



**EIROPAS SAVIENĪBAS  
PADOME**

**Briselē, 2008. gada 3. martā  
(OR. en)**

**7169/08**

**SOC 143  
ECOFIN 95  
EDUC 67**

**PIEZĪME**

---

Sūtītājs:	Padome (Nodarbinātība, sociālās politika, veselības un patērētāju aizsardzība)
Saņēmējs:	Eiropadome
Iepr. dok. Nr.:	5984/08 SOC 63 ECOFIN 40 EDUC 35 + COR1
K-jas pr. Nr.:	16714/07 ECOFIN 519 COMPET 442 SOC 543 ENV 721 EDUC 224 RECH 433 ENER 326 ADD 2
<b>Temats:</b>	<b>Vienotais nodarbinātības ziņojums</b>

---

Pielikumā pievienots Vienotais nodarbinātības ziņojums 2007.– 2008. gadam, ko Padome (*EPSCO*) pieņēmusi 2008. gada 29. februāra sanāksmē, lai iesniegtu to Eiropadomes 2007. gada 13. un 14. marta sanāksmē.

**Vienotais nodarbinātības ziņojums 2007.–2008. gadam**

## SATURS

Vienotais nodarbinātības ziņojums 2007.–2008. gadam.....	2
1. Kopsavilkums: Reformas nes pirmos augļus, bet raizes paliek .....	4
2. Panākumi Eiropas nodarbinātības stratēģijas mērķu sasniegšanā .....	5
2.1 Pilnīga nodarbinātība .....	5
2.2 Darba kvalitāte un darba ražīgums .....	6
2.3 Sociāla un teritoriāla kohēzija .....	8
3. Darbības prioritāšu īstenošana .....	8
3.1 Iesaistīt un noturēt vairāk cilvēku darba tirgū, palielināt darbaspēka piedāvājumu un modernizēt sociālās aizsardzības sistēmas .....	8
3.2 Uzlabot darba ņēmēju un uzņēmumu spējas pielāgoties.....	11
3.3 Palielināt ieguldījumu cilvēkkapitālā, nodrošinot labāku izglītību un prasmes .....	13
4. Prioritāru darbību noteikšana, lai izveidotu vairāk un labākas darbavietas .....	15

## 1. Kopsavilkums: reformas nes pirmos augļus, bet raizes paliek

Labvēlīgā ekonomikas vide ir pozitīvi ietekmējusi Eiropas darba tirgus. 2006. gadā pirmo reizi gandrīz pēdējās desmitgades laikā notika strauja izaugsme nodarbinātības jomā. Pagājušajā gadā tika izveidotas teju 4 miljoni jaunu darbavietu, un bezdarba līmenis bija viszemākais pēdējo gadu laikā. Daļēji tas ir saistīts ar konjunktūras ciklu, bet ir labs pamats uzskatīt, ka Eiropas nodarbinātības stratēģija un integrētā Lisabonas stratēģija sniedz rezultātus un strukturālās reformas sāk atmaksāties. Vislabāk to var attiecināt uz neseno strukturālā bezdarba samazināšanos.

Neskatoties uz nosacīti labvēlīgo darba tirgus perspektīvu, daudzas nopietnas problēmas nav atrisinātas. Visvairāk tas jūtams attiecībā uz jauniešu bezdarbu, kas aizvien ir nopietna problēma daudzās dalībvalstīs, un jaunieši nav guvuši samērīgu labumu no ekonomiskas uzplaukuma; 2006. gadā tie aizvien saskārās ar bezdarba problēmām divreiz vairāk nekā darbaspēks kopumā. Šobrīd apmēram viens no sešiem jauniešiem Eiropas Savienībā, proti, gandrīz 7 miljoni jauniešu, aizvien priekšlaicīgi pamet izglītības sistēmu, un izglītības ieguves līmenis faktiski nav palielinājies.

Ir jāturpina veikt viss nepieciešamais, lai sasniegtu Eiropas nodarbinātības mērķus. Turklāt Eiropas darba tirgu reakcija uz globalizācijas un novecošanas uzliktiem pārbaudījumiem joprojām nav pietiekama. Strukturālā bezdarba līmenis vēl joprojām ir pārāk augsts, un daudz vēl jāveic attiecībā uz vispārējām elastdrošības nostādņēm, lai uzlabotu Eiropas darba tirgu darbību un veicinātu pāreju nolūkā samazināt nodarbinātības šķēršļus.

Tas, ka apmēram puse no dalībvalstīm šobrīd ir izstrādājušas vai izstrādā vispārējās elastdrošības nostādnes, vieš cerības, tomēr veikums saistībā ar dažādiem pamatā esošiem komponentiem nav tik sekmīgs. Darba tirgus segmentācija aizvien ir nopietna problēma daudzās dalībvalstīs, un politikas jomā veikto pasākumu uzmanība ir vairāk vērsta uz to, lai vienkāršotu darba tirgus reglamentāciju attiecībā uz jaunienācējiem un vairotu darba līgumu dažādību, nevis, lai reformētu esošos galvenos tiesību aktus nodarbinātības jomā. Sociālā nodrošinājuma sistēmu reformas parasti ir attiecinātas tikai uz pensiju reformām. Lai arī aktīva darba tirgus politika aizvien vairāk tiek pielāgota individuālām vajadzībām, kopš 2000. gada tās izdevumi ir samazināti gan kā daļa no IKP, gan uz vienu darba ņēmēju. Visbeidzot, laikposmā no 2005. gada līdz 2006. gadam līdzdalība mūžizglītībā ES palielinājās minimāli, patiesībā tā samazinājās pusē dalībvalstu, un pieaugušo izglītība aizvien ir nevienmērīgi izplatīta. Šie rādītāji ir apbēdinoši un rada raizes nākotnei. Lai novērstu to, ka pastāv ražīguma atšķirība salīdzinājumā ar mūsu galvenajiem konkurentiem pasaulē, ir ievērojami jāpalielina ieguldījums cilvēkkapitālā, kas labāk saskaņots ar darba tirgus vajadzībām.

Eiropai jāturpina veikt darba tirgus reformas, lai radītu vairāk un labākas darbavietas. Īpaša uzmanība nepieciešama bezdarbniekiem un cilvēkiem, kuriem nav stabila darba. Novecojošai Eiropai strauji konkurējošā pasaulē vajag vairāk produktīvāk strādājošu cilvēku.

## 2. Panākumi Eiropas nodarbinātības stratēģijas mērķu sasniegšanā

### 2.1 Pilnīga nodarbinātība

#### *Nodarbinātības mērķi*

Stabila ekonomiskā izaugsme 2006. gadā nodrošināja nodarbinātības līmeņa pieaugumu un straujāko reģistrēto kāpumu kopš deviņdesmitajiem gadiem, gada laikā radot gandrīz 4 miljonus darbavietu un paaugstinot vispārējo nodarbinātības līmeni līdz 64,3 %. Šis nodarbinātības pieaugums bija novērojams laikā, kad notika tāda darba ražīguma izaugsme, kāda nebija piedzīvota pēdējā desmitgadē. Šāda attīstība notika daudzviet, bet to īpaši veicināja nedaudz dalībvalstu. Tiek prognozēts, ka vismaz nākamajā gadā šāda darba tirgus attīstība turpināsies, un tam būtu jāsekmē tālāka attīstība, īstenojot nodarbinātības mērķus.

