanību MVU vajadzībām, izstrādājot ar nodarbinātību saistītus tiesību aktus. Tomēr pārāk maz inovatīvo MVU kļūst par lielākiem uzņēmumiem, kuros nodarbināts lielāks skaits cilvēku; turklāt ES salīdzinājumā ar ASV ir mazāk jaunu, pētniecības un izstrādes ietilpīgu uzņēmumu. Vērā ņemami trūkumi saistībā ar inovācijām un e-prasmēm liedz MVU pieņemt inovatīvus un viedus uzņēmējdarbības modeļus un jaunas tehnoloģijas. Pašnodarbinātie ir 15 % no ES darbaspēka, un pat ekonomikas uzplaukuma laikā to skaits nav būtiski palielinājies: laikposmā no 2000. līdz 2008. gadam pašnodarbināto darba ņēmēju īpatsvars kopējā ES darbaspēkā samazinājās par 1 procentpunktu.

Darba vietu izveides atjaunošana, lai nodrošinātu darbu visiem, kuri vēlas strādāt.

Ekonomikas izaugsme joprojām ir galvenais stimulds darba vietu izveidē. Stratēģijas “Eiropa 2020” pamatiniciatīvās “Inovācijas savienība”¹² un “Integrēta rūpniecības politika globalizācijas laikmetam”¹³ ir noteikts nozīmīgs rīcību kopums jaunai stratēģiskai pieejai inovācijai un konkurētspējīgai rūpniecības bāzei. Tām jāsekmē ekonomikas izaugsme, pamatojoties uz zināšanām un pasākumiem ar augstu pievienoto vērtību, un jāpalīdz noteikt ieguldījumu un darba vietu radīšanas iespējas. Turklāt aktā par vienoto tirgu¹⁴ ir ietverts

¹⁰ Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.

¹¹ Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības.

¹² COM(2010) 546, 6.10.2010.

¹³ COM(2010) 614, 28.10.2010.

¹⁴ COM(2010) 608, 27.10.2010.

priekšlikumu kopums, lai pilnībā izmantotu vienotā tirgus potenciālu un veicinātu izaugsmi un darba vietas. Līdzīgi pamatiniciatīvā "Jaunatne kustībā"¹⁵ jau ir izklāstīts īpašs pamats jauniešu nodarbinātībai.

Tomēr papildus šīm iniciatīvām ir jāievieš atbilstoši nosacījumi vairāk darba vietu radīšanai, jo īpaši abos prasmju skalas galos. Atzīstot, ka ES vēl var uzlabot veidu, kā inovāciju ieviest ražošanas sistēmās, Komisija ierosinās risinājumus, lai atvieglotu darba vietu radīšanu uzņēmumos, kuri izmanto augsti kvalificētus darba ņēmējus un pētniecības un izstrādes ietilpīgus uzņēmējdarbības modeļus. Turklāt Komisija aplūkos veicināšanas pasākumus darba ņēmējiem, lai pieņemtu darbā tos, kuri ilgstoši ir bez darba, un darba ņēmējus, kas aizplūst no darba tirgus. Papildus dalībvalstu centieniem Komisija īpašu uzmanību veltīs arī uzņēmējdarbībai un pašnodarbinātībai kā nozīmīgam līdzeklim nodarbinātības līmeņa paaugstināšanai. Visās iniciatīvās tiks ievērots princips "vispirms domāt par mazajiem uzņēmumiem", lai ņemtu vērā MVU īpatnības.

4.1. Darba vietu izveides pamatnosacījumu stiprināšana

Komisijas aprēķini norāda, ka samazinot administratīvo slogu par 25 %, ilgtermiņā varētu palielināt IKP par 1,4 %. Lai apvienotu ekonomikas izaugsmi ar darba vietu radīšanu, jānovērš administratīvi šķēršļi uzņēmumu izveidošanai un darbinieku pieņemšanai. Tas ir īpaši svarīgi uzņēmumos, kuri darbojas dinamiskos sektoros un izmanto pētniecības un izstrādes ietilpīgus modeļus, kur pieprasījums pēc augstas kvalifikācijas var būt būtisks. Lai sasniegtu mērķi līdz 2020. gadam pētniecībā un izstrādē izmantot 3 % no ES IKP, līdz 2020. gadam būtu jārada 3,7 miljoni darba vietu¹⁶. Tādēļ jāveic lielāki ieguldījumi, lai palielinātu absolventu skaitu zinātnes, tehnoloģijas, inženierzinātnes un matemātikas jomā, lai radītu atbilstošus apstākļus tādu svarīgu pamattehnoloģiju izmantošanai, kas vajadzīgas rūpniecības un pakalpojumu pētniecības un izstrādes un inovācijas stratēģijām.

