

ET

ET

ET



EUROOPA KOMISJON

Strasbourg, 23.11.2010
KOM(2010) 682 (lõplik)

**KOMISJONI TEATIS EUROOPA PARLAMENDILE, NÕUKOGULE, EUROOPA
MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE NING REGIOONIDE KOMITEELE**

**Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava
Euroopa panus täieliku tööhõive saavutamisse**

KOMISJONI TEATIS EUROOPA PARLAMENDILE, NÕUKOGULE, EUROOPA MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE NING REGIOONIDE KOMITEELE

Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava Euroopa panus täieliku tööhõive saavutamisse

SISSEJUHATUS

Euroopa Liit on seadnud eesmärgi saavutada 2020. aastaks 20–64 aastaste meeste ja naiste 75 % tööhõivemäär. See on täit pühendumist nõudev kohustus, et tagada Euroopa sotsiaalse mudeli ja sotsiaalkindlustussüsteemi, majanduskasvu ja riikide rahanduse jätkusuutlikkus.

Eesmärgi ja tegeliku olukorra vahelise lõhe ületamine ei ole lihtne ülesanne. Kriisi tõttu on tööhõive määr vähenenud 69%ni ning töötuse määr suurenenud 10%ni. Eeldades, et ajavahemikul 2010–2011 tööturg stabiliseerub, on selleks, et saavutada 2020. aastaks 75 % tööhõivemäär, vaja suurendada keskmist tööhõive määra igal aastal pisut üle 1 %. Vaatamata pidevale sisserändeleg hakkab ELi tööealine elanikkond (15–64 aastased) sündivuse vähenemise tõttu juba 2012. aastal kahanema. Kvalifitseeritud tööjõud on suur rikkus, mis võimaldab luua konkurentsivõimelise, jätkusuutliku ja uuendusliku majanduse kooskõlas 2020. aastaks seatud eesmärkidega. Pingelise eelarve ja enneolematu ülemaailmse konkurentsivõime tingimustes tuleb erilist tähelepanu pöörata ELi tööhõive- ja koolitusmeetmetele, mis toetavad üleminekut rohelisele, arukale ja uuenduslikule majandusele.

EL suudab saavutada kõik need eesmärgid ja suurendada tööhõive määra märkimisväärselt, eelkõige naiste, noorte ja eakate töötajate osas, kuid ainult juhul, kui ta **võtab otsustavaid meetmeid neljas olulisel valdkonnas:**

- **Esiteks on vaja parandada tööturu toimivust.** Struktuurse tööpuuduse ja püsivalt kõrge töötuse määraga kaasnev tööjõu kaotus on lubamatu, selline olukord heidutab töötajaid ning sellega kaasneb enneaegne lahkumine tööturult ja sotsiaalne tõrjutus. Turvalise paindlikkuse meetmed on parim vahend tööturu ajakohastamiseks. Meetmeid tuleb muuta ja kohendada vastavalt kriisijärgsele olukorrale, et kiirendada reforme, vähendada tööturu killustatust, toetada soolist võrdõiguslikkust ning muuta töökohavahetus inimestele kasulikuks.
- **Teiseks on vaja paremate oskustega töötajad,** kes suudavad tehnoloogiat edendada ja sellega kohaneda, luues uusi töökorralduse mudeleid. See on keeruline ülesanne, võttes arvesse, et vajadus oskuste järele muutub kiiresti ja ELi tööturul on pidevalt probleeme oskuste nõudlusele mittevastavusega. Et suurendada tootlikkust, konkurentsivõimet, majanduskasvu ja lõpptulemusena ka tööhõivet, on esmatähtis investeerida haridus- ja koolitussüsteemi, ennetada vajadust oskustööjõu järele ning tagada töövahendus- ja nõustamisteenus. EL on võtnud kohustuse parandada haridustaset, vähendades 2020. aastaks koolist väljalangevust 10 %-le või alla selle ning suurendades kolmanda taseme või samaväärse hariduse omandanute osatähtsust 40 %ni. ELi-sisese liikuvuse ja kolmandatest riikidest pärit rände võimalusi ei ole täies ulatuses ära kasutatud ning rännet ei ole piisavalt suunatud, et see vastaks tööturu vajadustele, kuigi sisserändajad on andnud suure panuse tööhõive ja majanduskasvu tagamisel.

- **Kolmandaks on vaja tagada töökohtade parem kvaliteet ja paremad töötingimused.** Tööhõive puhul ei ole kvaliteet ja kvantiteet üksteist välistavad mõisted, kvaliteetsed töökohad ELis on seotud nii suure tööviljakuse kui ka aktiivse tööturul osalemisega. Et pidada sammu tänapäeva tööelu nõuetega, mida iseloomustab üha sagedasem töökohavahetus, üha intensiivsem ja pingutust nõudvam töö ja muutuv töökorraldus, tuleb tähelepanu pöörata töötingimustele ning töötajate füüsilisele ja vaimsele tervisele.
- **Neljandaks on vaja tõhusamaid meetmeid, et edendada töökohtade loomist ja suurendada nõudlust tööjõu järele.** Ei piisa ainult sellest, kui inimesed on aktiivsed ning omandavad tööks vajalikke oskusi – majanduskasv peab põhinema uute töökohtade loomisel. Tuleb tagada vajalikud tingimused rohkemate töökohtade loomiseks, sh kõrgeid kutseoskusi nõudvate töökohtadega äriühingutes ning suure teadus- ja arendustegevuse intensiivsusega ettevõtetes. Mittepalgaliste kulutuste selektiivne vähendamine ning sihtotstarbelised tööhõivetoetused võivad ärgitada tööandjaid võtma tööle pikaajalisi töötuid ja teisi tööturult kõrvale jäänuid. Tööhõive määra suurendamisel on olulise tähtsusega ka meetmed, mis kaasavad vahendeid töökohtade loomiseks ning ettevõtluse ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise edendamiseks.

Vastavalt asutamislepingule ja subsidiaarsuse põhimõttele **lasub peamine vastutus kõnealuste eesmärkide saavutamise eest liikmesriikidel**, kes peavad leidma ka asjakohased vahendid. Siiski on ELi eesmärki – suurendada 2020. aastaks meeste ja naiste tööhõive määra 75 %ni – võimalik saavutada vaid ühiste jõupingutuste ja meetmete toel. **Käesolev juhtalgatus „Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava” hõlmab 13 põhimeedet ning kaasnevaid ja ettevalmistavaid meetmeid**, see oleks ELi panus ühisesse jõupingutusse ning osa Euroopa 2020. aasta strateegiast. Komisjon tagab ELi laienemise ning Euroopa naabruspoliitika raames, et asjaomased riigid võtaksid arvesse käesoleva tegevuskava eesmäärke.

TEGEVUSKAVA EELISVALDKONNAD

1. LAIENDADA TURVALISE PAINDLIKKUSE KOHALDAMIST, VÄHENDADA KILLUSTATUST JA TOETADA TÖÖKOHAVAHETUST

Saadud kogemused: turvaline paindlikkus aitas kriisist välja tulla, kuid kõige rohkem said kannatada kõige kaitsetumad elanikkonna rühmad.

2007. aasta detsembris võttis nõukogu vastu ELi turvalise paindlikkuse ühised põhimõtted, mis hõlmasid nelja komponenti ja mille eesmärk oli ajakohastada tööturгу ning edendada uusi paindlikkuse ja turvalisuse vorme¹. Selleks et suurendada kohanemisvõimet, tööhõivet ja sotsiaalset sidusust, tehti liikmesriikidele ettepanek luua riiklikud turvalise paindlikkuse mudelid ja töötada koos sotsiaalpartneritega välja tööturu reformimise strateegiad. Kriis pani riikide reformistrateegiad ja turvalise paindlikkuse mudelid proovile: kahe viimase aastaga saadud kogemused on julgustavad ja hoiatavad².

Ühelt pool on selge, et turvaline paindlikkus aitas kriisist välja tulla. Mitu liikmesriiki kehtestas ajutiselt riiklikult rahastatavad lühendatud tööaja meetmed või suurendas nende

¹ Nõukogu järeldused „Paindlikkuse ja turvalisuse ühiste põhimõtete poole”, 5.–6. detsember 2007 (dokument 16201/07).

² Nõukogu järeldused „Turvaline paindlikkus kriisi ajal”, 8. juuli 2009 (dokument 10388/09).

rahastamise mahtu, ulatust ja kestust ning lihtsustas meetmete juurdepääsu. Sisemise paindlikkuse suurendamise tulemusena suutsid liikmesriigid vähendada tööhõive kasvu aeglustumist ajavahemikul 2008–2009 keskmiselt 0,7 protsendipunkti võrra aastas. Meetmed võimaldasid vältida ettevõttele vajalike töötajate lahkumist ja nende uuesti värbamisega seotud kulusid ning leevendada töötajate rasket olukorda.

Mitu liikmesriiki tugevdas töötuskindlustussüsteemi, st suurendas hüvitisi, pikendas nende maksmise kestust ja laiendas hüvitiste maksmist uutele elanikkonna kategooriatele. Suurendati aktiivseid tööturumeetmeid, sealhulgas ettevõtluse alustamist toetavaid meetmeid ning koolitus- ja praktikaprogramme. Riiklikud tööturuasutused osutasid teatavatele elanikkonna kategooriatele (noored, sisserändajad, lühiajalise lepinguga töötajad, hiljuti koondatud ning need, kellele hüvitist ei maksta) sihtotstarbelisemat abi töö otsimisel. Mõnes riigis suurendati tööturuasutuste personali 10 % või rohkem, et tulla toime arvukamate tööotsijatega.

