

# BENDRASIS SUSITARIMAS DĖL ĮTRAUKTINIŲ DARBO RINKŲ

2010 m. kovo 25 d.

## 1. Įvadas ir kontekstas

Įtrauktinės darbo rinkos pasiekimas yra daugiaaspektė problema ir pagrindinis Europos socialinių partnerių rūpestis. Sprendžiant šią problemą, svarbų vaidmenį atlieka darbdavių ir darbuotojų atstovai visais lygmenimis bei socialinis dialogas.

Remiantis 2006-2008 m. ir 2009-2010 m. Europos socialinio dialogo darbo programų kontekstu ir bendrąja darbo rinkos analize, Europos socialiniai partneriai susitarė derybų keliu priimti savarankišką bendrąjį susitarimą dėl įtrauktinių darbo rinkų.

Sudėtingas ekonominis ir socialinis klimatas, kuriuo buvo priimtas šis bendrasis susitarimas 2008-2009 m. laikotarpiu, toliau stiprina akstiną socialiniams partneriams dirbti kartu, siekiant skatinti įtrauktines darbo rinkas visiškai maksimizuoti Europos darbo jėgos potencialą, didinti užimtumo lygį ir gerinti darbo kokybę, įskaitant tiesioginius mokymus ir įgūdžių tobulinimą. Įtrauktis taip pat yra labai svarbus Europos atsako ilgalaikėms problemoms elementas, ypač demografinėi kaitai, mažėjančiai darbingo amžiaus populiacijai ir socialinių apsaugos sistemų tvarumui. Įtrauktinės darbo rinkos yra būdas pasinaudoti naujomis darbo galimybėmis, pvz. atsirandančiomis dėl ekonomikos „ekologiškumo“.

Europos socialiniai partneriai mano, kad įtrauktinė darbo rinka yra svarbiausia, skatinant ekonominę plėtrą ir socialinę sanglaudą.

### Bendros atsakomybės ir kitų veikėjų vaidmuo

Bendrasis susitarimas yra paremtas principu, kad įtrauktinių darbo rinkų užtikrinimas reiškia bendras darbdavių, individų, darbuotojų, darbuotojų ir darbdavių atstovų atsakomybes.

Socialiniai partneriai suvokia, kad įtrauktinės darbo rinkos pasiekimas priklauso ne tik nuo jų veiksmų. Valdžios institucijos ir kiti veikėjai yra atsakingi už bendros sistemos užtikrinimą, kuri

skatina ir remia įtrauktines darbo rinkas. Šiame kontekste taip pat yra būtinos priemonės, pvz. kalbant apie švietimą ir mokymą, sveikatą, gyvenimo sąlygas, transportą, regioninę ir vietos plėtrą. 1 priede pateiktas nebaigtinis rekomendacijų sąrašas, skirtas valdžios institucijoms ir kitiems veikėjams. Siekiant padidinti tokių priemonių efektyvumą, tarp skirtingų veikėjų turėtų būti plėtojamos sinergijos ir partnerystės.

Be to, Europos socialiniai partneriai pabrėžia, kad greta šio bendrojo susitarimo egzistuoja keletas Europos įstatyminių ir neįstatyminių priemonių, kurių įgyvendinimas ir taikymas yra ypatingai svarbūs, kad būtų pasiekti šiame bendrajame susitarime išdėstyti tikslai ir principai. Nebaigtinis tokių priemonių sąrašas pateiktas 2 priede.

## **2. Susitarimo tikslas**

Svarbiausias Bendrojo susitarimo tikslas yra:

- Apsvarstyti prieigos, grąžinimo, išsaugojimo ir plėtros klausimus, siekiant visiškos individų integracijos į darbo rinką;
- Plėsti darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų informuotumą, supratimą ir žinias apie įtrauktinių darbo rinkų naudą;
- Pateikti darbuotojams, darbdaviams ir jų visų lygmenų atstovams į veiksmus orientuotą sistemą, skirtą nustatyti įtrauktinių darbo rinkų kliūtis ir jų sprendimus.