Laikā, kad ir augsts bezdarba līmenis, ir svarīgi veicināt darbā pieņemšanu, izmantojot ar darba algu nesaistītu izmaksu samazināšanu (piemēram, pārejot no nodokļiem par darbaspēku uz enerģijas patēriņu vai piesārņojumu), jo ilgtspējīgu bezdarba apdrošināšanas sistēmu izmaksas visticamāk pārsniegs sociālās drošības sistēmas ieņēmumu samazinājumu. Tas ir jo īpaši svarīgi tiem, kuri pēc lejupslīdes saskaras ar īpašām grūtībām atrast jaunu darbu, piemēram, zemi kvalificēti darba ņēmēji vai tie, kuri ilgstoši ir bez darba. Turklāt būtiski ir pasākumi, kas veicina darba vietu pāreju no neformālas nodarbinātības uz formālu ekonomiku. Labs piemērs ir pastāvīgas nodarbinātības attīstība vietējās, sociālās aprūpes un citās bezpeļņas darbībās, kas varētu būt nozīmīgs veids, kā darba tirgū iesaistīt tos, kuri ir vistālāk no tā.

4.2. Uzņēmējdarbības, pašnodarbinātības un inovācijas veicināšana

Sociālās ekonomikas uzņēmumi, kooperatīvi, savstarpējas sabiedrības, kā arī mikrouzņēmumi, tostarp pašnodarbinātība, var piedāvāt inovatīvus risinājumus, lai līdzdalīgā procesā risinātu sociālās vajadzības, nodrošinot īpašas nodarbinātības iespējas tiem, kuri ir vistālāk no darba tirgus. Komisijas paziņojumā "Akts par vienoto tirgu"¹⁷ jau ir izklāstītas vairākas rīcības, kuru mērķis ir attīstīt sociālās ekonomikas nozari un sociālos uzņēmumus, piemēram, Sociālās uzņēmējdarbības iniciatīva vai sabiedriskā apspriešana par to, kā tiek

¹⁵ COM(2010) 477, 15.9.2010.

¹⁶ COM(2010) 546, 6.10.2010.

¹⁷ COM(2010) 608, 27.10.2010.

īstenota regula par Eiropas korporatīvo sabiedrību statūtiem. Eiropas Inovāciju un tehnoloģiju institūts (EIT) veicinās uzņēmumu izveidošanu un attīstību, izmantojot uz inovāciju vērstu pētniecību un īpašu uzmanību veltot uzņēmējdarbībai.

Uzņēmējdarbībai jāklūst par izplatītāku līdzekli darba vietu radīšanai, kā arī sociālās atstumtības novēršanai. Lielāka nozīme jāpiešķir mācībām, lai nodrošinātu, ka izglītības sistēmas patiesi sniedz pamatu jaunu uzņēmēju sagatavošanai un ka tie, kuri vēlas izveidot un vadīt MVU, saņem tam vajadzīgās prasmes. Dalībvalstīm jāiestrādā uzņēmējdarbība skolu programmās, lai nodrošinātu pietiekamu skaitu uzņēmējdarbības skolotāju un veicinātu pārrobežu universitāšu un pētniecības centru sadarbību inovācijas un uzņēmējdarbības jomā.

Atbalsts darba vietu radīšanai. 13. pamatdarbība

13. pamatdarbība. Komisija 2011. gadā ierosinās **pamatprincipus, lai veicinātu labvēlīgus apstākļus darba vietu radīšanai**. Šie pamatprincipi ietvers risinājumus, kā i) novērst administratīvus un juridiskus šķēršļus darba ņēmēju pieņemšanai darbā un atlaišanai, jaunu uzņēmumu izveidošanai un pašnodarbinātībai; ii) samazināt ar darba algu nesaistītas izmaksas; iii) pāriet no neformāla vai nedeklarēta darba uz oficiālu nodarbinātību.

Papildu un sagatavošanās pasākumi

Komisija ar Mazās uzņēmējdarbības aktu

- līdz 2010. gada beigām iesniegs priekšlikumu, lai **paplašinātu un pārveidotu sagatavošanās darbību “Erasmus jaunajiem uzņēmējiem” (EYE) par pastāvīgu programmu;**
- atbalstīs īpašas skolotāju apmācības programmas, kā arī paraugprakses apmaiņu, lai **pilnveidotu skolotāju apmācību uzņēmējdarbībā**, un sagatavos politikas rokasgrāmatu par uzņēmējdarbības izglītību, lai veicinātu uzņēmējdarbības izglītības izplatību, ietekmi un kvalitāti Eiropā.

