

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl ES krizės įveikimo strategijų ir pramonės permainų. Laikinos ar ilgalaikės darbo vietos? (nuomonė savo iniciatyva)

(2011/C 318/07)

Pranešėjas **Martin SIECKER**

Bendrapranešėjis **Ion POP**

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, vadovaudamasis savo Darbo tvarkos taisyklių 29 straipsnio 2 dalimi, 2010 m. liepos 15 d. nusprendė parengti nuomonę savo iniciatyva dėl

ES krizės įveikimo strategijų. Laikinos ar ilgalaikės darbo vietos?

Pramonės permainų konsultacinė komisija, kuri buvo atsakinga už Komiteto parengiamąjį darbą šiuo klausimu, 2011 m. birželio 7 d. priėmė savo nuomonę.

473-iojoje plenarinėje sesijoje, įvykusioje 2011 m. liepos 13–14 d. (2011 m. liepos 13 d. posėdis), Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė šią nuomonę 123 nariams balsavus už, 5 – prieš ir 6 susilaikius.

1. Išvados ir rekomendacijos

1.1 Šia nuomone siekiama atsakyti į klausimą, koku keliu geriausia būtų pasukti Europos pramonei, kad įveiktų krizę. EESRK yra įsitikinęs, kad šiuo tikslu reikia tvarių darbo vietų, t. y. tokių darbo vietų, kurios leistų žmonėms gauti pajamas už darbą saugioje ir sveikoje darbinėje aplinkoje ir esant darbuotojų teisėms ir konstruktyviam pilietiniam dialogui palankiam klimatui. Labai našios darbo vietos sukuria didelę pridėtinę vertę inovacijų, kokybės, veiksmingumo ir našumo požiūriu. Tokiu būdu Europa gali užtikrinti stabilų ekonomikos augimą ir toliau konkuruoti su kitais pasaulio regionais.

1.2 EESRK laikosi nuomonės, kad pagrindinė naujų darbo vietų kūrimo sąlyga – tvarus ir stabilus ekonomikos augimas. EESRK džiaugiasi, kad daugelis institucijų ir organizacijų atsižvelgė į socialinį ekonomikos atgaivinimo aspektą teikdamos pasiūlymus krizei įveikti. Europos Komisijos strategija „Europa 2020“ kartu su pavyzdinėmis iniciatyvomis ir socialinių partnerių rekomendacijomis dėl užimtumo politikos siekiama to paties tikslo. Be to, Europos Sąjungos Taryba, Europos Parlamentas, TDO ir TVF taip pat teikia rekomendacijas, kuriose atsižvelgiama ne tik į ekonominius interesus.

1.3 EESRK pažymi, kad įmonės kuria įvairaus pobūdžio darbo vietas, todėl atsiranda naujų darbo formų, taip pat ir lemiančių darbo vietų neužtikrintumą. Žmonės įdarbinami pagal laikinas sutartis, pagal kurias gaunamos nedidelės pajamos, silpna socialinė apsauga ir nenumatyta jokia darbuotojų teisių apsauga. Ne visos terminuotos sutartys reiškia, kad darbo vieta neužtikrinta: aukštos kvalifikacijos savarankiškai dirbantys asmenys darbo rinkoje puikiai verčiasi vykdydami pavienius užsakymus. Tačiau laikinas darbas jau pagal apibrėžtį yra neužtikrintas kai kalbama apie mažai kvalifikuotą arba nekvalifikuotą darbą gamybos arba paslaugų sektoriuose. Lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra gali būti atsakas į lankstaus darbo poreikį, išskylantį įmonėms, bet tik su sąlyga, kad bus sudarytos panašios saugumo sąlygos, kaip ir nuolatiniam darbui, kaip EESRK nurodė ankstesnėje savo nuomonėje šia tema (CCMI/066).

1.4 Demografiniai pokyčiai (dirbantieji sensta ir į darbo rinką patenka mažiau jaunimo) ir technologinių pokyčių sparta vykstant gamybos procesams kelia grėsmę, kad Europai gali labai pritrūkti kvalifikuotų darbuotojų. Todėl nepaprastai svarbu visiems sudaryti ir išsaugoti galimybes patekti į darbo rinką ir užtikrinti, kad niekam nebūtų į ją užkirstas kelias. EESRK pabrėžia, kad darbuotojams turi būti sudaryta galimybė tobulinti įgūdžius ir profesinę kvalifikaciją, visą profesinį gyvenimą ugdyti naujus gebėjimus, padedančius prisitaikyti prie jų darbo aplinkoje vykstančių pokyčių ir tenkinti kvalifikuotos darbo jėgos poreikius rinkoje. Norint toliau konkuruoti su kitais pasaulio regionais vienas svarbiausių uždavinių Europai – tinkamai ir veiksmingai valdyti šį procesą.

1.5 EESRK pritaria nuomonei, kad darbuotojams visų pirma turi būti sudaryta galimybė dalyvauti profesinio mokymo programose. Tyrimai parodė, kad mažiausiai šiomis programomis pasinaudoja tie darbuotojai, kuriems labiausiai reikia mokymo, todėl reikėtų taikyti skirtingas priemones skirtingoms darbuotojų grupėms.

1.5.1 Didelę biudžeto dalį reikėtų skirti mažiausiai kvalifikuotiems darbuotojams, nes būtent jiems labiausiai reikia papildomo mokymo. Tai turėtų vykti darbuotojui skiriant asmeninį biudžetą mokymuisi, o jo dydis turėtų būti atvirkščiai proporcingas jų išsilavinimo lygiui, kad mažiausiai kvalifikuoti darbuotojai galėtų naudotis didesnėmis sumomis.