Teisalt osutas kriis vajadusele tööturgu kiiresti reformida, vähendamata seejuures sotsiaalpartnerite üksmeelt ja usaldust, mis on oluline eeltingimus turvalise paindlikkuse edukaks rakendamiseks. Tööturu killustatuse vähendamise meetmed on olnud ebapiisavad ning majanduslanguse tõttu kannatasid kõige rohkem noored, ajutised ja võõrtöötajad. Alates 2008. aasta märtsist kasvas töötuse määr kuni 25-aastaste noorte seas 5,8 protsendipunkti võrra ning jõudis 20 %ni, samas kui täiskasvanute (25–64 aastased) seas kasvas töötuse määr poole vähem ning on praegu 8,3 %. Kõige suurema majanduslanguse ajal jäi ajutistest töötajatest töötuks ligikaudu neli korda rohkem inimesi kui alaliste töötajate seast. Samuti kasvas töötus järsult sisserännanud rahvastiku seas.

Kriisis selgus ka, kui raske on rakendada tõeliselt integreeritud meetmeid. Näiteks ei pakutud lühendatud töötaja korral töötajatele lisaks piisavalt koolitusvõimalusi. Isegi kui liikmesriigid pakkusid täiendavaid koolitusvõimalusi, kasutasid ümberõppe võimalust liiga vähesed võimalikud abisaajad.

Uus etapp: turvalise paindlikkuse kohaldamine ja selle komponentide tugevdamine

Euroopa Liidu ühised turvalise paindlikkuse põhimõtted on tasakaalukad ja kõikehõlmavad ning endiselt päevakajalised. Turvalise paindlikkuse nelja komponenti (paindlikud ja usaldusväärsed lepingutingimused, aktiivsed tööturumeetmed, elukestev õpe ning ajakohased sotsiaalkindlustussüsteemid) tuleb siiski tugevdada, et riigid keskendusid kriisi järel majanduslikult tasuvatele reformidele ning suurendaksid samas paindlikkust ja turvalisust.

Liikmesriikide turvalise paindlikkuse meetmeid on võimalik tugevdada ja kohendada uue sotsiaal-majandusliku olukorraga. Selleks on vaja leida tasakaal turvalise paindlikkuse nelja komponendi vahel ning meetmete ajalise järgnevuse osas. Tugevdada tuleb ka tööturuasutusi, et need suudaksid tagada töötajatele parima valiku töökoha, ameti, valdkonna või hõiveseisundi vahetamisel. Kui töötajatele on töökohavahetus kasulik, loob see vajaliku turvatunde, et liikuvusega leppida ja adekvaatselt toime tulla. Meetmete kohaldamine ja haldamine peavad tagama ka nende parema koordineerimise ning sotsiaalpartnerite ja muude asjakohaste sidusrühmade kaasamise.

1.1. Olulisemad meetmed turvalise paindlikkuse nelja komponendi tugevdamiseks

Et toetada tööturu reformi ja tööturu ajakohastamist vastavalt Euroopa Liidu ühiste põhimõtetele, **teeb komisjon ettepaneku võtta järgmised olulised meetmed, et koostöös liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega tugevdada turvalise paindlikkuse nelja komponenti.**

Paindlikud ja usaldusväärased lepingutingimused

- *Pöörata rohkem tähelepanu tööturu killustatuse vähendamisele.* Olenevalt riikide olukorrast on mitmesuguseid võimalusi, näiteks võib detsentraliseerida kollektiivläbirääkimised või vaadata läbi olemasolevad kokkulepped. Kuigi mõnel juhul on territooriumi või sektori eripära arvesse võtmiseks ilmselt vajalik laiem töölepingute valik, on väga killustatud tööturu olukorras üks võimalik aruteluteema tähtajatu ühtse töölepingu kasutuselevõtt kõikide töötajate jaoks, mis tagaks piisavalt pika katseaja ja järk-järgult suureneva õiguse kaitsele, juurdepääsu koolitusele, elukestvatele õppele ja karjäärinõustamisele. Kõnealuse lepingu eesmärk on vähendada olemasolevat lõhet ajutise ja alalise lepinguga töötajate vahel.
- *Majandussurutise ajal tuleb pöörata rohkem tähelepanu sisemisele paindlikkusele.* Kuigi majandussükli jaoks on oluline nii sisemine kui ka välimine paindlikkus, aitab just sisemine paindlikkus tööandjal kohandada tööjõusisendit vastavalt nõudluse ajutisele vähenemisele ning säilitada pikas perspektiivis elujõulised töökohad. Ettevõtjad saavad seega hoida ettevõttele vajalikke töötajaid, kes on kõrges hinnas, kui majandus hakkab taastuma. Sisemine paindlikkus hõlmab töökorralduse või töötajate kohandamist (nt lühendatud tööaeg). Paindlikkus võimaldab meestel ja naistel ühitada tööd ja perekondlikke kohustusi, eelkõige suurendab see naiste panust majandusse ja majanduskasvu, toetades nende osalemist tööturul. Vähendamata sisemise paindlikkuse tähtsust, on väline paindlikkus oluline struktuursete muutuste korral, võimaldades ressurside tõhusat ümberpaigutamist.

Terviklik elukestva õppe strateegia

- *Parandada juurdepääsu elukestvatele õppele*, et aidata töötajatel liikuda suurt lisandväärtust loovatesse sektoritesse ning uutele töökohtadele, mis on seotud jätkusuutliku majanduskasvu meetmetega, võrdsete võimaluste poliitika ja õigusaktidega ning meditsiini- ja sotsiaalvaldkonnaga. Paindlikum õppekorraldus, sh moodulõppe programmid, lihtsustavad üleminekut töö- ja õppetsükli vahel. Lisaks peaks kõnealune süsteem võimaldama tunnustada mitteametlikku ja vabaharidust, lähtuma õpitulemustest ning hõlmama õpi- ja karjäärinõustamissüsteemi.
- *Töötada välja sihtotstarbelised lähenemisviisid ebasoodsamas olukorras olevate töötajate jaoks*, eelkõige vähese kvalifikatsiooniga, noorte ja eakate töötajate jaoks, füüsilise või vaimse puudega isikute jaoks või vähemusrühmade (nt sisserändajad ja romad) jaoks. Riiklikud tööturuasutused peavad tagama karjäärinõustamise, sihtotstarbelise ja asjakohase koolituse ning praktikaprogrammid. Erilist tähelepanu tuleks pöörata i) eakate töötajate oskuste täiendamisele, sest nemad on majanduse ümberstruktureerimise korral eriti ebasoodsas olukorras, ii) pärast ülalpeetavate pereliikmete eest hoolitsemise perioodi tööle tagasi pöörduvate vanemate ümberõppele ning iii) tööliste ümberõppele, et suunata neid „rohelistele” töökohtadele.
- Elukestva õppe korraldamisel tuleb *suurendada sidusrühmade kaasatust ja laiendada sotsiaalset dialoogi*. Riigi- ja haridusasutuste, koolitajate ning tööandjate koostöö piirkondlikul ja kohalikul tasandil võimaldab kiiresti kindlaks teha koolitusvajaduse, suurendada haridus- ja koolituskavade asjakohasust ning lihtsustada üksikisikute juurdepääsu täiendharidusele ja -koolitusele. Sotsiaalpartnerite dialoog on eriti oluline, kui

arutatakse tõhusa kulude jagamise korra loomist, õppimise võimaldamist töökeskkonnas või avaliku sektori asutuste ja ettevõtjate koostöö edendamist.

- *Luuat tõhusad stiimulid ja kulude jagamise kord*, et suurendada riiklikke ja erainvesteeringuid tööjõu täiendkoolitusse, ning suurendada töötajate osalust elukestvas õppes. Meetmed võivad näiteks sisaldada maksusoodustusi, konkreetsetele töötajate kategooriatele suunatud koolitusvautšereid, õppekontosid või muid programme, mis võimaldaks töötajatel nii tööstaaži koguda kui ka raha teenida. Kuigi kõnealused meetmed peavad olema kooskõlas ELi riigiabi korraga, võivad liikmesriigid kasutada üldise grupierandi määrusega (EÜ) nr 800/2008 antud võimalusi.

Aktiivsed tööturumeetmed

- *Kohandada aktiivseid tööturumeetmeid ja institutsionaalset raamistikku, et vähendada pikaajalise töötuse ohtu*. Liikmesriigid on turvalise paindlikkuse selle komponendiga seoses saavutanud märkimisväärset edu, osaliselt tänu Euroopa tööhõivestrateegiale on aktiivsed tööturumeetmed tõhusamad ja tugevamad kui kümme aastat tagasi. Siiski on mitmes valdkonnas (individuaalne tööndustamine, abi töötusimisel, meetmed oskuste ja tööalase konkurentsivõime parandamiseks) veel arenguruumi. Aktiivsete tööturumeetmete kulutasuvus ja töötuhüvitise saamise tingimused aktiivsete tööturumeetmete raames on valdkonnad, millele tuleb pöörata suuremat tähelepanu. Kõnealused tööjõu pakkumist toetavad meetmed ei pruugi olla piisavad, kui uute töökohtade loomise tempo on aeglane. Sel juhul tuleks neid meetmeid toetada tööjõu nõudlust suurendavate meetmetega (nt kulutõhusad sihtotstarvelised värbamistoetused). Et vähendada koormust riigi rahandusele, peaksid toetused olema suunatud töökohtade netoarvu suurendamisele ja töötajatele, kellel on vähese kvalifikatsiooni või kogemuse tõttu keeruline tööd leida.

Ajakohased sotsiaalkindlustussüsteemid

- *Reformida töötuskindlustussüsteemi, et hüvitise summat ja kindlustatuse ulatust oleks majandustsükli jooksul lihtsam kohandada* (st suurendada hüvitise summat rasketel aegadel ja vähendada headel aegadel). See suurendaks hüvitise kui automaatse tasakaalustava jõu mõju, kuna majanduslanguse ajal pööratakse tulukindlustuse ja stabiilsuse säilitamisele rohkem tähelepanu kui töö otsimist toetavatele meetmetele, majandustõusu ajal toimiks süsteem aga vastupidiselt. Kui tööturg kosub, peaksid liikmesriigid mõtlema majanduslanguse ajal ajutiselt suurendatud töötuhüvitise esialgse summa taastamisele ning pikendatud töötuskindlustuse perioodi lühendamisele, et vältida negatiivset mõju uuesti tööle asumist toetavatele meetmetele. Töötutele ja töötavatele isikutele makstavate hüvitiste kord tuleb läbi vaadata, et paranda tööle asumise rahalisi stiimuleid, ning ühes sellega tuleb võtta meetmeid, et ärgitada inimesi õppima või muul moel aktiivselt tegutsema, ning tagada samas, et hüvitised on piisavad töötute vaesumise vältimiseks.
- *Suurendada nende isikute sotsiaalset kaitset, keda töötus kõige rohkem ohustab* (tähtajalise lepinguga töötajad, esimese töökohta leidnud noored ja füüsilisest isikust ettevõtjad). Vajaduse korral võib selle saavutada töötuskindlustussüsteemi laiendamise ja muude sotsiaalkindlustusõiguste tugevdamisega (lapsehoolduspuhkus ja muud võrdõiguslikkust toetavad meetmed, haiguspuhkus, invaliidsushüvitised jne). Töötuhüvitise summa peaks olema proportsionaalne isikliku tööstaažiga.

