



PROJEKTA GALĪGAIS VARIANTS 05.05.2015

Eiropas sociālo partneru darba programma no 2015. līdz 2017. gadam

'PARTNERATTIECĪBAS INTEGRĒJOŠAI IZAUGSMEI UN NODARBINĀTĪBAI'

IEVADS

Eiropas Savienība atrodas krustcelēs. Pēdējos gados dažās valstīs bijušas biklas atveseļošanās pazīmes, īpaši tajās, kuras krīze skārusi visvairāk; taču atveseļošanās procesam daudzās dalībvalstīs trūkst pamudinājuma no atsevišķām dalībvalstīm, kurās pastāv deflācija. Finanšu krīzei, kas skāra ES 2008. gadā – un kas pēc tam pārvērtās ekonomiskā un sociālā krīzē – joprojām ir smagas sekas, tostarp 23,8 miljoni bezdarbnieku ES 2015. gada februārī, un no tiem apmēram 4,85 miljoni jaunāki par 25 gadiem, un daudzi uzņēmumi, starp tiem mazie un vidējie uzņēmumi, joprojām tiek slēgti. Vēl daudz vairāk pūļu būs vajadzīgs, lai ES sasniegtu bezdarba pirmskrīzes līmeni, t.i., 16,2 miljoni cilvēku 2008. gadā.

Eiropai jāveic vairāki svarīgi politiski risināmi uzdevumi, lai pilnā mērā izmantotu savu izaugsmes un nodarbinātības potenciālu: palielināt valsts un privātās investīcijas, izaugsmi un radīt vairāk un labākas darba vietas; izvirzīt Eiropai jaunus industriālus mērķus; investēt efektīvos sabiedriskajos pakalpojumos; tiekties uz valsts finanšu stabilitāti un līdzsvarotiem valstu budžetiem; palielināt aktīvo darbaspēku, lai pārvarētu demogrāfisko pārmaiņu izaicinājumu; kāpināt ražīgumu un panākt labākus darba apstākļus; nodrošināt ilgtspējīgumu un sociālās aizsardzības sistēmu pieejamību visiem pilsoņiem; investēt pētniecībā un attīstībā, kā arī izglītībā un apmācībā, lai samazinātu priekšlaicīgi mācības pārtraukušo audzēkņu skaitu; panākt, lai izglītības sistēmas – arī augstākajā līmenī – būtu pieejamas bez diskriminācijas; panākt labākus mācību rezultātus un vairāk novatorisku uzņēmumu; un atzīt faktu, ka sociālais dialogs veicina izaugsmi un nodarbinātību.

'Val Duchesse process', ko 1985. gadā uzsāka Komisija, noveda pie ES kombinēto nozaru sociālā dialoga rašanās. Eiropas sociālo partneru 1991. gadā panāktā vienošanās, kas 1992. gadā iekļauta Māstrihtas Līgumā, prasīja piešķirt daudz lielāku nozīmi sociālajiem partneriem, formulējot un ieviešot Kopienas sociālo un nodarbinātības politiku. Pēc tam Eiropas sociālie partneri izstrādāja arī autonomāku dialogu, dažādojot instrumentus. Sociālais dialogs ir viens no ES sociālā modeļa galvenajiem balstiem.

Šobrīd Eiropas sociālo dialogu nepieciešams tālāk pilnveidot, lai tas atspoguļotu paplašinātās Eiropas Savienības daudzveidīgākās ekonomiskās un sociālās situācijas un reaģētu uz tām. ES, dalībvalstīm un sociālajiem partneriem jānosaka prioritāri pasākumi, lai sasniegtu taustāmu progresu Eiropas konkurētspējas veicināšanā pasaules mērogā un integrējošu izaugsmi un nodarbinātību Eiropā. Ekonomikas pārvaldība un nesen izsludinātā Eiropas un valstu sociālo partneru pastāvīgā iesaistīšana tajā – ietverot partneru apspriešanos procesa

svarīgos posmos – arī rada nopietnu problēmu sociālajiem partneriem valstu un Eiropas līmenī.

Šī ir piektā divpusējā Eiropas sociālo partneru darba programma¹.

Sociālajiem partneriem ir svarīga nozīme, cita starpā, uzlabojot darba tirgu darbību. Atsevišķās valstīs sociālais dialogs ir saspringts. Šīs piektās darba programmas mērķis ir arī tā stiprināšana visos atbilstošajos līmeņos.