1.5.2 Vyresnio amžiaus darbuotojams reikėtų taikyti tokią personalo politiką, kuria būtų atsižvelgiama į darbuotojų amžių. Nors daugelyje ES valstybių narių pensinis amžius padidintas, nemažai vyresnio amžiaus darbuotojų praras darbą dar nesulaukę dabartinio pensinio amžiaus, visų pirma todėl, kad nesugebės prisitaikyti prie pokyčių. Šią problemą gali padėti išspręsti specialus ir tikslingas mokymas.

1.5.3 Taip pat labai svarbu, kad švietimas ir mokymas būtų veiksmingi. Kai kurios valstybės narės bando naujus, veiksmingesnius mokymo metodus ir iš naujo supranta mokymosi darbo vietoje svarbą. EESRK pabrėžia, kad svarbu plėtoti šio pobūdžio projektus ir ragina Komisiją juos skatinti kartu užtikrinant keitimąsi gerąja praktika šioje srityje.

1.5.4 Darbuotojai įgyja neformalių žinių ir patirties, kurios yra labai vertingos jų profesinėje karjeroje. Šiuo būdu įgytos žinios yra nepakankamai pripažįstamos, nes nėra išduodamas joks oficialus jas patvirtinantis diplomai. Kai kurios valstybės narės kuria įgytų žinių patvirtinimo sistemą. Ši iniciatyva taip pat yra verta Komisijos pripažinimo ir paramos.

1.5.5 Švietimo ir kultūros generalinio direktorato iniciatyva buvo sukurta keletas priemonių siekiant Europos lygiu užtikrinti kvalifikacijų skaidrumą, gerinti švietimo ir mokymo kokybę skatinant mokymąsi visą gyvenimą⁽¹⁾. Šios priemonės kol kas daugiausia taikomos švietimo srityje, kad būtų galima padidinti studentų judumą ir pagerinti jų įsidarbinimo galimybes Europoje. EESRK pabrėžia, kad šios priemonės yra labai svarbios, ir ragina Komisiją ištirti, kaip jos galėtų padėti padidinti ir darbuotojų judumą bei pagerinti jų įsidarbinimo galimybes Europoje.

1.5.6 Šias priemones galėtų paremti įvairūs turimi instrumentai. Kai kurias iš šių programų galima apibrėžti pagal kolektyvines sutartis, o finansavimą administruoti nacionaliniu lygmeniu, numatant tam tikrų finansinių paskatų, pavyzdžiui, mokesčių lengvatų. Europos Sąjunga galėtų prisidėti teikdama bendrą finansavimą iš struktūrinių fondų ir atitinkamose institucijose skleisdama gerąją praktiką Europos ir valstybių narių lygmeniu.

1.5.7 EESRK pažymi, kad darbuotojams ne tik turi būti sudaryta galimybė dalyvauti profesinio mokymo programose, jiems taip pat turi būti suteikta socialinė apsauga ir užtikrintos pajamos, kad greitai besikeičiančioje visuomenėje jie galėtų dirbti optimaliai ir nesibaimindami dėl rytojaus.

1.6 Europos Sąjunga yra užsibrėžusi tikslą tapti konkurencinga žinių ekonomika, kurioje būtų daugiau ir geresnių darbo vietų ir didesnė socialinė sanglauda. Lisabonos sutartyje juodu ant balto parašyta, kad ES ketina siekti šio tikslo visų pirma užkirsdama kelią socialinei atskirčiai, skatindama piliečių ekonominę ir socialinę pažangą ir užtikrindama 1961 m. Europos socialinėje chartijoje, 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje ir 2000 m. ES pagrindinių teisių chartijoje įtvirtintas socialines teises.

1.7 EESRK ragina Europos institucijas įtikinamiau patvirtinti, kad bus išsaugoti Europos socialiniai standartai. Dėl ryžto

⁽¹⁾ Europos kvalifikacijų sistema (EKS), Europos profesinio mokymo kreditų sistema (ECVET), Europasas, Europos profesinio švietimo ir mokymo kokybės užtikrinimo sistema (EQAF).

stokos šioje srityje daugėja skurstančių dirbančiųjų, didėja nelygybė, auga piliečių baimė dėl ateities, taip pat didėja piliečių nepasitikėjimas bendrapiliečiais, socialinėmis įstaigomis ir valdžios institucijomis. Tokios nuomonės gyventojai laikosi ne tik nacionalinių, bet ir į Europos lygmens institucijų atžvilgiu, kaip rodo daugelyje valstybių narių didėjantis euroskeptiškumas.

1.8 Valstybėse narėse imamas įvairių iniciatyvų šioje nuomoneje aptariamu klausimu. Kai kurios jų pristatomos šio dokumento priede. Pavyzdžių pateikė CCMI komisijos nariai. Iš jų matyti, kad dinamika šioje srityje didelė, o padėtis valstybėse narėse ir sektoriuose labai skiriasi. Todėl plėtojant veiklą būtina keistis patirtimi ir gerąja praktika. Kokios priemonės veikia gerai, o kokios – ne? Kokie pagrindiniai veiksniai? EESRK rekomenduoja Europos Komisijai skatinti keistis patirtimi ir gerąja praktika.

2. Dabartinė padėtis

2.1 Ekonomikos krizė tęsiasi jau trejus metus. Ji prasidėjo finansų rinkas užklupus krizei, kurią sukėlė Jungtinių Valstijų nekilnojamojo turto rinkos sąstingis. Dėl finansų krizės 2008 m. antroje pusėje didelį nuosmukį patyrė ir „realioji ekonomika“. Terminas „kreditų krizė“ (angl. *credit crunch*) neatspindi viso krizės masto. Iš tiesų ne tik sumažėjo likvidumas ir (ilgainiui) kapitalas, bet ir kilo rimta struktūrinė pasitikėjimo finansų sektoriumi krizė. Šia nuomone savo iniciatyva negvildinama pati krizė, ja visų pirma siekiama atsakyti į klausimą, koku keliu geriausia būtų pasukti Europos pramonei, kad įveiktų krizę.