- *Vaadata läbi pensionisüsteem, et tagada piisavad ja jätkusuutlikud pensionid neile, kelle pensionikogumise maksed on lüklilikud töötuse, haiguse, hooldamiskohustuse või lühiajaliste lepingute tõttu. Pensionireformi peavad täiendama eakate inimeste tööturule toomise meetmed, eelkõige töötute tööleasumist toetavad meetmed.*

1.2. Esmatähtsad sammud turvalise paindlikkuse rakendamisel, seirel ja haldamisel

Euroopa sotsiaalpartnerid toetasid turvalise paindlikkuse ühiste põhimõtete vastuvõtmist ning rõhutasid sisemise ja välimise turvalise paindlikkuse kombineerimise tähtsust. Kuigi mitme riigi sotsiaalpartnerid on kaasatud turvalise paindlikkuse riiklike meetmete rakendamisse ja seiresse, tuleks konsultatsioone ja dialoogi tõhustada – turvalise paindlikkuse meetmed on edukad vaid juhul, kui sotsiaalpartnerid võtavad vastutuse tööturu reformimisel.

Ühtse turu akti³ ja juhtalgatuse „Üleilmastumise ajastu uus tööstuspoliitika”⁴ kohaselt konsulteerib komisjon taas sotsiaalpartneritega, et töötada välja ELi ümberkorraldusmeetmete raamistik, mille eesmärk on julgustada üleminekut tagajärgedega tegelevatelt meetmetelt ennetavatele meetmetele ja tagada nende meetmete igakülgne rakendamine. Ennetavad meetmed võimaldavad võtta arvesse vajadusi, mis on seotud üleminekuga vähese CO₂-heitega majandusele ja sektorite liigse struktuurilise võimsusega. Sellised meetmed aitavad ka vältida sotsiaalset konflikti, kui ümberkorraldustele eelneb dialoog ning edendatakse näiteks kutseharidust ja toetatakse majandusliku olukorra paranemist.

Kahe viimase aasta üks olulisematest õppetundidest on tööturuasutuste tähtsus. Tööturuasutused ja eelkõige riiklikud tööturuasutused võivad toimida vahendusasutusena, laiendades nende pakutavaid teenuseid. Tööturuasutuste peamine roll on rahuldada töötute vajadusi, kuid asutused võiksid pakkuda kogu karjääri hõlmavaid teenuseid, nagu oskuste hindamine, profiili koostamine, koolitus, karjäärinõustamine, töötajate ja tööandjate nõustamine, teavitamine sobivatest töökohtadest ja töötajatest, tööandjatele suunatud teenuste osutamine ning tööturult enim tõrjutud inimeste nõustamine. Lisaks peaksid tööturuasutused edendama teenuseosutajate (riigi-, era- ja kolmanda sektori tööturuasutused), haridusasutuste, koolitajate, valitsusväliste organisatsioonide ja hoolekandetasutuste koostööd.

Mõistlike meetmete kohaldamine turvalise paindlikkuse raames eeldab liikmesriikide arengu süsteemset ja tõhusat jälgimist. Pärast ühiste põhimõtete vastuvõtmist on Tööhõivekomitee (EMCO) koostanud analüütilise raamistiku, mis hõlmab paljusid näitajaid. Lähtudes sellest raamistikust, jälgib ja hindab komisjon korrapäraselt turvalise paindlikkuse meetmete kohaldamist kogu ELis.

Turvaline paindlikkus – põhimeetmed 1–3

1. Uus etapp turvalise paindlikkuse kohaldamisel peab toetuma ELi institutsioonide, liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite ühisele lähenemisviisile. Käesoleva juhtalgatuse raames kavandatud prioriteedid lähtuvad ELi turvalise paindlikkuse ühistest põhimõtetest ning sisaldavad kava **üldise arutelu korraldamiseks, mis käsitleks turvalise paindlikkuse nelja komponendi tugevdamist** (nt tähtajatu tööleping, töötuskindlustussüsteemi reform). Prioriteete on võimalik arutada 2011. aasta alguses toimuval **turvalise paindlikkuse alasel sidusrühmade konverentsil**, mille komisjon korraldab koos liikmesriikide, Euroopa

³ KOM (2010)608, 27.10.2010.

⁴ KOM (2010)614, 28.10.2010.

Parlamendi ja sotsiaalpartneritega. Konsensuse saavutamine turvalise paindlikkuse küsimuses on Euroopa 2020. aasta tööhõivealase eesmärgi saavutamisel otsustava tähtsusega ning 2012. aasta esimesel poolel tuleks seda eesmärki kinnitada teatisega uue etapi kohta turvalise paindlikkuse kohaldamisel.

2. Oskuste ja kogemuste omandamine töökohal on määrava tähtsusega ning eeldab **elukestva õppe üldstrateegia olemasolu ning eelkõige uut lähenemisviisi täiskasvanuharidusele**. Kõnealune **strateegia peaks lähtuma ühistest põhimõtetest** ja hõlmama vastutuse jagamist, partnerlust, tõhusaid rahastamismehhanisme, paindlikke õppevorme, kvaliteetset alusõpet ja sihtotstarbelist täiendkoolitust. Tuginedes Kopenhaageni protsessis saavutatud edusammudele, esitab komisjon 2011. aastal teatise **elukestva õppe strateegia rakendamise ja ametiõppe edendamise kohta, Euroopa poliitika suunised elukestva õppe rakendamise raamistiku kohta ning täiskasvanuhariduse uuendatud tegevuskava**.

3. Et suurendada sotsiaalpartnerite osalust ja vastutust ELi uute oskuste ja töökohtade tegevuskava koostamisel, teeb komisjon ettepaneku korraldada 2011. aastal **kolmepoolne sotsiaalfoorum**. Foorumil arutatakse tegevuskava ja turvalise paindlikkuse meetmete rakendamist ning foorum toimuks enne kolmepoolset sotsiaalpartnerite tippkohtumist, mis omakorda eelneb kevadeti toimuvale Euroopa Ülemkogu kohtumisele.

Kaasnevad ja ettevalmistavad meetmed

Lisaks nimetatud põhimeetmetele ning selleks, et tugevdada haldus- ja rakendusmehhanismi ning toetada liikmesriike, on komisjonil kavas:

- võtta alates 2011. aastast kasutusele Tööhõivekomiteega koostöös valmiv **kõikehõlmav seiremetoodika**, et jälgida liikmesriikide edusamme turvalise paindlikkuse põhimõtete rakendamisel;
- luua 2011. aasta lõpuks riigi-, era- ja kolmanda sektori **tööturuasutuste partnerlus**, et edendada ELi tasandil strateegilist dialoogi ja julgustada inimesi töökohta vahetama. Partnerluse raames on kavas rahastada piiratud ulatuses parimaid tavasid esindavaid projekte ning luua veebisait hinnatud ja läbiproovitud parimate tavade levitamiseks;
- käivitada 2011. aastal **Euroopa sotsiaalpartnerite arutelu Euroopa restruktureerimise raamistiku küsimuses**.

2. TAGADA TÖÖTURUL VAJALIKUD OSKUSED

Oskuste vastavuse tagamine tööturu vajadustele on endiselt keeruline

Komisjoni 2008. aasta teatise „Uued kutseoskused uute töökohtade jaoks”, sellele järgnenud nõukogu kahes järelduses ja sõltumatute ekspertide aruandes jõuti järeldusele, et tööturu vajadustele vastavate oskuste tagamine ja nõudluse ennetamine on ELi üks peamistest ülesannetest⁵. 2009. aasta mais võtsid liikmesriigid vastu üleeuroopalist haridus- ja koolitusalaalast koostööd käsitleva strateegilise raamistiku, et toetada igas vanuses kodanike elukestvat õpet ja oskuste arendamist.

⁵ KOM(2008) 868, 16.12.2008; nõukogu järeldused 9.3.2009 ja 7.6.2010; „New Skills for New Jobs: Action Now” eksperdirühma aruanne, veebruar 2010.

Majanduskriis rõhutas veelgi selle eesmärgi saavutamise tähtsust: kriis kiirendas majanduse ümberkorraldamist ning paljud languses olevate majandusharude töötajad jäid töötuks, sest neil puudusid kiiresti kasvavates majandusharudes nõutavad oskused. Majanduse taastumise esimeste märkidega on kaasnenud raskused kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu leidmisel.

Pikaajalistes prognoosides rõhutatakse samuti oskuste vajalikkust. Kõrgelt kvalifitseeritud tööjõudu eeldavate töökohtade arv peaks ELis 2020. aastaks suurenema 16 miljoni võrra ning vähest kvalifikatsiooni nõudvate töökohtade arv vähenema 12 miljoni võrra. Liiga paljudel inimestel puuduvad tööturul toimetulekuks vajalikud oskused. Madala haridustasemega täiskasvanuid kaasatakse täiendhariduse ja -koolituse programmidesse seitse korda harvemini kui kõrge haridustasemega inimesi ning seetõttu on neil üha keerulisem kohaneda uusi ja muutuvaid oskusi eeldavate nõudmistega.