Neskatoties uz pozitīvo veikumu 2006. gadā, Eiropa aizvien nevar izpildīt 2010. gada nodarbinātības mērķus. Pašreizējais nodarbinātības līmenis norāda, ka, lai sasniegtu šo mērķi, līdz 2010. gadam būs jārada vēl 20 miljonu darbavietu. Prognozes jau liecina, ka līdz 2008. gadam varētu radīt vēl 5,5 miljonus jaunu darbavietu<sup>1</sup>. Ar nepārtrauktām pūlēm 2010. gada vispārējais mērķis – nodrošināt nodarbinātības līmeni 70% apjomā – šobrīd ir gandrīz izpildāms.

Gados vecāki darba ņēmēji ir viena no lielākajām mērķgrupām nodarbinātības palielināšanai. Lai arī līdz 2006. gada beigām nodarbinātības līmenis sasniedza 43,5 % (proti, par 6,5 procentu punktiem mazāk, nekā paredzēts saskaņā ar 2010. gada mērķi), vēl aizvien ir būtisks neizmantojams potenciāls gados vecāku darba ņēmēju vidū, un to skaits turpinās pieaugt nākamajās desmitgadēs. Salīdzinot nodarbinātības rādītājus attiecībā uz dzimumu, sievietes nodarbinātības līmenis ir palielinājies gandrīz visās dalībvalstīs, 2006. gadā sasniedzot 57,2 %, kas ir nosacīti tuvu 2010. gada mērķim – 60 %. Tā kā nodarbinātības līmenis ir tikai 50 %, tādos apstākļos invalīdi joprojām ir liels neizmantojama papildu darbaspēka iespējamais avots.

Bezdarba līmenis ir ievērojami mazinājies no 8,9 % 2005. gadā līdz 8,2 % 2006. gadā; tā mazināšanās bija vērojama gandrīz visās dalībvalstīs. Bezdarba līmeņa mazināšanās labvēlīgi ietekmēja gan sievietes, gan vīriešus, jo bezdarba līmenis attiecīgajās grupās samazinājās attiecīgi līdz 9 % un 7,6 %. Būtisks pašreizējā darba tirgus veikuma noturības rādītājs ir tas, ka otru gadu pēc kārtas ir mazinājies ilgtermiņa bezdarba līmenis, no 4 % līdz 3,6 %.

Daudzās dalībvalstīs jauniešu bezdarbs vēl joprojām ir nopietna problēma. Pēdējā gada laikā vispārējais jauniešu bezdarba līmenis ir mazinājies, bet tas galvenokārt ir skaidrojams ar būtisku šāda bezdarba līmeņa mazināšanos dažās dalībvalstīs. Vairākās citās dalībvalstīs kopš 2004. gada jauniešu bezdarba līmenis patiesībā ir palielinājies. Līdz šim jaunieši pietiekami izmantojuši labvēlīgās ekonomikas vides priekšrocības; bezdarba problēmas tos skar divreiz stiprāk nekā kopējo darbaspēku. Visbeidzot, daudzās dalībvalstīs aizvien trūkst jaunu aktivizācijas mērķu. Lai arī tā ir Lisabonas stratēģijas prioritāte kopš 2006. gada, un, ņemot vērā jauno paaudžu nozīmi demogrāfisko izaicinājumu risināšanā nākotnē, šīs jauniešu darba tirgus iezīmes joprojām ir negatīvas.

<sup>1</sup> Eiropas Komisija, ekonomikas prognozes, 2007. gada pavasarī.

## Strukturālas reformas

Ir vairākas pazīmes, kas liecina, ka strukturālā darba tirgus reformām pēdējos gados ietekmē darba tirgu<sup>2</sup>. Tomēr visspēcīgākais pierādījums ir ievērojama strukturālā bezdarba mazināšanās visā Eiropā<sup>3</sup>. Laikposmā no 1997. gada līdz 2003. gadam strukturālais bezdarbs bija diezgan stabils un augsts, no 2004. gada tas mazinājās par vienu trešdaļu, un paredzams, ka tas turpinās mazināties arī 2007. gadā. Tomēr bezdarba līmenis joprojām ir ievērojami augstāks nekā mūsu galvenajiem konkurentiem.

Viss iepriekš minētais liecina, ka pastāv būtiski nodarbinātības šķēršļi. Eiropas darba tirgi nespēj pietiekami reaģēt uz pārbaudījumiem, kas saistīti ar globalizāciju un novecošanu. Turpmāk jāīstojas, lai uzlabotu to darbību un veicinātu darba tirgu pāreju.

## 2.2 Darba kvalitāte un darba ražīgums

### Darba ražīgums

Viens no vislielākajiem globalizācijas pārbaudījumiem ir pastiprinātas prasības attiecībā uz darba ražīguma pieaugumu, lai nodrošinātu stabilu nodarbinātības pieaugumu. Kopš astoņdesmitajiem gadiem darba ražīguma vidējā izaugsme ES ir mazinājusies no aptuveni 2 % 1990. gada otrajā pusē līdz aptuveni 1 % laikposmā no 2001. gada līdz 2003. gadam. Tajā pašā laikposmā ASV ir saglabājusi darba ražīguma izaugsmes līmeni vidēji 2 % apjomā. Tomēr ir liecības, ka kopš 2003. gada darba ražīguma izaugsmes kritums Eiropā ir apstājies.

1.tabula IKP, nodarbinātība un darba ražīguma izaugsme (vidēji gadā)

	1997-2000		2001-2003		2004-2006	
	ES27	ASV	ES27	ASV	ES27	ASV
1. IKP	3.1	4.2	1.5	1.6	2.4	3.2
2. Nodarbinātība	1.1	2.1	0.3	0.0	1.1	1.6
3. Darba ražīgums (uz vienu darba ņēmēju)	2.2	2.1	1.1	2.0	1.5	2.1
4. Darba ražīgums stundā		2.1	1.6	2.7	1.4	2.3

Viens būtisks līdzeklis, lai uzlabotu darba ražīgumu, ir ieguldījumi cilvēkkapitālā, jo īpaši, izveidojot vispārējas mūžizglītības stratēģijas visa mūža garumā. Šajā jomā Eiropas Savienība nav laikus izpildījusi iecerēto.

<sup>2</sup> Viena no tām ir situācijas attīstība algu jomā. Pašreizējās labvēlīgās ekonomikas pārmaiņas nav būtiski mainījušas spiedienu attiecībā uz algām, kas bija raksturīgs cikliski radītām paplašināšanās.

<sup>3</sup> Eiropas Komisija, AMECO datubāze, DG ECFIN.