2.2 2009–2010 m. Europoje iš viso prarasta 3,25 mln. darbo vietų, daugiausia pramonėje ir žemės ūkyje. Net ir prieš prasidedant krizei Europos Sąjungoje buvo nerimaujama dėl demografinių pokyčių. Po Antrojo pasaulinio karo prasidėjusio vadinamojo „kūdikų bumo“ kartos atstovai šiuo metu išeina į pensiją, todėl labai greitai ims stipriai trūkti kvalifikuotų darbuotojų. Kadangi dėl krizės iš darbo rinkos greičiau traukiasi vyresnio amžiaus darbuotojai, dar skubiau reikia spręsti klausimą kaip šiuos darbuotojus pakeisti. Dėl to iškyla dvi problemos. Pirmoji – kiekybinė – problema yra ta, kad kai kuriose valstybėse narėse tam tikruose pramonės sektoriuose į darbo rinką ateina nepakankamai jaunimo, kad būtų patenkintas poreikis. Antroji problema susijusi su kokybe – drastiškai keičiant darbuotojus žlugdomas žinių perdavimas įmonių viduje.

2.3 Pagrindinė naujų darbo vietų kūrimo sąlyga – tvarus ir stabilus ekonomikos augimas. Nors padėtis ES valstybėse narėse skiriasi, nuo 2010 m. pradžios ekonomika po truputį atsigauna: šiek tiek išaugo kai kurių pramonės sektorių gamybos apimtys ir pamažu didėja darbo jėgos paklausa. Veikiama globalizacijos visuomenė sparčiai kinta, panaši padėtis ir darbo rinkoje. Įmonės kuria įvairaus pobūdžio darbo vietas. Tai lemia naujų darbo formų, visų pirma neužtikrintų, plitimą. Naujausios Eurofound apklausos dėl darbo sąlygų Europoje rezultatai rodo, kad daugelio darbuotojų manymu, nuolatinis darbas yra norma, bet

daugėja laikinojo darbo ⁽²⁾. Atrodo, kad pagrindinės priemonės, leidžiančios išvengti kolektyvinių sutarčių yra subranga, užsakomieji darbai ir tariama savisamda prastesnėmis nei minimalios darbo sąlygomis. Pastaraisiais metais šie modeliai taikomi vis dažniau.

3. Kaip susiklostė tokia padėtis?

3.1 Europos socialinis modelis yra unikali po Antrojo pasaulinio karo Europoje plėtota socialinio kapitalizmo forma, padėjusi įveikti blogiausius kapitalizmo aspektus, kartu išsaugoti jo teikiamą naudą. Šis modelis buvo įkvėpimo šaltinis ES valstybėms narėms kuriant darnią, solidarią ir konkurencingą visuomenę. Galiausiai toks modelis turėtų padėti sukurti demokratinę, aplinką tausojančią, konkurencingą, solidarią ir socialine įtrauktimi grindžiamą gerovės erdvę visiems Europos piliečiams.

3.2 Šis principas įtvirtintas ir Lisabonos sutartyje. Sutartis numato ne tik tam tikrų ekonominių teisių ir taisyklių, susijusių su sąžininga konkurencija vidaus rinkoje, bet ir piliečiams užtikrina, kad ES:

- nori kovoti su socialine atskirtimi,
- yra pasiryžusi skatinti ekonominę ir socialinę pažangą,
- užtikrina 1961 m. Europos socialinėje chartijoje, 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje ir ES pagrindinių teisių chartijoje įtvirtintas socialines teises,
- yra pasiryžusi savo piliečiams suteikti kuo aukštesnį žinių lygį, sudarydama plačių mokymosi galimybių,
- užtikrina, kad būtų taikomas moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principas, įskaitant vienodą darbo užmokestį už vienodą arba lygiavertį darbą toje pačioje įmonėje ar pagal tą pačią kolektyvinę sutartį.

3.3 Tikrovė nėra tokia graži. Darbo vietos iš tiesų kuriamos, bet tai daugiausia smulkūs, laikini darbai, už kuriuos gaunamas tik nedidelis atlyginimas, suteikiamos ne visos socialinės garantijos ir menkai užtikrinamos darbuotojų teisės. Suprantama, kad darbdaviai iškart nesiūlo nuolatinių darbo vietų darbuotojams laikotarpiu, kai ekonomika tik pradeda pamažu atsigaivinti po krizės. Laikinos darbo vietos netgi galėtų sėkmingai padidinti darbo vietų pasiūlą, kartu padėti mažinti socialinę atskirtį įdarbinant tokių grupių žmones, kuriems kitaip būtų sunku patekti į darbo rinką. Tačiau tai negali virsti išnaudojimu: kai atsigavimas įsibėgės ir paaiškės, kad veikla gali būti ilgalaikė, šis darbas taip

pat turėtų būti naujai įformintas pagal sutartį, kuri veiksmingai užtikrintų deramą darbo užmokestį, socialines garantijas ir teisių apsaugą.

3.4 Rimtesnė problema yra tai, kad nuolatinis darbas deramomis darbo sąlygomis taip pat paverčiamas neužtikrintu darbu pagal laikinas sutartis, pagal kurias suteikiamos ribotos socialinės garantijos ir ribota darbuotojų teisių apsauga. Ši problema iškyla ne tik privačiame sektoriuje, bet ir valstybės valdžios institucijose. Tokios tendencijos prieštarauja Lisabonos sutartyje piliečiams suteiktiems pažadams dėl socialinės sanglaudos. Nors ne visos terminuotos sutartys reiškia, kad darbo vieta neužtikrinta: aukštos kvalifikacijos savarankiškai dirbantys asmenys darbo rinkoje puikiai verčiasi vykdydami pavienius užsakymus, tačiau laikinas darbas jau pagal apibrėžtį yra neužtikrintas, kai kalbama apie mažai kvalifikuotą arba nekvalifikuotą darbą gamybos arba paslaugų sektoriuose ⁽³⁾.