Juhtimisalaste ja tehniliste oskustega kvalifitseeritud tööjõu suur defitsiit takistab Euroopa jätkusuutliku majanduskasvu eesmärkide saavutamist. Sama mõju on ka tööjõu defitsiidil innovatsiooni jaoks olulistel valdkondades, nagu loodusteadus, tehnoloogia, inseneriteadus ja matemaatika. Näiteks autotööstuses ja laevaehituses on nõudlus hübriidsõidukite järele ja *offshore*-investeeringud säästva energia tootmiseks juba tekitanud nõudluse mitmesuguste muude oskuste järele, kui sektori praegustel töötajatel ette on näidata. Selleks et saavutada Euroopa eesmärk luua 2020. aastaks „rohelises sektoris” 3 miljonit töökohta, on rohelistel valdkondadega seotud oskuste tagamiseks vaja teha suuri investeeringuid. 2015. aastaks on IKT valdkonnas prognooside kohaselt puudu 384 000 – 700 000 töötajat, mis ohustab nii sektorit ennast kui ka IKT levikut muudes majandusharudes. Rohkem kui 30 % eurooplastest ei ole kunagi või on harva kasutanud interneti, mis vähendab märkimisväärselt nende töökoha leidmise võimalusi, sest enamiku töökohtade puhul eeldatakse juba e-oskusi⁶. 2020. aastaks on tervishoiusektoris prognooside kohaselt puudu ligikaudu miljon töötajat, ning kui võtta arvesse ka tervishoiu abitöötajaid, siis kuni 2 miljonit töötajat (st 15 % ELi vajadusest). Lisaks on innovatiivse liidu loomise eesmärgi saavutamiseks vaja miljonit teadlast.

Oskuste ja töökohtade sobimatusel on ka geograafiline komponent: kõrvuti kiiresti arenevate piirkondadega, kus takistuseks on oskustööjõu puudus, on olemas piirkonnad, mida iseloomustab suur tööpuudus. Liikuvus ELis on endiselt väga väike: 2009. aastal elas vaid 2,4 % ELi elanikkonnast väljaspool oma liikmesriiki. Meetmete puhul, millega püütakse leida lahendus oskustööjõu puudusele, on majandusränne strateegilise tähtsusega. EL-27 elanikkonnast ei ole ELi kodakondsust ligikaudu 20 miljonil isikul (st 4,0 %). Võrreldes 2009. aastaga väheneks rände puudumisel tööealise elanikkonna osatähtsus 2030. aastaks 12 % ning 2060. aastaks 33 %. Kahjuks töötavad sisserännanud oskustöölised sageli vähest kvalifikatsiooni nõudvatel madala kvaliteediga töökohtadel ning selline olukord rõhutab veelgi sisserännanud töötajate potentsiaali ja oskuste parema kasutamise vajadust.

Tugevdada liidu võimekust ennetada ja tagada oskuste vastavus tööturu vajadustele

Kriisi mõju ja püsivalt kõrge töötuse tase on toonud esile vajaduse prognoosida paremini, milliseid ELi majandusvaldkondi võiks ohustada oskustööjõu puudus. Mitme meetme raames alates 2008. aastast kogutud teadmisi tuleks kasutada süsteemse seire korraldamiseks ELis vajalike oskuste kohta. Liikmesriikide meetmeid, mille eesmärk on tõsta oskuste taset, peab täiendama ELi meetmetega, mis toetavad tasakaalustava mehhanismina geograafilist

⁶ Vt määratlust dokumendis KOM (2007) 496, 7.9.2007.

liikuvust, mis võimaldab vähendada piirkonnas tööpuudust ja vastab turu vajadustele. Komisjon toetab ka edaspidi Euroopa tasandil valdkondlike kutseoskusi käsitlevate nõukogude loomist, kui initsiatiiv tuleb sidusrühmadelt (nt sotsiaalpartnerid või asjaomased vaatluskeskused). Kooskõlas Stockholmi programmiga⁷ ning eelkõige seaduslikku rännet käsitlevate ELi õigusaktide arenguga võtab komisjon ka meetmeid, et kasutada tõhusamalt juba ELis elavate sisserändajate potentsiaali. Kõnealuste meetmete puhul on viis olulisemat valdkonda:

2.1. Edendada tööturualase teabe kogumist ja oskustööjõu haldamist

Enamik liikmesriike kogub teavet tööturu ning praegu ja tulevikus vajalike oskuste kohta selliste organisatsioonide kaudu nagu vaatluskeskused, mille tegevuses osalevad tööturu osalised, haridusasutused ja koolituse pakkujad. Sellised analüüsid on abiks kvalifikatsioonistandardite koostamisel ja koolitussüsteemi kohandamisel, et see vastaks tööturu vajadustele.

Siiski saab olemasolevaid liikmesriikide, piirkondade, valdkondade ja ELi tööturu prognoosimise vahendeid veelgi täiustada ning levitada tulemusi, et oskustööjõu puudusega paremini toime tulla. Komisjon lihtsustab liikmesriikides oskustööjõu haldamisega (oskustööjõu vajaduse prognoosimine, haridus- ja koolitussüsteemi vastavuse tagamine) tegelevate ametiasutuste koostööd, et edendada teabe jagamist ning kasutada tööturgu käsitlevat teavet paremini tööhõive-, haridus- ja koolituspoliitikas.

2.2. Tagada vajalikud oskused

Kõikidel ELi kodanikel, sõltumata nende vanusest, soost, sotsiaal-majanduslikust olukorrast, etnilisest kuuluvusest või puudest, peab olema võimalus omandada tööturul toimetulekuks vajalikud teadmised, oskused ja võimekus.

Seepärast peab haridus- ja koolitussüsteem tagama vajalikud oskused, sh infotehnoloogilised ja valdkonnaülesed põhipädevused, meediakirjaoskuse ja võõrkeelteoskuse. Süsteemiga tuleb tagada, et noortel, kes lõpetavad kesk- või kõrgkooli, oleksid vajalikud oskused ja pädevused kiireks ja edukaks sisenemiseks tööturule. Et tagada kaasatus, tööhõive ja majanduskasv, on vaja võidelda koolist väljalangemise vastu ning põhioskuste (kirja- ja arvutusoskus, loodusteadusalased teadmised) madala taseme vastu ka täiskasvanute seas. Täiendkoolituses tuleb saavutada eesmärk, et 15 % täiskasvanutest osaleks elukestvas õppes⁸.

Suuri edusamme on tehtud koolide õppekavade kohandamisel, põhipädevuste ja elukestva õppe Euroopa raamistikust lähtuvate ümberkorralduste tegemisel ning Europassi kasutamisel. Siiski peaksid liikmesriigid kiirendama reforme ja rakendama õpitulemustest lähtuvaid riiklikke kvalifikatsiooniraamistikke vastavalt Euroopa kvalifikatsiooniraamistikku käsitlevatele soovitudele. Ka Kopenhaageni protsess peaks aitama suurendada kutsealushariduse ja -õppe atraktiivsust.

Võttes arvesse infotehnoloogiliste pädevuste valdkonnaülest rolli kõikides majandusharudes, on Euroopa digitaalne tegevuskava oluline abivahend, et anda töötajatele ja töötajatele asjakohane infotehnoloogiline pädevus, sest tegevuskavaga nähakse ette sihipärased sammud

⁷ KOM (2010)171, 20.4.2010.

⁸ Nõukogu järelused „Ajakohastatud strateegiline raamistik üleeuroopaliseks koostööks hariduse ja koolituse alal” (2020) (dokument 9845/09).

nii digitaalse kirjaoskuse alase baaskoolituse korraldamiseks vähimate oskustega inimestele (eakad, vähese haridusega või VKEde töötajad) kui ka erialatöötajate (IKT spetsialistide) valdkondlike ja süvendatud IKT-alaste oskuste edendamiseks.

2.3. Tagada oskuste vastavus olemasolevatele töökohtadele ning kasutada ära Euroopa potentsiaalsete töökohtadega seotud võimalused

Oluline on tagada vajadustele vastavate oskuste omandamine ning vältida inimeste ande ja potentsiaali alakasutamist. Loobuda tuleks traditsioonilisest oskuste hindamisest vaid kvalifikatsiooni tõendava dokumendi alusel, ning tihendada tööandjate, haridusasutuste ja koolitusettevõtete koostööd ning suurendada tööturu läbipaistvust.

Üleminek pädevus- ja oskuspõhisele käsitusele on juba põhjustanud märkimisväärseid muutusi haridussüsteemis ja tööturul ning nende vastastikusel mõjutamises. Kõnealune muutus on mõjutanud oluliselt tööturuasutuste tööd oskuste hindamisel, ametikirjelduste koostamisel, koolituste korraldamisel, koostöö korraldamisel koolituse pakkujatega, karjäärinõustamisel ning klientide (sh tööandjate) nõustamisel. Tööturuasutuste koostööd haridusvaldkonna nõustamiskeskustega tuleb tihendada, et keskused saaksid anda tööturu tegelikust olukorrast lähtuvat nõu.

Ettevõtete (sh VKEde) nõustamine, ergutamine ja toetamine on samuti tähtis, et aidata neil töötajate olemasolevat pädevust edendada ja võimalikult hästi kasutada. Tööandjaid tuleks julgustada osalema haridus- ja koolitusasutuste, eelkõige kõrg- ja kutseharidusasutuste tegevuses ja nende kaasrahastamises. Selline partnerlus aitab täiendada ja ajakohastada vajalikke oskusi, mitut valdkonda hõlmavaid õppekavasid ja kutsestandardeid ning lihtsustada väljaõpet töökohal, mis ulatuks õppepraktikast kuni tööstusvaldkonna doktoriõppeni. Struktureeritud partnerlus võiks olla tõhus ja süsteemne vahend sidemete sõlmimiseks.

Selleks et vältida tulevastel töökohtadel vajalike oskuste puudust ning suurendada haridussüsteemi reageerimisvõimet majanduse tulevastele vajadustele näiteks roheline energia valdkonnas, tuleb edendada uusi akadeemilisi erialasid, et saavutada Euroopa konkurentsivõime suurendamiseks vajalik kriitiline mass.