Sociālais dialogs šobrīd īpaši attiecas uz tādu risinājumu panākšanu, kuri ir godīgi, atbildīgi un efektīvi, veicinot ekonomisko atveseļošanu, sociālās vienotības veidošanu. Lai sasniegtu rezultātus, sociālo partneru starpā jābūt līdzdalībai un izpratnei par kopīgiem mērķiem – ne tikai integrējošas izaugsmes un nodarbinātības veicināšanu, bet arī Eiropas pozīciju nostiprināšanu pasaules ekonomikā, vienlaikus veicinot labklājību un sociālo vienotību Eiropā.

Šajā kontekstā mūsu nostādne paredz veikt šādus pasākumus:

- Risināt iepriekš minētās problēmas, patstāvīgi atbalstot politikas virzienus, kuri tieši vai netieši ietekmē nodarbinātību un darba tirgus.
- Veicināt un stiprināt patstāvīga sociālā dialoga pilnveidošanu visās Eiropas valstīs starpprofesiju, starpnozaru līmeņos un/vai uzņēmumos saskaņā ar valstu darba attiecību praksi.
- Turpināt darboties divpusējos un trīspusējos līmeņos, par pamatu ņemot Eiropas Komisijas gaidāmos priekšlikumus un iniciatīvas – tostarp tādas, kas radušās Komisijas darba programmu rezultātā.
- Pilnveidot mūsu lomu Eiropas pusgada procesā, kas paredz ciešāku un intensīvāku mijiedarbību starp sociālo partneru Eiropas un valstu līmeņiem, iekļaujoties Sociālā dialoga komitejas kontekstā.

Eiropas sociālie partneri, iespējams, izlems risināt citas problēmas, nevis tās, kas ietvertas šajā darba programmā, un apsvērs citu darbību īstenošanu pēc apspriešanās ar Eiropas Komisiju saskaņā ar Eiropas Savienības Līguma 154.-155. pantam.

1. Aktīvas novecošanas un dažādu paaudžu pieejas veicināšana

Ņemot vērā demogrāfiskās un aktīvas novecošanas problēmas, vajadzības gadījumā jāveic pasākumi valstu, nozaru un uzņēmumu līmeņos, lai gados vecākiem darba ņēmējiem būtu vieglāk aktīvi piedalīties un palikt darba tirgū, un vienlaikus nodrošināt pasākumus, kas atvieglotu paaudžu pāreju augsta jauniešu bezdarba līmeņa kontekstā.

Ievērojami jāuzlabo gados vecāku darba ņēmēju spēja ilgāk palikt darba tirgū, būt veseliem un aktīviem, cik vien ilgi iespējams.

Eiropas sociālie partneri arī ņem vērā stratēģijā "Eiropa 2020" iekļauto nodarbinātības mērķu kontekstu.

Eiropas sociālie partneri īpaši izskatīja šo jautājumu sakarā ar Eiropas gadu aktīvai novecošanai 2012. gadā un Jauniešu nodarbinātības veicināšanas pasākumu programmu,

¹BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME un ETUC (un sakaru koordinēšanas komiteja Eurocadres/CEC)

kas tika pārrunāta 2013. gadā. Šīs programmas ietvaros viņi turpinās apspriest praksi un pasākumus, kas cita starpā nepieciešami šādu galveno problēmu risināšanai:

- **Aktīvā novecošana:** Apsvērt pasākumus un darba apstākļus, kuru mērķis ir rosināt un dot iespēju gados vecākiem darba ņēmējiem ilgāk palikt vai atgriezties darba tirgū, piemēram: elastīgs darba laiks, pakāpeniska aiziešana pensijā, prasmju pilnveidošana/atjaunināšana un/vai profilaktiski veselības un drošības noteikumi un pasākumi, piemēram, darba vides fiziska un organizatoriska pielāgošana ar mērķi paildzināt darba spējas. Tas viss veicams saskaņā ar sociālās nodrošināšanas un sociālās aizsardzības noteikumiem un ar informācijas un konsultāciju procesiem;
- **Gados vecāku darba ņēmēju nomaiņas pārvaldība:** Seku, ko darba tirgum rada arvien lielāku ļaužu grupu pensionēšanās, pārvaldīšana, īpaši jaunu darbinieku pieņemšana, iespējas jauniešiem integrēties darba tirgū un nepieciešamība efektīvāk aktivizēt bezdarbniekus;
- **Apmācība:** Adevātu procesu veicināšana cilvēkresursu pārvaldībā, lai uzņemtu, informētu un integrētu jaunpieņemtus uzņēmumos, piemēram, ieceļot konsultantu / mentoru, lai atvieglotu integrēšanās procesu uzņēmumā un darba vietā, un iepriekš paredzot vajadzīgās prasmes;
- **Kompetences nodošana:** Apmācības un mūžizglītības pasākumu izstrādāšana ar mērķi nodot kompetenci starp vecākajiem un jaunākajiem darba ņēmējiem nozarēs un uzņēmumos, lai novērstu prasmju neatbilstības, īpaši jomās un nozarēs, kurās ir liels neaizpildītu amata vietu skaits.