3.5 Daugelyje sričių Europa tebeprimauja pasaulyje – pagal gerovės lygį, socialinę apsaugą ir konkurencingumą, tačiau kitais aspektais atsilieka nuo ankstesnių savo pačios pasiekimų ir nuo kitų ekonomikos šalių. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (OECD) 2008 m. paskelbto tyrimo ⁽⁴⁾ duomenimis skurdas auga, didėja pajamų atotrūkis ir viešųjų paslaugų sąskaita taupomos lėšos.

3.6 2003 m. Eurostatas įvedė naują socialinį rodiklį „skurstantys dirbantieji“. 2008 m. „skurstantys dirbantieji“ 27 valstybių narių Europos Sąjungoje sudarė 8,6 proc. Šis reiškinys visų pirma susijęs su tuo, kad nuolatinių gerų darbo vietų mažėja, o laikinų neužtikrintų darbo vietų daugėja. Tokia padėtis randa kelias vis didesnę piliečių nepasitikėjimą. O tvarus ir stabilus ekonomikos augimas negali vykti visuomenėje, kurią kankina nepasitikėjimas ir socialiniai konfliktai.

3.7 Per pastaruosius keletą dešimtmečių materialinė nelygybė labai išaugo. Viena naujausių savo veikalų ⁽⁵⁾ Tony Judt pateikia keletą stulbinančių pavyzdžių: Didžiojoje Britanijoje nuo 1920 m. nelygybė dar niekada nebuvo tokia didelė. Šalyje skurstančių vaikų yra daugiau negu bet kurioje kitoje ES šalyje. Dauguma naujai sukurtų darbo vietų yra mokamos arba labai gerai arba labai blogai. Nuo 1973 m. didžiausias atotrūkis tarp atlyginimų susidarė būtent Didžiojoje Britanijoje.

JAV 1968 m. „General Motors“ pagrindinio vadovo uždarbis buvo 66 kartus didesnis už vidutinį jo darbuotojų darbo užmokestį, o 2009 m. „Wal-Mart“ vadovas uždirbo 900 kartų daugiau negu vidutiniškai uždirba jo darbuotojai. Šis pavyzdys rodo kraštutinius atvejus, bet dažniausiai situacija yra panaši. 1965 m. JAV didžiųjų įmonių direktoriai gaudavo 24 kartus didesnę atlyginimą negu vidutiniškai uždirbdavo jų įmonių darbuotojai. 2007 m. jų atlyginimai buvo jau 275 kartus didesni ⁽⁶⁾.

⁽³⁾ Neužtikrinto darbo apibrėžtis: tai darbas pagal laikiną sutartį, kurią darbdavys bet kada gali nutraukti vienašališkai ir be jokių išipareigojimų.

⁽⁴⁾ Augimas ir nelygybė. Pajamų ir skurdo pasiskirstymas OECD šalyse.

⁽⁵⁾ *Ill fares the land: a treatise on our present discontents* (2010 m.).

⁽⁶⁾ www.finfacts.ie/irishfinancenews/article_1020265.shtml

⁽²⁾ Darbo sąlygos Europoje per 20 metų: pirmieji rezultatai remiantis 5-uoju Europos masto darbo sąlygų tyrimu.

3.8 Už nelygybės didėjimą tenka mokėti didelę socialinę kainą. Wilkinson ir Picket tyrimas (7) parodė, kad visuomenės, kurioje yra santykinai didelių ekonominių skirtumų, nariams sekasi prasčiau beveik visose kasdienio gyvenimo srityse palyginti su visuomene, kurios nariai ekonominiu požiūriu yra gana lygūs. Gyventojų sveikata nėra tokia gera, nusikalstamumas yra didesnis ir, o tai yra pagrindinė problema, piliečiai nebeapsitiki vieni kitais ir visuomene. Dėl šios priežasties gyventojai galiausiai ima priešintis tiek nacionalinėms, tiek Europos lygmens valdžios institucijoms. Apie tai byloja faktas, kad euroskeptikų gretos auga vis didesniame skaičiuje valstybių narių. Tai kenkia ir pačios visuomenės įvairių grandžių tarpusavio pasitikėjimui, taip pat socialinių partnerių tarpusavio pasitikėjimui.

4. Kokie mūsų tikslai?

4.1 Ekonominės permainos darosi vis spartesnės. Prie jų prisideda mums išskylančios demografinės problemos, todėl būtina kuo skubiau imtis ryžtingų veiksmų. Visuomenės raidos procesas niekada nesibaigia. Visuomenė vystosi nuolat, o darbo rinka turi prie to prisitaikyti. Tačiau ne tik ekonominiai interesai daro poveikį darbo rinkos pokyčiams. Visuomenės interesai taip pat yra labai svarbūs. Taigi, tikslas – pakeisti darbo rinką taip, kad ji būtų palanki visai visuomenei.

4.2 Panašu, kad visos susijusios institucijos sutaria dėl to, kuria linkme darbo rinka turėtų būti vystoma. Europos Sąjungos Taryba pasiūlė užimtumo politiko gaires (8), kuriose ypač daug dėmesio skiriama socialiniams aspektams. Užimtumo ministrų taryba pabrėžė, kad vėliau siekti lankstumo pačiose įmonėse užuot užtikrinus lankstumą „iš išorės“. Europos Parlamentas priėmė rezoliuciją, kurioje ES raginama parengti strategiją dėl ekologiškų darbo vietų, kadangi tai padės ne tik užtikrinti tvarią ateitį, bet ir privers Europą ieškoti novatoriškų sprendimų (9). EESRK jau pateikė keletą nuomonių šia tema (10). Europos Parlamentas didele balsų dauguma taip pat priėmė rezoliuciją dėl netipinių sutarčių, kurioje pasisako už nuolatinės darbo vietas ir prieš šio pobūdžio sutarčių keitimą į laikinas sutartis (11).