## **3. Aprašas ir taikymo sritis**

Įtrauktinės darbo rinkos leidžia ir skatina visus darbingo amžiaus žmones atlikti apmokamą darbą ir suteikia pagrindą jų tobulėjimui.

Šis Bendrasis susitarimas apima tuos asmenis, kurie susiduria su problemomis, įeidami, sugrįždami ar integruodamiesi į darbo rinką, ir tuos, kurie, nors ir būdami įdarbinti, rizikuoja prarasti savo darbą dėl žemiau pateiktų veiksnių.

Socialiniai partneriai pripažįsta, kad šie žmonės susiduria su įvairiomis problemomis, kurios reikalauja priemonių pritaikymo. Šis Bendrasis susitarimas nesikoncentruoja į specifines grupes, bet pateikia bendrą sistemą, kuri orientuojasi į tai, kas gali būti padaryta, kad būtų padidinta darbo rinkos įtrauktis.

Keletas veiksnių ar jų derinys gali paskatinti arba trukdyti dalyvavimui darbo rinkoje. Šie veiksniai gali būti priklausomi nuo konteksto, susiję su darbu ar individualūs, ir laikui bėgant kisti. Tarp skirtingų veiksnių nėra jokios hierarchijos.

- Kontekstiniai veiksniai yra susiję su ekonomikos ir darbo rinkos aplinka. Tokie veiksniai gali būti struktūrinio ar geografinio pobūdžio, pvz. įsidarbinimo galimybės, priežiūros įstaigų ir įdarbinimo paslaugų egzistavimas ir kokybė, transporto tinklai ar aprūpinimas būstu, taip pat fiskalinės ir socialinės politikos sąveika.
- Su darbu susijusius veiksnius sudaro darbo organizavimas ir darbo aplinka, darbuotojų samdymo procesai, technologijų raida ir mokymo politika.
- Individualūs veiksniai siejami su tokiais aspektais, kaip įgūdžiai, kvalifikacija ir išsilavinimo lygis, motyvacija, kalbų žinojimas, sveikatos būklė bei dažni ar ilgi bedarbystės periodai.

#### **4. Kliūtys**

Prieiga, gražinimas, išsaugojimas ir plėtra yra pagrindiniai žingsniai siekiant visiškai integruoti asmenis į darbo rinką. Aktyvi įtrauktis priklauso nuo darbo rinkos ir visuomenės organizuotumo, taip pat individų ir organizacijų galimybių, gabumų ir motyvacijos. Europos socialiniai partneriai nustatė kliūtis darbo rinkos įtraukčiai. Kliūtys gali atsirasti skirtingu metu. Žemiau pateiktas nebaigtinis kliūčių, trukdančių pasiekti darbo rinkų įtrauktis, sąrašas.

4.1 Kliūtys, susijusios su **informacijos prieinamumu**: informacija apie darbo ieškančius žmones ir laisvas darbo vietas, įskaitant praneštas viešoms ar privačioms įdarbinimo agentūroms, taip pat informacija apie darbo turinį ir darbo vietų sąlygas, galimybes siekti karjeros, mokymo programas ir kaip galima gauti konsultacijas bei rekomendacijas. Informacija darbdaviams apie paramos priemones, skirtas padėti užpildyti laisvas darbo vietas, atsižvelgiant į iniciatyvas, susijusias su sektoriaus ar įmonės kuriamu įvaizdžiu.

4.2 Kliūtys, susijusios su **įdarbinimu**: neveiksmingi įdarbinimo metodai bandant pritraukti įvairius kandidatus į laisvas darbo vietas be diskriminacijos, bandymas įsidarbinti po dažno ar ilgo

pasitraukimo iš darbo rinkos, specialios konsultacijos ir patarimai, kaip kreiptis dėl darbo ir jį atlikti.

4.3 Kliūtys, susijusios su **mokymu, įgūdžiais ir gebėjimais**: investicijos ar mokymosi galimybės, individų gebėjimai (formalūs, neformalūs, techniniai, socialiniai, kalbiniai) ir (arba) jų pripažinimas bei profesinė patirtis, švietimo sistemų siūlomo mokymo, profesinių metodų ir darbo rinkos poreikių suderinamumas.

