



EVROPSKA KOMISIJA

**Obaveštenje Komisije Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona**

# Agenda za nove veštine i nova radna mesta: Evropski doprinos punoj zaposlenosti

Strazbur, 23.11.2010. godine  
COM(2010) 682 final

## Uvod

Evropska unija je utvrdila ciljanu stopu zaposlenosti od 75% za žene i muškarce do 2020. godine, za starosnu grupu od 20 do 64 godine: u pitanju je ambiciozna posvećenost održivosti evropskog socijalnog modela, sistema socijalne zaštite, privrednog rasta i javnih finansija.

Dostizanje postavljenog cilja neće biti lak zadatak. Kriza je dovela do pada stope zaposlenosti na 69% i rasta stope nezaposlenosti na 10%; ukoliko se tržište rada stabilizuje u periodu 2010–2011. godine, za dostizanje stope zaposlenosti od 75% do 2020. godine biće potreban prosečan godišnji rast zaposlenosti od nešto preko 1%. Sa opadajućim stopama fertiliteta, radno sposobno stanovništvo EU (15–64) će početi da se smanjuje već od 2012. godine, čak i uz nastavak priliva imigranata. Obučena radna snaga je ključan faktor izgradnje konkurentne, održive i inovativne privrede u skladu sa ciljevima strategije Evropa 2020. U vremenu budžetskih ograničenja i nezabeleženih pritisaka konkurencije na globalnom nivou, mora se dati prioritet politikama zapošljavanja i obučavanja EU usmerene na prelazak ka zelenoj, pametnoj i inovativnoj privredi.

Evropska unija se može izboriti sa svim ovim izazovima i značajno podići stopu zaposlenosti, posebno žena i mladih i starih radnika, ali samo odlučnom akcijom usmerenom na četiri ključna prioriteta:

- **Prvo, bolje funkcionisanje tržišta rada.** Strukturne, hronično visoke stope nezaposlenosti predstavljaju neprihvatljiv gubitak ljudskog kapitala: one obeshrabruju radnike i vode ka preranom napuštanju tržišta rada i socijalnoj isključenosti. Politike fleksigurnosti su najbolji instrument za modernizaciju tržišta rada: one moraju biti uzete u obzir i prilagođene postkriznom kontekstu kako bi ubrzale tok reformi, umanjile segmentaciju tržišta rada, podržale rodnu ravnopravnost i omogućile isplativost promene radnog mesta i drugih prelazaka na tržište rada.
- **Drugo, bolje obučena radna snaga,** sposobna da doprinese i prilagodi se tehnološkim promenama, novim oblicima organizacije rada. Ovo je značajan izazov, imajući u vidu potrebne veštine koje se ubrzano menjaju, kao i stalnu neusklađenost veština na tržištu rada EU. Ulaganje u sisteme obrazovanja i obuke, projekcije potreba za veštinama i usluge posredovanja i vođenja ključan su faktor za povećanje produktivnosti, konkurentnosti, privrednog rasta i, konačno, stope zaposlenosti. Evropska unija je posvećena unapređenju nivoa obrazovanosti smanjenjem stope ranog napuštanja školovanja na manje od 10%, kao i povećanjem stope završetka visokog ili obrazovanja koje odgovara visokom najmanje na 40% do 2020. godine. Mogućnosti mobilnosti unutar EU

i priliva imigranata iz trećih zemalja nisu dovoljno iskorišćene i nedovoljno su targetirane za pokrivanje potreba tržišta rada, uprkos značajnom doprinosu migranata zaposlenosti i rastu.

- **Treće, veći kvalitet radnih mesta i uslovi rada.** Kvalitet i kvantitet radnih mesta ne isključuju jedan drugog: visoki nivoi kvaliteta radnih mesta u EU prate jednako visoka radna produktivnost i stepen aktivnosti. Uslovi rada i fizičko i mentalno zdravlje radnika moraju biti uzeti u obzir kako bi se ispunili zahtevi današnjih profesionalnih karijera, koje odlikuje povećana fluktuacija radnika na intenzivnijim i zahtevnijim radnim mestima i novi oblici organizacije rada.
- **Četvrto, snažnije politike za podsticanje stvaranja novih radnih mesta i tražnje za radnom snagom.** Nije dovoljno obezbediti da ljudi ostanu aktivni i steknu prave veštine da bi našli posao: oporavak mora biti zasnovan na rastu kojim se stvaraju nova radna mesta. Moraju biti stvoreni odgovarajući uslovi za stvaranje novih radnih mesta, uključujući i ona u kompanijama koje koriste poslovne modele zasnovane na visokokvalifikovanoj radnoj snazi i značajnom ulaganju u istraživanje i razvoj. Selektivna smanjenja troškova rada van zarade ili dobro targetirane subvencije za zapošljavanje mogu biti podsticaj poslodavcima da zaposle dugoročno nezaposlene i ostale radnike isključene sa tržišta rada. Za povećanje stopa zaposlenosti od suštinskog značaja su i politike za korišćenje ključnih resursa za stvaranje novih radnih mesta i promovisanje preduzetništva i samozapošljavanja.

Glavna odgovornost i instrumenti za postizanje ovih ciljeva leže na državama članicama, u skladu sa Ugovorom i principom subsidijarnosti. Ipak, ciljana stopa zaposlenosti u EU od 75% za žene i muškarce će biti dostignuta samo udruženjem napora i instrumenata. Ova ključna inicijativa „Agenda za nove veštine i nova radna mesta” sadrži, kroz 13 ključnih aktivnosti i prateće i pripreme, mogući doprinos ovim zajedničkim naporima u okviru Strategije Evropa 2020. Komisija će takođe raditi na tome da ciljevi ove agende budu uzeti u obzir u relevantnim zemljama, u okviru procesa proširenja EU i Evropske susedske politike.

## Prioriteti Agende

### 1. U susret novom podstreku fleksigurnosti: smanjivanje segmentacije i olakšavanje promene radnog mesta i drugih prelazaka na tržištu rada

*Naučene lekcije: politike fleksigurnosti su pomogle da se prebrodi kriza, ali osetljive grupe su najteže pogođene.*

U decembru 2007. godine Savet je usvojio Zajedničke principe fleksigurnosti EU, koji uključuju njene četiri komponente, kao sredstvo modernizacije tržišta rada i promovisanja rada pomoću novih oblika fleksibilnosti i sigurnosti<sup>1</sup>. U cilju povećanja prilagodljivosti, zaposlenosti i socijalne kohezije, države članice su pozvane da, u saradnji sa socijalnim partnerima, izrade sopstvene nacionalne modele fleksigurnosti i pripreme strategije za reformu svojih tržišta rada. Nakon toga, kriza je stavila na ispit nacionalne strategije reforme i fleksigurnost; lekcije naučene u poslednje dve godine su istovremeno i ohrabrujuće i predstavljaju izazov<sup>2</sup>.

S jedne strane, dokazano je da su politike fleksigurnosti pomogle da se prebrodi kriza. Mnoge države članice su privremeno uvele nove kratkoročne javne radove, ili podigle njihov stepen, pokrivenost i trajanje i poboljšale upravljanje njihovom svrhom. Zahvaljujući povećanju unutrašnje fleksibilnosti, države članice su prebrodile opadanje stope zaposlenosti u periodu 2008–2009. godine, zabeleživši u proseku 0,7 procentnih poena godišnje. One su pomogle kompanijama da izbegnu gubitak ključnih zaposlenih i troškove ponovnog zapošljavanja i doprinele su smanjenju teškoća sa kojima su se radnici suočili.

Slično tome, nekoliko država članica unapredilo je sisteme osiguranja za slučaj nezaposlenosti (tj. nivo naknada, njihovo trajanje, kao i pokrivenost novih grupa). Povećan je broj aktivnih mera zapošljavanja, uključujući i podsticaje za započinjanje biznisa i programe za obuku i sticanje radnog iskustva. Javne službe za zapošljavanje pružile su bolje targetiranu podršku u pronalaženju zaposlenja za pojedine grupe kao što su mladi, imigranti, zaposleni na određeno vreme, radnici koji su proglašeni tehnološkim viškom i lica koja ne primaju naknade. U nekim zemljama službe za zapošljavanje su povećale broj svojih zaposlenih za 10% i više kako bi mogle da se nose sa porastom broja lica koja traže zaposlenje.

<sup>1</sup> Zaključci Saveta „Zajednički principi fleksigurnosti” od 5. i 6. decembra 2007. godine (doc.16201/07).

<sup>2</sup> Zaključci Saveta „Fleksigurnost u vremenu krize” od 8. jula 2009. godine (doc.10388/09).