4.3 Įgyvendinant strategiją „Europa 2020“ Europos Komisija parengė keletą pavyzdinių iniciatyvų su konkrečiais pasiūlymais šiais klausimais. Iniciatyva „Globalizacijos erai pritaikyta pramonės politika“ numatoma skatinti kurti daugiau kvalifikuotiems ir labai produktyviems darbuotojams skirtų darbo vietų. Pavyzdinėmis iniciatyvomis „Judus jaunimas“ ir „Naujų gebėjimų ir darbo vietų strategija“ skatinama sudaryti „vieno tipo sutartis“, kurios padėtų Komisijai spręsti dviejų pakopų darbo rinkos problemą naujai patenkantiems į darbo rinką sudarant galimybę pasibaigus deramos trukmės bandomajam laikotarpiui įgyti

(7) *The Spirit Level: Why more equal societies almost always do better* (2009 m.).

(8) Tarpinstitucinis dokumentas 2010/0115.

(9) P7_TA-PROV(2010)0299.

(10) CESE OL C 306, 2011 12 16, p. 70, ir EESRK nuomonė dėl pasiūlymo dėl Tarybos sprendimo dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių. 2020 m. Europos strategijos integruotų gairių II dalis (OL C 107, 2011 4 6, p. 77).

(11) 2009/2220(INI).

socialines teises suteikiant jiems prieigą prie kolektyvinėmis sutartimis tarp socialinių partnerių arba teisės aktais grindžiamų sistemų.

4.4 Europos socialiniai partneriai iš esmės sutaria dėl politikos, kurią reikėtų įgyvendinti. 2007 m. (12) ir 2010 m. (13) konfederacija BusinessEurope, Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), Europos amatų, mažųjų ir vidutinių įmonių asociacija (EUAPME) ir Europos darbdavių ir įmonių, teikiančių viešąsias paslaugas, centras (CEEP) paskelbė ataskaitas, kuriose pateikė rekomendacijų dėl užimtumo politikos atsižvelgiant ne tik ekonominius, bet ir socialinius interesus.

4.5 2010 m. rugsėjo mėn. Osle vykusioje konferencijoje Tarptautinis valiutos fondas ir Tarptautinė darbo organizacija pabrėžė, kad smarkiai išaugusį nedarbo lygį itin svarbu mažinti ne tik dėl ekonominių priežasčių, bet ir socialinės sanglaudos tikslais. Pasak TVF, ateityje būtina užkirsti kelią pavojui, kad iš darbo rinkos vėl nepasitrauktų visa gyventojų karta. Nuo 1999 m. TDO įgyvendina Deramo darbo darbotvarkę, kuria žmonėms siekiama sudaryti galimybes dirbti laisvės, lygybės, saugumo ir žmogiškojo orumo nežeminančiomis sąlygomis. 2009 m. birželio mėn. TDO priėmė naują iniciatyvą „Visuotinis darbo vietų paktas“, skirtą ekonomikos atgaivinimui ir užimtumo išsaugojimui. OECD savo ruožtu naujausiame užimtumui skirto leidinyje (14) paragino įgyvendinti tokią politiką, kuria būtų siekiama išvengti masinio ilgalaikio nedarbo.

4.6 Svarbiausia, žinoma, kad Europa ir toliau galėtų konkuruoti su kitais pasaulio regionais. Tai bus įmanoma padaryti tik pasitelkiant švietimą ir žinias, diegiant inovacijas, užtikrinant kokybę, veiksmingumą ir našumą. ES paprasčiausiai negali konkuruoti su tokiomis šalimis, kaip Kinija, Indija ir Brazilija darbo sąnaudų požiūriu. Tai įmanoma tik iš esmės pabloginus darbo sąlygas Europos Sąjungoje, o tai prieštarautų ES užsibrėžtam tikslui kurti konkurencingą žinių ekonomiką, kurioje būtų daugiau ir geresnių darbo vietų bei didesnė socialinė sanglauda. ES turėtų ne tik dėti daugiau pastangų mokslinių tyrimų ir technologinės plėtros srityje, bet ir skatinti bei remti investicijas į mokymą. Valstybiniam švietimui tenka atsakomybė už bendrą mokymą, o socialiniai partneriai ir valdžios institucijos yra atsakingi už tikslinį profesinį mokymą.

4.7 Tikslinio profesinio mokymo svarba nėra deramai įvertinama. Šis mokymas dažnai skiriamas jauniems darbuotojams ir tiems dirbantiesiems, kurie jau turi pakankamai aukštą kvalifikacijos lygį. Šiuose mokymuose 27 valstybių narių Europos Sąjungoje dalyvauja 57,6 proc. labai aukštos kvalifikacijos darbuotojų ir tik 28,4 proc. nedidelę kvalifikaciją turinčių darbuotojų. Daugiausia tokių mokymų ES rengiama Švedijoje (91 proc. labai aukštos kvalifikacijos darbuotojų ir 57,6 proc. nedidelę kvalifikaciją turinčių darbuotojų), mažiausia – Rumunijoje (atitinkamai 14 ir 3,9 proc.) (15). Šis mokymas taip pat (ir visų pirma) turėtų būti skiriamas mažiau išsilavinusiems,

(12) Pagrindinės Europos darbo rinkoms išskylančios problemos: bendra Europos socialinių partnerių analizė.