## 2. diagramma: Nodarbinātības rādītāji un iesaiste mūžizglītībā 2006. gadā

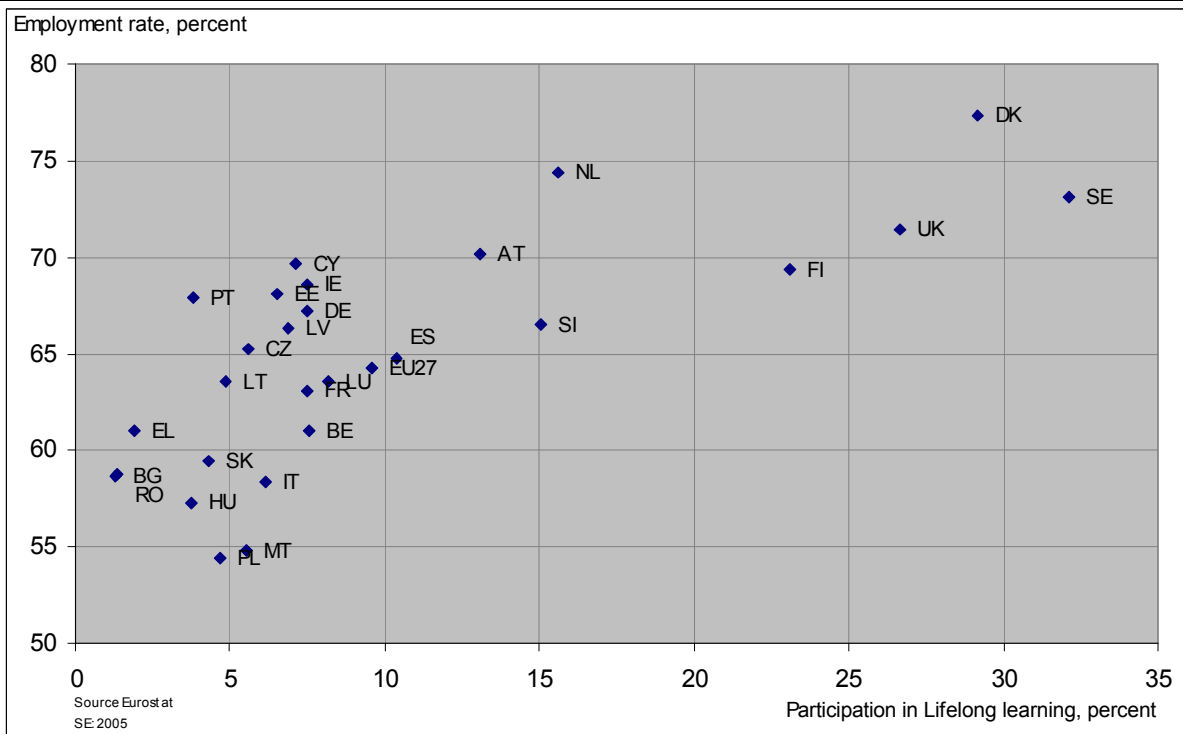


Diagramma liecina, ka pastāv savstarpēja saistība starp nodarbinātības rādītājiem un iesaisti mūžizglītībā. Diagramma varētu arī norādīt uz to, ka, lai sasniegtu ļoti augstus nodarbinātības rādītājus, ir jāpārsniedz noteikts iesaistes līmenis mūžizglītībā.

Pēdējos gados ir gūti skaidri panākumi, mazinot tādu skolēnu skaitu, kas pārāk agri pārtrauc mācības, tomēr 2006. gadā 7 miljoni jauniešu mācības pārtrauca pārāk agri. Panākumi, palielinot jauniešu izglītības ieguves līmeni, ir pārāk niecīgi; kopš 2000. gada rādītāji ir tikai nedaudz uzlabojušies. Pieaugušo iesaistes līmenis kopš 2004. gada ir palicis nemainīgs vai pat mazinājies 20 no 27 dalībvalstīs. Dienvideiropas valstīs un lielākajā daļā jauno dalībvalstu iesaistes līmenis ir īpaši zems. Vecāka gadagājuma darba ņēmējiem joprojām ir vismazāk iesaistīti mūžizglītībā.

Eiropai ir noteikti jāpalielina ieguldījumi cilvēkkapitālā <sup>4</sup>. Ir jāizstrādā attiecīgas ierosmes un mehānismi, kā uzņēmumiem, valsts iestādēm un privātpersonām kopīgi segt attiecīgās izmaksas.

<sup>4</sup> Piemēram, šobrīd ASV un Japāna tērē divreiz vairāk līdzekļu augstākajai izglītībai nekā ES

## *Darba kvalitāte*

Centieni palielināt darba kvalitāti vēl joprojām nav vienlīdz sekmīgi<sup>5</sup>, un šā mērķa sasniegšanai iecerētās politikas īstenošana nav bijusi pilnīgi veiksmīga. Nodarbinātu personu nabadzība aizvien skar 8 % ES darba ņēmēju. 2006. gadā jauniešu izglītības līmenis turpināja celties, tomēr ir gūti nepietiekami panākumi attiecībā uz citiem darba kvalitātes aspektiem, tostarp, pāreju no pagaidu darbiem uz pastāvīgiem darbiem un darba tirgus segmentācijas mazināšanu, kuras līmenis pašlaik pieaug daudzās dalībvalstīs. Viens no darba kvalitātes pamatfaktoriem, proti, pieaugušo iesaiste mūžizglītībā, ir saglabājies iepriekšējā līmenī vai par mazinājies.

### **2.3 Sociāla un teritoriāla kohēzija**

Sociālā kohēzija ir būtisks noturīga nodarbinātības pieauguma priekšnosacījums. 2007. gadā, izmantojot atklātās koordinācijas metodes sociālās aizsardzības un sociālās integrācijas jomā, dalībvalstis turpināja īstenot politiku tā, lai cīnītos pret bērnu nabadzību un novērstu to un veicinātu tādu cilvēku aktīvu iekļaušanu darba tirgū, kuri no tā ir visvairāk attālināti, izmantojot pieeju, kurā apvienots ienākumu atbalsts un aktivizēšanas politiku.

Neraugoties uz labvēlīgu ekonomikas vidi, lielākajā daļā valstu nav mazinājusies relatīvā nabadzība, un nodarbinātības līmeņa pieaugums vismazāk aizsargātajās grupās ir bijis mazāks nekā darbaspēkā kopumā. ES kopš 2000. gada ir palicis nemainīgs (gandrīz 10 %) to pieaugušo un bērnu skaits, kuri dzīvo ģimenē, kuras locekļiem nav darba. Sociālās aizsardzības reformām vajadzības gadījumā būtu jāuzlabo to sociālo pabalstu atbilstība, kas saistīti ar nodarbinātību. Tas ir labi funkcionējošas elastdrošības pieejas priekšnoteikums.

Labvēlīgajai ekonomikas videi ir bijusi būtiska ietekme uz reģionālo atšķirību apjomu, kas 2006. gadā turpināja mazināties, galvenokārt saistībā ar bezdarbu. Vēl joprojām ir vērojams, ka reģionālās atšķirības, kas saistītas ar bezdarbu, ir ievērojami lielākas nekā ar nodarbinātību saistītās, bet kopš 2001. gada bezdarbs ir samazinājies par vienu trešdaļu. Lai gan šī tendence ir novērota lielākajā daļā dalībvalstu, ir nedaudzas liecības, kas norāda uz reģionālo atšķirību spēcīgu negatīvu tendenci.