ES FINANŠU INSTRUMENTI PROGRAMMAS “JAUNAS PRASMES UN DARBA VIETAS” RĪCĪBĀ

Ņemot vērā pašreizējos nodokļu ierobežojumus valstu budžetos, dalībvalstīm un Komisijai jāpievērš uzmanība tam, kā labāk izmantot ES līdzekļus. Kohēzijas politika jau dod ieguldījumu jaunu prasmju attīstībā un darba vietu radīšanā, tostarp plašajā zaļās ekonomikas jomā. Iespējams darīt vēl vairāk, lai pilnībā izmantotu to ES finanšu instrumentu un regulējuma iespējas, kas atbalsta reformas nodarbinātības, izglītības un mācību jomā: galvenokārt tas attiecas uz Eiropas Sociālo fondu (ESF), un arī uz Eiropas Reģionālās attīstības fondu (ERAF), Eiropas Lauksaimniecības fondu lauku attīstībai (ELFLA), mūžizglītības programmu un PROGRESS programmu.

Jo īpaši saskaņā ar priekšlikumiem, kas iekļauti budžeta pārskatā¹⁸ un piektajā ziņojumā par kohēziju¹⁹, Kohēzijas politikas instrumentu, tostarp ESF, ietekme jāpastiprina, pievēršoties

¹⁸ COM(2010) 700, 19.10.2010.

¹⁹ COM(2010) 642, 9.10.2010.

šādām četrām prioritātēm: 1) koncentrēt finanšu resursus mazākam skaitam prioritāšu; 2) stiprināt nosacījumus un veicināšanas pasākumus, lai stimulētu dalībvalstis veikt iestāžu reformas, kas paredzētas valsts reformu programmās; 3) pievērst uzmanību rezultātiem, izmantojot skaidrus un izmērāmus mērķus un rādītājus, par kuriem Komisija ir vienojusies ar dalībvalstīm; un 4) noslēgt ieguldījumu līgumus attīstībai un partnerībai starp Komisiju un dalībvalstīm.

Lai gan finanšu instrumentu būtiska pārskatīšana tiks iekļauta apspriedēs saistībā ar nākamās daudzgadu finanšu shēmas sagatavošanu, šīm četrām pamatprioritātēm jābūt kā vadlīnijām, lai no šī brīža stiprinātu ES fondu un ES budžeta ieguldījumu Jaunu prasmju un darba vietu programmā.

Dalībvalstis tiek aicinātas pievērst ESF un citu ES fondu līdzekļus strukturālām pamatreformām un strukturālu nosacījumu veicināšanai, tādējādi sekmējot šajā programmā ierosinātās pamatdarbības un pasākumus, kā arī stratēģijas “Eiropa 2020” mērķus un valstu mērķus. Jo īpaši šādās jomās.

1. Elastdrošība. ESF programmas var sniegt atbalstu labākas politikas izstrādē, piemēram, aktīva darba tirgus pasākumiem un mūžizglītībai, rīkiem un iestādēm, tostarp valsts nodarbinātības dienestiem. Arī **sociālie partneri** var saņemt atbalstu no ESF, veidojot partnerību, lai veiktu reformas nodarbinātības jomā. ESF atbalsts administratīvās spējas stiprināšanai var veicināt integrētas elastdrošības pieejas. **Septītā pamatprogramma pētniecībai, tehnoloģiju attīstībai un demonstrējumu pasākumiem** var sekmēt ar pierādījumiem pamatotu lēmumu pieņemšanu.

2. Prasmju pilnveidošana un pielāgošana. ESF var dot ieguldījumu kvalifikāciju un prasmju paredzēšanā un pilnveidošanā un atbalstīt izglītības un mācību sistēmu reformu, lai uzlabotu to atbilstību darba tirgus vajadzībām. Finansējumu var sniegt arī pieredzes apmaiņai un tīklu veidošanai starp augstākās izglītības iestādēm, pētniecības un uzņēmējdarbības centriem, lai risinātu vajadzību pēc jaunām prasmēm. Lielāku ESF un citu ES fondu atbalstu var dot arī darba vietām, kas saistītas ar videi draudzīgu ekonomiku un ar veselības aprūpes un sociālo pakalpojumu nozari, kā arī IKT prasmēm, ņemot vērā IKT nozīmi mūsdienu ekonomikā un sabiedrībā. ERAF atbalsta ieguldījumus izglītības infrastruktūrā. Visbeidzot, ESF un struktūrfondi var darboties sinerģijā ar citiem instrumentiem, piemēram, **Eiropas Trešu valstu piederīgo integrācijas fondu**, kas paredzēts migrantu līdzdalības palielināšanai nodarbinātībā un diskriminācijas novēršanai, un **mūžizglītības programmu**.