4.4 Kliūtys, susijusios su **darbdavių, darbuotojų, jų atstovų ir darbo ieškančių žmonių atsakomybe bei požiūriu**: motyvacija, pasitikėjimas savimi, pokyčių numatymas ir prisitaikymas prie jų, informacijos kokybė, konsultavimas, vidinė komunikacija ir socialinis dialogas, paramos ir papildomos priemonės, skirtos nurodytiems 3 punkte, taip pat valdžios, kolegų, klientų ir šeimos spaudimas.

4.5 Kliūtys, susijusios su **profesine veikla**: funkcijos, pavyzdžiui, darbo sąlygos ir darbo organizavimas, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politika bei karjeros vystymo perspektyvos.

4.6 Taip pat yra keletas veiksnių, pranokstančių atskiras socialinių partnerių kompetencijas, kurios daro poveikį darbo rinkų efektyvumui, integruojant visus darbingo amžiaus žmones. Tokie veiksniai, priemonės ir politika, išdėstyti 1 priedo rekomendacijoje, gali prisidėti prie darbo rinkos įtraukties.

## **5. Socialinių partnerių veiksmai**

Europos socialinių partnerių nuomone, darbo rinkos įtrauktis yra būtina sąlyga sanglaudai, įskaitant kovą su skurdu, ir ekonominei sėkmei.

Norint pasiekti imlias darbo rinkas, nustatytų problemų sprendimo būdas gali apimti įvairias priemones, veiksmus ir (arba) derybas visais lygmenimis, kurių gali imtis darbdaviai, darbuotojai, jų atstovai, ieškantys darbo asmenys ir trečiosios šalys. Tai turėtų paskatinti darbo vietų kūrimą ir darbuotojų bei darbo ieškančių asmenų galimybes įsidarbinti, siekiant integruoti visus asmenis į darbo rinką.

Europos socialiniai partneriai pripažįsta, kad jie turėtų giliau mąstyti ir daugiau dalyvauti ieškant sprendimų bei sutelkiant savo narius.

Mainų, bendrų nuomonių ir rekomendacijų šioje srityje tikslas yra stiprinti žmonių prieigą, gražinimą, išsaugojimą ir vystymąsi kritiškoje su užimtumu susijusioje situacijoje.

Tokios specialios priemonės gali būti:

- Informuotumo didinimo kampanijų organizavimas ir veiksmų plano rengimas, siekiant patobulinti ir (arba) atkurti sektoriaus ar darbo (-ų) įvaizdį visais aspektais;
- Informuotumo didinimo kampanijų organizavimas ir priemonių kūrimas, siekiant skatinti darbo jėgos įvairovę;
- Informacijos apie darbo vietų buvimą ir mokymo programų skleidimas;
- Bendradarbiavimas su „trečiuoju sektoriumi“, remiant tuos, kurie susiduria su tam tikrais sunkumais, susijusiais su darbo rinka;
- Bendradarbiavimas su švietimo ir mokymo sistemomis, siekiant geriau suderinti individo ir darbo rinkos poreikius, sprendžiant pagrindinių įgūdžių problemas (raštingumas ir skaičiavimas), skatinant profesinį švietimą, mokymą ir priemones, skirtas palengvinti perėjimą nuo švietimo prie darbo rinkos;

- Konkrečių ir veiksmingų įdarbinimo metodų bei indukcijos politikos įgyvendinimas, taip pat tinkamų darbo sąlygų, skirtų priimti ir remti naujus įmonės dalyvius, užtikrinimas;
- Individualių kompetencijos ugdymo planų pristatymas (atsižvelgiant į kompetencijų ir kvalifikacijų tobulinimo visą gyvenimą veiksmų programą), kuriuos kartu parengė darbdavys ir darbuotojas, atsižvelgdami į konkrečią darbdavio, ypač MVĮ, ir darbuotojo, situaciją. Šie planai nustato reikiamus darbuotojo gebėjimus konkrečioje darbo situacijoje ir veiksmus, ugdančius darbuotojo kompetenciją, dalinantis bendra atsakomybe, atsižvelgiant į individualią situaciją.
- Skaidrumo ir perkeliamumo darbuotojui bei įmonei gerinimas, siekiant palengvinti geografinį ir profesinį judumą bei padidinti darbo rinkų efektyvumą:
  - Kompetencijų pripažinimo ir patvirtinimo priemonių kūrimo skatinimas,
  - Kvalifikacijų perkeliamumo, siekiant užtikrinti perėjimą prie darbo, gerinimas;
- Daugiau ir efektyvesnių praktikos bei stažuočių sutarčių sudarymo skatinimas

