



ЕВРОПСКА КОМИСИЈА

Стразбур, 23.11.2010. године
COM(2010) 682 final

**ОБАВЕШТЕЊЕ КОМИСИЈЕ ЕВРОПСКОМ ПАРЛАМЕНТУ, САВЕТУ,
ЕВРОПСКОМ ЕКОНОМСКОМ И СОЦИЈАЛНОМ КОМИТЕТУ И КОМИТЕТУ
РЕГИОНА**

**Агенда за нове вештине и нова радна места:
Европски допринос пуној запослености**

Увод

Европска унија је утврдила циљану стопу запослености од 75% за жене и мушкарце до 2020. године, за старосну групу 20–64 године: у питању је амбициозна посвећеност одрживости европског социјалног модела, система социјалне заштите, привредног раста и јавних финансија.

Достизање постављеног циља неће бити лак задатак. Криза је довела до пада стопе запослености на 69% и раста стопе незапослености на 10%; уколико се тржиште рада стабилизује у периоду 2010–2011. године, за достизање стопе запослености од 75% до 2020. године биће потребан просечан годишњи раст запослености од нешто преко 1%. Са опадајућим стопама фертилитета, радно способно становништво ЕУ (15–64) ће почети да се смањује већ од 2012. године, чак и уз наставак прилива имиграната. Обучена радна снага је кључан фактор изградње конкурентне, одрживе и иновативне привреде у складу са циљевима стратегије Европа 2020. У времену буџетских ограничења и незабележених притисака конкуренције на глобалном нивоу, морају се приоритизовати политике запошљавања и обучавања ЕУ усмерене на прелазак ка зеленој, паметној и иновативној привреди.

Европска унија се може изборити са свим овим изазовима и значајно подићи стопе запослености, посебно жена и младих и старих радника, али само одлучном акцијом усмереном на четири кључна приоритета:

- **прво, боље функционисање тржишта рада.** Структурне, хронично високе стопе незапослености представљају неприхватљив губитак људског капитала: оне обесхрабрују раднике и воде ка прераном напуштању тржишта рада и социјалној искључености. Политике флексибилности су најбољи инструмент за модернизацију тржишта рада: оне морају бити узете у обзир и прилагођене посткризном контексту како би убрзале ток реформи, умањиле сегментацију тржишта рада, подржале родну равноправност и омогућиле исплативост промене радног места и других прелазака на тржишту рада.
- **Друго, боље обучена радна снага,** способна да допринесе и прилагоди се технолошкој промени новим облицима организације рада. Ово је значајан изазов, имајући у виду потребне вештине које се убрзано мењају, као и сталну неусклађеност вештина на тржишту рада ЕУ. Улагање у системе образовања и обуке, пројекције потреба за вештинама и услуге посредовања и вођења кључан су фактор за повећање продуктивности, конкурентности, привредног раста и, коначно, стопе запослености. Европска унија је посвећена унапређењу нивоа образованости смањењем стопе раног напуштања школовања на 10% и мање, као и повећањем стопе завршетка терцијарног или еквивалентног образовања најмање на 40% до 2020. године. Могућности мобилности унутар ЕУ и прилива миграната из трећих земаља нису довољно искоришћене и недовољно су таргетиране за покривање потреба тржишта рада, упркос значајном доприносу миграната запослености и расту.
- **Треће, већи квалитет радних места и услови рада.** Квалитет и квантитет радних места не искључују један другог: високи нивои квалитета радних места у ЕУ прате једнако висока радна продуктивност и степен активности. Услови рада и физичко и ментално здравље радника морају бити узети у обзир како би се испунили захтеви данашњих професионалних каријера, које одликује повећана флукутација радника на интензивнијим и захтевнијим радним местима и нови облици организације рада.

- **Четврто, снажније политике за подстицање стварања нових радних места и тражње за радном снагом.** Није довољно обезбедити да људи остану активни и стекну праве вештине да би нашли посао: опоравак мора бити заснован на расту којим се стварају нова радна места. Морају бити створени одговарајући услови за стварање нових радних места, укључујући и она у компанијама које користе пословне моделе засноване на висококвалификованој радној снази и значајном улагању у истраживање и развој. Селективна смањења трошкова рада ван зараде или добро таргетиране субвенције за запошљавање могу бити подстицај послодавцима да запосле дугорочно незапослене и друге раднике искључене са тржишта рада. За повећање стопа запослености од суштинског значаја су и политике за коришћење кључних ресурса за стварање нових радних места и промовисање предузетништва и самозапошљавања.

Главна одговорност и инструменти за постизање ових циљева леже на државама чланицама, у складу са Уговором и принципом супсидијарности. Ипак, циљана стопа запослености у ЕУ од 75% за жене и мушкарце ће бити достигнута само удруживањем напора и инструмената. **Ова кључна иницијатива „Агенда за нове вештине и нова радна места” садржи, кроз 13 кључних активности и пратеће и припремне мере,** могући допринос ЕУ овим заједничким напорима у оквиру Стратегије Европа 2020. Комисија ће такође обезбедити да циљеви ове агенде буду узети у обзир у релевантним земљама, у оквиру процеса проширења ЕУ и Европске суседске политике.

ПРИОРИТЕТИ АГЕНДЕ

- 1. У СУСРЕТ НОВОМ ПОДСТРЕКУ ФЛЕКСИГУРНОСТИ: СМАЊИВАЊЕ СЕГМЕНТАЦИЈЕ И ОЛАКШАВАЊЕ ПРОМЕНЕ РАДНОГ МЕСТА И ДРУГИХ ПРЕЛАЗАКА НА ТРЖИШТУ РАДА**

Научене лекције: политике флексигурности су помогле да се преброди криза, али осетљиве групе су најтеже погођене.

У децембру 2007. године Савет је усвојио Заједничке принципе флексигурности ЕУ, који укључују њене четири компоненте, као средство модернизације тржишта рада и промовисања рада помоћу нових облика флексибилности и сигурности¹. У циљу повећања прилагодљивости, запослености и социјалне кохезије, државе чланице су позване да, у сарадњи са социјалним партнерима, израде сопствене националне моделе флексигурности и припреме стратегије за реформу својих тржишта рада. Након тога, криза је ставила на испит националне стратегије реформе и флексигурност; лекције научене у последње две године су истовремено и охрабрујуће и представљају изазов².

С једне стране, доказано је да су политике флексигурности помогле да се преброди криза. Многе државе чланице су привремено увеле нове краткорочне јавне радове, или подигле њихов степен, покривеност и трајање и побољшале управљање њиховом сврхом. Захваљујући повећању унутрашње флексибилности, државе чланице су пребродиле опадање стопе запослености у периоду 2008–2009. године, забележивши у просеку 0,7 процентних поена годишње. Оне су помогле компанијама да избегну

¹ Закључци Савета „Заједнички принципи флексигурности” 5–6. децембра 2007. године (doc.16201/07).

² Закључци Савета „Флексигурност у времену кризе” од 8. јула 2009. године (doc.10388/09).

губитак кључних запослених и трошкове поновног запошљавања и допринеле су смањењу тешкоћа са којима су се радници суочили.

Слично томе, неколико држава чланица унапредило је системе осигурања за случај незапослености (тј. ниво накнада, њихово трајање, као и покривеност нових група). Повећан је број активних мера запошљавања, укључујући и подстицаје за започињање бизниса и програме за обуку и стицање радног искуства. Јавне службе за запошљавање пружиле су боље таргетирану подршку у проналажењу запослења за поједине групе као што су млади, имигранти, запослени на одређено време, радници који су проглашени технолошким вишком и лица која не примају накнаде. У неким земљама службе за запошљавање су повећале број својих запослених за 10% и више како би могле да се носе са порастом броја лица која траже запослење.

С друге стране, криза је у први план истакла хитну потребу да се спроведу реформе тржишта рада, без смањења простора за договор и поверење између социјалних партнера – што представља кључни предуслов за успешне политике флексибилности. Политике за смањење сегментације су се показале недовољним: млади, особе ангазоване на привременим и повременим пословима и мигранти налазе се међу онима које је рецесија најтеже погодила. Стопа незапослености младих (до 25 година) скочила је за 5,8 процентних поена од марта 2008. године, на преко 20%, док је стопа за одрасле (25–64 године) повећана упола толико и тренутно износи 8,3%. На врхунцу рецесије, губитак посла међу особама ангажованим на привременим и повременим пословима је био готово четири пута већи од оног међу запосленима. Незапосленост је такође нагло скочила код миграната.