S druge strane, kriza je u prvi plan istakla hitnu potrebu da se sprovedu reforme tržišta rada, bez smanjenja prostora za dogovor i poverenje između socijalnih partnera – što predstavlja ključni preduslov za uspešne politike fleksibilnosti. Politike za smanjenje segmentacije pokazale su se nedovoljnim: mladi, osobe angažovane na privremenim i povremenim poslovima i migranti nalaze se među onima koje je recesija najteže pogodila. Stopa nezaposlenosti mladih (do 25 godina) skočila je za 5,8 procentnih poena od marta 2008. godine, na preko 20%, dok je stopa za odrasle (25–64 godine) povećana upola toliko i trenutno iznosi 8,3%. Na vrhuncu recesije, gubitak posla među osobama angažovanim na privremenim i povremenim poslovima bio je gotovo četiri puta veći od onog među zaposlenima. Nezaposlenost je takođe naglo skočila kod migranata.

Kriza je takođe pokazala koliko je teško primeniti istinski integrisane politike. Primera radi, ugovor o radu na određeno vreme nije dovoljno često pratilo organizovanje obuka za radnike. Čak ni u državama članicama u kojima se pružaju dodatni podsticaji za obučavanje nije zabeležen veliki broj potencijalnih korisnika koji su prihvatili da se prekvalifikuju.

### *Novi podsticaj: jačanje komponenti i primene fleksibilnosti*

Zajednički principi za fleksibilnost EU su uravnoteženi i razumljivi; oni i danas ostaju validni. Ipak, četiri komponente fleksibilnosti (fleksibilni i pouzdani ugovorni odnosi, aktivne politike zapošljavanja, celoživotno učenje i moderni sistemi socijalne sigurnosti) moraju biti ojačane kako bi države, u postkriznom kontekstu, bile usredsređene na najekonomičnije reforme, uz istovremeno obezbeđivanje veće fleksibilnosti i sigurnosti.

Nacionalni modeli fleksibilnosti država članica mogu biti ojačani i prilagođeni novom socijalno-ekonomskom kontekstu, novom ravnotežom unutar i između četiri komponente fleksibilnosti i redosleda različitih politika. Institucije tržišta rada takođe treba da budu osnažene kako bi se osiguralo da radnici imaju koristi od promene radnog mesta, zanimanja, sektora ili osnova po kojem su radno angažovani. Učiniti promene isplativim jeste ključno da bi radnici bili sigurni da prihvate i adekvatno se nose sa mobilnošću. Konačno, primena i upravljanje moraju poboljšati koordinaciju politika i uključenost socijalnih partnera i ostalih relevantnih zainteresovanih strana.

### *1.1. Prioriteti za jačanje četiri komponente fleksibilnosti*

Kako bi osnažila reformu i modernizaciju tržišta rada, na osnovu Zajedničkih principa EU, Komisija predlaže sledeće ključne prioritete politika za jačanje č-

## tiri komponente fleksigurnosti, u partnerstvu sa državama članicama i socijalnim partnerima:

### *Fleksibilni i pouzdani ugovorni odnosi:*

- *Usredsređivanje na smanjenje segmentacije na tržištu rada.* U zavisnosti od nacionalnog konteksta, različita rešenja, kao što je decentralizacija kolektivnog pregovaranja ili revizija postojećih ugovornih odnosa, mogu biti primenjena. Dok u nekim slučajevima veća raznovrsnost ugovora može biti potrebna zbog teritorijalnih i sektorskih osobenosti, u visokosegmentiranim tržištima rada, jedno moguće rešenje može biti veća zastupljenost ugovora na neodređeno vreme, sa dovoljno dugim periodom probnog rada i postepenim povećanjem zaštite prava i pristupa obukama, celoživotnom učenju i karijernom vođenju za sve zaposlene. Ovo bi imalo za cilj smanjenje postojećih razlika između onih koji su angažovani na privremenim i povremenim poslovima i zaposlenih na neodređeno vreme.
- *Pridavanje većeg značaja internoj fleksibilnosti u vremenu ekonomske krize.* Iako su i interna i eksterna fleksibilnost važne u poslovnom ciklusu, interna fleksibilnost može pomoći poslodavcima da prilagode troškove rada privremenom smanjenju potražnje, uz istovremeno očuvanje radnih mesta koja su dugoročno održiva. Poslodavci tako mogu da očuvaju veštine ključnih zaposlenih koji će biti od suštinskog značaja kad dođe do oporavka. Oblici interne fleksibilnosti uključuju prilagođavanje organizacije rada ili radnog vremena (npr. ugovori na određeno vreme). Fleksibilnost takođe omogućava muškarcima i ženama da kombinuju rad i obaveze nege članova porodice, povećavajući posebno doprinos žena formalnoj ekonomiji i rastu, kroz plaćeni rad van kuće. Ne zanemarujući važnost interne fleksibilnosti, eksterna fleksibilnost ostaje ključna u slučaju neophodnog strukturnog prilagođavanja kako bi se omogućila efikasna realokacija resursa.

### *Sveobuhvatno celoživotno učenje:*

- *Povećanje dostupnosti celoživotnog učenja,* da bi se pomogao prelazak ljudi u sektore sa visokododatnom vrednošću i proširenje obuhvata zanimanja poput onih koja proizlaze iz politika „održivog rasta”, politike i zakonodavstva u oblasti jednakih mogućnosti i „belih poslova”<sup>3</sup>. Fleksibilniji pravci obrazovanja mogu olakšati prelasku između faza rada i učenja, uključujući i modularizaciju obrazovnih programa. Ovi pravci

<sup>3</sup> Poslovi u sektoru zdravstvenih i socijalnih usluga. *Prim. prev.*

takođe treba da omoguće i priznavanje neformalnog i informalnog obrazovanja i da budu zasnovani na ishodima učenja, kao i na integraciji sistema obrazovnog i karijernog vođenja.

- *Usvajanje ciljanih pristupa za ugroženije radnike*, posebno za niskokvalifikovane, nezaposlene, mlađe i starije radnike, osobe sa invaliditetom, osobe sa mentalnim poteškoćama ili manjinske grupe poput migranata i Roma – javne službe za zapošljavanje (JSZ) treba da pruže karijerno vođenje i dobro ciljane i prilagođene obuke i programe za sticanje radnog iskustva. Poseban prioritet treba da budu: 1) dokvalifikacija starijih radnika posebno osjetljivih na ekonomsko restrukturiranje, 2) prekvalifikacija roditelja koji se vraćaju na posao nakon odsustva zbog brige o članu porodice i 3) prekvalifikacija radnika na fizičkim poslovima u cilju prelaska ka „zelenim” poslovima.
- *Povećanje uključenosti zainteresovanih strana i socijalni dijalog o primeni celoživotnog učenja*. Partnerstva na regionalnom i lokalnom nivou između javnih službi, pružalaca usluga u oblasti obrazovanja i obuke, kao i poslodavaca, mogu uspešno da utvrde potrebe za obukom, povećaju značaj obrazovanja i obuke i olakšaju pojedincima pristup daljem obrazovanju i obuci. Dijalog socijalnih partnera je posebno važan kada je reč o uspešnim dogovorima o podeli troškova, obezbeđivanju obrazovanja na radnom mestu i unapređivanju saradnje između ustanova u javnom sektoru i kompanija.
- *Uvođenje delotvornih podsticaja i dogovora o podeli troškova*, kako bi se povećala javna i privatna ulaganja u kontinuiranu obuku radne snage i učestvovanje radnika u celoživotnom učenju. Ove mere mogu da uključe: sheme za smanjenje poreza, programe obrazovnih vaučera namenjene posebnim grupama i obrazovne račune ili druge sheme kojima bi radnici mogli da prikupljaju kako vreme tako i sredstva. Dok ove mere moraju da budu u skladu sa pravilima EU o državnoj pomoći, države članice mogu da iskoriste mogućnosti koje pruža Regulativa (EZ) br. 800/2008 o opštim izuzecima po kategorijama.