## **3. Darbības prioritāšu īstenošana**

### **3.1 Iesaistīt un noturēt vairāk cilvēku darba tirgū, palielināt darbaspēka piedāvājumu un modernizēt sociālās aizsardzības sistēmas**

*Veicināt "dzīves cikla" pieeju darbam*

Vēl joprojām ļoti maz dalībvalstīs ir vispārēja pieeja darbam mūža garumā.

---

<sup>5</sup> Sīkāku informāciju par darba kvalitātes 10 aspektiem skat.: Darba kvalitātes uzlabošana: jaunākais progresa pārskats, COM(2003) 728, 26.11.2003.

Nesen ir gūti daži panākumi, mudinot izstrādāt aktīvu vecumdienu stratēģijas, jo īpaši ierobežojot atbilstības nosacījumus, vienlaikus paredzot kompensācijas par īpaši noslogotu vai kaitīgu dabu, kā arī aktīvāk stimulējot darba devējus strādāt ilgāk (BG, AT, FR, ES, DK, PT) un palielinot darba iespējas vecāka gadagājuma cilvēkiem un darba ņēmējiem invalīdiem, un uzlabojot darba apstākļus un sniedzot iespējas atjaunināt prasmes un pārkvalificēties. Pašreizējais vidējais vecums, kad cilvēks atstāj darba tirgu (60,9 gadi), joprojām ir ievērojami mazāks nekā noteikts 2010. gada mērķī.

Panākumi dzimumu vienlīdzības jomā nav vērtējami viennozīmīgi. Sieviešu nodarbinātības līmenis ir būtiski palielinājies, tomēr četrās dalībvalstīs (EL, IT, MT un PL) tas joprojām ir zemāks nekā 50 %. Lai ziņotu par nodarbinātības situāciju, tikai dažas valstis (AT, CY, DK, FR, EL, IE, LV, MT, PL, SE, SI) sistemātiski lieto statistiku, izmantojot sadalījumu pa dzimumiem. Darba samaksas atšķirība starp dzimumiem pēdējo gadu laikā nav mazinājušās, un visā ES tā joprojām ir vidēji 15%. Dažas valstis ir sākušas konkrētas darbības šajā jomā (AT, BE, DK, FI, FR, LU, NL, SE, SK, UK), un nav noteikti jauni mērķi pēc Komisijas paziņojuma par darba samaksas atšķirību starp dzimumiem.

### ***1. aile: Jauniešu integrācijas veicināšana darba tirgū joprojām ir būtisks izaicinājums***

Laikposmā no 2000. gada līdz 2006. gadam tikai pusē dalībvalstu bija vērojama jauniešu bezdarba situācijas uzlabošanās. Vēl joprojām 17,5 % jaunu vīriešu un 13,2 % jaunu sieviešu pārtrauc mācības, labākajā gadījumā iegūstot zemākās pakāpes vidējo izglītību. Tikai sešās dalībvalstīs ir sasniegušas mērķi samazināt agru mācību pārtraukšanu līdz līmenim, kas nepārsniedz 10 %.

Neraugoties uz visai sliktiem rezultātiem, daudzas dalībvalstis ir ziņojušas par pastiprinātiem centieniem novērst jauniešu bezdarbu. Politikas pasākumus īsteno saskaņā ar 4 virzieniem. Pirmkārt, izmantojot uzlabotas profesionālās izglītības un apmācības risinājumus (AT, BE, LU, EE), īpašas konsultācijas un risinājumus tiem, kas vēlas pamest skolu (BE, FR, DE, LU, SI), un konkrētas vienošanās programmas, kas ietver apmācības elementu (LU). Otrkārt, izmantojot pastiprinātas un individuālas konsultācijas un darba meklēšanas atbalstu (PT) un radot nodarbinātības iespējas (MT). Treškārt, samazinot darba devēju sociālā nodrošinājuma pabalstus (BE, ES, HU, SE), nodrošinot nodokļu atvieglojumus mācekļu vietām (AT, FR), kā arī atalgojuma atbalstu, pieņemot darbā ilgtermiņa bezdarbniekus (DE). Ceturtkārt, stiprinot sociālo vai bezdarbnieku pabalstu nosacījumus (CZ) un samazinot nodokļus studentu darbiem (FR)

Eiropadomes 2006. gada pavasara sanāksmē dalībvalstis vienojās, ka tām sešu mēnešu laikā līdz 2007. gadam un četrus mēnešu laikā līdz 2010. gadam būtu jānodrošina "jaunas dzīves sākuma iespējas" jauniešiem bezdarbniekiem. Saskaņā ar jaunāko ES datiem tikai 15 valstīs izdodas laikus īstenot jaunas dzīves sākuma iespējas, kas piedāvātas vismaz divām trešdaļām jauniešiem bezdarbniekiem. Nelielā vadošo valstu grupā teju visiem jauniešiem bezdarbniekiem piedāvā jaunas dzīves sākuma iespējas pirmajos bezdarba mēnešos (AT, FI, SE). Septiņas valstis ir sasniegušas 80-90% nodrošinājumu (BE, FR, DE, IE, LT, NL, ES), savukārt četras valstis nodrošina tikai 70-80% nodrošinājumu (HU, LV, LU, PT). Par pārējām valstīm ES dati nav pieejami.

Dalībvalstīs pakāpeniski sāk risināt jautājumu par darba un privātās dzīves saskaņošanu, galvenokārt, apņemoties nodrošināt bērnu aprūpes iespējas (AT, DE, EL, LU, NL, PT, UK). Tomēr daudzas dalībvalstis nav guvušas panākumus, lai sasniegtu bērnu aprūpes mērķus, un lielākā daļa tos nav iekļāvušas valsts stratēģijās.

*Nodrošināt plašus darba tirgus, padarīt darbu pievilcīgāku un panākt, lai darba meklētājiem, arī cilvēkiem, kam darba tirgū ir mazāk izredžu, kā arī darba tirgū neaktīvām personām atmaksātos strādāt*

Ir pielikts vairāk pūļu, lai novērst tādu cilvēku atstumtību, kuriem darba tirgū ir mazāk izredžu, un arī attiecībā uz "aktīvas iekļaušanas" pieeju. Darba meklētājiem ar zemu kvalifikāciju nodrošina konkrētus veicinošus pasākumus vai atbalstu par izslēgšanas no nodarbinātības dienestiem (MT, UK), savukārt darba devējiem izstrādā finanšu stimulus to pieņemšanai darbā (BG, DE) un apmācībai (BG, NL). Dažu pasākumu mērķis ir sniegt konkrētas apmācības iespējas, ko organizē vai nu valsts nodarbinātības dienesti vai darba vietas (AT, LT, BG, EE, BE). Daudzas dalībvalstis ir veikušas pasākumus, lai izstrādātu un uzlabotu pieaugošo rakstīšanas un rēķināšanas pamatprasmju programmas (FR, DK).