2.4. Edendada kogu ELi hõlmavat geograafilist liikuvust

Piirkondade- ja riikidevahelist liikuvust mõjutavad mitmesugused tegurid, mida ei saa reguleerida õigusaktidega. Need tegurid hõlmavad eluasemeküsimusi, keeleprobleeme, abikaasade ja elukaaslaste tööhõivet, tagasipöördumise mehhanisme, ajaloolisi tõkkeid ja liikuvuskogemuse tunnustamist (eriti VKEde). Hiljutiste meetmete puhul geograafilise liikuvuse parandamiseks keskenduti õiguslike ja administratiivsete takistuste kõrvaldamisele (kutsekvalifikatsiooni tunnustamine, täiendavate pensioniõiguste ülekandmine). Nüüd tuleks kodanikke nendest muutustest paremini teavitada, et karjäärivõimalusse välismaal suhtutaks täie tõsidusega. Rohkem tähelepanu tuleks pöörata ka läbipaistvuse suurendamisele ELi vabadest töökohtadest teavitamisel. Komisjon peab sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimisel koostöös liikmesriikidega arvesse võtma nende elukutsete esindajate olukorda, kelle liikuvus on eriti suur (eeskätt teadlased, kes tegelevad tasustatud teadustööga), et lihtsustada nende geograafilist ja valdkondadevahelist liikuvust ning kujundada 2014. aastaks lõplikult välja Euroopa teadusruum.

Teatavate elukutsete esindajad peavad arvestama pika ja tülika menetlusega oma kvalifikatsiooni tunnustamiseks. Komisjon koostab praegu hinnangut kutsekvalifikatsioonide

direktiivi kohta, et leida võimalikud lahendused (nt kutsekaardi sisseseadmine) ja lihtsustada kehtivat korda.

2.5. Kasutada sisserändajate potentsiaali

Selleks et kasutada sisserändajate potentsiaali täistööhõive saavutamisel, tuleb ELis juba seaduslikult elavad sisserändajad paremini integreerida, kõrvaldades eelkõige nende töölevõtmist takistavad tegurid (nt diskrimineerimine või oskuste ja kvalifikatsiooni mittetunnustamine), mis suurendavad sisserändajate töötuse ja sotsiaalse tõrjutuse ohtu. Kolmandate riikide kodanike kehvemad tulemused liikmesriikide haridussüsteemis, võrreldes kohaliku elanikkonnaga, on samuti valdkond, mida tuleks arutada.

Oskusvajaduste prognoosimine ja ennetamine ning ka väljaspool ELi omandatud oskuste ja kvalifikatsiooni tunnustamise lihtsustamine võib aidata vähendada ajupotentsiaali raiskamist, mis kaasneb kõrgelt haritud sisserändajate rakendamisega vähest kvalifikatsiooni nõudvatel või madala kvaliteediga töökohtadel. Võttes arvesse ühenduse eelistamise põhimõtet ja liikmesriikide õigust määrata kindlaks kolmandatest riikidest saabuvate töötajate arvu, keda lubatakse liikmesriigi territooriumile, võimaldaks ELis juba seaduslikult elavate sisserändajate oskuste kaardistamine hinnata, kuidas saaks ELi ja liikmesriikide võõrtöötajate vastuvõtukavasid käsitleva õigusraamistiku laiendamisega leevendada oskustööjõu puudust. Paindlik ja turunõudlusega arvestav vastuvõtupoliitika võib oluliselt kaasa aidata tulevase tööjõuvajaduse rahuldamisele. Oskuste vastavust tööturu vajadustele saab suurendada, kui tihendada koostööd kolmandate riikidega oskuste tunnustamise valdkonnas, jagada teavet tööturu vajaduste kohta ning teha koostööd värbamis- ja tööhõiveasutustega.

Oskuste täiendamine ja vastavuse suurendamine – põhimeetmed 4–8

Komisjonil on kavas:

- 4. koostada 2012. aastaks **ülevaade oskuste kohta Euroopa Liidus**, et suurendada tööturu läbipaistvust töötajate, töötajate, ettevõtjate ja/või riigiasutuste jaoks. Ülevaade avaldatakse internetis ning see sisaldab ajakohastatud prognoosi oskuste pakkumise ja tööturu vajaduste kohta kuni aastani 2020. Ülevaade hõlmab: i) ajakohastatud teavet 25 elukutse kohta, mille järele nõudlus ELis kõige kiiremini suureneb, ning viie enim nõutud elukutse edetabelit iga liikmesriigi kohta; ii) vajaminevate oskuste analüüsi, mis toetub Euroopa vabade töökohtade seire andmetele; iii) analüüsi oskuste vastavuse ja nende kasutamise kohta töökohal, mis toetub tööandjate, õpilaste ja kooli lõpetanute seas läbiviidud küsitlustele; iv) valdkondliku tasandi prognoosivaid analüüse, mis toetuvad tööhõive ja oskustega tegelevate valdkondlike nõuandekogude tööle, ning v) CEDEFOPi⁹ ja liikmesriikide prognoose. Vajaduse korral sisaldab ülevaade ka aruannet vajalike oskuste kohta eriti tähtsates valdkondades, nagu loodusteadus, tehnoloogia, inseneriteadus ja matemaatika;
- 5. koostada 2012. aastaks kõikides Euroopa keeltes **Euroopa oskuste, pädevuste ja tegevusalade klassifikatsioon** ning luua tööandjate ning haridus- ja koolitusasutuste jaoks ühine internetiplatvorm;

⁹ Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus.

- 6. kaaluda võimalust esitada 2012. aastal ettepanekud **kutsekvalifikatsiooni tunnustamise süsteemi reformimiseks**, lähtudes kutsekvalifikatsioonide direktiivi kohta koostatud hinnangust;
- 7. käivitada 2011. aastal **uus** kolmandate riikide kodanike **integreerimise tegevuskava**, et parandada Euroopa teadmistevahetuse struktuure ja vahendeid ning soodustada integratsiooni prioriteetide arvestamist kõigis asjakohastes valdkondades;
- 8. kaaluda võimalust esitada 2012. aastal ettepanek, et **parandada ELi võõrtöötajate õiguste rakendamist** kooskõlas töötajate vaba liikumise põhimõttega.

Kaasnevad ja ettevalmistavad meetmed

Koostöös liikmesriikidega on komisjonil kavas:

- esitada 2011. aastal ettepanek **haridusvaldkonna uue eesmärgi kohta, et suurendada tööalast konkurentsivõimet**, tuua noorte ettevalmistamine tööturule sisenemiseks uuesti tähelepanu keskmesse; esitada ettepanek nõukogu soovitus vastuvõtmiseks, mis käsitleks **koolist väljalangemise vähendamist**; moodustada **kõrgetasemeline eksperdirühm** noorte ja täiskasvanute **alusteadmiste parandamiseks**;
- algatada enne 2010. aasta lõppu **teadlikkuse tõstmise kampaania ELi sotsiaalkindlustuse koordineerimise eeskirjade kohta, et selgitada kodanikele, millist kasu nad sellest Euroopa piires liikudes saavad**, ning et nad ei kaotaks oma õigusi;
- hinnata **VKEde tulemuslikkuse hindamise** raames mikro- ja käsitööstevõtete tulevast vajadust oskustööjõu järele ELi liikmesriikidest moodustatud representatiivse valimi jaoks, et võtta kehtivate ELi meetmete raames paremini arvesse nende ettevõtete üldisi vajadusi;
- toetada alates 2011. aastast säästva arengu jaoks vajalikke pädevusi ning edendada oskuste arendamist valdkondades, mida hõlmavad **ressursitõhusa Euroopa tegevuskava ja uus ökoinnovatsiooni tegevuskava**;
- toetada alates 2011. aastast ettevõtete ning haridus- ja koolitusasutuste koostööd nn **teadmusühenduste loomise kaudu**, et valmistada ette uued õppekavad lünkade täitmiseks innovatsioonialaste oskuste pakkumisel ja tööturu vajaduste rahuldamisel; edendada Marie Curie meetmete raames ELi doktoriõpet tööstusvaldkonnas ja Erasmuse raames praktikat ettevõtetes;
- esitada 2011. aastal ettepanek **nõukogu soovitus** vastuvõtmiseks, milles käsitletakse väljaspool formaalset haridus- ja koolitussüsteemi omandatud **pädevuse** kindlaksmääramist, registreerimist ja **tunnustamist ning Euroopa oskuste passi**, et lihtsustada isiklike andmete registreerimist ja kajastada elu jooksul kogutud oskusi;
- esitada 2011. aastal kooskõlas Stockholmi programmiga **analüüs rändepoliitika panuse kohta tööturu nõudmiste ja oskustööjõu pakkumise ühitamisel**. Kavas on luua **võrgustik sisserändajate hariduse parandamiseks**, et vähendada lõhet sisserändajate ja kohaliku elanikkonna õpitulemuste vahel;

- reformida 2012. aastaks **Euroopa tööturuasutuste süsteem** (EURESi võrgustik) ja **selle õiguslik alus**, et edendada vastavuse tagamist ja töölesuunamise võimekust kooskõlas Euroopa tööhõivestrateegia eesmärkidega ning laiendada toetust kavale „Sinu esimene EURESi abil saadud töö”;
- esitada 2012. aastaks ettepanek kogu ELi hõlmava lähenemisviisi ja meetmete kohta, et toetada liikmesriike IKT-pädevuse ja digitaalse kirjaoskuse (e-oskused) **integreerimisel elukestva õppe** alusmeetmetesse;
- esitada 2012. aastaks **teatis Euroopa mitmekeelsuspoliitika kohta**, milles tehakse ettepanekud haridus- ja koolitusvaldkonna prioriteetide ning Euroopa keeleõppe-eesmärgi seadmiseks lähtuvalt Euroopa uuringute tulemustest võõrkeelte oskuse kohta, et saavutada Barcelona protsessi eesmärk „emakeel + 2 võõrkeelt”;
- koostada 2012. aastaks koostöös liikmesriikidega tegevuskava **tervishoiutöötajate defitsiidi vähendamiseks**. Tegevuskavale lisandub rahvaterviseprogrammi ühismeede tervishoiusektori tööjõuvajaduse prognoosimise ja planeerimise kohta;
- kaardistada 2012. aastaks ja edendada Euroopa **tippkeskusi, mis tegelevad uute akadeemiliste erialadega**, et katta tulevase tööturu vajadusi. Komisjon analüüsib, milline on parim viis toetada Euroopa ja välisriikide üliõpilaste liikuvust, et suunata neid kõnealustesse tippkeskustesse.