#### *Aktivne mere zapošljavanja (AMZ)*

- *Prilagođavanje kombinacije AMZ i njihovog institucionalnog okvira u cilju smanjenja dugoročne nezaposlenosti*. Države članice su ostvarile značajan napredak u ovoj komponenti fleksigurnosti: jednim delom, zahvaljujući i Evropskoj strategiji zapošljavanja, AMZ su daleko bolje i snažnije nego što su to bile pre desetak godina. Ipak, postoji prostor za poboljšanje po pitanju nekoliko aspekata: individualni planovi

zapošljavanja, pomoć u aktivnom traženju posla, mere za unapređenje veština i zapošljivosti. Isplativost AMZ i uslovljavanje naknada za slučaj nezaposlenosti učestvovanjem u AMZ su dodatne dve oblasti o kojima mora da se povede računa. Ove mere za obezbeđivanje ponude radne snage neće imati pun efekat u slučaju usporenog tempa stvaranja novih radnih mesta – u tom slučaju, one moraju da budu praćene merama usmerenim ka povećanju tražnje za radnom snagom, kao što su isplative targetirane subvencije za zapošljavanje. Kako bi se umanjio teret za javne finansije, ove subvencije treba da budu usmerene na neto stvaranje radnih mesta i teško zapošljive radnike, poput onih sa niskim kvalifikacijama i malo radnog iskustva.

*Moderni sistemi socijalne sigurnosti:*

- *Reformisati sisteme naknada za slučaj nezaposlenosti kako bi se olakšalo prilagođavanje njihovog nivoa i obuhvata poslovnom ciklusu* (tj. pružiti više sredstava u nepovoljnom, a manje u povoljnom periodu). Ovo bi ojačalo ulogu naknada kao automatskih stabilizatora, davanjem prednosti osiguranju prihoda i potrebi stabilizacije u odnosu na podsticaje za zapošljavanje za vreme recesije, i obrnuto za vreme rasta. Kako se tržišta rada budu oporavljala, države članice treba da razmotre ukidanje privremenog proširenja obuhvata naknada i trajanja osiguranja za slučaj nezaposlenosti uvedenih za vreme recesije da bi izbegle negativne efekte na podsticaje za ponovno zapošljavanje. Procena naknada za nezaposlene i zaposlene u cilju unapređenja finansijskih podsticaja za prihvatanje zaposlenja treba da bude kombinovana sa merama za povećanje stope prihvatanja obuka i ostalih shema aktivacije, uz istovremeno obezbeđivanje da naknade i dalje izdižu iznad linije siromaštva one koji ostaju nezaposleni.
- *Proširiti obuhvat naknada na one koji su u najvećem riziku od nezaposlenosti*, kao što su radnici po ugovoru na određeno vreme, mladi na svom prvom radnom mestu i samozaposleni. Ovo može biti postignuto, u slučaju potrebe, proširenjem obuhvata sistema naknada u slučaju nezaposlenosti i jačanjem ostalih prava iz oblasti socijalne sigurnosti (porodiljsko odsustvo i ostala prava na usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza, odsustvo sa rada zbog bolesti, naknade u vezi sa invaliditetom, itd.); nivo naknada za slučaj nezaposlenosti treba da bude proporcionalan minulom radu.
- *Revidirati penzijski sistem kako bi se obezbedile adekvatne i održive penzije za one koji nemaju povezan staž*, usled perioda nezaposlenosti, bolesti



ili nege člana porodice, ili rada po ugovoru na određeno vreme. Penzijske reforme treba sprovoditi uporedo sa javnim politikama za podršku prelascima starijih na tržištu rada, posebno iz statusa nezaposlenih u zaposlene.

### *1.2. Prioriteti za unapređenje primene, nadzora i upravljanja fleksigurnošću*

Evropski socijalni partneri su podržali usvajanja Zajedničkih principa fleksigurnosti i naglasili važnost pristupa koji kombinuje internu i eksternu fleksigurnost. Socijalni partneri su u mnogim zemljama bili uključeni u primenu i nadzor nad nacionalnim pristupima fleksigurnosti, ali konsultacije i dijalog moraju biti osnaženi – politike fleksigurnosti mogu uspeti samo ukoliko socijalni partneri potpuno prihvate reforme tržišta rada.

Kao što je najavljeno u „Aktu o jedinstvenom tržištu”<sup>4</sup> i Ključnoj inicijativi „Industrijske politike za eru globalizacije”<sup>5</sup>, Komisija se ponovo konsultuje sa evropskim socijalnim partnerima u izradi EU okvira za restrukturiranje, sa namerom da podstakne prelazak sa čisto reaktivnih akcija na proaktivne strategije i obezbedi njegovu punu primenu. Proaktivne strategije omogućavaju da se uzmu u obzir potrebe koje nastaju iz prelaska ka ekonomiji malih emisija ugljen-dioksida i sa sektora sa viškom strukturnih kapaciteta. One takođe mogu doprineti da se izbegnu društveni sukobi pomoću dogovornog upravljanja merama restrukturiranja, na primer, razvojem profesionalnih obuka i ekonomskim preuređivanjem.

Jedna od ključnih naučenih lekcija u protekle dve godine jeste važnost institucija tržišta rada. Službe za zapošljavanje, a posebno javne službe za zapošljavanje (JSZ) mogu igrati ulogu agencija za prelasku na tržištu rada jačanjem njihove funkcije pružanja usluga. Dok je trenutno njihova glavna uloga da se brinu o potrebama nezaposlenih, službe za zapošljavanje mogu da igraju sveobuhvatniju ulogu kao pružaoci celoživotnih usluga, pružajući usluge koje se tiču procene veština, profilisanja, obuka, individualnih planova zapošljavanja i savetovanja klijenata (radnika i poslodavaca), pronalaženja odgovarajućih radnih profila i nudeći usluge poslodavcima, kao i da ublažavaju izazove sa kojima se susreću osobe isključene sa tržišta rada. Službe za zapošljavanje takođe treba da promovišu partnerstva između službi (javnih i privatnih, kao i službi za zapošljavanje u trećem sektoru), pružalaca obrazovanja i obuke, nevladinih organizacija i institucija sistema socijalne zaštite.

<sup>4</sup> COM(2010) 608, 27.10.2010. godine.

<sup>5</sup> COM(2010) 614, 28.10.2010. godine.

Na kraju, primena pouzdanih politika fleksibilnosti zahteva sistematičan i efikasan nadzor nad napretkom država članica. Od usvajanja Zajedničkih principa, Komitet za zapošljavanje (EMCO) razvio je analitički okvir, uključujući i široki set indikatora. Komisija će nastaviti aktivnosti na temeljima ovog okvira i sprovesti redovan nadzor i procenu politika fleksibilnosti širom EU.

---

---

*Fleksibilnost – Ključne aktivnosti 1–3:*

1. Novi podsticaj fleksibilnosti mora biti rezultat zajedničkog pristupa EU institucija, država članica i socijalnih partnera. Imajući u svojoj osnovi Zajedničke principe fleksibilnosti EU, prioriteti predloženi ovom Ključnom inicijativom postavljaju uslove za vođenje **sveobuhvatne debate o jačanju četiri komponente fleksibilnosti** (npr. o pojedinačnom ugovoru ili reformi sistema naknada). O ovim prioritetima bi moglo biti diskutovano početkom 2011. godine na **Konferenciji zainteresovanih strana o fleksibilnosti**, koju organizuje Komisija zajedno sa državama članicama, Evropskim parlamentom i socijalnim partnerima. Konsenzus o fleksibilnosti, kao ključnom doprinosu ostvarivanju ciljane stope zaposlenosti predviđene strategijom Evropa 2020, treba da bude potvrđen Obaveštenjem o novom podsticaju fleksibilnosti u prvoj polovini 2012. godine.
2. Ključni značaj sticanja veština i kompetencija tokom radnog života zahteva sveobuhvatne strategije za **celoživotno učenje, a posebno nov pristup obrazovanju odraslih, zasnovan na zajedničkim principima**, kao što su podeljena odgovornost i partnerstvo, delotvorni mehanizmi finansiranja, fleksibilna usmerenja i kvalitetno inicijalno obrazovanje i targetirano kontinuirano obučavanje. Na osnovu napretka postignutog u okviru Kopenhagenskog procesa, Komisija će u 2011. godini predstaviti Obaveštenje o **implementaciji strategija celoživotnog učenja i razvoja kompetencija; priručnik o evropskim politikama** koji će postaviti okvir za implementaciju celoživotnog učenja; kao i obnovljeni **akcioni plan za obrazovanje odraslih**.
3. U cilju unapređenja participacije i vlasništva socijalnih partnera u pogledu Agende za nove veštine i nova radna mesta na nivou EU, Komisija predlaže održavanje **Tripartitnog socijalnog foruma** u 2011. godini. Na Forumu bi se diskutovalo o implementaciji Agende, a naročito politika fleksibilnosti, pred Tripartitni socijalni samit

koji prethodi prolećnom zasedanju Saveta u okviru Evropskog semestra.