Migrantiem tiek piedāvāti konkrēti apmācības pasākumi un valodu kursi (DE, SE, CY, DK, ES, AT, BE, PT), un veicinoši pasākumi apvienojumā ar nodarbinātības dienestu atbalstu (DK, ES, DE, AT, EE, PT, UK), kas ir īpaši paredzēti šai grupai. SE un DK ir ieviestas atalgojuma subsīdiju programmas migrantu un viņu pēcnācēju nodarbinātībai. Dažas dalībvalstis veic pasākumus, lai imigrantu bērnus labāk iekļautu izglītības sistēmā (LU, NL, PT), savukārt citas dalībvalstis, kurās ir liels imigrantu skaits, īsteno īpašas programmas tajos ģeogrāfiskajos apgabalos, kuros ir visvairāk migrantu (FR, UK). Daudzās valstīs imigrācija tiek uzskatīta par svarīgu elementu, lai izpildītu darba tirgus vajadzības (ES, DK, IE), un dažas dalībvalstis iecerējušas izstrādāt plānus, lai piesaistītu augsti kvalificētus migrantus (NL, CY, DK) un vienkāršotu procedūras attiecībā uz darba un uzturēšanās atļaujām nozarēs, kurās trūkst darbinieku (SE, IE, AT, FI, EE, MT, BE, CY, DK, ES, LU, SI).

Dažas dalībvalstis ir palielinājušas izdevumus un paaugstinājušas aktīvā darba tirgus politikas efektivitāti (AT), īpaši padarot stingrākus atbilstības nosacījumus bezdarba pabalstiem (PT, EL), palielinot darba meklēšanas palīdzības efektivitāti (BE, SK), bezdarbniekiem sniedzot konkrētu apmācību (AT) un ieviešot "darbavietu sniegtas" priekšrocības (SE). Dažas dalībvalstis arī nodrošina subsīdijas pašnodarbinātiem (DE, LT, EL, SK, LV, PT). Aizvien lielāka uzmanība tiek veltīta darba meklētāju individuālai atbildībai (BE, MT, NL, SI, LU, UK, SE, DK, HU, PT), kas palielinot bezdarbnieku pabalstu nosacījumus, kontrolējot to darba meklēšanas darbības un dažos gadījumos veicot pārbaudes attiecībā uz darba meklētāja un nodarbinātības dienesta noslēgtiem līgumiem, ar ko nosaka tiesības un savstarpējās saistības. Bieži tiek uzsvērtā vietējā vai reģionālā aktivizācijas dimensija, un daudzas dalībvalstis vēlas uzlabot iekšējo sadarbību starp dažādām aģentūrām, kas strādā ar darba meklētājiem (NL, MT, HU, IE, SK, PT). Tomēr dalībvalstis reti ziņo par "jaunas dzīves sākuma iespējas" mērķi bezdarbniekiem vai aktivizācijas mērķi ilgtermiņa bezdarbniekiem.

Dažas valstis ir samazinājušas nodokļu likmes, lai paaugstinātu iesaistes līmeni un darba vietu izveidi, vispārēji samazinot nodokļus, kas galvenokārt vērsts uz to, lai samazinātu nodokļu likmi grupām ar zemiem ienākumiem (AT, FR, HU, IE, CZ, IT, MT, LT, SE), vai tiešu nodokļu nastas samazināšanu iedzīvotājiem ar zemiem ienākumiem (DK, FI, EL, NL, SI). Tāpat pēdējos gados ir novērota tendence samazināt sociālās nodrošināšanas pabalstus gan darba devējiem, gan darba devējiem (BG, BE, SE, MT).

Tiek izstrādāti finanšu stimuli, lai palielinātu invalīdu gatavību sākt darba gaitas (IE, EE, SK), savukārt darba devējiem tiek piešķirtas subsīdijas, lai invalīdus pieņemtu darbā un pielāgotu darba vietas viņu vajadzībām (ES, MT, NL, SE, PL, IE, SI, AT, BG, LV, PT). Tiek veikti arī pasākumi, lai izveidotu un attīstītu garantētu darbavietu un atbalstītas nodarbinātības iespējas (CZ, DK, ES, SE, SI, DE, LT, SK).

#### *Uzlabot darba tirgus vajadzību saskaņotību*

Pielāgošanās pārmaiņām ekonomikā tiek uzskatīta par svarīgu prioritāti visās dalībvalstīs, lai gan šo jautājumu risina ar dažādu instrumentu palīdzību valsts nodarbinātības dienestu mērogā. Dažādās jomās ir veikti īpaši ieguldījumi: apmācība un profesionālās kvalifikācijas (EE, IE, SI); prasmju atjaunināšana (DK, PT, CY, IE) un darba devēju iesaiste (EL, IT, UK); nodokļu pasākumi, lai risinātu jautājumu par nelabvēlīgā situācijā esošu cilvēku grupu (FR, FI); konkrēti pakalpojumi, ņemot vērā vecuma grupu, izglītības/kvalifikācijas līmeni un lielāku pakļautību atstumtības riskam (PT). personīgas palīdzības programmas paplašināšana un pakalpojumu stiprināšana cilvēkiem ar īpašām vajadzībām (SK); līdzsvars starp darbu un dzīvi ārpus daba (CY); pasākumi sievietēm un gados vecākiem darba ņēmējiem (LT) un jauniešiem (PL, SE); valsts un privātā partnerība (BE, IT <sup>6</sup>).

Izņemot dažas valstis (jo īpaši BE, IT), dalībvalstīs tomēr gūts maz panākumu attiecībā uz starpvalstu mobilitāti. Turpretī prognozējot pieprasījumu pēc noteiktām prasmēm, dažas dalībvalstis (AT, DK, IE, EL, LT, LV, MT, PT) veido infrastruktūras, lai paredzētu darba tirgus vajadzības un prasmju trūkumu.

### **3.2 Uzlabot darba ņēmēju un uzņēmumu spējas pielāgoties**

#### *Veicināt elastīgumu vienlaicīgi ar stabilu nodarbinātību un mazināt darba tirgus segmentāciju, attiecīgi ņemot vērā sociālo partneru nozīmi*

Kaut arī darba ņēmēju un uzņēmumu spējai pielāgoties pievērsa maz uzmanības jaunā, 2005. gadā sāktā cikla pirmajā gadā, rūpīga izpēte ļauj secināt, ka Eiropadomes noteiktās politiskās prioritātes un pēc tam notikušās plašās debates par elastdrošību ir radījušas ievērojamas pārmaiņas un vairojušas izpratni par priekšrocībām, kādas var dot elastdrošības politika. Visā Eiropas Savienībā tagad ir atzīts, ka elastdrošība ir ļoti svarīga pieeja, lai palīdzētu darba tirgiem labāk reaģēt uz globalizācijas radītām pārmaiņām, kā arī samazinātu darba tirgus segmentāciju.