Криза је такође показала колико је тешко применити истински интегрисане политике. Примера ради, уговор о раду на одређено време није довољно често пратило организовање обука за раднике. Чак ни у државама чланицама у којима се пружају додатни подстицаји за обучавање није забележен велики број потенцијалних корисника који су прихватили да се преквалификују.

Нови подстицај: јачање компоненти и примене флексибилности

Заједнички принципи за флексибилност ЕУ су уравнотежени и разумљиви; они и данас остају валидни. Ипак, четири компоненте флексибилности (флексибилни и поуздани уговорни односи, активне политике запошљавања, целоживотно учење и модерни системи социјалне сигурности) морају бити ојачане како би државе, у посткризном контексту, биле усредсређене на најекономичније реформе, уз истовремено обезбеђивање веће флексибилности и сигурности.

Национални модели флексибилности држава чланица могу бити ојачани и прилагођени новом социјално-економском контексту новом равнотежом унутар и између четири компоненте флексибилности и редоследа различитих политика. Институције тржишта рада такође треба да буду оснажене како би се осигурало да радници имају користи од промене радног места, занимања, сектора или основа по којем су радно ангажовани. Учинити промене исплативим јесте кључно да би радници били сигурни да прихвате и адекватно се носе са мобилношћу. Коначно, примена и управљање морају побољшати координацију политика и укљученост социјалних партнера и осталих релевантних заинтересованих страна.

1.1. Приоритети за јачање четири компоненте флексибилности

Како би оснажила реформу и модернизацију тржишта рада, на основу Заједничких принципа ЕУ, Комисија **предлаже следеће кључне приоритете политика за јачање четири компоненте флексибилности, у партнерству са државама чланицама и социјалним партнерима:**

Флексибилни и поуздани уговорни односи:

- *Усредсређивање на смањење сегментације на тржишту рада.* У зависности од националног контекста, различита решења, као што је децентрализација колективног преговарања или ревизија постојећих уговорних односа, могу бити примењена. Док у неким случајевима већа разноврсност уговора може бити потребна због територијалних и секторских особености, у високосегментираним тржиштима рада, једно могуће решење може бити већа заступљеност уговора на неодређено време, са довољно дугим периодом пробног рада и постепеним повећањем заштите права и приступа обукама, целоживотном учењу и каријерном вођењу за све запослене. Ово би имало за циљ смањење постојећих разлика између оних који су ангажовани на привременим и повременим пословима и запослених на неодређено време.
- *Придавање већег значаја интерној флексибилности у времену економске кризе.* Иако су и интерна и екстерна флексибилност важне у пословном циклусу, интерна флексибилност може помоћи послодавцима да прилагоде трошкове рада привременом смањењу потражње, уз истовремено очување радних места која су дугорочно одржива. Послодавци тако могу да очувају вештине кључних запослених који ће бити од суштинског значаја кад дође до опоравка. Облици интерне флексибилности укључују прилагођавање организације рада или радног времена (нпр. уговори на одређено време). Флексибилност такође омогућава мушкарцима и женама да комбинују рад и обавезе неге чланова породице, повећавајући посебно допринос жена формалној економији и расту, кроз плаћени рад ван куће. Не занемарујући важност интерне флексибилности, екстерна флексибилност остаје кључна у случају неопходног структурног прилагођавања како би се омогућила ефикасна релокација ресурса.

Свеобухватно целоживотно учење:

- *Повећање доступности целоживотног учења,* да би се помогао прелазак људи у секторе са високом додатоком вредношћу и проширење обухвата занимања попут оних која произлазе из политика „одрживог раста”, политике и законодавства у области једнаких могућности и „белих послова”³. Флексибилнији правци образовања могу олакшати преласке између фаза рада и учења, укључујући и модуларизацију образовних програма. Ови правци такође треба да омогуће и признавање неформалног и информалног образовања и да буду засновани на исходима учења, као и на интеграцији система образовног и каријерног вођења.
- *Усвајање циљаних приступа за угроженије раднике,* посебно за нискоквалификоване, незапослене, млађе и старије раднике, особе са инвалидитетом, особе са менталним потешкоћама или мањинске групе попут миграната и Рома – јавне службе за запошљавање (ЈСЗ) треба да пруже каријерно вођење и добро

³ Послови у сектору здравствених и социјалних услуга (прим. прев.).

циљане и прилагођене обуке и програме за стицање радног искуства. Посебан приоритет треба да буду: 1) доквалификација старијих радника посебно осетљивих на економско реструктурирање, 2) преквалификација родитеља који се враћају на посао након одсуства због бриге о члану породице и 3) преквалификација радника на физичким пословима у циљу преласка ка „зеленим” пословима.

- *Повећање укључености заинтересованих страна и социјални дијалог о примени целоживотног учења.* Партнерства на регионалном и локалном нивоу између јавних служби, пружалаца услуга у области образовања и обуке, као и послодаваца, могу успешно да утврде потребе за обуком, повећају значај образовања и обуке и олакшају појединцима приступ даљем образовању и обуци. Дијалог социјалних партнера је посебно важан када је реч о успешним договорима о подели трошкова, обезбеђивању образовања на радном месту и унапређивању сарадње између установа у јавном сектору и компанија.
- *Увођење делотворних подстицаја и договора о подели трошкова,* како би се повећала јавна и приватна улагања у континуирану обуку радне снаге и учествовање радника у целоживотном учењу. Ове мере могу да укључе: схеме за смањење пореза, програме образовних ваучера намењене посебним групама и образовне рачуне или друге схеме којима би радници могли да прикупљају како време тако и средства. Док ове мере морају да буду у складу са правилима ЕУ о државној помоћи, државе чланице могу да искористе могућности које пружа Регулатива (ЕЗ) бр. 800/2008 о општим изузецима по категоријама.

Активне мере запошљавања (АМЗ)

- *Прилагођавање комбинације АМЗ и њиховог институционалног оквира у циљу смањења дугорочне незапослености.* Државе чланице су оствариле значајан напредак у овој компоненти флексибилности: једним делом, захваљујући и Европској стратегији запошљавања, АМЗ су далеко боље и снажније него што су то биле пре десетак година. Ипак, постоји простор за побољшање по питању неколико аспеката: индивидуални планови запошљавања, помоћ у активном тражењу посла, мере за унапређење вештина и запошљивости. Исплативост АМЗ и условљавање накнада за случај незапослености учествовањем у АМЗ су додатне две области о којима мора да се поведе рачуна. Ове мере за обезбеђивање понуде радне снаге неће имати пун ефекат у случају успореног темпа стварања нових радних места – у том случају, оне морају да буду праћене мерама усмереним ка повећању тражње за радном снагом, као што су исплативе таргетиране субвенције за запошљавање. Како би се умањио терет за јавне финансије, ове субвенције треба да буду усмерене на нето стварање радних места и тешко запошљиве раднике, попут оних са ниским квалификацијама и мало радног искуства.

Модерни системи социјалне сигурности:

- *Реформисати системе накнада за случај незапослености како би се олакшало прилагођавање њиховог нивоа и обухвата пословном циклусу* (тј. пружити више средстава у неповољном, а мање у повољном периоду). Ово би ојачало улогу накнада као аутоматских стабилизатора, давањем предности осигурању прихода и потреби стабилизације у односу на подстицаје за запошљавање за време рецесије, и обрнуто за време раста. Како се тржишта рада буду опорављала, државе чланице треба да размотре укидање привременог проширења обухвата накнада и трајања осигурања за случај незапослености уведених за време рецесије да би избегле

негативне ефекте на подстицаје за поновно запошљавање. Процена накнада за незапослене и запослене у циљу унапређења финансијских подстицаја за прихватање запослења треба да буде комбинована са мерама за повећање стопе прихватања обука и осталих схема активације, уз истовремено обезбеђивање да накнаде и даље издижу изнад линије сиромаштва оне који остају незапослени.