## **6. Įgyvendinimas ir tolesni veiksmai**

Šis bendrasis susitarimas yra savarankiška iniciatyva ir derybų tarp Europos socialinių partnerių rezultatas, kaip dalis jų socialinio dialogo darbo programų 2006-2008 m. ir 2009-2010 m. laikotarpiui.

Pagal Sutarties 155 straipsnį, šis savarankiškas Europos bendrasis susitarimas įpareigoja BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC (ir EUROCADRES/CEC ryšių palaikymo komiteto) narius remti ir įgyvendinti jį pagal tvarką ir praktiką, būdingą valdymui ir darbui Valstybėse narėse bei Europos ekonominės erdvės (EEE) šalyse.

Susitarimą pasirašiusios šalys taip pat kviečia savo organizacijas nares įgyvendinti šį susitarimą šalyse kandidatėse.

Šis susitarimas turi būti įgyvendintas per trejus metus nuo susitarimo pasirašymo dienos.

Organizacijos narės apie šio susitarimo įgyvendinimą turi pranešti Socialinio dialogo komitetui. Per pirmuosius trejus metus nuo šio susitarimo pasirašymo datos Socialinio dialogo komitetas turi parengti ir patvirtinti metinę lentelę, apibendrinančią vykdomo susitarimo įgyvendinimą. Socialinio dialogo komitetas turi parengti išsamią ataskaitą apie atliktus įgyvendinimo veiksmus, kurią turi patvirtinti Europos socialiniai partneriai per ketvirtuosius metus.

Susitarimą pasirašiusios šalys privalo įvertinti ir peržvelgti susitarimą bet kuriuo metu, praėjus penkeriems metams po pasirašymo dienos, jei to reikalauja viena iš šalių.

Kilus klausimams dėl sutarties turinio, įtrauktos organizacijos narės gali bendrai ar atskirai kreiptis į pasirašiusias šalis, kurios pateiks atsakymą bendrai ar atskirai.

Įgyvendinant šį susitarimą, pasirašusių šalių nariai vengia nereikalingos MVĮ naštos.

Šio susitarimo įgyvendinimas nėra teisėtas pagrindas sumažinti bendrą darbuotojams teikiamą apsaugos lygį šio susitarimo taikymo srityje.

Šis susitarimas nepažeidžia socialinių partnerių teisės atitinkamu lygmeniu, įskaitant Europos, sudaryti sutartis, pritaikančias ir (arba) papildančias šį susitarimą, atsižvelgiant į atitinkamų socialinių partnerių specifinius poreikius.

## **1 priedas: Rekomendacijos valdžios institucijoms ir kitiems subjektams**

Europos socialiniai partneriai rekomenduoja valstybės narėms sukurti ir įgyvendinti visapusiškas politikas, skatinančias integraciją į darbo rinką. Jei įmanoma ir atsižvelgiant į nacionalinius ypatumus, socialiniai partneriai turi būti įtraukti į atitinkamo lygmens priemones, skirtas:

### **1. Konkrečių pereinamojo laikotarpio priemonių mastui ir kokybei asmenims, kurie susiduria su sunkumais darbo rinkoje**

- Teikti paramą ir paskatas labiausiai nutolusiems nuo darbo rinkos žmonėms, kurie ieško darbo;
- Teikti paramą ir paskatas darbdaviams, samdantiems žmones, kurie yra labiausiai nutolę nuo darbo rinkos, ir įgalinti socialinius partnerius pašalinti kliūtis įdarbinant tokius žmones;
- Plėtoti ir atnaujinti įgūdžius bei spręsti švietimo trūkumus, pasitelkiant pritaikytą švietimą ir mokymą;
- Užtikrinti lygias galimybes naudotis sveikatos, švietimo, būsto ir socialinės apsaugos paslaugomis, taip pat prieiga prie pagrindinių paslaugų, kurios vaidina svarbų vaidmenį mažinant ir sprendžiant socialinės atskirties poveikį;
- Veiksmingai naudotis esamomis finansinėmis priemonėmis, įskaitant Europos socialinį fondą, remti ir finansuoti politiką, kuria skatinama socialiai remtinų žmonių integraciją į darbo rinką.