Prateće i pripremne mere:

Kao dopunu navedenih ključnih aktivnosti, u cilju jačanja mehanizama upravljanja i primene i podrške državama članicama, Komisija će:

- Počev od 2011. godine uvesti **sveobuhvatnu metodologiju za praćenje** napretka država članica u primeni principa fleksibilnosti, zasnovanu na tekućem radu sa Komitetom za zapošljavanje;
- Do kraja 2011. godine uspostaviti **partnerstvo između službi za zapošljavanje** iz javnog, privatnog i trećeg sektora kako bi se ohrabrio strateški dijalog na nivou EU i omogućila isplativost prelazaka na tržištu rada; partnerstvom će takođe biti obezbeđeni mali iznosi za finansiranje projekata koji predstavljaju primere dobre prakse; procenjeni i testirani primeri dobre prakse će biti široko predstavljeni novim veb-alatom;
- u 2011. godini pokrenuti **konsultacije sa evropskim socijalnim partnerima o evropskom okviru za restrukturiranje**.

---

---

## 2. Omogućiti sticanje veština potrebnih za zaposlenje

### *Usklađivanje ponude veština sa potrebama tržišta rada ostaje izazov*

U 2008. godini, Obaveštenje Komisije „Nove veštine za nova radna mesta”, praćeno zaključcima Saveta i Izveštajem nezavisnih eksperata, identifikovalo je projekcije i usklađivanje tržišta rada i potreba za veštinama kao osnovni prioritet EU<sup>6</sup>. U maju 2009. godine, države članice su postigle dogovor o „Strateškom okviru za evropsku saradnju u obrazovanju i obučavanju” koji reguliše celoživotno učenje i razvoj veština građana svih uzrasta.

Usled krize, značaj ovog izazova izbio je u prvi plan: ona je ubrzala tempo ekonomskog restrukturiranja, gurajući u nezaposlenost mnoge radnike iz sektora pogođenih krizom zbog nedostatka veština potrebnih u rastućim sektorima. Sada se uporedo sa prvim znacima ekonomskog oporavka javljaju teškoće u pronalaženju visokokvalifikovane radne snage.

---

<sup>6</sup> COM(2008) 868, 16.12.2008. godine. Zaključci Saveta od 09.03. 2009. godine i 07.06. 2010. godine „Nove veštine za nova radna mesta: Akcija odmah”, Izveštaj grupe eksperata, februar 2010. godine

Dugoročni izgledi takođe ukazuju na značaj veština. Predviđa se da će se broj radnih mesta za visokokvalifikovanu radnu snagu u EU povećati za šesnaest miliona do 2020. godine, dok će broj onih za niskokvalifikovane radnike opasti za oko dvanaest miliona. Previše ljudi nema kompetencije potrebne za uspeh na tržištu rada; odrasli sa niskim stepenom obrazovanja imaju sedam puta manje prilika da budu uključeni u kontinuirano obrazovanje i obučavanje u odnosu na visokoobrazovane, zbog čega se suočavaju sa sve većim teškoćama u prilagođavanju novim i rastućim potrebama za veštinama.

Ozbiljni deficiti kvalifikovanih radnika, upravljačkih i tehničkih veština, karakterističnih za određene poslove, ugrožavaju ciljeve održivog rasta Evrope. Isto važi i za manjak u oblastima koje su od ključnog značaja za inovacije, a posebno kada je reč o nauci, tehnologiji, inženjerstvu i matematici. Primera radi, u automobilskom sektoru i brodogradnji potražnja za hibridnim vozilima i spoljnim investicijama u održivu energiju već zahteva mnoge nove veštine u odnosu na one koje imaju radnici u tim sektorima. I zaista, potrebna su značajna ulaganja u „zelene” veštine kako bi se ostvarile ambicije Evrope da do 2020. godine ima tri miliona radnika u ekološkim industrijama. Do 2015. godine doći će do nestašice IKT stručnjaka na procenjenom nivou od 384.000 do 700.000 radnih mesta, što će ugroziti sâm sektor, ali i širenje IKT u svim sektorima privrede. Pored toga, više od 30% Evropljana nikada nije ili je retko koristilo internet, što mnogo umanjuje njihove mogućnosti za zaposlenje, pošto najveći broj radnih mesta već zahteva e-veštine<sup>7</sup>. Procenjuje se da će manjak radnika u sektoru zdravstva do 2020. godine iznositi oko jedan milion, a možda i dva miliona, ukoliko se uzmu u obzir i pomoćne profesije, što čini 15% potrebne nege u EU. Dodatnih milion istraživača je potrebno da bismo ostvarili naše planove za uspostavljanje Unije inovacija.

Nesklad između potrebe za veštinama i njihove ponude ima i geografsku komponentu: manjak veština i uska grla u oblastima visokog rasta podudaraju se sa oblastima stalne visoke nezaposlenosti. Ipak, mobilnost u EU i dalje ostaje veoma niska: u 2009. godini samo je 2,4% stanovništva EU živelo u drugoj državi članici. Ekonomske migracije dobijaju na strateškom značaju u suprostavljanju manjku veština. Građani zemalja van EU dostigli su broj od blizu dvadeset miliona, ili 4,0% ukupnog stanovništva u EU-27; bez neto migracija, radno sposobno stanovništvo bi se smanjilo za 12% do 2030. godine i za 33% do 2060. godine, u poređenju sa 2009. godinom. Ipak, visokokvalifikovani radnici-migranti previše često bivaju angažovani na radnim mestima niskog kvaliteta koja ne zahtevaju posebne veštine, što u prvi plan stavlja potrebu za boljim upravljanjem potencijalima i veštinama ovih radnika-migranata.

---

<sup>7</sup> Videti definiciju u COM(2007) 496, 7. 9. 2007. godine.

### *Jačanje kapaciteta Unije za izradu projekcija i usklađivanje potreba tržišta rada sa potrebama za vještinama*

Uticaj krize i stalna visoka stopa nezaposlenosti povećali su potrebu za boljim razumevanjem gde će tačno doći do nedostataka vještina u EU. Znanje stečeno od 2008. godine pomoću različitih aktivnosti mora biti obuhvaćeno jednim sistematičnim pregledom potreba za vještinama u EU. Aktivnosti država članica u cilju podizanja nivoa vještina moraju biti praćene aktivnostima na nivou EU, sa snažnim naglaskom na geografskoj mobilnosti kao mehanizmu prilagođavanja za borbu protiv regionalnih „žarišta” nezaposlenosti i usklađivanja sa tržištem rada. Komisija će takođe nastaviti da pruža podršku osnivanju saveta za sektorske vještine na evropskom nivou, ukoliko takva inicijativa potekne od zainteresovanih strana, poput socijalnih partnera ili relevantnih opservatorija. Isto tako, u skladu sa Stokholmskim programom<sup>8</sup>, a naročito sa razvojem propisa EU u oblasti legalnih migracija, Komisija će preduzeti aktivnosti u pravcu boljeg korišćenja potencijala migranata koji se već nalaze u EU. Ključnih pet oblasti za sprovođenje aktivnosti su:

#### *2.1. Prikupljanje podataka o tržištu rada i upravljanje vještinama*

Većina država članica prikuplja podatke o tržištu rada na osnovu tekućih i budućih potreba za vještinama, kroz tela kao što su opservatorije koje okupljaju aktere na tržištu rada i pružaoce obrazovnih usluga i obuke. Ove analize pomažu u oblikovanju standarda kvalifikacija i prilagođavanju sistema obuke potrebama tržišta rada.

Ipak, i dalje postoji mnogo prostora za razvoj postojećih instrumenata za projekcije na tržištu rada na nivou država članica, na regionalnom, sektorskom i nivou EU, i za širenje njihovih rezultata u cilju boljeg rešavanja nedostatka vještina. Komisija će podsticati saradnju između tela u zemljama članicama koja se bave upravljanjem vještinama (projekcije potreba za vještinama i brzina reakcije sistema obrazovanja i obuke) kako bi se unapredila razmena informacija i uspješnije korišćenje podataka o tržištu rada za politike zapošljavanja, obrazovanja i obuke.

#### *2.2. Dostizanje prave kombinacije vještina*

Nezavisno od uzrasta, pola, socijalno-ekonomskog porekla, etničke pripadnosti ili invalidnosti, svi građani EU treba da imaju mogućnost da steknu i razviju onu

---

<sup>8</sup> COM(2010) 171, 20. 4. 2010. godine.

kombinaciju znanja, veština i sposobnosti koja im je potrebna za uspeh na tržištu rada.