Ilgākas karjeras sniegtu ieguldījumu pensiju, sociālās integrēšanas un vienotības, kā arī paaudžu solidaritātes ilgtspējas un pietiekamības uzturēšanā Eiropā.

Eiropas sociālie partneri apspriedīs autonomu pamatnolīgumu.

Sarunu sākumā viņi organizēs kopīgu faktu vākšanas semināru. Tas tiks darīts ar mērķi nodrošināt, lai atbilstoši tiktu ņemtas vērā dažādās darba tirgus situācijas visā Eiropā, un pastiprināt valstu sociālo partneru līdzdalību.

2. Veicināt labāku darba, privātās un ģimenes dzīves apvienošanu un dzimumu līdztiesību, lai samazinātu dzimumu atalgojumu atšķirību

Labāka darba un dzīves līdzsvara sasniegšana ir svarīgs politisks uzdevums ES, dalībvalstīm, sociālajiem partneriem un sabiedrībai kopumā. Tā kā adekvātu sociālās aprūpes pakalpojumu un infrastruktūru pieejamībai, kvalitātei un iespējamībai tos saņemt joprojām ir izšķiroša nozīme, nepieciešama integrēta un vērienīga pieeja ģimenes un darba dzīves saskaņošanas politikai:

1) Palielināt sieviešu piedalīšanos darba tirgū un samazināt dzimumu atalgojumu atšķirību. Dzimumu atalgojumu atšķirība ir daudzšķautņaina parādība, kurai ir vairāki izskaidrojumi, tostarp horizontālā un vertikālā darba tirgus segregācija, bērnu aprūpes iestāžu trūkums, nevienlīdzīgs ģimenes un sadzīves pienākumu slogs, diskriminācija un dzimumu stereotipi darba vietā.

2) Dot iespēju ģimenēm labāk apvienot darba, privāto un ģimenes dzīvi.

Eiropas sociālie partneri jau aktīvi iesaistījušies šajā diskusijā, *inter alia* partneru kopīgā nolīguma kontekstā par bērna kopšanas atvaļinājumu, sakarā ar pasākumu programmu par dzimumu līdztiesību, tostarp tīmekļa rīkkopas par dzimumiem darbības uzsākšanu 2014. gadā un kopīgo vēstuli par bērnu aprūpi. Pēdējos gados veikti daudzi jauni pasākumi valstu līmenī, lai veicinātu labāku darba un dzīves līdzsvaru, taču vairākas problēmas pastāv joprojām.

Šīs darba programmas kontekstā sociālie partneri veiks šādas darbības:

- Izmantos 2005. gada darbības programmas par dzimumu līdztiesību trešo prioritāti par darba un dzīves līdzsvara atbalstīšanu: Eiropas sociālie partneri organizēs faktu vākšanas semināru, lai identificētu un veicinātu atvaļinājuma nosacījumus, darba līgumus un aprūpes iespējas, kas dod labumu kā darba devējiem, tā darba ņēmējiem.
- Organizēs valstu sociālo partneru pieredzes un viedokļu apmaiņu par esošo likumdošanu, lai pilnveidotu pamatzināšanas attiecībā uz vienādu samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādi vērtīgu darbu, pievēršoties faktoriem, kas veicina dzimumneitrālas samaksas sistēmas.

Vienosies par kopīgiem secinājumiem, kuros varētu iekļaut ieteikumus un citas turpmākās ierosmes, un vajadzības gadījumā ieteikumus valsts iestādēm.