- *Проширити обухват накнада на оне који су у највећем ризику од незапослености*, као што су радници по уговору на одређено време, млади на свом првом радном месту и samozапослени. Ово може бити постигнуто, у случају потребе, проширењем обухвата система накнада у случају незапослености и јачањем осталих права из области социјалне сигурности (породиљско одсуство и остала права на усклађивање породичних и професионалних обавеза, одсуство са рада због болести, накнаде у вези са инвалидитетом, итд); ниво накнада за случај незапослености треба да буде пропорционалан минулом раду.
- *Ревидирати пензијски систем како би се обезбедиле адекватне и одрживе пензије за оне који немају повезан стаж*, услед периода незапослености, болести или неге члана породице, или рада по уговору на одређено време. Пензијске реформе треба спроводити упоредо са јавним политикама за подршку преласцима старијих на тржишту рада, посебно из статуса незапослених у запослене.

1.2. Приоритети за унапређење примене, надзора и управљања флексикурношћу

Европски социјални партнери су подржали усвајања Заједничких принципа флексикурности и нагласили важност приступа који комбинује интерну и екстерну флексикурност. Социјални партнери су у многим земљама били укључени у примену и надзор над националним приступима флексикурности, али консултације и дијалог морају бити оснажени – политике флексикурности могу успети само уколико социјални партнери потпуно прихвате реформе тржишта рада.

Као што је најављено у „Акту о јединственом тржишту”⁴ и Кључној иницијативи „Индустријске политике за еру глобализације”⁵, Комисија се поново консултује са европским социјалним партнерима у изради ЕУ оквира за реструктурирање, са намером да подстакне прелазак са чисто реактивних акција на проактивне стратегије и обезбеди његову пуну примену. Проактивне стратегије омогућавају да се узму у обзир потребе које настају из преласка ка економији малих емисија угљен-диоксида и са сектора са вишком структурних капацитета. Оне такође могу допринети да се избегну друштвени сукоби помоћу договорног управљања мерама реструктурирања, на пример, развојем професионалних обука и економским преуређивањем.

Једна од кључних научених лекција у протекле две године јесте важност институција тржишта рада. Службе за запошљавање, а посебно јавне службе за запошљавање (ЈСЗ) могу играти улогу агенција за преласке на тржишту рада јачањем њихове функције пружања услуга. Док је тренутно њихова главна улога да се брину о потребама незапослених, службе за запошљавање могу да играју свеобухватнију улогу као пружаоци целоживотних услуга, пружајући услуге које се тичу процене вештина, профилисања, обука, индивидуалних планова запошљавања и саветовања клијената (радника и послодаваца), проналажења одговарајућих радних профила и нудећи услуге

⁴ СОМ(2010) 608, 27.10.2010. године.

⁵ СОМ(2010) 614, 28.10.2010. године.

послодавцима, као и да ублажавају изазове са којима се сусрећу особе искључене са тржишта рада. Службе за запошљавање такође треба да промовишу партнерства између служби (јавних и приватних, као и служби за запошљавање у трећем сектору), пружалаца образовања и обуке, невладиних организација и институција система социјалне заштите.

На крају, примена поузданих политика флексибилности захтева систематичан и ефикасан надзор над напретком држава чланица. Од усвајања Заједничких принципа, Комитет за запошљавање (ЕМСО) развио је аналитички оквир, укључујући и широки сет индикатора. Комисија ће наставити активности на темељима овог оквира и спроводити редован надзор и процену политика флексибилности широм ЕУ.

Флексибилност – Кључне активности 1–3:

1. Нови подстицај флексибилности мора бити резултат заједничког приступа ЕУ институција, држава чланица и социјалних партнера. Имајући у својој основи Заједничке принципе флексибилности ЕУ, приоритети предложени овом Кључном иницијативом постављају услове за вођење **свеобухватне дебате о јачању четири компоненте флексибилности** (нпр. о појединачном уговору или реформи система накнада). О овим приоритетима би могло бити дискутовано почетком 2011. године на **Конференцији заинтересованих страна о флексибилности**, коју организује Комисија заједно са државама чланицама, Европским парламентом и социјалним партнерима. Консензус о флексибилности, као кључном доприносу остваривању циљане стопе запослености предвиђене стратегијом Европа 2020, треба да буде потврђен Обавештењем о новом подстицају флексибилности у првој половини 2012. године.

2. Кључни значај стицања вештина и компетенција током радног живота захтева свеобухватне стратегије за **целоживотно учење, а посебно нов приступ образовању одраслих, заснован на заједничким принципима**, као што су подељена одговорност и партнерство, делотворни механизми финансирања, флексибилна усмерења и квалитетно иницијално образовање и таргетирано континуирано обучавање. На основу напретка постигнутог у оквиру Копенхагенског процеса, Комисија ће у 2011. години представити Обавештење о **имплементацији стратегија целоживотног учења и развоја компетенција; приручник о европским политикама** који ће поставити оквир за имплементацију целоживотног учења; као и обновљени **акциони план за образовање одраслих**.

3. У циљу унапређења партиципације и власништва социјалних партнера у погледу Агенде за нове вештине и нова радна места на нивоу ЕУ, Комисија предлаже одржавање **Трипартитног социјалног форума** у 2011. години. На Форуму би се дискутовало о имплементацији Агенде, а нарочито политика флексибилности, пред Трипартитни социјални самит који претходи пролећном заседању Савета у оквиру Европског семестра.

Пратеће и припремне мере:

Као допуну наведених кључних активности, у циљу јачања механизма управљања и примене и подршке државама чланицама, Комисија ће:

- почев од 2011. године увести **свеобухватну методологију за праћење** напретка држава чланица у примени принципа флексибилности, засновану на текућем раду са Комитетом за запошљавање;

- до краја 2011. године успоставити **партнерство између служби за запошљавање** из јавног, приватног и трећег сектора како би се охрабрио стратешки дијалог на нивоу ЕУ и омогућила исплативост прелазака на тржишту рада; партнерством ће такође бити обезбеђени мали износи за финансирање пројеката који представљају примере добре праксе; процењени и тестирани примери добре праксе ће бити широко представљени новим веб-алатом;
- у 2011. години покренути **консултације са европским социјалним партнерима о европском оквиру за реструктурирање.**

2. ОМОГУЋИТИ СТИЦАЊЕ ВЕШТИНА ПОТРЕБНИХ ЗА ЗАПОСЛЕЊЕ

Усклађивање понуде вештина са потребама тржишта рада остаје изазов

У 2008. години, Обавештење Комисије „Нове вештине за нова радна места”, праћено закључцима Савета и Извештајем независних експерата, идентификовало је пројекције и усклађивање тржишта рада и потреба за вештинама као основни приоритет ЕУ⁶. У мају 2009. године, државе чланице су постигле договор о „Стратешком оквиру за европску сарадњу у образовању и обучавању” који регулише целоживотно учење и развој вештина грађана свих узраста.

Услед кризе, значај овог изазова избио је у први план: она је убрзала темпо економског реструктурирања, гурајући у незапосленост многе раднике из сектора погођених кризом због недостатка вештина потребних у растућим секторима. Сада се упоредо са првим знацима економског опоравка јављају тешкоће у проналажењу висококвалификоване радне снаге.

Дугорочни изгледи такође указују на значај вештина. Предвиђа се да ће се број радних места за висококвалификовану радну снагу у ЕУ повећати за шеснаест милиона до 2020. године, док ће број оних за нискоквалификоване раднике опасти за око дванаест милиона. Превише људи нема компетенције потребне за успех на тржишту рада; одрасли са ниским степеном образовања имају седам пута мање прилика да буду укључени у континуирано образовање и обучавање у односу на високообразоване, због чега се суочавају са све већим тешкоћама у прилагођавању новим и растућим потребама за вештинама.