U tom cilju, sistemi obrazovanja i obuka moraju da pruže pravu kombinaciju veština, uključujući i digitalne i transverzalne ključne kompetencije, medijsku pismenost i poznavanje stranih jezika. Oni takođe moraju da obezbede da mladi koji završe srednje i više obrazovanje poseduju one veštine i kompetencije koje su potrebne za brz i uspešan prelazak u radni odnos. Borba protiv ranog napuštanja školovanja i niskih obrazovnih postignuća u osnovnim kompetencijama, kao što su jezička pismenost, matematička pismenost i nauke, uključujući i među odraslima, jeste ključni element za uključivanje, zapošljavanje i rast. Kontinuirano obučavanje mora dostići cilj da 15% svih odraslih učestvuje u celoživotnom učenju<sup>9</sup>.

Dobar napredak ostvaren je kroz prilagođavanje školskog kurikuluma, sprovođenje reformi u Evropskom okviru ključnih kompetencija za celoživotno učenje i korišćenje Europass-a. Ipak, države članice bi trebalo da ubrzaju tempo reformi i primene nacionalne okvire kvalifikacija zasnovane na ishodima učenja, kao što je naznačeno u Preporuci o evropskom okviru kvalifikacija. Slično tome, Kopenhagenski proces bi trebalo dodatno da doprinese zainteresovanosti za inicijalno stručno obrazovanje i obuku.

Imajući u vidu transverzalnu ulogu digitalnih kompetencija u svim privrednim sektorima, Digitalna agenda za Evropu predstavlja najznačajniji katalizator koji može da doprinese dostizanju pravih digitalnih kompetencija od strane radnika i tražilaca posla, sa ciljanim naporima ka unapređenju osnovne digitalne pismenosti kod onih sa najmanje kompetencija, kao što su stariji, niskoobrazovani ili zaposleni u malim i srednjim preduzećima, ali i ka unapređenju specijalizovanih i naprednih IKT kompetencija kod onih koji se bave specifičnim poslovima, kao što su IKT stručnjaci.

### *2.3. Usklađivanje veština ljudi i ponude radnih mesta i kapitalizovanje dobiti od potencijalnih novih radnih mesta u Evropi*

Dostizanje prave kombinacije veština je veoma značajno, ali je podjednako važno i da se izbegne nedovoljno korišćenje talenata i potencijala ljudi. Ovo zahteva bolju saradnju između svetova rada, obrazovanja i obuke, kao i povećanu transparentnost na tržištu rada, veću od one koju pružaju tradicionalni pristupi koji mere veštine samo pomoću formalnih kvalifikacija.

<sup>9</sup> Zaključci Saveta o „Strateškom okviru za evropsku saradnju u obrazovanju i obuci ET (2020)” (doc. 9845/09).

Prelazak ka pristupima zasnovanim na kompetencijama i veštinama već dovodi do značajne promene u sistemima obrazovanja i na tržištima rada, kao i do njihove interakcije. Ovo, zauzvrat, ima značajan uticaj na rad službi za zapošljavanje u oblasti procene veština, procesu profilisanja, organizaciji obuka, saradnji sa pružaocima obuka, karijernom vođenju i savetovanju klijenata (uključujući i poslodavce). Saradnja između službi za zapošljavanje i centara za vođenje u oblasti obrazovanja mora biti ojačana, tako da centri mogu da pružaju savete od neposrednog značaja za tržište rada.

Savetovanje, stimulacije i podrška kompanijama, uključujući i mala i srednja preduzeća, takođe su od suštinskog značaja kako bi im se pomoglo da razviju i na najbolji način iskoriste kompetencije na radnom mestu. Poslodavce bi trebalo ohrabriti da zajednički ulažu i učestvuju u aktivnostima institucija u oblasti obrazovanja i obuke, naročito u visokom obrazovanju i stručnom obrazovanju i obuci; ova partnerstva mogu da razviju i unaprede profile veština, multidisciplinarnе kurikulume i kvalifikacije i da olakšaju pružanje obuka na radnom mestu, od stažiranja do doktorata u industriji. Ova strukturisana partnerstva mogla bi da pruže efikasna i sistemska sredstva za razvoj ove interakcije.

Kako bi se premostio jaz u nedostajućim veštinama za buduća radna mesta i obezbedilo da naši obrazovni sistemi postanu brzo reaktivni na buduće potrebe naše privrede (npr. zelene privrede), moraju biti promovisane nove akademske specijalizacije da bi se postigla kritična masa koja će povećati evropsku konkurentnost.

#### *2.4. Unapređenje geografske mobilnosti širom EU*

Mnogi faktori van regulatornog okvira utiču na međuregionalnu i transnacionalnu mobilnost: stanovanje, jezik, mogućnosti za zapošljavanje partnera, mehanizmi povratka, istorijske „barijere” i priznavanje iskustva stečenog tokom perioda mobilnosti, naročito u okviru malih i srednjih preduzeća. Skorašnji naponi da se unapredi geografska mobilnost bili su usredsređeni na uklanjanje pravnih i administrativnih prepreka (npr. u oblasti priznavanja kvalifikacija i prenosa dopunskih penzijskih prava). Građani sada moraju biti bolje informisani o ovim promenama kako bi sa poverenjem preduzeli prekogranične poteze vezane za karijeru; takođe mora biti više naglašeno povećavanje transparentnosti slobodnih radnih mesta širom EU. U kontekstu koordinacije sistema socijalne sigurnosti, Komisija će u saradnji sa državama članicama takođe ispitati položaj visokomobilnih profesionalnih kategorija, a naročito istraživača angažovanih u plaćenim istraživačkim aktivnostima kako bi se povećala njihova geografska i međusektorska mobilnost u cilju dostizanja Evropskog istraživačkog prostora do 2014. godine.

Jedan broj zaposlenih i dalje mora da se suoči sa dugačkim i opterećujućim procedurama za priznavanje njihovih kvalifikacija. Komisija trenutno sprovodi evaluaciju Direktive o profesionalnim kvalifikacijama kako bi identifikovala moguća rešenja, kao što je profesionalna karta, i pojednostavila trenutnu situaciju.

### *2.5. Korišćenje potencijala migracija*

Kako bi se najviše iskoristio potencijalni doprinos migracija punoj zaposlenosti, migranti koji već legalno borave u EU treba da budu bolje integrisani, posebno pomoću uklanjanja prepreka za njihovo zapošljavanje, kao što su diskriminacija ili nepriznavanje veština i kvalifikacija, koje migrante stavljaju pod rizik od nezaposlenosti i socijalne isključenosti. Slabiji rezultati u obrazovnim sistemima država članica koje postižu građani trećih zemalja u odnosu na građane EU, takođe moraju biti popravljani.

Bolji nadzor i projekcije potreba za veštinama, kao i unapređenje priznavanja veština i kvalifikacija, uključujući i one ostvarene van EU, mogu značajno da smanje „bacanje mozgova” visokoobrazovanih migranata koji rade na radnim mestima koja odlikuje nizak nivo potrebnih veština ili nizak kvalitet. Uz poštovanje principa preferencijala Zajednice i prava država članica da odrede nivoe prijema radnika-građana trećih zemalja, mapiranje profila veština građana trećih zemalja koji već žive u EU bilo bi korisno za određivanje načina na koji rastući pravni okvir EU i nacionalne sheme prijema radnika-migranata mogu da pomognu u smanjivanju nestašice veština. Fleksibilna politika prijema, zasnovana na potražnji, može dati značajan doprinos zadovoljavanju budućih potreba za radnom snagom. Usklađivanje veština takođe može biti poboljšano ojačanom saradnjom sa trećim zemljama u oblastima priznavanja veština, razmene informacija o potrebama tržišta rada i rada sa savetodavcima i agencijama za zapošljavanje.

---

#### *Unapređenje i usklađivanje veština – Ključne aktivnosti 4–8:*

Komisija će:

- 4. Do 2012. godine pripremiti **Panoramu veština u EU** kako bi povećala transparentnost za lica koja traže zaposlenje, radnike, kompanije i/ili javne institucije. Panorama će biti dostupna internetom i sadržaće ažurirane projekcije ponude veština i potreba tržišta rada do 2020. godine. Sadržaće: I) najnovije informacije o 25 zanimanja u EU za kojima je najveća potražnja i o pet „najtraženijih” zanimanja u svakoj državi članici; II) analizu potreba za veštinama zasnovanu na



Evropskom pregledu slobodnih radnih mesta; III) analizu neusklađenih veština i korišćenja veština na radnom mestu, anketiranjem poslodavaca, studenata i diplomiranih studenata; IV) projekcionu studiju na sektorskom nivou, zasnovanu na radu Evropskih sektorskih saveta za veštine i zapošljavanje; i V) projekcije CEDEFOP-a<sup>10</sup> i država članica. U slučaju potrebe, Panorama će izveštavati o potrebama za veštinama u oblastima od naročitog značaja, kao što su nauka, tehnologija, inženjerstvo i matematika.