3. Mobilitāte un migrācija

ES jādara vairāk, lai sekmētu darbinieku mobilitāti visā Eiropā un uzlabotu tās politisko atbalstu, rodot risinājumu nepilnībām un īstenošanas problēmām Eiropas un valstu likumos, kuras veicina ļaunprātību rašanos. Eiropas sociālie partneri turpinās dot aktīvu ieguldījumu šajās debatēs un apsvērs kopīgus pasākumus, kas pārsniedz to regulāro dalību Komisijas padomdevējās komitejās saistībā ar darba ņēmēju brīvu pārvietošanos.

Eiropas sociālie partneri ir gatavi dot savu ieguldījumu Komisijas un Padomes centienos izstrādāt mobilitātes pasākumu kopumu un atjaunot ES politiku attiecībā uz likumīgo imigrāciju tādā veidā, kas ir savstarpēji izdevīgs darba devējiem un ņēmējiem; partneri arī apsvērs kopīgus pasākumus, kas pārsniedz šīs iniciatīvas ietvarus.

4. Tiesību aktu pakete par ieguldījumiem un rūpnieciskā pamata nostiprināšana Eiropā

Krīzes laikā kopējās investīcijas ES samazinājās par aptuveni 18%, kavējot atlabšanu, darba vietu radīšanu un stratēģijas "Eiropa 2020" mērķu sasniegšanu. Šobrīd steidzami nepieciešamas lielākas valsts un privātās investīcijas, un tām jābūt vairāk papildinošām nekā aizstājošām. Patiešām, saskaņā ar Komisijas aplēsi ikgadējais investīciju deficīts ES pēdējos gados bijis no 230 līdz 370 miljardiem EUR. Tāpēc Eiropas investīciju plānā paredzētie 315 miljardi EUR trīs gadu laikā ir nepieciešams pirmais solis, jo tas var sākt pašpastiprinošas izaugsmes procesu. Jāparedz jauni un efektīvi instrumenti.

Komisijas iniciatīvā uzsvērtas precīzi orientētas investīcijas pētniecībā un izstrādē, izaugsmi veicinošās infrastruktūrās, piemēram, atjaunojamā enerģijā un energoefektivitātē, transportā, platjoslas sakaros, izglītībā un apmācībā. Komisija plāno novirzīt nozīmīgu investīciju apjomu projektiem, kas var palīdzēt jaunajai paaudzei atgriezties darbā pienācīgas kvalitātes darba vietās.

Vienlaikus Eiropas Savienība ir noteikusi rūpniecības atdzimšanas kursu Eiropā, saskaņā ar kuru vismaz 20% no IKP 2020. gadā radītu ražošana, tai skaitā mazie un vidējie uzņēmumi. Tādējādi investīciju kopums sniegtu pilnīgu ieguldījumu Eiropas rūpniecības bāzes atdzīvināšanā, īpaši atsevišķās nozarēs un vērtības veidošanās ķēdēs. Laika posmā līdz 2020. gadam arī videi draudzīgākas ekonomikas veidošanai var būt pozitīva ietekme uz darba vietu radīšanu, ja tiks iedibināta piemērota politika, lai pēc iespējas palielinātu zema oglekļa emisiju līmeņa ekonomikas vai enerģijas resursu taupīšanas iespējas, vienlaikus samazinot risku uzņēmējdarbībai. Mērķis ir nodrošināt, lai tiktu ņemtas vērā darba tirgus problēmas, kas izriet no jaunās enerģētikas un klimata politikas.

ES plānam jānosaka investīciju prioritātes un jāveicina investīciju klimata uzlabošanās, strauji radot apstākļus darba vietu veidošanai un kvalitatīvām precēm un pakalpojumiem. Novērst šķēršļus investīcijām Eiropā nozīmē nodrošināt regulējumu, kas gādā par tiesisko noteiktību;

veicina izaugsmi un nodarbinātību, īpaši krīzes visvairāk skartajās valstīs; samazina nevajadzīgo birokrātiju un sniedz labāku piekļuvi finansēm un pilnveido Kopīgo tirgu tādās jomās kā digitālā ekonomika un enerģētiskā savienība.

Vērienīgas investīcijas būs nepieciešamas arī, piemēram, sociālajās infrastruktūrās, īpaši veselības aprūpē un sociālajos pakalpojumos. Investīcijas aprūpes iespējās ir īpaši svarīgas, veicinot labāku darba un dzīves līdzsvaru. Eiropas Sociālais fonds un citas īpašas ES finanšu programmas, piemēram, Jaunatnes nodarbinātības iniciatīva jeb Erasmus+, ir svarīgi ES finansiālā atbalsta līdzekļi nepieciešamajām sociālajām investīcijām.