3. PARANDADA TÖÖKOHTADE KVALITEETI JA TÖÖTINGIMUSI

Eelmise aastakümne tulemused ELi töökohtade kvaliteedi osas olid vastandlikud

Kvaliteetsed töökohad eeldavad aktiivset tööturul osalemist. Töökeskonnal on tähtis roll tööjõu potentsiaali edendamisel ning see on ka oluline konkurentsiegur. Et ELi ettevõtted saaksid innoveerida ning toota kiiresti ja tõhusalt, sõltub nende tegevus ja laienemine pühendunud töötajatest, kes tegutsevad edukalt kvaliteetses töökeskkonnas, kus on loodud ohutud ja tervislikud töötingimused.

Viimase kümne aasta jooksul on töökohtade kvaliteedi kohta Euroopas nii häid kui ka halbu uudiseid. Üldiselt on rahulolu töökohaga suurenenud ning tööõnnetuste, sh surmaga lõppenud tööõnnetuste arv on vähenenud. Samas on vähemalt osa inimeste jaoks töö muutunud intensiivsemaks ja pingelisemaks. Teisalt on nende töötajate arv, kes on sunnitud töötama ajutiselt või osalise tööajaga, kasvanud: see oli 2001. aastal vastavalt 53,7 % ja 18 %, kuid 2009. aastal 60,3 % ja 25,6 %. Enamikus liikmesriikides on palgad kasvanud aeglasemalt kui tööviljakus ning vaesuses elavate töötajate arv on olnud püsiv: alla vaesuspääri elavate töötajate osatähtsus on alates 2005. aastast olnud stabiilselt umbes 8 %. Mitmes riigis on deklareerimata töö tõttu suur osa töötajatest endiselt kaitsetud ja haavatavad.

Kriisi tõttu on mitmed töökohad sattunud konkurentsivõime alla ja töötingimused on halvenenud. Paljudel juhtudel ei kaasne uue töökorralduse ja töökohavahetusega kohaseid töötingimusi ning seetõttu esineb sagedamini psüühilist stressi ja psüühikahäireid. Sellisel olukorral on sotsiaalne ja majanduslik hind ning see võib mõjutada Euroopa konkurentsivõimet: ebaturvaline ja ebatervislik töökeskkond suurendab invaliidsushüvitiste taotlejate arvu ja põhjustab varasemat lahkumist tööturult.

Vaadata läbi ELi õigusaktid ja edendada leebete vahendite kasutamist

Töökohtade kvaliteedi parandamine eeldab nii ühtset poliitikat ELi tasandil kui ka liikmesriikide meetmeid. Liikmesriikide töö- ja elamistingimuste parandamise meetmeid täiendab liidu kindel õigustik, mis tagab kõikjal ELis miinimumstandardid töötingimuste, tervishoiu ja -ohutuse, töötajate teavitamis-, ärakuulamis- ja osalemisõiguste, soolise võrdõiguslikkuse ning mittediskrimineerimise, õiglasema konkurentsi toetamise, kõrge tootlikkuse ja muude tingimuste kohta, et luua kvaliteetsed töökohad. Siiski tuleb õigustikku kohandada, et muuta eeskirjade kohaldamine või tõlgendamine selgemaks ning teha eeskirjad kodanikele ja ettevõtetele hõlpsamini mõistetavaks ja kohaldatavaks. Vaja on arvestada ka uute ohtude tekkimisega inimeste tervisele ja ohutusele töökohal ning vähendada bürokraatiat. Liidu õigustik peab arvesse võtma uusi töökorralduse viise ja tehnoloogia arengut ning aitama kaasa töökohtade kohandamisele, mitte seda takistama.

ELi tasandi õigusaktid ei ole alati piisavad. Leebed vahendid, nagu võrdlev analüüs, meetmete koordineerimine, heade tavade vahetamine, sihttasemed, rakendamisjuhised, tegevuskavad, käitumisjuhised ja soovitusel võivad märkimisväärselt kaasa aidata üksmeele saavutamisele ning sobivate meetmete võtmisele riiklikul või ettevõtte tasandil. Seetõttu tuleks võtta ka muid meetmeid, mis toetaks arukamat õiguslikku raamistikku, ning kooskõlastada pikaajaline strateegia, et parandada riigi tasandil õigusaktide kohaldamist riikide ametiasutuste ja sotsiaalpartnerite poolt ning vaadata läbi töökohtade kvaliteedi mõiste ja näitajad.

3.1. Luua arukam tööhõivet ning tervishoidu ja -ohutust käsitlev ELi õiguslik raamistik

Komisjonil on kavas korraldada kehtiva õigustiku ulatuslik järk-järguline hindamine. Tööd on juba alustatud kahe olulise õigusaktiga, milles käsitletakse tööaega ja töötajate lähetamist. Seejärel on kavas uurida tööhõivet ning tervishoidu ja -ohutust käsitlevaid õigusakte. See laiapõhjaline hindamine ei takista uute õigusaktide ettepanekute ettevalmistamist, kui selgub vajadus koheste meetmete võtmiseks ning kui majandusliku ja sotsiaalse mõju põhjalik hinnang uute õigusaktide vajadust kinnitab.

Lisaks on vaja hinnata süviti mitut õigusakti, mille kohaldamine ei ole tõhus või on keeruline, näiteks eeskirjad, milles käsitletakse täiendava tööandjapensioni saajate kaitset tööandja maksejõuetuse korral. Pärast asjakohast hindamist teeb komisjon ettepaneku meremeeste ja kalurite kaasamiseks ELi tööhõiveõigusaktide reguleerimisalasse. Tervishoiu ja -ohutuse valdkonnas on prioriteediks nende direktiivide läbivaatamine, milles käsitletakse elektromagnetvälja, kantserogeenide ja mutageenidega kokkupuutuvate töötajate kaitset ning luu- ja lihaskonna haiguste ennetamist. Erilist tähelepanu on vaja pöörata ka kokkupuutele keskkonnas leviva tubakasuitsuga. Lisaks on kavas uurida nanomaterjalidega seotud ohte ja töökohaga seotud vaimuhaiguse juhtude arvu suurenemise põhjuseid.

3.2. Leebetele vahenditele toetuv strateegia

Komisjoni roll oleks liikmesriikide, sotsiaalpartnerite ja ELi ametite ressursside koondamine. Euroopa sotsiaalse dialoogi raames on tööstusharudevahelised ja valdkondlikud sotsiaalpartnerid loonud mitmeid leebid vahendeid (sh iseseisvaid kokkuleppeid), mis aitavad parandada tööstandardeid ning millel on otsene ja konkreetne mõju miljonite töötajate töötingimustele Euroopa Liidus. Austades sotsiaalpartnerite sõltumatust, toetab ja hõlbustab komisjon ka edaspidi nende tegevust ning hindab vajaduse korral selliste kokkulepete mõju.

ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegia 2007–2012 kogemustest lähtuvalt tuleks algatada arutelu kõnealuse strateegia uuendamiseks ning selle võimalikuks laiendamiseks teistele poliitikavaldkondadele.

Deklareerimata töö, sh töötajate deklareerimine tööandjate poolt sõltumatute töövõtjatena, levib üha ulatuslikumalt ning omandab üha sagedamini piiriülese mõõtme. Seepärast on vaja teha jõupingutusi, et tugevdada tööinspektorite ja muude tööõiguse kohaldamist kontrollivate asutuste koostööd ELi tasandil.

Samme on vaja astuda ka selleks, et vaadata läbi ELis kohaldatav töökoha kvaliteedi määratlus ja ühised näitajad, et neid saaks tõhusamalt kasutada liikmesriikide kõnealuses valdkonnas võetud meetmete hindamisel ja võrdlemisel. Eelkõige tuleb läbi vaadata töökoha kvaliteedi käsitlus, võttes arvesse hiljutisi muutusi poliitikas, nagu turvaline paindlikkus, töökohavahetuse soodustamine ning uued töökorralduse viisid.

Töökoha ja töötingimuste kvaliteet – põhimeetmed 9–12

Komisjonil on kavas:

- 9. vaadata 2011. aastal läbi **tööajadirektiiv** ning esitada õigusakti ettepanek, mille eesmärk on parandada **töötajate lähetamise direktiivi** rakendamist. Vajaduse korral, kui see on mõjuhinnangu alusel õigustatud, ja pärast konsulteerimist sotsiaalpartneritega võib komisjon võtta meetmeid **kehtivate tööhõiveõigusaktide muutmiseks, täpsustamiseks või lihtsustamiseks**;
- 10. koostada 2011. aastal **ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegia 2007–2012 lõpphinnang** ning teha sellest lähtuvalt 2012. aastal ettepanek **jätkustrateegia 2013–2020** kohta;
- 11. vaadata 2012. aastal läbi **töötajate teavitamist ja ärakuulamist käsitlevate ELi õigusaktide ning osalist tööaega ja tähtjalisi töölepinguid käsitlevate ELi direktiivide tõhusus ning uurida nende mõju naiste osalemisele tööturul ja võrdse tasustamise põhimõtte rakendamisele**; teha koostööd sotsiaalpartneritega, pidades kinni sotsiaalse dialoogi sõltumatuse põhimõttest;
- 12. koostada 2014. aastal töötervishoiu ja tööohutuse nõuandekomitee raames ning koostöös liikmesriikide ja Euroopa sotsiaalpartneritega **põhjalik ülevaade töötervishoidu ja -ohutust käsitlevate õigusaktide** kohta.