---

<sup>6</sup> Itālijas valsts reformu programmās (VRP) konkrēta sadaļa veltīta valsts nodarbinātības dienestiem (VND) un to reformu procesa novērtēšanai pēdējos septiņos gados.

## **2. aile: Elastdrošībai arvien lielāka nozīme**

Aptuveni puse dalībvalstu pašlaik ir izstrādājušas vai izstrādā vispārējas elastdrošības nostādnes un apkopo centienus jautājumos par līgumiskām attiecībām, mūžizglītību, aktīvu darba tirgus politiku un sociālā nodrošinājuma sistēmām. Tas ir ievērojami labāk nekā 2006. gadā, kad tādu dalībvalstu bija pavisam maz. Dažādas dalībvalstis ziņo par saviem nodomiem, tostarp par ierosmēm izstrādāt valsts elastdrošības plānus, tiecoties sadarboties ar sociālajiem partneriem vai saņemt no tiem ieguldījumu (piemēram, AT, FI, IE, IT, SI, FR).

**Itālijas** valdība 2007. gada 23. jūlijā ir parakstījusi nolīgumu ar sociālajiem partneriem par sociālo aizsardzību, nodarbinātību, konkurētspēju un ilgtspējīgu izaugsmi. Nolīgums aptver tādas jomas kā pensijas, sociālos pabalstus, līgumiskās attiecības, darba stimulus, darbaspēka izmaksas un mācības. Nolīgumā ir paredzēti pasākumi, lai nodrošinātu plašāku sociālo aizsardzību, kas nav atkarīga no specifiskiem darba līgumu noteikumiem. Ar to ir paredzēts mazāk izmantot līgumus, ko atkārtoti slēdz uz noteiktu termiņu, popularizēt "ilglaicīgus" nepilnas slodzes darba līgumus un uzlabot tādu darba ņēmēju aizsardzību, kuriem ir līgumi par darbu pēc pieprasījuma.

Elastdrošības pasākumus īsteno divējādi. No vienas puses veic pasākumus elastīguma stiprināšanai, lai darba tirgus padarītu dinamiskākus un spējīgākus reaģēt uz pārmaiņām, izmantojot kā iekšējus, tā ārējus elastīguma instrumentus. Piemēram, SI, EL, BG, RO ziņo, kādā veidā tās vēlas popularizēt nepilnas slodzes nodarbinātību. SK, PL, LU, RO kā jaunu darba veidu, kas piedāvā vairāk elastīguma, ir ieviesušas darbu no attāluma. Dažās valstīs lielāku elastīgumu pieļauj pastāvīgus darba līgumus reglamentējošie akti. Salīdzinoši maz pārmaiņu ir nodarbinātības aizsardzības tiesību aktos (*EPL*) darba ņēmējiem, kuriem ir beztermiņa līgumi. LV, BG, NL, RO mēģina vienkāršot *EPL*, kaut politiskie rezultāti dažkārt ir neskaidri.

Vairākās valstīs tiek īstenotas arī ierosmes paplašināt drošību. Visai bieži notiek darba likumu kodeksu pārskatīšana (AT, BG, CY, CZ, EE, FI, FR, HU, IT, LT, LU, NL, PL, PT, RO, SK, SI, SE), taču šķiet, ka pamazām mainās šādas pārskatīšanas īpašības. Tendence ir necensties vairs panākt lielāku elastīgumu, ieviešot jauna veida līgumus, bet īstent līdzsvarotāku pieeju, ar ko nodrošina lielāku drošību darba ņēmējiem, kuriem ir pagaidu līgumi. MT, SK, HU, NL, CY, IE, IT uzlabo sociālās aizsardzības noteikumus darba ņēmējiem, kam ir nepilnas slodzes vai uz noteiktu termiņu slēgti līgumi. Pagaidu darba reglamentēšana ir FI, AT, BG politikas uzmanības centrā. Dažas valstis plāno ierobežot to, ka vairākas reizes pēc kārtas izmanto uz noteiktu termiņu slēgtus līgumus (CZ, FI, IT, NL).

Pamazām notiek pāreja no pasīvas darba tirgus politikas uz aktīvu (piem., palielinot atbalstu darba meklēšanai, paredzot nosacījumus pabalstu saņemšanai vai reformējot nodokļu un pabalstu sistēmas, lai "strādāt atmaksātos"). Pārmaiņu drošība darba ņēmējiem, kuriem ir beztermiņa līgumi, īsti nav atzīta par problēmu. Vēl joprojām spēcīga ir tradicionālā nostāja, kas vairāk liek domāt par darbavietas saglabāšanas drošību, nevis par plašāko nodarbinātības drošības koncepciju, kaut gan politikas centienus iegulda tikai tajā, lai vadītu lielāku uzņēmumu pārstrukturēšanas procesus.

Dažās valstīs konkrēts mērķis ir arī pievērsties segmentācijai – ES, piemēram, sāk stimulēt darba devējus pārveidot ierobežota termiņa līgumus par pastāvīgiem līgumiem. Tomēr kopumā darba tirgu segmentācijas problēma joprojām ir jārisina, it īpaši sievietēm darba ņēmējām, kurām vēl arvien bieži jāstrādā zemākas kvalitātes darbos ar sliktāku nodarbinātības un sociālo drošību. No 2000. līdz 2006. gadam to darba ņēmēju daļa, kuriem ir pagaidu līgumi, 27 valstu Eiropas Savienībā palielinājās no 12,2 % līdz 14,1 %, savukārt to darba ņēmēju daļa, kuri strādā ar nepilnas slodzes līgumiem, palielinājās no 16,4 % līdz 18,1 %. Cits segmentācijas aspekts ir liels nedeklarētā darba līmenis (IT, EL, SK, HU, LV, LT, SI, RO, BG). Lielākā daļa valstu, kurās daudz cilvēku strādā nedeklarētu darbu, šo jautājumu risina, galvenokārt stiprinot darba inspekcijas vai citus kontroles un uzraudzības pasākumus, kā arī vairojot stimulus legalizēt darba attiecības (EL, HU).

Visai maz uzmanības dalībvalstis pievērš darba organizācijas modernizēšanas politikai. Visizplatītākie ir jauninājumi darba laika vadībā (DE, LU). Tikai dažas dalībvalstis izvērs vispusīgu redzējumu par ļoti kvalitatīvām darba vietām, kurās apvienotas lielākas prasības un atbildība darba ņēmējiem ar lielāku patstāvību darbā (FI, SE).

*Nodrošināt tādu darbaspēka izmaksu attīstību un algu noteikšanas mehānismu, kas veicina nodarbinātību*

Politikai, kas veicina nodarbinātību, būtu jāsekmē atalgojuma attīstība, kura atbilst ražīgumam, lai panāktu lielu nodarbinātību un iegrožotu inflāciju. Dalībvalstis šo līdzsvaru nodrošina lielā mērā sekmīgi. Algu elastīgumam īpaši daudz nepievēršas, kaut gan dažas valstis sadarbībā ar sociālajiem partneriem veicina tādas vienošanās par algām, kurās atspoguļotas ražīguma atšķirības uzņēmuma līmenī. Izplatīti ir centieni samazināt ar algu nesaistītas darbaspēka izmaksas, īpaši pievērsties jauniešiem un darba ņēmējiem ar invaliditāti.