Eiropas stratēģisko investīciju fonda – ESIF – adekvāta, neatkarīga un pārskatāma pārvaldība ir svarīga, tāpat kā sociālo partneru iesaistīšana vajadzības gadījumā. Lai nodrošinātu plāna izpildi paredzētajā augstajā līmenī, projektu atlasei jāatbalsta stratēģiskie mērķi – izaugsmi un darba vietas.

ES sociālie partneri, kuri atsevišķi izstrādājuši investīciju kopumu, turpinās aktīvi piedalīties, tostarp divpusējā un trīspusējā veidā, investīciju plāna izvēšanā, sevišķi ar mērķi nodrošināt optimālus rezultātus izaugsmes un darba vietu radīšanas ziņā.

5. Prasmju vajadzības digitālajā ekonomikā

Sociālie partneri apmainīsies viedokļiem par to, kā panākt, lai darbaspēks būtu labāk izglītoti, apmācīti un prasmīgāki, tostarp ar labākiem rezultātiem attiecībā uz pamata kompetencēm saskaņā ar tagadnes un nākotnes darba tirgus uzdevumiem. Lai uzlabotu neatbilstošu kvalifikāciju, ir svarīgi cita starpā nodrošināt, lai piemēroti mūžizglītības resursi būtu pieejami uz izmaksu dalīšanas pamata.

Būtiski ir arī atzīt informālu un neformālu mācīšanos. Lai novērstu neatbilstošu kvalifikāciju, būtiski ir arī atbilstoši ieteikumi jauniešiem izglītībā un apmācībā, kuru mērķis ir veicināt vienmērīgu pāreju darba tirgū.

Sociālie partneri apmainīsies viedokļiem par konkrēto digitālo prasmju jautājumu, tostarp par digitālo mācīšanos un tālmācību, atvērtajiem izglītības resursiem, e-pakalpojumiem. Apmaiņā jāiekļauj apmācības un kvalifikācijas virzieni un labākā prakse.

Vispārējais konteksts šim darbam ir 2002. gada rīcības sistēma attiecībā uz prasmju un kompetenču attīstīšanu mūža garumā. Divpusējas viedokļu apmaiņas starp valstu sociālajiem partneriem šajos jautājumos tiks organizētas pēc vajadzības Sociālā dialoga komitejas kontekstā, lai veicinātu savstarpēju mācīšanos. Turpmākais analītiskais darbs attiecībā uz mūžizglītību tiks apsvērts arī 2016. gadā nākamā integrēto projektu cikla ietvaros.

6. Aktīvā darba tirgus politika

Viens no augstākas nodarbinātības nodrošināšanas aspektiem ir efektīvas aktīvās darba tirgus politikas ieviešana, kas nodrošina nepieciešamo atbalstu darba meklētājiem un efektīvus nodarbinātības stimulus.

Mūsdienu darba tirgos vairāk nekā jebkad agrāk nepieciešams nodrošināt, lai cilvēkiem būtu vajadzīgās prasmes un spējas pielāgoties pārmaiņām, iekļūt darba tirgū, palikt tur un gūt panākumus, un aktīvajai darba tirgus politikai arī jāveicina šī mērķa sasniegšana.

Aktīvā darba tirgus politikā (ADTP) ietilpst dažādi instrumenti un pasākumi, piemēram, valsts un privātie nodarbinātības pakalpojumi, stimulēšana darba vietā, stimuli uzņēmējdarbības uzsākšanai, darbvietas dalīšana, darbvietas maiņa, apmācība vai īpaša palīdzība neaizsargātām grupām darba tirgū. ADTP tiek izstrādāta un īstenota, lai integrētu bezdarbniekus un nestrādājošas personas strādājošo vidē un atbalstītu darba tirgus mobilitāti. Ņemot vērā individuālo vajadzību daudzveidību, nepieciešami individuālas palīdzības pakalpojumi un personalizēta profesionālā orientācija, lai sasniegtu pozitīvus rezultātus. Lai

nodrošinātu efektīvas ADTP pastāvēšanu, nepieciešams panākt mērķtiecīgu resursu pieejamību.