Озбиљни дефицити квалификованих радника, управљачких и техничких вештина, карактеристичних за одређене послове, угрожавају циљеве одрживог раста Европе. Исто важи и за мањак у областима које су од кључног значаја за иновације, а посебно када је реч о науци, технологији, инжењерству и математици. Примера ради, у аутомобилском сектору и бродоградњи потражња за хибридним возилима и спољним инвестицијама у одрживу енергију већ захтева многе нове вештине у односу на оне које имају радници у тим секторима. И заиста, потребна су значајна улагања у „зелене” вештине како би се оствариле амбиције Европе да до 2020. године има три милиона радника у еколошким индустријама. До 2015. године доћи ће до несташице ИКТ стручњака на процењеном нивоу од 384.000 до 700.000 радних места, што ће угрозити сâм сектор, али и ширење ИКТ у свим секторима привреде. Поред тога, више од 30%

⁶ COM(2008) 868, 16.12.2008. године. Закључци Савета од 9.3.2009. године и 7.6.2010. године „Нове вештине за нова радна места: Акција одмах”, Извештај групе експерата, фебруар 2010. године.

Европљана никада није или је ретко користило интернет, што много умањује њихове могућности за запослење, пошто највећи број радних места већ захтева е-вештине⁷. Процењује се да ће мањак радника у сектору здравства до 2020. године износити око један милион, а можда и два милиона, уколико се узму у обзир и помоћне професије, што чини 15% потребне неге у ЕУ. Додатних милион истраживача је потребно да бисмо остварили наше планове за успостављање Уније иновација.

Несклад између потребе за вештинама и њихове понуде има и географску компоненту: мањак вештина и уска грла у областима високог раста подударају се са областима сталне високе незапослености. Ипак, мобилност у ЕУ и даље остаје веома ниска: у 2009. години само је 2,4% становништва ЕУ живело у другој држави чланици. Економске миграције добијају на стратешком значају у супростављању мањку вештина. Грађани земаља ван ЕУ достигли су број од близу двадесет милиона, или 4,0% укупног становништва у ЕУ-27; без нето миграција, радно способно становништво би се смањило за 12% до 2030. године и за 33% до 2060. године, у поређењу са 2009. годином. Ипак, висококвалификовани радници-мигранти превише често бивају ангажовани на радним местима ниског квалитета која не захтевају посебне вештине, што у први план ставља потребу за бољим управљањем потенцијалима и вештинама ових радника-миграната.

Јачање капацитета Уније за израду пројекција и усклађивање потреба тржишта рада са потребама за вештинама

Утицај кризе и стална висока стопа незапослености повећали су потребу за бољим разумевањем где ће тачно доћи до недостатака вештина у ЕУ. Знање стечено од 2008. године помоћу различитих активности мора бити обухваћено једним систематичним прегледом потреба за вештинама у ЕУ. Активности држава чланица у циљу подизања нивоа вештина морају бити праћене активностима на нивоу ЕУ, са снажним нагласком на географској мобилности као механизму прилагођавања за борбу против регионалних „жаришта” незапослености и усклађивања са тржиштем рада. Комисија ће такође наставити да пружа подршку оснивању савета за секторске вештине на европском нивоу, уколико таква иницијатива потекне од заинтересованих страна, попут социјалних партнера или релевантних опсерваторија. Исто тако, у складу са Стокхолмским програмом⁸, а нарочито са развојем прописа ЕУ у области легалних миграција, Комисија ће предузети активности у правцу бољег коришћења потенцијала миграната који се већ налазе у ЕУ. Кључних пет области за спровођење активности су:

2.1. Прикупљање података о тржишту рада и управљање вештинама

Већина држава чланица прикупља податке о тржишту рада на основу текућих и будућих потреба за вештинама, кроз тела као што су опсерваторије које окупљају актере на тржишту рада и пружаоце образовних услуга и обуке. Ове анализе помажу у обликовању стандарда квалификација и прилагођавању система обуке потребама тржишта рада.

Ипак, и даље постоји много простора за развој постојећих инструмената за пројекције на тржишту рада на нивоу држава чланица, на регионалном, секторском и нивоу ЕУ, и за ширење њихових резултата у циљу бољег решавања недостатка вештина. Комисија ће подстицати сарадњу између тела у земљама чланицама која се баве управљањем

⁷ Видети дефиницију у СОМ(2007) 496, 7.9.2007. године.

⁸ СОМ(2010) 171, 20.4.2010. године.

вештинама (пројекције потреба за вештинама и брзина реакције система образовања и обуке) како би се унапредила размена информација и успешније коришћење података о тржишту рада за политике запошљавања, образовања и обуке.

2.2. Достижање праве комбинације вештина

Независно од узраста, пола, социјално-економског порекла, етничке припадности или инвалидности, сви грађани ЕУ треба да имају могућност да стекну и развију ону комбинацију знања, вештина и способности која им је потребна за успех на тржишту рада.

У том циљу, системи образовања и обука морају да пруже праву комбинацију вештина, укључујући и дигиталне и трансверзалне кључне компетенције, медијску писменост и познавање страних језика. Они такође морају да обезбеде да млади који заврше средње и више образовање поседују оне вештине и компетенције које су потребне за брз и успешан прелазак у радни однос. Борба против раног напуштања школовања и ниских образовних постигнућа у основним компетенцијама, као што су језичка писменост, математичка писменост и науке, укључујући и међу одраслима, јесте кључни елемент за укључивање, запошљавање и раст. Континуирано обучавање мора достићи циљ да 15% свих одраслих учествује у целоживотном учењу⁹.

Добар напредак остварен је кроз прилагођавање школског курикулума, спровођење реформи у Европском оквиру кључних компетенција за целоживотно учење и коришћење Еуропасс-а. Ипак, државе чланице би требало да убрзају темпо реформи и примене националне оквире квалификација засноване на исходима учења, као што је назначено у Препоруци о европском оквиру квалификација. Слично томе, Копенхагенски процес би требало додатно да допринесе заинтересованости за иницијално стручно образовање и обуку.

Имајући у виду трансверзалну улогу дигиталних компетенција у свим привредним секторима, Дигитална агенда за Европу представља најзначајнији катализатор који може да допринесе достизању правих дигиталних компетенција од стране радника и тражилаца посла, са циљаним напорима ка унапређењу основне дигиталне писмености код оних са најмање компетенција, као што су старији, нискообразовани или запослени у малим и средњим предузећима, али и ка унапређењу специјализованих и напредних ИКТ компетенција код оних који се баве специфичним пословима, као што су ИКТ стручњаци.

2.3. Усклађивање вештина људи и понуде радних места и капитализовање добити од потенцијалних нових радних места у Европи

Достижање праве комбинације вештина је веома значајно, али је подједнако важно и да се избегне недовољно коришћење талената и потенцијала људи. Ово захтева бољу сарадњу између светова рада, образовања и обуке, као и повећану транспарентност на тржишту рада, већу од оне коју пружају традиционални приступи који мере вештине само помоћу формалних квалификација.

Прелазак ка приступима заснованим на компетенцијама и вештинама већ доводи до значајне промене у системима образовања и на тржиштима рада, као и до њихове

⁹ Закључци Савета о „Стратешком оквиру за европску сарадњу у образовању и обуци ЕТ(2020)” (док. 9845/09).

интеракције. Ово, заузврат, има значајан утицај на рад служби за запошљавање у области процене вештина, процесу профилисања, организацији обука, сарадњи са пружаоцима обука, каријерном вођењу и саветовању клијената (укључујући и послодавце). Сарадња између служби за запошљавање и центара за вођење у области образовања мора бити ојачана, тако да центри могу да пружају савете од непосредног значаја за тржиште рада.

Саветовање, стимулације и подршка компанијама, укључујући и мала и средња предузећа, такође су од суштинског значаја како би им се помогло да развију и на најбољи начин искористе компетенције на радном месту. Послодавце би требало охрабрити да заједнички улажу и учествују у активностима институција у области образовања и обуке, нарочито у високом образовању и стручном образовању и обуци; ова партнерства могу да развију и унапреде профиле вештина, мултидисциплинарне курикулуме и квалификације и да олакшају пружање обука на радном месту, од стажирања до доктората у индустрији. Ова структурисана партнерства могла би да пруже ефикасна и системска средства за развој ове интеракције.