(13) Pagrindų susitarimas dėl įtraukčių darbo rinkų.

(14) *OECD Employment Outlook*, 2010 m. Kaip įveikti užimtumo krizę.

(15) Eurostatas. Tyrimas dėl suaugusiųjų švietimo.

vyresnio amžiaus žmonėms, moterims ir imigrantams, kad šių grupių atstovai taip pat galėtų tikėtis patekti į darbo rinką ir neprarastų tokios vilties. Asmeninis biudžetas darbuotojų mokymuisi, kuris būtų atvirkščiai proporcingas jų išsilavinimo lygiui, būtų svari priemonė šiam tikslui pasiekti. Nedarbas visų pirma gresia tradiciniuose, nykstančiuose sektoriuose dirbantiems žemesnės kvalifikacijos darbuotojams ir tiems, kurių įgūdžiai pasenę. Be papildomų mokymo pastangų nebus įmanoma suteikti jiems galimybę rasti darbą kitame, moderniaame ekonomikos sektoriuje. Ir jeigu neužtikrinsime, kad tie žmonės galėtų sugrįžti į darbo rinką, netrukus pritrūksime kvalifikuotų darbuotojų visuose rinkos lygmenyse.

4.8 Nepakankamai dėmesio skiriama vyresnio amžiaus darbuotojams. Nors daugelyje ES valstybių narių pensinis amžius padidintas, nemažai vyresnio amžiaus žmonių praranda vietą darbo rinkoje dar nesulaukę dabartinio pensinio amžiaus, nes nesugeba prisitaikyti prie sparčių gamybos procesų pokyčių arba pamaininis darbas ima kelti problemų dėl darbuotojo amžiaus. Reikėtų taikyti tokią tikslinę personalo politiką, kuria būtų atsižvelgiama į amžių, kad ir vyresni darbuotojai galėtų toliau dirbti ir išlikti sveiki. Daugumą šių problemų galima išspręsti užtikrinant konkretų tikslinį mokymą. Vis dėlto Eurostato ⁽¹⁶⁾ duomenys rodo, kad vyresnio amžiaus žmonės mažiau negu jaunimas dalyvauja profesiniuose mokymuose (20,9 proc. 55–64 metų asmenų ir 44,2 proc. 25–43 metų žmonių).

4.9 Švietimas ir mokymas turi prasmę tik tada, kai programos yra veiksmingos ir leidžia pagal jas besimokantiems darbuotojams įgyti žinių, būtinų norint prisitaikyti prie sparčių darbo rinkos pokyčių. Kitaip tariant, klasikinę teorinį mokymą, nutolusį nuo darbo rinkos realijų, reikėtų papildyti visų pirma stažuotėmis įmonėse. Praktikoje šio pobūdžio mokymai siūlomi dar pernelyg dažnai. Pastaraisiais metais valstybės narės įgijo daugiau patirties taikydamos naujus, veiksmingus, praktika grindžiamus mokymo metodus darbo vietoje. Europos profesinio mokymo plėtros centras (Cedefop) neseniai atliko mokymo darbo vietoje poveikio tyrimą ⁽¹⁷⁾. Reikėtų labai rekomenduoti plėtoti ir skatinti šio pobūdžio mokymą.

4.10 Darbuotojai mokosi ne tik pagal formaliojo mokymo programas, jie įgyja ir neformalių žinių bei patirties, labai vertingų jų profesinėje karjeroje. Šiuo būdu įgytos žinios yra nepakankamai pripažįstamos, nes jos nėra tikrinamos ir nėra išduodamas joks oficialus ir pripažįstamas jas patvirtantis diplomas. Tai riboja darbuotojų judumą. Kol darbuotojai turi darbo vietą, tai nekelia problemų, bet kai prireikia keisti darbą – galimybių sumažėja, kadangi jie negali pasinaudoti savo neformalia kvalifikacija naujam darbui gauti. OCDE ⁽¹⁸⁾ ir

Cedefop ⁽¹⁹⁾ atliko nemažai tyrimų, kurių metu buvo iširtos galimybės sukurti įgytų gebėjimų patvirtinimo sistemas. Dauguma valstybių narių kuria sistemą, skirtą įvertinti ir pripažinti formaliojo ir neformaliojo mokymo rezultatus, bet tik keletui valstybių pavyko pasiekti konkrečių rezultatų ⁽²⁰⁾. Šią iniciatyvą reikėtų pripažinti ir paremti.

4.11 Švietimo ir kultūros generalinio direktorato iniciatyva buvo sukurta keletas priemonių siekiant Europos lygiu užtikrinti kvalifikacijų skaidrumą, gerinti švietimo ir mokymo kokybę skatinant mokymąsi visą gyvenimą ⁽²¹⁾. Šios priemonės kol kas daugiausia įvedamos švietimo srityje siekiant padidinti studentų judumą ir pagerinti jų įsidarbinimo galimybes Europoje. EESRK pabrėžia, kad šios priemonės yra labai svarbios, ir ragina Komisiją iširti, kaip jos galėtų padėti padidinti ir darbuotojų judumą bei pagerinti jų įsidarbinimo galimybes Europoje.

4.12 Darbdavys, kuris investuoja į darbuotojus rengdamas mokymus darbo metu ir apmokėdamas visas susijusias išlaidas, gali paprašyti darbuotojų pasimokyti laisvalaikiu, jeigu prireikia papildomų studijų. Tokia mokymosi programa, kurios tikslas – ne tik išmokyti atlikti tam tikrą užduotį, bet ir įgyti įgūdžių, kurie padėtų plačiau taikyti savo gebėjimus įmonėje ir darbo rinkoje, yra geriausias būdas pasirengti ateičiai šiame sparčiai besikeičiančiame pasaulyje. Tokia programa naudinga ir darbdaviams, ir darbuotojams: darbdaviai turi kvalifikuotus ir motyvuotus darbuotojus, o darbuotojai pagerina savo padėtį darbo rinkoje. Šiam procesui reikia kuo skubiau suteikti naują postūmį, nes naujausiais duomenimis, mokymosi visą gyvenimą procesas jau keletą metų stovi vietoje ⁽²²⁾.