Šie visi ir galvenie pasākumi aktīvas darba meklēšanas veicināšanai, lai labāk saskaņotu darba piedāvājumu un pieprasījumu, īpaši ilgstošiem bezdarbniekiem un jauniešiem, kā arī jauniešu garantiju sistēmas nepārtrauktas īstenošanas kontekstā.

Ņemot to vērā, Eiropas sociālie partneri apmainīsies viedokļiem, tostarp saistībā ar Sociālā dialoga komiteju, par ADTP efektivitāti un kvalitāti, lai veicinātu pāreju no bezdarba uz nodarbinātību un radītu vairāk un labākas darba vietas.

7. Veicināt mācekļa praksi, lai palielinātu jauniešu nodarbinātību

2013. gadā Eiropas sociālie partneri pieņēma jauniešu nodarbinātības pasākumu programmu, kura tiks uzraudzīta valsts līmenī līdz pasākumu izpildei.

Kopš tā laika partneri iesaistījušies mācekļa prakses pasākumos integrēto projektu ietvaros laika posmam no 2014. līdz 2016. gadam. Šis darbs vispirms tiks veikts atsevišķi, pirms tā rezultāti tiks izskatīti apvienotā konferencē 2016. gadā. Pamatojoties uz to, viņi izpētīs turpmāko kopīgo pasākumu iespējas, tostarp ar nolūku sasniegt augstākus mācekļu mobilitātes līmeņus visā Eiropā.

8. Apmēģināt veicināt veiktspējas uzlabošanu un panākt labākus īstenošanas rezultātus

Vairāk nekā desmit gadus pēc pirmā kopīgā autonomā pamatnolīguma pieņemšanas un apstākļos, kad ES paplašinājusies līdz 28 dalībvalstīm, īstenošanas procesi atklājuši dažus problemātiskus aspektus, kas jānovērš.

Eiropas sociālie partneri turpinās pilnveidot kopīgo izpratni par ES Sociālā dialoga instrumentiem un to iespējamo pozitīvo ietekmi dažādos sociālā dialoga līmeņos, lai to veidotu, pilnveidotu un stiprinātu. Spēcīgi, neatkarīgi un reprezentatīvi sociāli partneri ir šī procesa galvenais faktors.

Viņi atzīst, ka jāpieliek lielākas pūles, lai nodrošinātu efektīvu un lietderīgu to saistību īstenošanu, kuras tika pieņemtas autonomo nolīgumu sarunu procesā visās dalībvalstīs saskaņā ar procedūrām un praksi, kas raksturīga darba devējiem un darba ņēmējiem dalībvalstīs.

Eiropas sociālie partneri izveidos apakšgrupu (ģeogrāfiskā sadalījuma ziņā), kuras uzdevums ir izpētīt autonomo sociālā dialoga instrumentu pārraudzību un īstenošanu. Tā sanāks reizē ar katru Sociālā dialoga komitejas tikšanos un regulāri atskaitīsies tai un ierosinās atbalstošas darbības, lai sasniegtu labākus īstenošanas rezultātus ar mērķi aptvert visas ES dalībvalstis.

Turklāt Eiropas sociālie partneri saskaņā ar savu iekšējo pārvaldību uzsāks un koordinēs ieviržu izstrādi ar mērķi sasniegt labākus īstenošanas rezultātus valstīs, kur nepieciešams progress, tostarp izmantojot valstu pieredzes apmaiņu.

Arī integrēto projektu kontekstā Eiropas sociālie partneri vienojušies pilnveidot centienus, lai uzlabotu autonomo nolīgumu īstenošanu, principā aptverot visas 28 dalībvalstis, bet galveno uzmanību pievēršot 8-10 dalībvalstīm, kurās iepriekš novērota neīstenošana vai nepietiekama īstenošana. Tajā ietilpst:

- Īss pārskats par situāciju autonomo nolīgumu īstenošanā 28 ES dalībvalstīs;
- jauna pieeja kas paredzēta 8-10 valstīm, kurās novērota neīstenošana vai nepietiekama īstenošana, paredzot līdz 5 apmeklējumiem dažās no šīm valstīm; mēs ceram, ka šī pieeja veicinās patiesu progresu.

NON-OFFICIAL

Visbeidzot, ja pēc apakšgrupas 2 gadu darba izrādīsies, ka pamatnolīgumi nav īstenoti apmierinoši, sociālie partneri izskatīs turpmākas atbalstošas darbības, lai uzlabotu īstenošanas rezultātus.