Како би се премостио јаз у недостајућим вештинама за будућа радна места и обезбедило да наши образовни системи постану брзо реактивни на будуће потребе наше привреде (нпр. зелене привреде), морају бити промовисане нове академске специјализације да би се постигла критична маса која ће повећати европску конкурентност.

2.4. Унапређење географске мобилности широм ЕУ

Многи фактори ван регулаторног оквира утичу на међурегионалну и транснационалну мобилност: становање, језик, могућности за запошљавање партнера, механизми повратка, историјске „баријере” и признавање искуства стеченог током периода мобилности, нарочито у оквиру малих и средњих предузећа. Скорашњи напори да се унапреди географска мобилност били су усредсређени на уклањање правних и административних препрека (нпр. у области признавања квалификација и преноса допунских пензијских права). Грађани сада морају бити боље информисани о овим променама како би са поверењем предузели прекограничне потезе везане за каријеру; такође мора бити више наглашено повећавање транспарентности слободних радних места широм ЕУ. У контексту координације система социјалне сигурности, Комисија ће у сарадњи са државама чланицама такође испитати положај високomobilних професионалних категорија, а нарочито истраживача ангажованих у плаћеним истраживачким активностима како би се повећала њихова географска и међусекторска мобилност у циљу достизања Европског истраживачког простора до 2014. године.

Један број запослених и даље мора да се суочи са дугачким и оптерећујућим процедурама за признавање њихових квалификација. Комисија тренутно спроводи евалуацију Директиве о професионалним квалификацијама како би идентификовала могућа решења, као што је професионална карта, и поједноставила тренутну ситуацију.

2.5. Коришћење потенцијала миграција

Како би се највише искористио потенцијални допринос миграција пуној запослености, мигранти који већ легално бораве у ЕУ треба да буду боље интегрисани, посебно помоћу уклањања препрека за њихово запошљавање, као што су дискриминација или непризнавање вештина и квалификација, које мигранте стављају под ризик од незапослености и социјалне искључености. Слабији резултати у образовним системима

држава чланица које постижу грађани трећих земаља у односу на грађане ЕУ, такође морају бити поправљени.

Бољи надзор и пројекције потреба за вештинама, као и унапређење признавања вештина и квалификација, укључујући и оне остварене ван ЕУ, могу значајно да смање „бацање мозгова” високообразованих миграната који раде на радним местима које одликује низак ниво потребних вештина или низак квалитет. Уз поштовање принципа преференцијала Заједнице и права држава чланица да одреде нивое пријема радника-грађана трећих земаља, мапирање профила вештина грађана трећих земаља који већ живе у ЕУ било би корисно за одређивање начина на који растући правни оквир ЕУ и националне схеме пријема радника-миграната могу да помогну у смањивању несташнице вештина. Флексибилна политика пријема, заснована на потражњи, може дати значајан допринос задовољавању будућих потреба за радном снагом. Усклађивање вештина такође може бити побољшано ојачаном сарадњом са трећим земљама у областима признавања вештина, размене информација о потребама тржишта рада и рада са саветодавцима и агенцијама за запошљавање.

Унапређење и усклађивање вештина – Кључне активности 4–8:

Комисија ће:

- 4. До 2012. године припремити **Панораму вештина у ЕУ** како би повећала транспарентност за лица која траже запослење, раднике, компаније и/или јавне институције. Панорама ће бити доступна интернетом и садржаће ажуриране пројекције понуде вештина и потреба тржишта рада до 2020. године. Садржаће: И) најновије информације о 25 занимања у ЕУ за којима је највећа потражња и о пет „најтраженијих” занимања у свакој држави чланици; ИИ) анализу потреба за вештинама засновану на Европском прегледу слободних радних места; ИИИ) анализу неусклађених вештина и коришћења вештина на радном месту, анкетирањем послодаваца, студената и дипломираних студената; ИВ) пројекциону студију на секторском нивоу, засновану на раду Европских секторских савета за вештине и запошљавање; и В) пројекције CEDEFOP-а¹⁰ и држава чланица. У случају потребе, Панорама ће извештавати о потребама за вештинама у областима од нарочитог значаја, као што су наука, технологија, инжењерство и математика.
- 5. До 2012. године припремити **Европску класификацију вештина, компетенција и занимања (ESCO)** на свим европским језицима, као заједничку платформу између светова запошљавања, образовања и обуке.
- 6. У 2012. години размотрити могућност представљања предлога за допринос **реформи система признавања професионалних квалификација**, на основу оцењивања Директиве о професионалним квалификацијама.
- 7. У 2011. години објавити **Нову агенду за интеграцију** грађана трећих земаља, у циљу побољшања структура и инструмената за бољу размену знања и инкорпорисање приоритета за интеграцију држава чланица у све релевантне јавне политике.

¹⁰ Evropski centar za razvoj stručne obuke.

- 8. У 2012. години размотрити могућност представљања предлога за унапређење **поштовања права радника-миграната у ЕУ** у погледу принципа слободе кретања радника.

Пратеће и припремне мере:

Комисија ће, такође, у сарадњи са државама чланицама:

- до 2011. године предложити **нови циљ за образовање ради повећања запошљивости** да би се у центар пажње ставила припрема младих за прелазак на тржиште рада, предложити Препоруку Савета за **смањење раног напуштања школовања** и основати **Групу експерата на високом нивоу за побољшање писмености** младих и одраслих;
- до краја 2010. године покренути **медијску кампању за упознавање грађана о користима које им могу пружити правила ЕУ за координацију у области социјалне сигурности за мобилност унутар Европе**, без губитка њихових права;
- у оквиру **Прегледа успешности малих и средњих преузећа** проценити будуће потребе за вештинама у микропредузећима и занатским предузећима на репрезентативном узорку држава чланица ЕУ како би боље инкорпорисала потребе ових предузећа у постојеће иницијативе у оквиру политика ЕУ;
- до 2011. године подржати компетенције за одрживи развој и промовисати развој вештина у секторима обухваћеним **Мапом пута ка Европи ефикасног коришћења ресурса и новим Акционим планом за еко-иновације**;
- до 2011. године подржати **„алијансе знања”**, тј. подухвате који окупљају компаније и институције у области образовања и обуке, са сврхом да се израде нови курикулуми који ће имати циљ да смање јаз у вештинама потребним за иновације и подстакну усклађивање са вештинама на тржишту рада; такође ће бити развијени докторски програми ЕУ у области индустрије, у оквиру активности Марија Кири и стажирање у компанијама, у оквиру програма Erasmus;
- у 2011. години предложити Препоруку Савета за препознавање, уписивање и **потврђивање компетенција** остварених ван формалног образовања и обуке, укључујући и **Европски пасош вештина** у који грађани могу да упишу и представе вештине које су стекли током живота;
- у 2011. години представити **анализу доприноса политика миграције усклађивању тржишта рада и вештина** у складу са Стокхолмским програмом; биће успостављена **мрежа експерата за политике за унапређење образовања миграната**, са циљем да се смањи јаз у образовним постигнућима између студената-миграната и локалног становништва у школама;
- до 2012. године **реформисати EURES – Европске службе за запошљавање и његов правни основ** како би се развили његови капацитети за усклађивање и запошљавање који служе Европској стратегији запошљавања и проширили ради пружања подршке систему Твој први EURES посао;

- до 2012. године предложити приступ за целу ЕУ и инструменте за подршку државама чланицама у **интегрисању ИКТ компетенција и дигиталне писмености (е-вештине) у кључне политике целоживотног учења;**
- до 2012. године представити **Обавештење о европској политици вишејезичности**, предлажући приоритете у системима образовања и обуке, и циљ европског језика заснован на резултатима Европског истраживања о језичким компетенцијама како би се достигао циљ из Барселоне „матерњи језик + 2”;
- до 2012. године израдити, у сарадњи са државама чланицама, **акциони план за повећање понуде здравствених радника**; акциони план ће бити праћен Заједничком активношћу у оквиру програма Здравље за пројекције потреба за радном снагом у сектору здравства и планирање радне снаге;
- до 2012. године мапирати и промовисати европске **центре изузетности у оквиру нових академских специјализација** за будућа радна места; Комисија ће истражити најбољи начин за пружање подршке мобилности студената (европских и међународних) ка овим центрима изузетности.