### **2. Užimtumo ir karjeros konsultavimo paslaugų efektyvumas**

- Didinti karjeros konsultavimo paslaugų prieinamumą ir kokybę, siekiant padėti darbo ieškantiems asmenims susirasti darbą ir suteikti darbuotojams reikiamų įgūdžių;
- Kurti išteklius, reikalingus parengti aukštos kokybės aktyvios darbo rinkos politikas, skirtas ankstyvajam bedarbių aktyvinimui, siekiant pagerinti jų įgūdžius ir sutrumpinti nedarbo laikotarpius;
- Siūlyti papildomas pritaikytas priemones, skirtas užkirsti kelią ar pašaboti ilgalaikį nedarbą;



- Gerinti aktyvinimo priemonių kokybę, siekiant padidinti jų efektyvumą ir veiksmingumą.

### **3. Švietimas ir mokymas**

- Labiau pritaikyti švietimo ir mokymo sistemas prie individo ir darbo rinkos poreikių;
- Skatinti pagarbą ir profesinio švietimo, mokymo ir kitų švietimo, įskaitant aukštojo mokslo, formų skvarbą;
- Didinti švietimo sistemų efektyvumą ir nešališkumą, siekiant sumažinti mokyklos nebaigusių asmenų skaičių;
- Stiprinti aktyvų suaugusiųjų dalyvavimą tolesniame švietime ir mokyme, nepriklausomai nuo ankstesnio išsilavinimo;
- Gerinti atitinkamų mokymų pasiūlymus asmenims ir darbdaviams, ypač, atsižvelgiant į MVĮ ir žmonių, turinčių žemiausią kvalifikaciją, poreikius;
- Gerinti švietimo ir mokymo kvalifikacijos skaidrumą bei pripažinimą ES lygmeniu;
- Skatinti mokymo programas, kurios geriau atitiktų darbo reikalavimus ir keltų kvalifikaciją, siekiant, jei įmanoma, išvengti kompetencijos ir (arba) darbo vietų praradimo.

### **4. Investicijų į teritorinę plėtrą pakankamumas**

- Remti veiksmingą ir visapusišką Bendrijos priemonių naudojimą, ar tai būtų susiję su regioninės infrastruktūros kūrimu ar perėjimu sektoriuose bei srityse, kurioms turi poveikį struktūriniai pokyčiai, pavyzdžiui, Europos socialinis fondas (ESF), Europos regioninės plėtros fondas (ERPF) ir Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondas (EGF).

### **5. Prieigos prie transporto / priežiūros / būsto / švietimo pakankamumas**

- Užtikrinti socialinių ir fizinių infrastruktūrų, pavyzdžiui, transporto, sveikatos priežiūros, mokyklų ir būsto prieinamumą, įperkamumą, tvarumą ir kokybę;
- Įdiegti sistemą, skirtą plėtoti praktiką darbo vietose, gerinančią darbo bei gyvenimo pusiausvyrą ir tokiu būdu skatinti visapusišką Europos darbo jėgos produktyvų potencialą.

## **6. Santykinis paprastumas ar sudėtingumas kuriant, palaikant ir plečiant verslą**

- Palengvinti verslo kūrimą ir plėtrą, siekiant padidinti darbo vietų kūrimo ES potencialą. Patobulinta aplinka turėtų leisti verslininkams investuoti į tvarius verslus;
- Užtikrinti skaidrią informaciją ir sumažinti administracinę naštą bei suteikti reikiamą paramą startuoliams.

## **7. Mokesčių ir išmokų sistemų vaidmuo**

- Išnagrinėti ir, jei reikia, įgyvendinti sąlygas, kad mokesčių ir išmokų sistema padėtų žmonėms įeiti, likti ir vystytis darbo rinkoje.