### **3.3 Palielināt ieguldījumu cilvēkkapitālā, nodrošinot labāku izglītību un prasmes**

*Paplašināt un uzlabot ieguldījumus cilvēkkapitālā*

Ieguldīt cilvēkkapitālā, lai panāktu efektīvu un taisnīgu rezultātu, vēl arvien ir grūts uzdevums lielākajai daļai dalībvalstu. Kopējie valsts izdevumi izglītībai procentos no IKP Eiropas Savienībā no 2000. līdz 2003. gadam pieauga no 4,7 % līdz 5,2 %, bet tad 2004. gadā atkal samazinājās līdz 5,1 %. Tāpat 2004. gadā lēnāk palielinājās arī privātie izdevumi izglītības iestādēm procentos no IKP. Eiropas Sociālais fonds (ESF) pašreizējā plānošanas periodā ieguldīs apmēram EUR 34,3 miljardus, lai uzlabotu cilvēkkapitālu un mūžizglītības sistēmas.

Vairums valstu ir guvušas panākumus, nosakot visaptverošas mūžizglītības stratēģijas, kas ietver visas izglītības un mācību sistēmas un līmeņus. Ir ļoti svarīgi, lai valstis, kas vēl nav pieņēmušas mūžizglītības stratēģiju, to nekavējoties izdarītu. Visas valstis veic pasākumus jomās, kurās ir noteikti ES kritēriji: samazināt to jauniešu skaitu, kas pamet mācības, palielināt vidusskolas izglītību ieguvušo skaitu un vairojot pieaugušo iesaistīšanos mūžizglītībā. Kaut arī vairums valstu ir izvirzījušas pašas savus kvantitatīvus mērķus (BE, DK, CY, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IE, LT, LV, MT, PL, PT, RO, SI, SK), ar pieticīgajiem panākumiem, kas vērojami kopš 2000. gada, nepietiek, lai sasniegtu 2010. gadam izvirzītos ES mērķus.

Sestā daļa jauniešu (15,3 %) vecumā no 18 līdz 24 gadiem 27 valstu Eiropas Savienībā joprojām iegūst tikai zemākās pakāpes vidējo izglītību (vīrieši: 17,5 %, sievietes: 13,2 %) un pēc tam nekādi neturpina izglītību vai mācības. Ar panākumiem, kas gūti līdz šim, nepietiek, lai līdz 2010. gadam sasniegtu ES kritēriju – 10 %. Vairākās valstīs (ES, IT, MT, PT) 2006. gadā vēl arvien bija ļoti augsti rādītāji (virs 20 %), un dažās valstīs kopš 2000. gada situācija faktiski ir pat pasliktinājusies (ES, LU, SE, SK). Tāpat panākumi ir gūti, palielinot to personu skaitu, kas ieguvušas pilnu vidusskolas izglītību, tomēr šie panākumi nav pietiekami labi, lai sasniegtu mērķi – lai līdz 2010. gadam vismaz 85 % visu 22 gadus veco jauniešu būtu ieguvuši vismaz pilnu vidējo izglītību.

Arī pieaugušo iesaistīšanās mūžizglītībā vairs nav tāda, lai līdz 2010. gadam varētu sasniegt ES kritēriju – 12,5 %. 2006. gadā vidēji 9,6 % eiropiešu vecumā no 25 līdz 64 gadiem piedalījās izglītības un mācību pasākumos (vīrieši: 8,8 %, sievietes: 10,4 %), un tas ir mazliet mazāk nekā 2005. gadā. Iesaistīšanās rādītāji saglabājas zemi neaktīvām personām un bezdarbniekiem, gados vecākām personām un personām ar zemu izglītību. Gados vecāku darba ņēmēju iesaistīšanās rādītājs joprojām ir tikai puse no vispārējā rādītāja, un iespēja, ka mūžizglītībā iesaistīsies pieaugušie ar augstu izglītības līmeni, joprojām par vairāk nekā sešām reizēm pārsniedz iespēju, ka tajā iesaistīsies pieaugušie ar zemu kvalifikāciju.

Politikas izstrādē liela uzmanība ir pievērsta tam, lai atrastu paņēmienus, kā mudināt darba devējus ieguldīt līdzekļus mācībās un motivēt darba ņēmējus tajās piedalīties. Vairākas dalībvalstis par īpaši grūtu uzdevumu uzskata arī motivēt mazāk izglītotos un vidēja vecuma darbspējīgos cilvēkus apgūt jaunas iemaņas. Daudzos pasākumos izmanto finansiālus stimulus ar nodokļu atlaidēm vai dotācijām darba devējiem, kas iegulda līdzekļus mācībās (MT, ES, EE, BG, DE, NL, IE, DK, BE, LV), bet dažas valstis ir īstenojušas arī ierosmes vienkāršot izglītības atvaļinājuma nosacījumus (AT, LU). Dažas dalībvalstis uzsver, ka nozīmīgas ir sociālo partneru savstarpējas vienošanās par mūžizglītības stratēģiju īstenošanu (DK, FR, PL, NL).

#### *Pielāgot izglītības un mācību sistēmas jaunām konkurences prasībām*

Ir fakti, kas liecina, ka daudzās dalībvalstīs arvien lielāku uzmanību pievērš agrīnajai izglītībai, it īpaši, lai izveidotu pamatu mācīšanās procesam mūža garumā un atvieglotu tādu personu piekļuvi izglītībai, kuras nāk no mazāk labvēlīgas sociālekonomiskās vides vai ir migranti. Dažas valstis strādā ar mācību saturu (DE, DK), kvalitātes novērtējumiem (ES, LT), pirmsskolas skolotāju spēju vairošanu (CZ) un viņu skaita palielināšanu (DK, HU, MT, NL, SE, SK, UK). Citas paplašina obligāto izglītību, iekļaujot tajā arī daļu no pirmsskolas līmeņa izglītību (CY, DK, EL, PL). Pirmsskolas izglītības nostiprināšana ir ļoti svarīgs pasākums, lai uzlabotu izglītības un mācību sistēmu efektivitāti un taisnīgumu.

Vairākums valstu ievieš vai izstrādā valsts kvalifikāciju sistēmas atbilstīgi Eiropas kvalifikāciju sistēmai, lai atvieglotu starptautisko mobilitāti un pāreju dažādos izglītības un mācību sektoros no viena sektora uz citu. Minētās sistēmas ir svarīgi līdzekļi, lai nodrošinātu elastīgus mācīšanās ceļus, ko daudzas valstis arī sekmē, izstrādājot sistēmas, ar kurām atzīst neformālu un ikdienēju mācīšanos (AT, BG, CY, CZ, EE, ES, IT, LT, LV, LU, PL, RO, SE, SK, UK), turklāt citās valstīs šādas sistēmas jau ir (BE, DK, FI, FR, IE, NL, PT, SI). Uzdevums šajā ziņā ir no eksperimenta pāriet uz pilnīgu šādu sistēmu piemērošanu valstu kvalifikāciju sistēmās, tostarp piekļuvē augstākajai izglītībai.