3. УНАПРЕЂЕЊЕ КВАЛИТЕТА РАДА И УСЛОВА РАДА

Мешовити резултати по питању квалитета радних места у ЕУ током последње деценије

Уз висок квалитет рада иде и висок проценат радно активног становништва. Разлог за то је што радно окружење игра кључну улогу у унапређењу потенцијала радне снаге и представља водећи фактор конкурентности. Да би биле иновативне и брзо и ефикасно давале добре резултате, компаније у ЕУ везују свој опстанак и ширење за посвећену радну снагу, која се развија у радном окружењу високог квалитета, у безбедним и здравим условима рада.

Током последње деценије, било је и добрих и лоших вести о квалитету радних места у Европи. Начелно, задовољство послом је порасло; број повреда на раду је смањен, укључујући и оне са фаталним исходом, иако је рад постао интензивнији и стреснији, барем за мањи број људи. С друге стране, број радника који стицајем околности раде на одређено време или са непуним радним временом повећан је са 53,7%, односно 18% у 2001. години, на 60,3%, односно 25,6% у 2009. години. Зараде су расле мање од продуктивности у већини држава чланица, а сиромаштво код запослених је постојано: број запослених испод линије сиромаштва остао је на стабилном нивоу од око 8% од 2005. године. У многим земљама, рад „на црно“ наставља да чини незаштићеним и рањивим већи део радне снаге.

Због кризе, повећан број радних места био је изложен притисцима конкуренције и погоршаним условима рада. У многим случајевима, нови облици рада и повећан број промена радног места нису били праћени одговарајућим условима рада, што је доводило до психолошког стреса и психосоцијалних поремећаја. Ово је изазвало социјалне и економске трошкове и може поткопати капацитете Европе да се такмичи: опасна, нездрава радна окружења доводе до већег броја захтева за накнадама за случај инвалидитета и ранијег престанка активног живота.

Обнављање законодавства ЕУ и промовисање „меких” инструмената

Унапређење квалитета радних места захтева интегрисани одговор политика на нивоу ЕУ, као и делање држава чланица. Унија има обиман законодавни „*acquis*” које допуњује активности држава чланица у области унапређења животних и радних услова, обезбеђује у целој ЕУ минималне стандарде услова рада, безбедности и здравља на раду, информисања, консултовања, права на радничку партиципацију, родне равноправности и забране дискриминације, подстиче правичнију конкуренцију, високе нивое продуктивности и стварање квалитетних радних места. Ипак, „*acquis*” мора бити прилагођен – да би се олакшала примена или тумачење правила и да би их грађани и компаније лакше разумели и примењивали; да би се одговорило на појаву нових ризика по здравље и безбедност људи на радном месту; и да би се смањила администрација. Уопштено говорећи, законодавни „*acquis*” мора бити усклађено са новим обрасцима и технологијама рада како би олакшавало, а не ометао прилагођавање радних места.

Није увек довољно само законодавство на нивоу ЕУ. „Меки” инструменти, попут компаративних анализа, координације политика, размене примера добре праксе, постављања циљева, смерница за примену, оквира активности, правила понашања и препорука, могу значајно да помогну у постизању консензуса и стварању правих подстицаја за активности на националном нивоу или нивоу компанија. Због тога морају бити покренуте и друге иницијативе како би се подржао мудрији правни оквир, консолидовао дугорочни стратешки приступ ради унапређења начина на који националне власти и социјални партнери примењују прописе на националном нивоу и ревидирали концепт и индикатори квалитета рада.

3.1. Мудрији правни оквир ЕУ за запошљавање и здравље и безбедност на раду

Комисија ће спровести обухватно, постепено оцењивање постојећег законодавног „*acquis*”-а. Овај посао је већ започет оцењивањем два значајна прописа – о радном времену и о упућивању радника на рад у другу државу чланицу; он ће бити проширен на остале елементе који су у вези са радом, здрављем и безбедношћу. Ово свеобухватно оцењивање неће угрозити припрему нових предлога прописа уколико дође до јасне потребе за брзом акцијом и уколико нове одредбе буду праћене комплетном проценом њиховог економског и социјалног утицаја.

Поврх тога, постоји потреба за темељном проценом одређеног броја правних одредби које се могу чинити као неделотворне или тешке за примену, као што су правила за заштиту корисника допунских струковних пензија у случају инсолвентности послодавца. Комисија ће предложити, након одговарајуће процене, укључивање помораца и риболоваца у обухват законодавства ЕУ у области рада. У области здравља и безбедности на раду, приоритети ће укључити ревизију директива о заштити радника изложених електромагнетном зрачењу, карциногенима и мутагенима и превенцији мишићно-скелетних поремећаја. Посебна пажња ће бити посвећена ризицима због изложености дуванском диму у окружењу. Поред тога, биће испитани ризици који се доводе у везу са наноматеријалима и узроци све већег броја менталних обољења на радном месту.

3.2. Стратешки приступ заснован на „меким” инструментима

Комисија може играти улогу у удруживању ресурса држава чланица, социјалних партнера и агенција ЕУ. Европским социјалним дијалогом, међуиндустријски и секторски социјални партнери такође су развили значајан скуп „меких” инструмената, укључујући и аутономне уговоре; они могу допринети побољшању стандарда рада и

имати директан, конкретан утицај на услове рада милиона радника у ЕУ. Уз поштовање аутономије социјалних партнера, Комисија ће наставити да подржава ову активност и, кад то буде оправдано, оцењује утицај ових уговора.

Научене лекције на основу ЕУ Стратегије здравља и безбедности на раду 2007–2012. године треба да послуже за покретање дебате о обнављању ове стратегије, као и о њеном могућем проширењу на друге области јавних политика.

Рад „на црно”, укључујући и лажно пријављивање послодаваца и радника као самосталних предузетника, наставља да се шири и све више добија прекограничну димензију: потребан је наставак напора за јачање сарадње на нивоу ЕУ између инспектората за рад и осталих тела надлежних за надзор над применом прописа у области рада.

Потребни су и напори за ревизију ЕУ дефиниције и заједничких индикатора квалитета рада како би се они учинили оперативнијим за оцењивање и постављање циљева политика држава чланица у овој области. Нарочито треба да буде поново испитан приступ квалитету рада у светлу скорашњег развоја политика, као што су флексибилност и „исплативост прелазака на тржишту рада”, и развој нових образаца рада.

Квалитет рада и услова рада – Кључне активности 9–12:

Комисија ће:

- 9. У 2011. години ревидирати **Директиву о радном времену** и поднети предлог прописа са циљем да побољша примену **директиве о упућивању радника на рад у другу државу чланицу**; где год то буде неопходно, Комисија ће покренути активности ради **измене, разјашњења или поједностављења постојећих прописа у области запошљавања**, уколико је то засновано на процени утицаја, и то након консултација са социјалним партнерима ЕУ.
- 10. У 2011. години извршити **коначно оцењивање ЕУ Стратегије 2007–2012. године за здравље и безбедност на раду**, и на основу ње предложити у 2012. години **нову стратегију за период 2013–2020. године**.
- 11. У 2012. години **проценити делотворност прописа ЕУ у области информисања и консултовања радника**, као и **директиве ЕУ о уговору о раду са непуним радним временом и уговору о раду на одређено време и њихов утицај на партиципацију жена у броју запослених и једнаким зарадама за исти рад**; у сарадњи са социјалним партнерима, поштујући аутономију социјалног дијалога.
- 12. До 2014. године извршити **свеобухватан преглед прописа у области здравља и безбедности**, у сарадњи са државама чланицама и европским социјалним партнерима, у оквиру Саветодавног комитета за безбедност и здравље на раду.

Пратеће и припремне мере:

Комисија ће, у сарадњи са државама чланицама и социјалним партнерима:

- у 2011. години испитати **изводљивост иницијативе за јачање сарадње између инспектората за рад и осталих тела надлежних за надзор над применом прописа**, са циљем спречавања рада „на црно”;

- у 2011. години **ревидирати и унапредити концепт квалитета рада у оквиру јавних политика**, у сарадњи са државама чланицама и социјалним партнерима;
- У 2012. години **испитати утицај антидискриминаторних директива од значаја за област запошљавања**, тј. 2000/78/ЕЗ¹¹ и 2000/43/ЕЗ¹².