- 5. Do 2012. godine pripremiti **Evropsku klasifikaciju veština, kompetencija i zanimanja (ESCO)** na svim evropskim jezicima, kao zajedničku platformu između svetova zapošljavanja, obrazovanja i obuke.
- 6. U 2012. godini razmotriti mogućnost predavljanja predloga za doprinos **reformi sistema priznavanja profesionalnih kvalifikacija**, na osnovu ocenjivanja Direktive o profesionalnim kvalifikacijama.
- 7. U 2011. godini objaviti **Novu agendu za integraciju građana trećih zemalja**, u cilju poboljšanja struktura i instrumenata za bolju razmenu znanja i inkorporisanje prioriteta za integraciju država članica u sve relevantne javne politike.
- 8. U 2012. godini razmotriti mogućnost predavljanja predloga za unapređenje **poštovanja prava radnika-migranata u EU** u pogledu principa slobode kretanja radnika.

Prateće i pripremne mere:

Komisija će, takođe, u saradnji sa državama članicama:

- do 2011. godine predložiti **novi cilj za obrazovanje radi povećanja zapošljivosti** da bi se u centar pažnje stavila priprema mladih za prelazak na tržište rada, predložiti Preporuku Saveta za **smanjenje ranog napuštanja školovanja** i osnovati **Grupu eksperata na visokom nivou za poboljšanje pismenosti mladih i odraslih**;
- do kraja 2010. godine pokrenuti **medijsku kampanju za upoznavanje građana o koristima koje im mogu pružiti pravila EU za koordinaciju u oblasti socijalne sigurnosti za mobilnost unutar Evrope**, bez gubitka njihovih prava;

---

<sup>10</sup> Evropski centar za razvoj stručne obuke.

- u okviru **Pregleda uspešnosti malih i srednjih preuzeća** proceniti buduće potrebe za veštinama u mikropreduzećima i zanatskim preduzećima na reprezentativnom uzorku država članica EU kako bi bolje inkorporisala potrebe ovih preduzeća u postojeće inicijative u okviru politika EU;
- do 2011. godine podržati kompetencije za održivi razvoj i promovirati razvoj veština u sektorima obuhvaćenim **Mapom puta ka Evropi efikasnog korišćenja resursa i novim Akcionim planom za eko-inovacije**;
- do 2011. godine podržati „**alijanse znanja**”, tj. poduhvate koji okupljaju kompanije i institucije u oblasti obrazovanja i obuke, sa svrhom da se izrade novi kurikulumi koji će imati cilj da smanje jaz u veštinama potrebnim za inovacije i podstaknu usklađivanje sa veštinama na tržištu rada; takođe će biti razvijeni doktorski programi EU u oblasti industrije, u okviru aktivnosti Marija Kiri i stažiranje u kompanijama, u okviru programa Erasmus;
- u 2011. godini predložiti Preporuku Saveta za prepoznavanje, upisivanje i **potvrđivanje kompetencija** ostvarenih van formalnog obrazovanja i obuke, uključujući i **Evropski pasoš veština** u koji građani mogu da upišu i predstave veštine koje su stekli tokom života;
- u 2011. godini predstaviti **analizu doprinosa politika migracije usklađivanju tržišta rada i veština** u skladu sa Stokholmskim programom; biće uspostavljena **mreža eksperata za politike za unapređenje obrazovanja migranata**, sa ciljem da se smanji jaz u obrazovnim postignućima između studenata-migranata i lokalnog stanovništva u školama;
- do 2012. godine reformisati EURES – **Evropske službe za zapošljavanje i njegov pravni osnov** kako bi se razvili njegovi kapaciteti za usklađivanje i zapošljavanje koji služe Evropskoj strategiji zapošljavanja i proširili radi pružanja podrške sistemu Tvoj prvi EURES posao;
- do 2012. godine predložiti pristup za celu EU i instrumente za podršku državama članicama u **integriranju IKT kompetencija i digitalne pismenosti (e-veštine) u ključne politike celoživotnog učenja**;
- do 2012. godine predstaviti **Obaveštenje o evropskoj politici višejezičnosti**, predlažući prioritete u sistemima obrazovanja i obuke, i

cilj evropskog jezika zasnovan na rezultatima Evropskog istraživanja o jezičkim kompetencijama kako bi se dostigao cilj iz Barselone „maternji jezik + 2”;

- do 2012. godine izraditi, u saradnji sa državama članicama, **akcioni plan za povećanje ponude zdravstvenih radnika**; akcioni plan će biti praćen Zajedničkom aktivnošću u okviru programa Zdravlje za projekcije potreba za radnom snagom u sektoru zdravstva i planiranje radne snage;
- do 2012. godine mapirati i promovisati evropske **centre izuzetnosti u okviru novih akademskih specijalizacija** za buduća radna mesta; Komisija će istražiti najbolji način za pružanje podrške mobilnosti studenata (evropskih i međunarodnih) ka ovim centrima izuzetnosti.

---

### 3. Unapređenje kvaliteta rada i uslova rada

#### *Mešoviti rezultati po pitanju kvaliteta radnih mesta u EU tokom poslednje decenije*

Uz visok kvalitet rada ide i visok procenat radno aktivnog stanovništva. Razlog za to je što radno okruženje igra ključnu ulogu u unapređenju potencijala radne snage i predstavlja vodeći faktor konkurentnosti. Da bi bile inovativne i brzo i efikasno davale dobre rezultate, kompanije u EU vezuju svoj opstanak i širenje za posvećenu radnu snagu, koja se razvija u radnom okruženju visokog kvaliteta, u bezbednim i zdravim uslovima rada.

Tokom poslednje decenije, bilo je i dobrih i loših vesti o kvalitetu radnih mesta u Evropi. Načelno, zadovoljstvo poslom je poraslo; broj povreda na radu je smanjen, uključujući i one sa fatalnim ishodom, iako je rad postao intenzivniji i stresniji, barem za manji broj ljudi. S druge strane, broj radnika koji sticajem okolnosti rade na određeno vreme ili sa nepunim radnim vremenom povećan je sa 53,7%, odnosno 18% u 2001. godini, na 60,3%, odnosno 25,6% u 2009. godini. Zarade su rasle manje od produktivnosti u većini država članica, a siromaštvo kod zaposlenih je postojano: broj zaposlenih ispod linije siromaštva ostao je na stabilnom nivou od oko 8% od 2005. godine. U mnogim zemljama, rad „na crno“ nastavlja da čini nezaštićenim i ranjivim veći deo radne snage.

Zbog krize, povećan broj radnih mesta bio je izložen pritiscima konkurencije i pogoršanim uslovima rada. U mnogim slučajevima, novi oblici rada i povećan broj promena radnog mesta nisu bili praćeni odgovarajućim uslovima rada, što je dovodilo do psihološkog stresa i psihosocijalnih poremećaja. Ovo je

izazvalo socijalne i ekonomske troškove i može potkopati kapacitete Evrope da se takmiči: opasna, nezdrava radna okruženja dovode do većeg broja zahteva za naknadama za slučaj invaliditeta i ranijeg prestanka aktivnog života.

### ***Obnavljanje zakonodavstva EU i promovisanje „mekih“ instrumenata***

Unapređenje kvaliteta radnih mesta zahteva integrisani odgovor politika na nivou EU, kao i delanje država članica. Unija ima obiman zakonodavni „*acquis*” koji dopunjuje aktivnosti država članica u oblasti unapređenja životnih i radnih uslova, obezbeđuje u celoj EU minimalne standarde uslova rada, bezbednosti i zdravlja na radu, informisanja, konsultovanja, prava na radničku participaciju, rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije, podstiče pravičniju konkurenciju, visoke nivoe produktivnosti i stvaranje kvalitetnih radnih mesta. Ipak, „*acquis*” mora biti prilagođen – da bi se olakšala primena ili tumačenje pravila i da bi ih građani i kompanije lakše razumeli i primenjivali; da bi se odgovorilo na pojavu novih rizika po zdravlje i bezbednost ljudi na radnom mestu; i da bi se smanjila administracija. Uopšteno govoreći, zakonodavni „*acquis*” mora biti usklađen sa novim obrascima i tehnologijama rada kako bi olakšavao, a ne ometao prilagođavanje radnih mesta.