## 2 priedas: Nuorodos

Kaip minėta pirmame Įvado punkte, Europos socialiniai partneriai mano, kad greta šio bendrojo susitarimo egzistuoja keletas Europos įstatyminių ir neįstatyminių priemonių, kurių įgyvendinimas ir taikymas yra ypatingai svarbus, kad būtų pasiekti tikslai ir principai, išdėstyti šiame bendrajame susitarime.

### Europos socialinių partnerių tekstas

Bendras veiksmų planas dėl visą gyvenimą trunkančio kompetencijų ir kvalifikacijų tobulinimo (2002-02-28)

Bendrasis susitarimas dėl darbo ryšių priemonių (2002-07-16)

Bendrasis susitarimas dėl su darbu susijusio streso (2004-10-08)

Bendras veiksmų planas dėl lyčių lygybės (2005-03-01)

Bendrasis susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe (2007-04-26)

Pagrindinių problemų, su kuriomis susiduria Europos darbo rinkos, bendra analizė (2007-10-18)

### Sprendimai/Rekomendacijos/Išvados

2009 m. lapkričio 30 d. Tarybos išvados „Darbo rinkos įtraukties skatinimas – atsigavimas po krizės ir pasiruošimas 2010 m. Lisabonos darbotvarkei“

2008 m. spalio 3 d. Komisijos rekomendacija dėl žmonių, neįtrauktų į darbo rinką, aktyvaus įtraukimo 2008/867/EB (*Oficialusis leidinys L 307, 2008-11-18 0011-0014 p.*).

2005 m. liepos 12 d. Tarybos sprendimas dėl rekomendacijų Valstybių narių užimtumo politikai (2005/600/EB) (*Oficialusis leidinys L 205, 2005-08-06 0021 – 0027 p.*) (ypač rekomendacija Nr. 19: *Užtikrinti įtraukties darbo rinkas, didinti darbo patrauklumą ir padaryti darbą finansiškai patrauklų ieškantiesiems darbo, įskaitant nepasiturinčius ir neveiklius asmenis*)

1992 m. liepos 27 d. Tarybos rekomendacija dėl socialinės apsaugos tikslų ir politikos konvergencijos (92/442/EEB) (*Oficialusis leidinys L 245, 26/08/1992 0049 – 0052 p.*)

1992 m. liepos 27 d. Tarybos rekomendacija dėl bendrų kriterijų, susijusių su pakankamais ištekliais ir socialine parama socialinės apsaugos sistemose (92/441/EEB) (*Oficialusis leidinys L 245, 26/08/1992 0046 – 0048 p.*)

### Europos direktyvos

Europos Parlamento ir 2008 m. lapkričio 19 d. Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl laikino agentūros darbo (*Oficialusis leidinys L 327, 2008-12-05, 9–14 p.*)

Europos Parlamento ir 2006 m. liepos 5 d. Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl lygių galimybių principo įgyvendinimo ir vienodo požiūrio į vyrus ir moteris įdarbinimo ir užimtumo klausimais (nauja redakcija) (*Oficialusis leidinys L 204, 2006-07-26, 23–36 p.*)

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB Bendros sistemos vienodam požiūriui darbe ir užimtumė kūrimas (*Oficialusis leidinys L 303, 2000-12-02, 16–22 p.*)

2000 m. liepos 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB Vienodo požiūrio į asmenis, nepriklausomai nuo jų rasinės ar etninės prigimties, principo įgyvendinimas (*Oficialusis leidinys L 180, 19.7.2000, 22–26 p.*)

1999 m. liepos 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl fiksuoto termino darbo, pasirašyto tarp ETUC, UNICE ir CEEP (*Oficialusis leidinys L 175, 1999-07-10, 43–48 p.*)

1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visu etatu, pasirašyto tarp UNICE, CEEP ir ETUC - Priedas: Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visu etatu (*Oficialusis leidinys L 14, 1998-01-20, 9–14 p.*)

1989 m. liepos 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių, skirtų gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, pristatymo (*Oficialusis leidinys L 183, 1989-06-29, 1–8 p.*)