3. Darba un darba apstākļu kvalitāte. ESF var līdzfinansēt inovatīvu un produktīvāku darba organizācijas veidu izstrādāšanu un izplatīšanu, ietverot labākus nosacījumus veselībai un drošībai darbā. Lai novērstu dzimumu nevienlīdzību, ESF var sniegt atbalstu pasākumiem darba un privātās dzīves saskaņošanai, dzimumu līdztiesības aspekta iekļaušanai un rīcībām cīņai pret segregāciju darba tirgū, kas balstīta uz dzimumu.

4. Darba vietu radīšana. ESF un citi ES fondi var sniegt atbalstu, lai veicinātu uzņēmējdarbību, uzņēmumu izveidošanu un pašnodarbinātību. Finansēšanas vadība var būt trūkstošā saite starp finanšu tirgiem un maziem uzņēmējiem. ESF, ERAF finansētā vienotā rīcība mikrofinanšu institūciju atbalstam Eiropā (**JASMINE**) un nesen izveidotais **Eiropas progresā mikrofinansēšanas instruments** var palīdzēt cilvēkiem izkļūt no bezdarba un sociālās atstumtības, izveidojot uzņēmumu vai kļūstot par pašnodarbinātajiem. Šie pasākumi papildina citus ESF ieguldījumus visneaizsargātākajām grupām.

Visbeidzot, ESF un citi ES fondi var arī sniegt īpašu, **mērķtiecīgu atbalstu īpašām grupām visās programmas prioritārajās jomās**. Viens no piemēriem ir dažās dalībvalstīs sniegtais atbalsts **romiem** tādās jomās kā konsultēšana, izglītība, mācības un pašnodarbināto orientācija.

SECINĀJUMI

Šajā Jaunu prasmju un darba vietu programmā ierosinātajām 13 pamatdarbībām un papildu un sagatavošanās pasākumiem vajadzīgs ES politikas instrumentu kopums, tostarp tiesību akti, politikas koordinēšana, sociālais dialogs, finansējums un stratēģiskās partnerības. Programmu papildina citas ES iniciatīvas, kuru mērķis ir risināt īpašu grupu jautājumus, piemēram stratēģijas “Eiropas 2020” pamatiniciatīva “Jaunatne kustībā”²⁰ un “Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija 2010.-2015. gadam”²¹. Vēl būtiskāk ir tas, ka daudzas šīs programmas politikas jomas, piemēram, darba vietu radīšana, ir atkarīgas no un ir tikai daļa no stratēģijas “Eiropas 2020” integrētās pieejas.

Īstenošana un līdzdalība ir sekmīgas programmas būtisks priekšnoteikums. Jo īpaši, sociālajiem partneriem ir būtiska nozīme elastdrošības un citu šīs pamatiniciatīvas aspektu īstenošanā. Šīs rīcības ES līmenī varētu analizēt katru gadu trīspusējā sociālajā forumā. Sociālo partneru, valsts nodarbinātības dienestu, sociālo dienestu, izglītības/mācību iestāžu, pilsoniskās sabiedrības organizāciju sadarbība vietējā un reģionālā līmenī būs svarīga, lai uzrunātu tos, kuriem ir grūtības pastāvīgi noturēties darba tirgū.

ES fondi, jo īpaši Eiropas Sociālais fonds, var dot nozīmīgu ieguldījumu ES programmā un būt dzinējspēks un atbalsts Savienības politikas prioritātēm.

Komisija sekmēs arī šīs programmas starptautisko dimensiju. Krīze ir radījusi vispārēju vienošanos, ka ekonomikas un finanšu mērķiem ir vienlīdzīgi jāpastāv līdzās nodarbinātības un sociālajiem mērķiem. Patlaban sākoties ekonomikas atlabšanai, Komisija aicinās apvienot līdzekļus starptautiskā mērogā – daudzpusējā sadarbībā (*ILO*, *G20*, *ESAO* un *ANO*), spēkā esošajās divpusējās sadarbības struktūrās ar stratēģiskiem partneriem (galvenokārt ar *ASV*, *Kanādu*, *Ķīnu*, *Indiju*, *Japānu*, *Dienvīdāfriku*, *Krieviju* un *Brazīliju*) un reģionālās politikas struktūrās (*ASEM* un *ES–Latīņamerika*).

Komisija **pārskatīs programmas prioritātes 2014. gadā** un pielāgos tās jaunajai daudzgadu finanšu shēmai. Līdz tam Komisija ziņos par panākumiem ikgadējā izaugsmes apsekojumā stratēģijas “Eiropas 2020” ietvaros.

²⁰ COM(2010) 477, 15.9.2010.

²¹ COM(2010) 491, 21.9.2010.