Nije uvek dovoljno samo zakonodavstvo na nivou EU. „Meki“ instrumenti, poput komparativnih analiza, koordinacije politika, razmene primera dobre prakse, postavljanja ciljeva, smernica za primenu, okvira aktivnosti, pravila ponašanja i preporuka, mogu značajno da pomognu u postizanju konsenzusa i stvaranju pravih podsticaja za aktivnosti na nacionalnom nivou ili nivou kompanija. Zbog toga moraju biti pokrenute i druge inicijative kako bi se podržao mudriji pravni okvir, konsolidovao dugoročni strateški pristup radi unapređenja načina na koji nacionalne vlasti i socijalni partneri primenjuju propise na nacionalnom nivou i revidirali koncept i indikatori kvaliteta rada.

#### ***3.1. Mudriji pravni okvir EU za zapošljavanje i zdravlje i bezbednost na radu***

Komisija će sprovesti obuhvatno, postepeno ocenjivanje postojećeg zakonodavnog „*acquis*”-a. Ovaj posao je već započet ocenjivanjem dva značajna propisa – o radnom vremenu i o upućivanju radnika na rad u drugu državu članicu; on će biti proširen na ostale elemente koji su u vezi sa radom, zdravljem i bezbednošću. Ovo sveobuhvatno ocenjivanje neće ugroziti pripremu novih predloga propisa ukoliko dođe do jasne potrebe za brзом akcijom i ukoliko nove odredbe budu praćene kompletnom procenom njihovog ekonomskog i socijalnog uticaja.

Povrh toga, postoji potreba za temeljnom procenom određenog broja pravnih odredbi koje se mogu činiti kao nedelotvorne ili teške za primenu, kao što su pravila za zaštitu korisnika dopunskih strukovnih penzija u slučaju insolventnosti poslodavca. Komisija će predložiti, nakon odgovarajuće procene, uključivanje pomoraca i ribolovaca u obuhvat zakonodavstva EU u oblasti rada. U oblasti zdravlja i bezbednosti na radu, prioriteta će uključiti reviziju direktiva o zaštiti radnika izloženih elektromagnetnom zračenju, karcinogenima i mutagenima i prevenciji mišićno-skeletnih poremećaja. Posebna pažnja će biti posvećena rizicima zbog izloženosti duvanskom dimu u okruženju. Pored toga, biće ispitani rizici koji se dovode u vezu sa nanomaterijalima i uzroci sve većeg broja mentalnih oboljenja na radnom mestu.

### *3.2. Strateški pristup zasnovan na „mekim“ instrumentima*

Komisija može igrati ulogu u udruživanju resursa država članica, socijalnih partnera i agencija EU. Evropskim socijalnim dijalogom, međuindustrijski i sektorski socijalni partneri takođe su razvili značajan skup „mekih“ instrumenata, uključujući i autonomne ugovore; oni mogu doprineti poboljšanju standarda rada i imati direktan, konkretan uticaj na uslove rada miliona radnika u EU. Uz poštovanje autonomije socijalnih partnera, Komisija će nastaviti da podržava ovu aktivnost i, kad to bude opravdano, ocenjuje uticaj ovih ugovora.

Naučene lekcije na osnovu EU Strategije zdravlja i bezbednosti na radu 2007–2012. godine treba da posluže za pokretanje debate o obnavljanju ove strategije, kao i o njenom mogućem proširenju na druge oblasti javnih politika.

Rad „na crno“, uključujući i lažno prijavljivanje poslodavaca i radnika kao samostalnih preduzetnika, nastavlja da se širi i sve više dobija prekograničnu dimenziju: potreban je nastavak napora za jačanje saradnje na nivou EU između inspektorata za rad i ostalih tela nadležnih za nadzor nad primenom propisa u oblasti rada.

Potrebni su i naponi za reviziju EU definicije i zajedničkih indikatora kvaliteta rada kako bi se oni učinili operativnijim za ocenjivanje i postavljanje ciljeva politika država članica u ovoj oblasti. Naročito treba da bude ponovo ispitan pristup kvalitetu rada u svetlu skorašnjeg razvoja politika, kao što su fleksibilnost i „isplativost prelazaka na tržištu rada“, i razvoj novih obrazaca rada.

---

---

*Kvalitet rada i uslova rada – Ključne aktivnosti 9–12:*

Komisija će:

- 9. U 2011. godini revidirati **Direktivu o radnom vremenu** i podneti predlog propisa sa ciljem da poboljša primenu **direktive o upućivanju radnika na rad u drugu državu članicu**; gde god to bude neophodno, Komisija će pokrenuti aktivnosti radi **izmene, razjašnjenja ili pojednostavljenja postojećih propisa u oblasti zapošljavanja**, ukoliko je to zasnovano na proceni uticaja, i to nakon konsultacija sa socijalnim partnerima EU.
- 10. U 2011. godini izvršiti **konačno ocenjivanje EU Strategije 2007–2012. godine za zdravlje i bezbednost na radu**, i na osnovu nje predložiti u 2012. godini **novu strategiju za period 2013–2020. godine**.
- 11. U 2012. godini **proceniti delotvornost propisa EU u oblasti informisanja i konsultovanja radnika**, kao i **direktive EU o ugovoru o radu sa nepunim radnim vremenom i ugovoru o radu na određeno vreme i njihov uticaj na participaciju žena u broju zaposlenih i jednakim zaradama za isti rad**; u saradnji sa socijalnim partnerima, poštujući autonomiju socijalnog dijaloga.
- 12. Do 2014. godine izvršiti **sveobuhvatan pregled propisa u oblasti zdravlja i bezbednosti**, u saradnji sa državama članicama i evropskim socijalnim partnerima, u okviru Savetodavnog komiteta za bezbednost i zdravlje na radu.

Prateće i pripreme mere:

Komisija će, u saradnji sa državama članicama i socijalnim partnerima:

- u 2011. godini ispitati **izvodljivost inicijative za jačanje saradnje između inspektorata za rad i ostalih tela nadležnih za nadzor nad primenom propisa**, sa ciljem sprečavanja rada „na crno”;
- u 2011. godini **revidirati i unaprediti koncept kvaliteta rada u okviru javnih politika**, u saradnji sa državama članicama i socijalnim partnerima;

- U 2012. godini ispitati uticaj antidiskriminatorskih direktiva od značaja za oblast zapošljavanja, tj. 2000/78/EZ<sup>11</sup> i 2000/43/EZ<sup>12</sup>.

#### 4. Podrška stvaranju novih radnih mesta

*Ekonomska kriza je imala dramatičan uticaj na stvaranje novih radnih mesta, ali su neke prepreke tražnji za radnom snagom strukturne prirode.*

Nije dovoljno da ljudi ostanu aktivni i steknu prave veštine da bi našli posao – oporavak mora biti zasnovan na stvaranju novih radnih mesta, koje zavisi prvenstveno od ekonomskog rasta. I zaista, od 2008. godine ekonomska kriza imala je ogroman uticaj na stvaranje novih radnih mesta: ona je izbrisala veliki deo stabilnog rasta zaposlenosti u EU i smanjenje nezaposlenosti do kojih je došlo u prethodnoj deceniji. Ekonomski rast u EU ponovo je zabeležen u drugoj polovini 2009. godine, nakon pet kvartala uzastopnih smanjenja privrede; tržišta rada u EU su počela da pokazuju određene znake stabilizacije, a broj slobodnih radnih mesta nešto je povećan u prethodnim kvartalima.

I dok ovaj pozitivan razvoj situacije treba da bude pozdravljen, nisu sve promene viđene tokom poslednje dve godine bile rezultat ekonomskog okruženja: stvaranje novih radnih mesta zavisi i od politika tržišta rada koje se primenjuju na nivou EU i na nacionalnom nivou. Stimulisanje rasta ne mora nužno biti dovoljno za stvaranje novih i kvalitetnijih radnih mesta – poslovno okruženje mora da bude povoljno za stvaranje novih radnih mesta.

Politike kreirane za podsticanje stvaranja novih radnih mesta moraju da uzmu u obzir važan doprinos malih i srednjih preduzeća (MSP) velikom delu ekonomske i profesionalne aktivnosti u Evropi. Preko 99% kompanija u EU su MSP, i one obuhvataju dve trećine svih radnih mesta u privatnom sektoru, što ukazuje na značaj posvećivanja dužne pažnje potrebama MSP u pripremi propisa u oblasti zapošljavanja. Ipak, premali broj naših inovativnih MSP preraste u veće kompanije koje zapošljavaju veći broj ljudi; pored toga, u EU ima manje mladih, inovativnih firmi okrenutih istraživanju i razvoju nego u SAD. Značajan manjak u inovacijama i e-veštinama sprečava MSP da usvoje inovativne i pametne modele biznisa i nove tehnologije. Samozaposleni čine 15% radne snage u EU, i njihov broj nije značajno rastao čak ni u periodima ekonomskog prosperiteta:

<sup>11</sup> Direktiva Saveta 2000/78/EZ od 27. novembra 2000. godine o uspostavljanju opšteg okvira za ravnopravnost prilikom zapošljavanja i rada.