Kaasnevad ja ettevalmistavad meetmed

Koostöös liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega on komisjonil kavas:

- uurida 2011. aastal **tööinspektorite ja muude järelvalveasutuste koostöö tihendamist hõlmava meetme teostavust**, et ennetada ja vältida deklareerimata töö vastu;
- **vaadata 2011. aastal läbi ja täiustada kvaliteetse töökoha kontseptsiooni** koostöös liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega;

- **uurida** 2012. aastal **tööhõivealase mittediskrimineerimise direktiivide** (2000/78/EÜ¹⁰ ja 2000/43/EÜ¹¹) **mõju**.

4. TOETADA UUTE TÖÖKOHTADE LOOMIST

Majanduskriis mõjutas drastiliselt töökohtade loomist, kuid teatavad töäjõu nõudlusega seotud takistused on struktuurilist laadi

Ei piisa ainult sellest, kui inimesed on aktiivsed ning omandavad töötamiseks vajalikke oskusi: majanduskasv peab põhinema uute töökohtade loomisel, see aga omakorda sõltub esiteks ja eelkõige majanduskasvust. Alates 2008. aastast on majanduslangus töökohtade loomist märkimisväärselt mõjutanud: viimasel kümnendil saavutatud püsivast tööhõive kasvust ja töötuse määra vähenemisest ELis on suurem osa kaduma läinud. Pärast 15 kuud kestnud pidevat langust pöördus majandus 2009. aasta teisel poolel taas tõusule. ELi tööturul on hakanud ilmnema teatavaid stabiliseerumise märke ning vabade töökohtade arv on viimastes kvartalites pisut suurenenud.

Kuigi sellist positiivset arengut tuleb tervitada, ei olnud siiski mitte kõik kahe viimase aasta jooksul toimunud muutused tingitud majandusoludest – töökohtade loomine sõltub ka tööturumeetmete rakendamisest ELi ja liikmesriikide tasandil. Majanduskasvu toetamine ei pruugi olla piisav rohkemate ja paremate töökohtade loomiseks, vaid selleks on vaja ka soodsat ettevõtluskeskkonda.

Töökohtade loomist toetavate meetmete puhul tuleb arvesse võtta, et väikesed ja keskmise suurusega ettevõtted (VKEd) hõlmavad suure osa Euroopa majandus- ja kutsetegevusest. Rohkem kui 99 % ELi majandustegevusest toimub VKEdes ning need hõlmavad 2/3 kõikidest erasektori töökohtadest, seega tuleb tööhõiveõigusaktide koostamisel pöörata VKEdele erilist tähelepanu. Paraku kasvavad vaid vähesed uuenduslikud VKEd suuremateks ettevõteteks suurema arvu töötajatega. Samuti on ELis vähem uusi, teadus- ja arendustegevusele pühendunud innovatiivseid ettevõtteid kui Ameerika Ühendriikides. Uuendustegevuse vähesus ja e-oskuste puudus takistavad VKEsid võtmast kasutusele innovatiivseid ja arukaid majandusmudeleid ja uut tehnoloogiat. 15 % ELi töäjõust moodustavad füüsilisest isikust ettevõtjad ning isegi majanduskasvu aegadel ei ole nende arv märkimisväärselt suurenenud. Ajavahemikul 2000–2008 vähenes füüsilisest isikust ettevõtjate suhtarv 1 protsendipunkti võrra.

Edendada töökohtade loomist, et tagada töökoht kõigile, kes soovivad töötada

Majanduskasv on peamine töökohtade loomist edendav tegur. Euroopa 2020. aasta strateegia juhtalgatused „Innovatiivne liit”¹² ja „Üleilmastumise ajastu uus tööstuspoliitika”¹³ sisaldavad olulist meetmepaketti uue strateegilise innovatsioonikäsituse rakendamiseks ning konkurentsivõimelise tööstusbaasi loomiseks. Need meetmed peaksid aitama ergutada majanduskasvu, toetudes teadmiste ja kõrge lisandväärtusega valdkondadele, ning kindlaks

¹⁰ Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, 27. november 2000, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

¹¹ Nõukogu direktiiv 2000/43/EÜ, 29. juuni 2000, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust.

¹² KOM (2010)546, 6.10.2010.

¹³ KOM (2010)614, 28.10.2010.

määrata investeerimise ja töökohtade loomise võimalused. Ühtse turu aktis¹⁴ on samuti esitatud mitu ettepanekut, et ühtse turu võimalusi täielikult ära kasutada ning edendada majanduskasvu ja luua töökohti. Juhtalgatuses „Noorte liikuvus”¹⁵ on juba esitatud asjakohane noorte tööhõivet käsitlev raamistik.

Lisaks nendele algatustele tuleb luua soodsad tingimused rohkemate töökohtade loomiseks eelkõige oskusteskaala mõlemas otsas. Teades, et Euroopa Liidul on veel palju arenguruumi uuenduslike lahenduste kaasamiseks tootmisse, teeb komisjon mõned ettepanekud töökohtade loomise lihtsustamiseks ettevõtetes, kus on kõrget kvalifikatsiooni nõudvad töökohad ning suur teadus- ja arendustegevuse intensiivsus. Samuti on komisjonil kavas võtta meetmeid nende tööandjate toetamiseks, kes võtavad tööle pikaajalisi töötuid ja teisi tööturult kõrvale jäänuid. Lisaks liikmesriikide jõupingutustele pöörab komisjon ka erilist tähelepanu ettevõtluse ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise edendamisele, sest see on oluline viis tööhõive määra tõstmiseks. Kõik meetmed lähtuvad põhimõttest „mõttele esmalt väikestele” ning võtavad arvesse VKEde eriomadusi.

4.1. Tugevdada töökohtade loomise raamtingimusi

Komisjoni hinnangu kohaselt võiks halduskoormuse 25 % vähendamisel SKP pikas perspektiivis suurenda 1,4 %. Et majanduskasvuga kaasneks töökohtade loomine, tuleb kõrvaldada ettevõtete loomist ja töötajate värbamist takistavad tegurid. See on eriti oluline kiiresti muutuvates valdkondades tegutsevates ning suure teadus- ja arendustegevuse intensiivsusega ettevõtetes, kus nõudlus kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu järele või olla märkimisväärne. Kui saavutatakse eesmärk suunata 2020. aastaks 3 % ELi SKPst teadus- ja arendustegevusse, peaks see 2020. aastaks kaasa tooma 3,7 miljonit uut töökohta¹⁶. Seega tuleks rohkem tähelepanu pöörata ülikoolide loodusteaduste, tehnoloogia, inseneriteaduste ja matemaatika valdkonna lõpetajate arvu suurendamisele, et luua soodsad tingimused peamiste progressi võimaldavate tehnoloogiate kasutuselevõtuks, mis on tööstust ja teenuseid käsitleva teadus- ja arendustegevuse ning innovatsioonistrateegia tähtis komponent.

Kõrge töötuse määra perioodidel on ülimalt tähtis toetada töölevõtmist, vähendades mittepalgalisi kulutusi (nt maksustades tööjõu asemel energiatarbimist või saastamist), sest töötuskindlustussüsteemi ülalpidamisele kuluv summa oleks ilmselt suurem kui sotsiaalkindlustussüsteemi tulude vähenemise summa. Sellised meetmed on eriti olulised nende jaoks, kellel on pärast majanduslangust väga raske tööd leida, nagu vähese kvalifikatsiooniga inimesed ja pikaajalised töötud. Tähtis on ka töökohtade üleviimine varimajandusest tavamajandusse. Heaks näiteks on deklareeritud töökohtade loomine kodu- ja sotsiaalhoolekandeteenuste ning muu mittetulundustegevuse alal, mis võimaldab tuua tööturule sealt kaua eemal olnud inimesed.

4.2. Edendada ettevõtlust, füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemist ja innovatsiooni

Sotsiaalmajandusettevõtted, kooperatiivid, vastastikused ühingud ning mikroettevõtted, sh füüsilisest isikust ettevõtjad, võivad pakkuda uuenduslikke lahendusi ning rahuldada sotsiaalseid nõudmisi osalusprotsessis, luues sihtotstarbelisi töökohti neile, kes on tööturult enim tõrjutud. Komisjoni teatises „Ühtse turu akt”¹⁷ kirjeldati juba mitut meetet (sotsiaalse

¹⁴ KOM (2010)608, 27.10.2010.

¹⁵ KOM (2010)477, 15.9.2010.

¹⁶ KOM (2010)546, 6.10.2010.

¹⁷ KOM (2010)608, 27.10.2010.

ettevõtluse algatus, avalik arutelu Euroopa kooperatiivide põhikirja käsitleva määruse rakendamise üle), mille eesmärk on edendada sotsiaalmajandussektorit ja -ettevõtteid. Euroopa Innovatsiooni- ja Tehnoloogiainstituut toetab ettevõtete loomist ja arengut innovatsioonipõhiste uuringute kaudu, pöörates enim tähelepanu ettevõtluse edendamisele.

Ettevõtete asutamine peaks olema peamine töökohtade loomise ja sotsiaalse tõrjutusega võitlemise viis. Koolitusele tuleb pöörata rohkem tähelepanu ning tagada, et haridussüsteem oleks selliste uute ettevõtjate kasvulava, kes suudavad VKEsid asutada ja majandada ning kellel on ka vajalikud oskused. Liikmesriigid peaksid lisama ettevõtluse koolide õppekavadesse, et luua kriitiline mass ettevõtluse õpetajaid, ning edendada ülikoolide ja teaduskeskuste piiriülest koostööd innovatsiooni ja ettevõtluse valdkonnas.

Toetada töökohtade loomist – 13. põhimeede

13. 2011. aastal on komisjonil kavas esitada **juhtpõhimõtted, et edendada töökohtade loomiseks vajalikke tingimusi**. Need hõlmavad järgmisi ettepanekuid: i) kõrvaldada õiguslikud ja administratiivsed takistused nii tööle võtmisel kui ka koondamisel ning uute ettevõtete loomisel ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemisel; ii) vähendada mittepalgalisi kulusi; iii) minna mitteametlikult või deklareerimata töölt üle ametlikule tööhõivele.