Vienlaikus ar šiem uzlabojumiem lielāku uzmanību pievērš arī mācību programmās un kvalifikācijas gūtajiem mācīšanās rezultātiem, kas ļauj palielināt gan profesionālās izglītības un mācību, gan augstākās izglītības nozīmi darba tirgū. Kaut arī atkal sāk uzsvērt mācekļu praksi un mācīšanos darba vietā, ir jādara vairāk, lai uzlabotu profesionālās izglītības un mācību kvalitāti un pievilcību.

Maz panākumu ir gūts, prognozējot nākotnē vajadzīgās prasmes un kvalifikācijas, kaut arī dažas valstis ir centušās uzlabot infrastruktūru (AT, EL, LT, LV, MT, PT). Dalībvalstīm ir arī vairāk jā dara, lai sekmētu starptautisko mobilitāti. Mobilitāte joprojām ir daudz izplatītāka augstākajā izglītībā nekā profesionālajā izglītībā un mācībās.

Tā kā skolotāju izglītības kvalitāte ir viens no svarīgākajiem faktoriem, kas ietekmē studentu sniegumu, lielāka uzmanība ir jāpievērš arī skolotāju izglītībai un mācībām, īpaši pastāvīgai skolotāju mācīšanai un profesionālai attīstībai.

Visbeidzot, vairākas valstis veido augstākās izglītības izcilības centrus (DE, EE, EL, FI, UK), taču šajās ierosmēs līdzās pētniecībai un zināšanu nodošanai ir vairāk jāpievēršas izglītībai un universitāšu un uzņēmumu sadarbībai.

#### 4. Prioritāru darbību noteikšana, lai izveidotu vairāk un labākas darbavietas

Prioritārajā jomā par **investīcijām cilvēkos un darba tirgu modernizāciju** darbībām būtu jākoncentrējas uz šādiem jautājumiem.

- Dalībvalstīm būtu jāizstrādā un jāievieš efektīvas **elastdrošības** nostādnes saskaņā ar kopīgiem principiem, par kuriem panākta vienošanās. Šajā ziņā ieguldījums būtu jāsaņem no "Elastdrošības misijas". Pastiprināt savstarpējas mācīšanās programmas ir svarīgi, lai nodrošinātu, ka dalībvalstis var dalīties pieredzē un gūt no tā labumu. Ilustratīvās ceļas norādes ir lietderīgas atsaucēs šajā procesā.
- ES darba tirgum būtu jāspēj reaģēt uz globālo tendenču pārmaiņām. Lai pilnībā izmantotu radošo potenciālu un jauninājumus, ir būtiski svarīgi ieguldīt cilvēkkapitālā, īstenojot dzīves cikla pieeju darbam. **Paredzot vajadzības pēc prasmēm**, vairāk būtu jācenšas nodrošināt darbaspēka piesaistīšanu produktīvākām darbavietām, kurās Eiropas tautsaimniecībai ir salīdzinošas priekšrocības. Šajā ziņā ir svarīgi īstenot pieeju "Jaunas iemaņas jaunām darbavietām". Ir jāņem vērā ES klimata pārmaiņu politikas ietekme uz nodarbinātību un iespēja radīt "ekoloģiskas darbavietas".
- Īpaša uzmanība ir jāpievērš neaktīviem cilvēkiem un cilvēkiem darba tirgus perifērijā, lai risinātu segmentācijas problēmu, sekmētu **darba tirgus, kas nevienu neatstumj**, un nepieļautu, ka kādu aizmirst. Nabadzības apkarošanas labad darba tirgus politika būtu jāapvieno ar aktīvu iekļaušanas stratēģiju. Izmantojot piemērotus stimulus, būtu jāpanāk, lai strādāt būtu pievilcīgāk nekā saņemt pabalstus. Līdzsvarotā pieejā varētu ietvert katram gadījumam īpaši pielāgotus pasākumus, pietiekamas minimālās algas vai nodokļu atlaides konkrētu darbu strādniekiem. Vairāk būtu jācenšas radīt iespējas personām ar zemu kvalifikāciju un atbalstīt tādas pārmaiņas nodarbinātības statusā, kuru iznākumā persona iegūst labāku darbavietu.

- Ja Eiropa vēlas sekmīgi iekļaut cilvēkus, kas ir ārpus darba tirgus, un neitralizēt sabiedrības novecošanas ietekmi, ir ārkārtīgi svarīgi palielināt nodarbinātības rādītājus gados vecākiem darba ņēmējiem, jauniešiem, ārvalstīs dzimušajiem un personām ar invaliditāti. Dalībvalstīm savā nodarbinātības politikā būtu efektīvāk jāņem vērā dzimumu līdztiesības aspekts. **Jauniešu nodarbinātība** ir neatliekams jautājums. Jauniešu situācijas atšķirības norāda, ka iespējas mācīties citam no cita ir jauniešu nodarbinātības veicināšanas politikas pamats un stimuls. Vēl arvien ārkārtīgi svarīgi ir samazināt to jauniešu skaitu, kas pamet mācības, un uzlabot pāreju no izglītības uz nodarbinātību. Ir vajadzīgi konkrēti atvieglojumi iekļūšanai darba tirgū, un tie ir saistīti ar labākas atbilstības nodrošināšanas procesu.
- Eiropas Savienībai vēl vairāk būtu jāatvieglo ģeogrāfiska un profesionāla **mobilitāte**. Nākotnē būtu jāapskata arī **sociālo tiesību pārvietojamība**.
- Sava nozīme darba tirgus vajadzību risināšanā var būt **ekonomiskajai migrācijai**, un tā var palīdzēt mazināt prasmju trūkumu. Tāpēc valda uzskats, ka jautājums par trešo valstu valstspiederīgo migrācijas ietekmi uz nodarbinātību un sociālo jomu ir jāizskata saistībā ar Komisijas priekšlikumiem par kopīgu politiku imigrācijas jautājumos.
- Komisija līdz 2008. gada vidum nāks klajā ar priekšlikumu par atjaunotu **Sociālo programmu**, un tajā būtu jābūt izklāstītam redzējumam un konkrētiem pasākumiem, kā Eiropas Savienība, izmantojot visus Kopienas līmenī pieejamos instrumentus un metodes, var stāties pretī pārbaudījumiem, ar kādiem tā sastopas darbaspēka un sociālajā jomā. Šai sociālajai programmai būtu jābūt ļoti nozīmīgai, stiprinot sociālo aspektu Lisabonas stratēģiju izaugsmei un nodarbinātībai un **vienoto tirgu**, – lai labāk apvienotu brīvas pārvietošanās principu ar sociālajiem standartiem un darba ņēmēju tiesībām.
- **Līdzatbildība** ir panākumu atslēga. Īpaši attiecīgu valstu līmenī būtu vēl vairāk jācenšas stiprināt sociālo partneru un citu attiecīgu ieinteresētu personu aktīvu iesaisti reformu programmas virzīšanā uz priekšu.

---