4. ПОДРШКА СТВАРАЊУ НОВИХ РАДНИХ МЕСТА

Економска криза је имала драматичан утицај на стварање нових радних места, али су неке препреке тражњи за радном снагом структурне природе.

Није довољно да људи остану активни и стекну праве вештине да би нашли посао – опоравак мора бити заснован на стварању нових радних места, које зависи првенствено од економског раста. И заиста, од 2008. године економска криза имала је огроман утицај на стварање нових радних места: она је избрисала велики део стабилног раста запослености у ЕУ и смањење незапослености до којих је дошло у претходној деценији. Економски раст у ЕУ поново је забележен у другој половини 2009. године, након пет квартала узастопних смањења привреде; тржишта рада у ЕУ су почела да показују одређене знаке стабилизације, а број слободних радних места нешто је повећан у претходним кварталима.

И док овај позитиван развој ситуације треба да буде поздрављен, нису све промене виђене током последње две године биле резултат економског окружења: стварање нових радних места зависи и од политика тржишта рада које се примењују на нивоу ЕУ и на националном нивоу. Стимулисање раста не мора нужно бити довољно за стварање нових и квалитетнијих радних места – пословно окружење мора да буде повољно за стварање нових радних места.

Политике креиране за подстицање стварања нових радних места морају да узму у обзир важан допринос малих и средњих предузећа (МСП) великом делу економске и професионалне активности у Европи. Преко 99% компанија у ЕУ су МСП, и она обухватају две трећине свих радних места у приватном сектору, што указује на значај посвећивања дужне пажње потребама МСП у припреми прописа у области запошљавања. Ипак, премали број наших иновативних МСП прерасте у веће компаније које запошљавају већи број људи; поред тога, у ЕУ има мање младих, иновативних фирми окренутих истраживању и развоју него у САД. Значајан мањак у иновацијама и е-вештинама спречава МСП да усвоје иновативне и паметне моделе бизниса и нове технологије. Самозапослени чине 15% радне снаге у ЕУ, и њихов број није значајно растао чак ни у периодима економског просперитета: удео самозапослених у укупној радној снази ЕУ опао је за 1 процентни поен између 2000. године и 2008. године.

Обнављање стварања нових радних места да би сви који желе да раде могли да имају посао

Економски раст остаје главна полуга за стварање нових радних места. Кључне иницијативе Стратегије Европа 2020 „Унија иновација”¹³ и „Индустријска политика за

¹¹ Директива Савета 2000/78/ЕЗ од 27. новембра 2000. године о успостављању општег оквира за равноправност приликом запошљавања и рада.

¹² Директива Савета 2000/43/ЕЗ од 29. јуна 2000. године о примени начела равноправности особа без обзира на расно или етничко порекло.

еру глобализације”¹⁴ садрже значајан скуп активности за нови стратешки приступ иновацијама и конкурентној индустријској основи; оне треба да допринесу покретању привредног раста, заснивајући га на знању и активностима високе додате вредности и помогну препознавање прилика за улагање и стварање нових радних места. „Акт о јединственом тржишту”¹⁵ такође садржи низ предлога за коришћење пуног потенцијала јединственог тржишта и повећање раста и запослености. Слично томе, кључна иницијатива „Млади у покрету”¹⁶ већ је одредила посебан оквир за запошљавање младих.

Поред ових иницијатива, потребно је и да постоје одговарајући услови за стварање нових радних места, посебно на крајевима спектра вештина. Признајући да ЕУ још увек има много тога да уради како би унапредила начин на који уводи иновације у производне системе, Комисија ће предложити начине за подстицање стварања нових радних места у компанијама са висококвалификованом радном снагом и моделима бизниса који имају чврсто упориште у истраживању и развоју. Такође, размотриће подстицаје послодавцима за запошљавање дугорочно незапослених и осталих радника искључених са тржишта рада. У складу са напорима држава чланица, Комисија ће такође посветити посебну пажњу предузетништву и samozapošljavaњу, као инструментима од суштинског значаја за повећање стопе запослености. Све иницијативе ће поштовати принцип „прво размишљати о малима”, како би се узеле у обзир посебне карактеристике МСП.

4.1. Стварање општих услова за стварање нових радних места

Према проценама Комисије, смањење административних препрека за 25% би дугорочно могло да доведе до раста бруто домаћег производа (БДП) од 1,4%. Да би се комбиновао привредни раст са стварањем нових радних места, треба да буду уклоњене административне препреке за покретање сопственог бизниса и запошљавање. Ово је нарочито важно у компанијама које послују у секторима са брзим растом и моделима са чврстим упориштем у истраживању и развоју, у којима може бити значајна потражња за висококвалификованом радном снагом. Заиста, достизање циља да 3% БДП-а ЕУ буде утрошено на истраживање и развој до 2020. године довело би до стварања три милиона и седамсто хиљада нових радних места до 2020. године¹⁷. Да би се ово постигло, потребна су већа улагања ради повећања броја дипломираних студената у науци, технологији, инжењерству и математици (STEM) да би се створили одговарајући услови за развој кључних нових технологија, које су од суштинског значаја у истраживачким, развојним и иновационим стратегијама у индустрији и услугама.

Подстицање запошљавања смањењем трошкова рада ван зараде (нпр. преласком са пореза на зараде на потрошњу енергије или загађење) од кључне је важности у времену високе незапослености, с обзиром на то да ће трошкови одржавања система осигурања за случај незапослености највероватније надмашити смањење прихода за систем социјалне сигурности. Ово је нарочито важно за оне који се сусрећу са посебним тешкоћама да пронађу нови посао након рецесије, као што су нискоквалификовани или дугорочно незапослени. Од суштинског значаја су и подстицаји за пребацивање послова из сиве у регуларну економију; право место за то је развој регуларне економије

¹³ COM(2010) 546, 6.10.2010. године.

¹⁴ COM(2010) 614, 28.10.2010. године.

¹⁵ COM(2010) 608, 27.10.2010. године.

¹⁶ COM(2010) 477, 15.9.2010. године.

¹⁷ COM(2010) 546, 6.10.2010. године.

у домаћинствима, социјалној заштити и осталим активностима са непрофитним циљем, чиме би се пружила значајна могућност за улазак на тржиште рада онима који су из њега искључени.

4.2. Промовисање предузетништва, samozapošљавања и иновација

Социјална предузећа, кооперативе, ортачка и командитна друштва као и микропредузећа, укључујући и samozaposlene, могу бити извор иновативних решења за задовољавање социјалних потреба на партиципативан начин, пружајући посебне могућности за запошљавање искљученима са тржишта рада. Обавештење Комисије о „Акту о јединственом тржишту“ већ је предвидело неколико иницијатива намењених развоју сектора социјалне економије и социјалног бизниса, као што је Иницијатива за социјални бизнис или јавну расправу о примени регулативе о Статуту европске кооперативе. Европски институт за иновације и технологију (ЕИТ) ће подржати покретање и развој бизниса кроз истраживање вођено иновацијама, а посебно кроз снажан нагласак на предузетништву.

Предузетништво треба да постане распрострањеније средство за стварање нових радних места, као и за борбу против социјалне искључености. Нагласак мора бити на обуци како би се осигурало да системи образовања заиста пружају основу за подстицање стварања нових предузетника и да они који желе да оснују и воде МСП располажу одговарајућим вештинама за тај посао. Државе чланице треба да развију предузетништво у школским курикулумима како би створиле критичну масу наставног кадра за предузетништво и промовисале прекограничну сарадњу између универзитета и истраживачких центара у области иновација и предузетништва.

Подришка стварању нових радних места – Кључна активност 13:

13. У 2011. години Комисија ће предложити **усмеравајуће принципе за промовисање повољних услова за стварање нових радних места**. Они ће садржати начине за И) уклањање административних и правних препрека запошљавању и отпуштању, покретању нових бизниса и samozapošљавању; ИИ) смањење трошкова рада ван зараде; ИИИ) прелазак из неформалног рада или рада „на црно“ у радни однос.