5. Kaip tai pasiekti

5.1 Įmonėms, norinčioms imtis ilgalaikių investicijų, pavyzdžiui, į naujoves, būtinas užtikrintumas. Pavyzdžiui, naujos atsinaujinančiųjų energijos išteklių technologijos Vokietijoje plėtojamos sparčiau negu bet kurioje kitoje Europos šalyje todėl, kad Vokietijos vyriausybė įgyvendina daugiametę paramos programą, kuria šiame sektoriuje veiklą vykdančioms įmonėms buvo užtikrinta, kad vyriausybė kelerius metus remt ir subsidiuos šią struktūrinę plėtrą. Šios politikos rezultatas – Vokietija pirmąja šioje srityje, o užimtumas šiame sektoriuje per dešimt metų išaugo nuo mažiau kaip 70 000 iki beveik 300 000 darbo vietų.

⁽¹⁹⁾ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4054_fr.pdf.

⁽²⁰⁾ Pavyzdžiui, Prancūzijoje išduodamas įmonėje įgytų gebėjimų pažymėjimas (*Certificat de compétences en entreprise*, CCE), o Nyderlanduose – įgytos patirties pažymėjimas.

⁽²¹⁾ Europos kvalifikacijų sistema (EKS), Europos profesinio mokymo kreditų sistema (ECVET), Europasas, Europos profesinio švietimo ir mokymo kokybės užtikrinimo sistema (EQAF).

⁽²²⁾ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem080&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>

⁽¹⁶⁾ Žr. 1 išnašą.

⁽¹⁷⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/>, *Learning while Working – Success stories on workplace learning in Europe*.

⁽¹⁸⁾ <http://www.oecd.org/dataoecd/9/16/41851819.pdf>.

5.2 Užtikrintumas reikalingas ne tik įmonėms: užtikrintumo reikia ir darbuotojams pajamų, socialinės apsaugos ir mokymo požiūriais. Šie principai sudaro Europos socialinio modelio, kuris pradėtas plėtoti Europoje po Antrojo pasaulinio karo, vertybių pagrindą. Aukštą kvalifikaciją turinčių darbuotojų pajamos užtikrintos, nes jie gali patekti į darbo rinką ir būti tikri, kad ras deramą darbą. Darbuotojams, ne dėl savo kaltės netekusiems darbo, socialinė apsauga būtina tam, kad nedarbo laikotarpiu jie galėtų mokytis, persikvalifikuoti arba įgyti papildomą išsilavinimą ir pabandyti gauti kitą darbą. Darbuotojai turi būti tikri, kad galės pasinaudoti mokymo programomis, kurios suteiks jiems galimybę patenkinti asmenines karjeros ir pajamų ambicijas. Vienintelis būdas Europos socialiniam modeliui globalizuotoje rinkoje išsaugoti – turėti motyvuotus, kvalifikuotus, atsakingus ir lanksčius dirbančiuosius. To kaina – dirbantiesiems turi būti užtikrintas socialinis saugumas, susijęs su pagrindinėmis Europos socialinio modelio vertybėmis.

5.3 Beje, darbuotojams vienu metu niekada nereikia visų trijų saugumo formų. Bet galiausiai šioms trimis saugumo formoms skirtos sąnaudos visada atsiperka. Geresnė pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje pusiausvyra mažina ilgalaikį nedarbą, nes mokymo programos padeda žmonėms tobulintis, persikvalifikuoti ar įgyti papildomą išsilavinimą.

5.4 Lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra, kurią derybų keliu pasiekia socialiniai partneriai, gali tapti svarbia priemone tame darbo rinkos segmente, kuriame lankstumo darbe poreikis yra logiškas, suprantamas ir pateisinamas⁽²³⁾. Naujos įvedamos darbo formos sulauks didesnio pasisekimo, jeigu jas reguliuos kolektyvinės darbo sutartys, kurias kartu parengs socialiniai partneriai. Tai įmanoma tik pasitikėjimu grindžiamomis sąlygomis. Labai pasikeitė ne tik visuomenė, pasikeitė ir patys darbuotojai. Šiuo metu ne visi ieško darbo visam gyvenimui. Darbuotojai nori būti tikri, kad visą savo profesinį gyvenimą galės rasti jiems tinkantį darbą ir galės įsidarbinti ne pagal neužtikrintas laikinojo darbo sutartis, o rasti tokias darbo formas, kurios jiems suteiktų daugiau saugumo, kaip teigiama 5.2 punkte. Tai galima puikiai pasiekti didžiosiose įmonėse, bet ne „iš išorės“ sukuriant įmonių lankstumą, o pasinaudojant nuolatinių darbuotojų gebėjimu prisitaikyti pačios įmonės viduje. Užimtumo ministrų taryba šią galimybę aptarė 2010 m. liepos mėn. Ši lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros forma labiau tinka žinių ekonomikai, kuria norėtų būti Europos Sąjunga. Kolektyvinės sutartys tarp socialinių partnerių – geriausias būdas šiai lankstumo formai įvesti.