Kaasnevad ja ettevalmistavad meetmed

Euroopa väikeettevõtlusalgatuse raames on komisjonil kavas:

- esitada 2010. aasta lõpuks ettepanek **laiendada ettevalmistavat meetet „Erasmus noortele ettevõtjatele” ning muuta see alaliseks programmiks**;
- toetada asjakohaseid õpetajakoolitusprogramme ning parimate tavade vahetamist, et **edendada ettevõtlusharidust andvate õpetajate ettevalmistust**; koostada ettevõtlushariduse käsiraamat, et laiendada Euroopas ettevõtlushariduse levikut, suurendada selle mõju ja parandada selle kvaliteeti.

ELI RAHALISED VAHENDID UUTE OSKUSTE JA TÖÖKOHTADE TOETAMISEKS

Võttes arvesse riikide praeguseid eelarvepiiranguid, peavad liikmesriigid ja komisjon pöörama rohkem tähelepanu ELi rahaliste vahendite paremale kasutamisele. Ühtekuuluvuspoliitika raames toetatakse juba uute oskuste edendamist ja uute töökohtade loomist, sh ka üha suurenevas rohelise majanduse valdkonnas. Palju rohkem saab teha selleks, et ELi rahalisi vahendeid ning tööhõive, haridus- ja koolitusvaldkonna reforme toetavaid määrusi täies ulatuses ära kasutada. Eelkõige puudutab see Euroopa Sotsiaalfondi (ESF), aga ka Euroopa Regionaalarengu Fondi (ERF), Maaelu Arengu Fondi (EARDF) ning elukestva õppe programmi ja programmi PROGRESS.

Lähtudes eelarve ülevaates¹⁸ ja viiendas ühtekuuluvusaruandes¹⁹ esitatud soovitustest, tuleb ühtekuuluvuspoliitika vahendite (sh ESFi) mõju suurendada, pöörates tähelepanu neljale

¹⁸ KOM (2010)700, 19.10.2010.

¹⁹ KOM (2010)642, 9.11.2010.

prioriteedile: 1) koondada rahalised vahendid vähematesse eelisvaldkondadesse; 2) seada rangemad tingimused ja tõhustada stiimuleid, et ärgitada liikmesriike viima lõpule riiklike reformikavade kohaseid institutsioonilisi reforme; 3) keskenduda tulemustele, leppides komisjoni ja liikmesriikide vahel kokku selged ja mõõdetavad eesmärgid ja näitajad ning 4) sõlmida komisjoni ja liikmesriikide arengu ja partnerluse investeerimislepingud.

Rahastamisvahendite sisulise läbivaatamise küsimust arutatakse järgmise mitmeaastase finantsraamistiku ettevalmistamisel, kuid nimetatud neljast prioriteedist tuleks juhendada juba praegu, et suurendada ELi rahastute ja ELi eelarvevahendite panust uute oskuste ja töökohtade tegevuskava raames.

Liikmesriike kutsutakse üles suunama ESFi ja ELi muude rahastutega seotud vahendid meetmetele, millega toetatakse peamisi struktuurireforme ja soodustatakse struktuurilist tingimuslikkust, ning toetama seeläbi käesolevas tegevuskavas esitatud põhi- ja tavameetmeid ja aitama kaasa Euroopa 2020. aasta strateegia raames seatud ELi ja riikide eesmärkide saavutamisele eelkõige järgmistes valdkondades:

1. Turvaline paindlikkus ESFi programmide raames saab toetada tõhusamate meetmete (aktiivsed tööturumeetmed, elukestev õpe), vahendite ja institutsioonide (tööturuasutused) loomist. Tööhõivevaldkonna reformimise partnerluse kaudu saab ESFi raames toetada ka **sotsiaalpartnereid**. Haldusvõimekuse parandamiseks ette nähtud ESFi vahenditest saab toetada turvalise paindlikkusega seotud integreeritud lähenemisviiside rakendamist. **Teadusuuringute, tehnoloogiaarenduse ja tutvustamistegevuse seitsmenda raamprogrammi kaudu saab toetada tõenditele toetuvate otsuste tegemist.**

2. Oskuste täiendamine ja sobitamine vajadustega ESFi vahendeid saab investeerida vajalike oskuste ja pädevuste prognoosimisse ja arendamisse ning ESFi vahenditega saab toetada haridus- ja koolitussüsteemi reformi, et parandada nende vastavust tööturu nõuetele. Lisaks saab ESFi vahenditest rahastada kogemuste vahetamist ja võrgustike moodustamist ülikoolide, uurimiskeskuste ja ettevõtete vahel, et lahendada uute oskuste vajadusega seotud probleeme. ESFi ja muude ELi rahastute vahenditega saab toetada selliste töökohtade loomist, mis on seotud üleminekuga rohelisele majandusele ning tervishoiu- ja sotsiaalteenuste sektoriga, ning IKT-alaste oskuste edendamist, võttes arvesse IKT tähtsust tänapäeva majanduses ja ühiskonnas. Euroopa Regionaalarengu Fondi kaudu toetatakse hariduse infrastruktuuriga seotud investeringuid. Lõpuks saab ESFi muude struktuurifondide vahendeid kasutada koostoimes muude instrumentidega, nagu **kolmandate riikide kodanike integreerimise Euroopa fond**, et suurendada sisserändajate osatähtsust tööhõives ja vähendada diskrimineerimist, või **elukestva õppe programmiga**.

3. Töökohtade kvaliteedi ja töötingimuste parandamine ESFi vahenditest saab kaasrahastada uuenduslike ja tõhusamate töökorralduse mudelite, sh töötervishoidu ja -ohutust parandavate mudelite väljatöötamist ja levitamist. Võttes arvesse soolise ebavõrdsuse kaotamise vajadust, saab ESFi raames toetada töö- ja eraelu ühitamise, soolise võrdõiguslikkuse kõikidesse poliitikavaldkondadesse integreerimise ning tööturul soolise segregatsiooni vähendamise meetmeid.

4. Töökohtade loomine ESFi ja ELi muude rahastute vahenditest saab toetada ja edendada ettevõtlust, alustavaid ettevõtteid ja füüsilisest isikust ettevõtjate tegevust. Uus finantskorraldus võimaldab luua sidemed rahaturgude ja väikeettevõtjate vahele. ESFi, ERFist rahastatava Euroopa väikerahastamisasutuste toetamise ühisalgatuse **JASMINE** ning hiljuti loodud **Euroopa mikrokrediidirahastu „Progress”** vahenditest saab toetada eraisikuid, kes

soovivad tulla välja töötusest ja sotsiaalsest tõrjutusest ning luua ettevõtte või alustada tegevust füüsilisest isikust ettevõtjana. Lisaks loetletud meetmetele tehakse ESFi raames ka muid investeeringuid, et toetada kõige ohustatumaid.

ESFi ja ELi muude rahastute vahenditest saab **anda tegevuskava kõikide eelisvaldkondade raames sihtotstarbelist abi konkreetsetele elanikkonna rühmadele**. Näiteks võib tuua teatavates liikmesriikides **romadele** osutatud nõustamis-, haridus-, ja koolitusosalast abi ning nõustamist füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamisel.

KOKKUVÕTE

Käesolevas uute oskuste ja töökohtade tegevuskavas esitatud 13 põhimeetme ning kaasnevate ja ettevalmistavate meetmete rakendamine eeldab mitme ELi poliitikavahendi (õigusaktid, meetmete koordineerimine, sotsiaalne dialoog, rahastud ja strateegiline partnerlus) kasutamist. Tegevuskava täiendavad muud ELi algatused, nagu Euroopa 2020. aasta strateegia juhtalgatus „Noorte liikuvus”²⁰ ning „Soolise võrdõiguslikkuse strateegia aastateks 2010–2015”,²¹ mille eesmärk on lahendada konkreetsete elanikkonna rühmadega seotud küsimusi. Veelgi olulisem on, et mitmed käesoleva tegevuskavaga hõlmatud valdkonnad, nagu töökohtade loomine, sõltuvad ja on osa Euroopa 2020. aasta strateegia integreeritud lähenemisviisist.

Eesmärkide saavutamiseks tuleb tegevuskava rakendada ja selles osaleda. Just sotsiaalpartneritel on tähtis roll turvalise paindlikkuse ja juhtalgatuse muude meetmete rakendamisel. Igal aastal saab meetmeid ELi tasandil analüüsida kolmepoolse sotsiaalfoorumi raames. Sotsiaalpartnerite, riiklike tööturuasutuste, sotsiaalteenuseid osutavate asutuste, haridus- ja koolitusasutuste ning kodanikuühiskonna organisatsioonide koostöö kohalikul ja piirkondlikul tasandil on oluline, et jõuda nendeni, kellel on raske leida tööturul tugevat pidepunkti.

ELi rahastud, eelkõige Euroopa Sotsiaalfond, saavad paljus kaasa aidata ELi tegevuskava rakendamisele ning olla abiks ja toeks liidu poliitika prioriteetide elluviimisel.

Komisjon juhib tähelepanu käesoleva tegevuskava rahvusvahelisele mõõtmele. Kriis on ajendanud otsima ülemaailmset konsensust majanduslike ja rahanduslike eesmärkide sobitamiseks tööhõive ja sotsiaalsete eesmärkidega. Nüüd, kui majandus on kriisist toibumas, julgustab komisjon jagama ressursse rahvusvahelisel tasandil mitmepoolsete suhete raames (ILO, G20, OECD ja ÜRO), kahepoolse koostöö raames strateegiliste partneritega (eelkõige USA, Kanada, Hiina, India, Jaapan, Lõuna-Aafrika, Venemaa ja Brasiilia) ning regionaalpoliitika raames (ASEM ja EL–Ladina-Ameerika).

Komisjon vaatab **tegevuskava prioriteetid uuesti läbi 2014. aastal** ja kohandab neid vastavalt järgmisele mitmeaastasele finantsraamistikule. Seni koostab ta eduaruande Euroopa 2020. aasta strateegia iga-aastase majanduskasvu analüüsi raames.

²⁰ KOM (2010)477, 15.9.2010.

²¹ KOM (2010)491, 21.9.2010.