Пратеће и припремне мере:

Комисија ће, у оквиру Акта о малом бизнису:

- до краја 2010. године представити предлог за **проширење и промену Припремне активности Erasmus за младе предузетнике (EYE) и сталан програм;**
- подржати посебне програме за обуку наставног кадра, као и за размену примера добре праксе у циљу развоја обука наставног кадра о предузетништву и **припремити приручник о политикама за образовање о предузетништву** како би се унапредио обухват, утицај и квалитет образовања о предузетништву у Европи.

ФИНАНСИЈСКИ ИНСТРУМЕНТИ ЕУ У СЛУЖБИ НОВИХ ВЕШТИНА И НОВИХ РАДНИХ МЕСТА

У светлу актуелних фискалних ограничења националних буџета, државе чланице и Комисија морају се усредсредити на боље коришћење фондова ЕУ. Кохезиона

политика већ доприноси развоју нових вештина и стварању нових радних места, укључујући и растућу област зелене економије. Више тога може бити учињено у правцу пуног коришћења потенцијала финансијских инструмената и прописа ЕУ који подржавају реформе у областима запошљавања, образовања и обуке: ово се односи, на првом месту, на Европски социјални фонд (ЕСФ), али и на Европски фонд за регионални развој (ERDF), Fond za ruralni razvoj (EARDF), Програм за целоживотно учење и Прогрес.

Конкретно, утицај инструмената кохезионе политике, укључујући и ЕСФ, треба да буде ојачан усредсређивањем на четири приоритета, у складу са предлозима садржаним у Ревизији буџета¹⁸ и Петом извештају о кохезији¹⁹: 1) концентрација финансијских ресурса на мањи број приоритета; 2) јачање условљавања и подстицаја како би се подстакле државе чланице да спроведу институционалне реформе садржане у Националним реформским програмима; 3) усредсређивање на резултате, кроз скуп јасних и мерљивих циљева и индикатора утврђених од Комисије и држава чланица; и 4) успостављање развојних и партнерских инвестиционих уговора између Комисије и држава чланица.

И док ће свеобухватна ревизија финансијских инструмената бити спроведена у оквиру дебате током припреме следећег Вишегодишњег финансијског оквира, ова четири кључна приоритета треба одмах да послуже као смернице за јачање доприноса фондова и буџета ЕУ Агенди за нове вештине и нова радна места.

Државе чланице се позивају да усмере активности у оквиру ЕСФ и других фондова ЕУ на структурне реформе и подршку структурном условљавању и тиме допринесу кључним активностима и мерама предложеним овом Агендом, и сврси и националним циљевима Европе 2020. Ово нарочито важи за:

1. Флексибилност: Програми ЕСФ могу да подрже креирање бољих политика, као што су активне мере запошљавања и институције и инструменти целоживотног учења, укључујући и јавне службе за запошљавање. Кроз партнерства за реформе у запошљавању ЕСФ такође може подржати **социјалне partnere**. Подршка ЕСФ јачању административног капацитета може подржати интегрисане приступе флексибилности; **7. оквирни програм за истраживање, технолошки развој и демонстрационе активности** може допринети доношењу одлука заснованом на подацима.

2. Унапређење и усклађивање вештина: ЕСФ може улагати у пројекције и развој квалификација и компетенција и подржати реформу система образовања и обуке у циљу јачања њихове релевантности за тржиште рада. Такође, могу бити финансирани и размена искустава и умрежавање високог образовања и центара истраживања и бизниса у погледу захтева за новим вештинама. Послови везани за еколошке аспекте привреде, као и за сектор здравствених и социјалних услуга, такође могу имати користи од снажније подршке ЕСФ и осталих фондова ЕУ, а то важи и за ИКТ компетенције у светлу значаја ИКТ у данашњој привреди и друштву; ERDF подржава улагања у образовну инфраструктуру. На крају, ЕСФ и остали структурни фондови могу да делују у синергији са осталим инструментима, као што је **Европски фонд за интеграцију држављана трећих земаља**, ради повећања запослености миграната и борбе против дискриминације, и **Програм за целоживотно учење**.

¹⁸ COM(2010) 700, 19.10.2010. godine.

¹⁹ COM(2010) 642, 9.11.2010. godine.

3. Квалитет рада и услова рада: ЕСФ може да суфинансира креирање и ширење иновативних и продуктивнијих облика организације рада, укључујући и боље здравље и безбедност на раду. У циљу уклањања родне неравноправности, ЕСФ може подржати мере за усклађивање професионалног и приватног живота, инкорпорисање родног аспекта у јавне политике и активности за уклањање сегрегације на основу пола на тржишту рада.

4. Стварање нових радних места: ЕСФ и остали фондови ЕУ могу подржати промовисање предузетништва, покретање бизниса и samozapošljavanje. Финансијски инжењеринг може представљати недостајућу карику између финансијских тржишта и малих предузетника. Заједничка активност за подршку микрофинансијским институцијама у Европи (**JASMINE**) коју подржава ERDF, ЕСФ, као и недавно установљен **Европски инструмент за микрофинансирање у оквиру програма Прогрес**, могу да помогну појединцима да се запосле и социјално укључе покретањем бизниса или samozapošljavaњем. Ове мере су комплементарне другим улагањима за најосетљивије у оквиру ЕСФ.

Коначно, ЕСФ и остали фондови ЕУ могу да пруже и посебну, **таргетирану подршку посебним групама у свим приоритетним областима Агенде**; пример за то је подршка која је пружена **Ромима** у неким државама чланицама, у областима као што су саветовање, образовање, обуке и вођење за samozaposlene.

ЗАКЉУЧАК

Тринаест кључних активности и пратеће и припремне мере предложене овом „Агендом за нове вештине и нова радна места“ захтевају комбинацију инструмената политика ЕУ, укључујући и законодавство, координацију политика, социјални дијалог, финансирање и стратешка партнерства. Овој агенди су комплементарне друге иницијативе ЕУ које имају циљ решавање питања одређених група, као што је Кључна иницијатива Европе 2020 „Млади у покрету“²⁰ и „Стратегија за равноправност жена и мушкараца 2010–2015. године“²¹. Још важније, многе области политика ове агенде, као што је стварање нових радних места, зависе од – и само су део – интегрисаног приступа стратегије Европа 2020.

За успех Агенде кључни су давање доприноса и партиципација. Социјални партнери имају кључну улогу у примени флексибилности и осталих аспеката ове кључне иницијативе. Ове активности могле би бити предмет анализе на нивоу ЕУ сваке године, на Трипартитном социјалном форуму. Сарадња на локалном и регионалном нивоу – између социјалних партнера, јавних служби за запошљавање, социјалних установа, институција образовања и обуке, организација цивилног друштва – биће значајна за досезање оних без чврстог упоришта на тржишту рада.

Фондови ЕУ, а нарочито Европски социјални фонд, могу значајно допринети Агенди ЕУ и послужити као катализатор и полуга за подршку приоритетима политика Уније.

Комисија ће такође истицати међународну димензију ове агенде. Криза је покренула постизање глобалног консензуса о суживоту, на равноправној основи, економских и финансијских циљева са циљевима запошљавања и социјалним

²⁰ COM(2010) 477, 15.9.2010.

²¹ COM(2010) 491, 21.9.2010.

циљевима. Сада, када се назире почетак опоравка, Комисија ће подржати међународно удруживање средстава, унутар мултилатералних оквира (МОР, Г20, ОЕЦД и УН), у оквиру постојећих структура за билатералну сарадњу са стратешким партнерима (нарочито са САД, Канадом, Кином, Индијом, Јапаном, Јужном Африком, Русијом и Бразилом) и унутар оквира регионалне политике (ASEM и ЕУ–Латинска Америка).

Комисија ће **ревидирати приоритете Агенде у 2014. години** и прилагодити их новом Вишегодишњем финансијском оквиру. До тада ће извештавати о напретку преко Годишњег извештаја о расту у оквиру стратегије Европа 2020.