5.5 Tačiau įmonėms veiklos plėtros laikotarpiu visada reikia ir laikinų darbuotojų. Šis vidinio lankstumo modelis mažiau tinka mažoms ir vidutinėms įmonėms, atliekančioms svarbų vaidmenį Europos ekonomikoje, nors daugiausia darbo vietų yra būtent šiame lygmenyje. Taigi, reikia veiksmingo metodo, kuris padėtų sumažinti atotrūkį tarp neterminuotą darbo sutartis turinčių darbuotojų, kuriems suteikta derama socialinė apsauga ir tvirtas teisinis statusas, ir tų, kurie turi tik laikinas

darbo sutartis, minimalią socialinę apsaugą ir neužtikrintą teisinį statusą. Jiems taip pat turi būti suteikta teisė į tokius privalumus, kaip atlyginimo mokėjimas ligos atveju, pensijos kaupimas, bedarbio pašalpos, mokamos atostogos ar tėvystės atostogos. Pavyzdžiui, tam tikromis sąlygomis ir už priimtą kainą jiems galėtų būti suteikta galimybė naudotis sektorių lygmeniu kolektyvinėmis sutartimis reguliuojamomis arba nacionaliniu lygiu teisės aktais reglamentuojamomis sistemomis. Neseniai tokio pobūdžio sistema įvesta Austrijoje. Valdžios institucijos ir socialiniai partneriai tokiu atveju taip pat turi dalytis atsakomybe.

5.6 Žmogiškųjų išteklių valdymas ateityje taip pat turės atlikti labai svarbų dvigubą vaidmenį. Visų pirma jam tenka labai svarbi funkcija parengti mokymo programas, kurios padėtų darbuotojams išlaikyti profesinės kvalifikacijos lygį. Taip pat reikia atkurti gerokai pašlijusį socialinių partnerių tarpusavio pasitikėjimą, kad jie galėtų kartu racionaliai ieškoti darbo rinkos problemų sprendimų. Sėkminga bendra sprendimų paieška atgavus tarpusavio pasitikėjimą galėtų padėti sukurti tokią darbo rinką, kurioje darbdaviai naudotųsi taip norimu lankstumu, o darbuotojai – reikalingu saugumu.

5.6.1 Geresnis žmogiškųjų išteklių valdymas – tai būdas atkurti socialinių partnerių tarpusavio pasitikėjimą ir naujo požiūrio į tvirtą darbo rinką pagrindas. Šio valdymo pagrindą visų pirma turi sudaryti:

- išankstinis profesijų ir darbo vietų raidos tendencijų įvertinimas siekiant išvengti su tuo susijusių problemų,
- darbuotojų skatinimas prisiimti riziką ir išsipareigojimus siekti individualaus ir kolektyvinio profesinio tobulėjimo,
- kai kurių mokymo (pirminio) struktūrų, kurios neatitinka (arba nepakankamai atitinka) vietos užimtumo poreikių, persvarstymas,
- jaunimo profesinio orientavimo priemonių tobulinimas įtraukiant daugiau atitinkamo sektoriaus specialistų ir ekspertų,
- ypatingas dėmesys vietos lygmeniu sukauptai patirčiai, tradiciniams vietos gaminimas ir specifiniams regioniniams produktams, kurie dėl savitumo priskiriami paveldui.

5.6.2 Siekį sukurti stabilesnę ir sveikesnę darbo rinką būtina įtraukti į platesnę strategiją, kuri apimtų kitus sektorius, tokius kaip visuotinės svarbos paslaugos ir laisvosios profesijos.

⁽²³⁾ Žr. EESRK nuomonę dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros vykstant restruktūrizacijai pasaulinio vystymosi kontekste, OL C 318, 2009 12 23, p.1–5.

5.7 Nors bendrą darbo rinkos vystymosi kryptį nustato Briuselis, ją galima įgyvendinti tik valstybėse narėse. Regionai tam yra tinkamiausias lygmuo. Kuriant žinių ekonomiką regionams teks užduotis parengti ir išsaugoti kūrybingus dirbančius asmenis. ES gali sudaryti palankias sąlygas šiai raidai teikdama finansinę Europos struktūrinių fondų paramą ir rinkdama gerosios praktikos pavyzdžius bei juos kaupdama visiems prieinamoje duomenų bazėje. CCMI komisijos nariai surinko daugybę gerosios praktikos pavyzdžių, kurie pateikiami priede⁽²⁴⁾. EESRK ragina Europos Komisiją tiek Europos Sąjungos, tiek valstybių narių institucijose, kurioms šis klausimas aktualus, skleisti šiuos pavyzdžius ir juos rekomenduoti.

5.8 Europoje yra ne vienas praeityje turtingu buvęs pramonės regionas, kuriame per trumpą laiką išnyko plėtota

tradicinė pramonė, o kartu ir regiono užimtumo ir klestėjimo pagrindas. Tai, pavyzdžiui, Lilio regionas Šiaurės Prancūzijoje ir Vokietijos Rūro regionas. Užtuot desperatiškai kabinėsi į praeitį, šių regionų suinteresuotieji subjektai ištyrė galimybes, kurių jie galėtų imtis ateityje, ir jomis pasinaudojo. Todėl ir Lilio, ir Rūro regionai atgavo viltį ir pradėjo augti, imdamiesi plėtoti įvairių naują, dažniausiai tvarią ir žiniomis pagrįstą ekonominę veiklą. Europos ekonomikos potencialas glūdi būtent šiame lygmenyje: kaip tik šiuose sektoriuose Europos laukia geriausios perspektyvos, tad reikia stiprinti pozicijas. Lilio miestas ir Rūro regionas netgi tapo Europos kultūros sostinėmis. Šiuo tikslu vyriausybės ir socialiniai partneriai turi plėtoti iniciatyvas, kurių pagrindinis tikslas – įgyvendinti Europos socialinį modelį, apibrėžtą vienoje ankstesnių Komiteto nuomonių⁽²⁵⁾.

2011 m. liepos 13 d., Briuselis

*Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkas*
Staffan NILSSON

⁽²⁴⁾ <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/handout.doc>.

⁽²⁵⁾ OL C 309, 2006 12 16, p. 119.