<sup>12</sup> Direktiva Saveta 2000/43/EZ od 29. juna 2000. godine o primeni načela ravnopravnosti bez obzira na rasno ili etničko poreklo.

udeo samozaposlenih u ukupnoj radnoj snazi EU opao je za 1 procentni poen između 2000. i 2008. godine.

*Obnavljanje stvaranja novih radnih mesta da bi svi koji žele da rade mogli da imaju posao*

Ekonomski rast ostaje glavna poluga za stvaranje novih radnih mesta. Ključne inicijative Strategije Evropa 2020 „Unija inovacija”<sup>13</sup> i „Industrijska politika za eru globalizacije”<sup>14</sup> sadrže značajan skup aktivnosti za novi strateški pristup inovacijama i konkurentnoj industrijskoj osnovi; one treba da doprinesu pokretanju privrednog rasta, zasnivajući ga na znanju i aktivnostima visoke dodate vrednosti i pomognu prepoznavanje prilika za ulaganje i stvaranje novih radnih mesta. „Akt o jedinstvenom tržištu”<sup>15</sup> takođe sadrži niz predloga za korišćenje punog potencijala jedinstvenog tržišta i povećanje rasta i zaposlenosti. Slično tome, ključna inicijativa „Mladi u pokretu”<sup>16</sup> već je odredila poseban okvir za zapošljavanje mladih.

Pored ovih inicijativa, potrebno je i da postoje odgovarajući uslovi za stvaranje novih radnih mesta, posebno na krajevima spektra veština. Priznajući da EU još uvek ima mnogo toga da uradi kako bi unapredila način na koji uvodi inovacije u proizvodne sisteme, Komisija će predložiti načine za podsticanje stvaranja novih radnih mesta u kompanijama sa visokokvalifikovanom radnom snagom i modelima biznisa koji imaju čvrsto uporište u istraživanju i razvoju. Takođe, razmotriće podsticaje poslodavcima za zapošljavanje dugoročno nezaposlenih i ostalih radnika isključenih sa tržišta rada. U skladu sa naporima država članica, Komisija će takođe posvetiti posebnu pažnju preduzetništvu i samozapošljavanju, kao instrumentima od suštinskog značaja za povećanje stope zaposlenosti. Sve inicijative će poštovati princip „prvo razmišljati o malima”, kako bi se uzele u obzir posebne karakteristike MSP.

#### *4.1. Stvaranje opštih uslova za stvaranje novih radnih mesta*

Prema procenama Komisije, smanjenje administrativnih prepreka za 25% bi dugoročno moglo da dovede do rasta bruto domaćeg proizvoda (BDP) od 1,4%. Da bi se kombinovao privredni rast sa stvaranjem novih radnih mesta, treba da budu uklonjene administrativne prepreke za pokretanje sopstvenog biznisa i zapošlja-

<sup>13</sup> COM(2010) 546, 6.10.2010. godine.

<sup>14</sup> COM(2010) 614, 28.10.2010. godine.

<sup>15</sup> COM(2010) 608, 27.10.2010. godine.

<sup>16</sup> COM(2010) 477, 15.9.2010. godine.



vanje. Ovo je naročito važno u kompanijama koje posluju u sektorima sa brzim rastom i modelima sa čvrstim uporištem u istraživanju i razvoju, u kojima može biti značajna potražnja za visokokvalifikovanom radnom snagom. Zaista, dostizanje cilja da 3% BDP-a EU bude utrošeno na istraživanje i razvoj do 2020. godine dovelo bi do stvaranja tri miliona i sedamsto hiljada novih radnih mesta do 2020. godine<sup>17</sup>. Da bi se ovo postiglo, potrebna su veća ulaganja radi povećanja broja diplomiranih studenata u nauci, tehnologiji, inženjerstvu i matematici (STEM) da bi se stvorili odgovarajući uslovi za razvoj ključnih novih tehnologija, koje su od suštinskog značaja u istraživačkim, razvojnim i inovacionim strategijama u industriji i uslugama.

Podsticanje zapošljavanja smanjenjem troškova rada van zarade (npr. prelaskom sa poreza na zarade na potrošnju energije ili zagađenje) od ključne je važnosti u vremenu visoke nezaposlenosti, s obzirom na to da će troškovi održavanja sistema osiguranja za slučaj nezaposlenosti najverovatnije nadmašiti smanjenje prihoda za sistem socijalne sigurnosti. Ovo je naročito važno za one koji se susreću sa posebnim teškoćama da pronađu novi posao nakon recesije, kao što su niskokvalifikovani ili dugoročno nezaposleni. Od suštinskog značaja su i podsticaji za prebacivanje poslova iz sive u regularnu ekonomiju; pravo mesto za to je razvoj regularne ekonomije u domaćinstvima, socijalnoj zaštiti i ostalim aktivnostima sa neprofitnim ciljem, čime bi se pružila značajna mogućnost za ulazak na tržište rada onima koji su iz njega isključeni.

#### *4.2. Promovisanje preduzetništva, samozapošljavanja i inovacija*

Socijalna preduzeća, kooperative, ortačka i komanditna društva kao i mikropreduzeća, uključujući i samozaposlene, mogu biti izvor inovativnih rešenja za zadovoljavanje socijalnih potreba na participativan način, pružajući posebne mogućnosti za zapošljavanje isključenima sa tržišta rada. Obaveštenje Komisije o „Aktu o jedinstvenom tržištu“ već je predvidelo nekoliko inicijativa namenjenih razvoju sektora socijalne ekonomije i socijalnog biznisa, kao što je Inicijativa za socijalni biznis ili javnu raspravu o primeni regulative o Statutu evropske kooperative. Evropski institut za inovacije i tehnologiju (EIT) će podržati pokretanje i razvoj biznisa kroz istraživanje vođeno inovacijama, a posebno kroz snažan naglasak na preduzetništvu.

Preduzetništvo treba da postane rasprostranjenije sredstvo za stvaranje novih radnih mesta, kao i za borbu protiv socijalne isključenosti. Naglasak mora biti na obuci kako bi se osiguralo da sistemi obrazovanja zaista pružaju osnovu

---

<sup>17</sup> COM(2010) 546, 6.10.2010. godine.

za podsticanje stvaranja novih preduzetnika i da oni koji žele da osnuju i vode MSP raspolazu odgovarajućim veštinama za taj posao. Države članice treba da razviju preduzetništvo u školskim kurikulumima kako bi stvorile kritičnu masu nastavnog kadra za preduzetništvo i promovisale prekograničnu saradnju između univerziteta i istraživačkih centara u oblasti inovacija i preduzetništva.

---



---

*Podrška stvaranju novih radnih mesta – Ključna aktivnost 13:*

13. U 2011. godini Komisija će predložiti **usmeravajuće principe za promovisanje povoljnih uslova za stvaranje novih radnih mesta**. Oni će sadržati načine za I) uklanjanje administrativnih i pravnih prepreka zapošljavanju i otpuštanju, pokretanju novih biznisa i samozapošljavanju; II) smanjenje troškova rada van zarade; III) prelazak iz neformalnog rada ili rada „na crno“ u radni odnos.

*Prateće i pripremne mere:*

Komisija će, u okviru Akta o malom biznisu:

- do kraja 2010. godine predstaviti predlog za **proširenje i promenu Pripremne aktivnosti Erasmus za mlade preduzetnike (EYE) u stalan program;**
- podržati posebne programe za obuku nastavnog kadra, kao i za razmenu primera dobre prakse u cilju razvoja obuka nastavnog kadra o preduzetništvu i **pripremiti priručnik o politikama za obrazovanje o preduzetništvu** kako bi se unapredio obuhvat, uticaj i kvalitet obrazovanja o preduzetništvu u Evropi.

---



---

\*\*\*

### **Finansijski instrumenti EU u službi novih veština i novih radnih mesta**

U svetlu aktuelnih fiskalnih ograničenja nacionalnih budžeta, države članice i Komisija moraju se usredsrediti na bolje korišćenje fondova EU. Kohezionu politiku već doprinosi razvoju novih veština i stvaranju novih radnih mesta, uključujući i rastuću oblast zelene ekonomije. Više toga može biti učinjeno u pravcu punog korišćenja potencijala finansijskih instrumenata i propisa EU koji podržavaju re-

forme u oblastima zapošljavanja, obrazovanja i obuke: ovo se odnosi, na prvom mestu, na Evropski socijalni fond (ESF), ali i na Evropski fond za regionalni razvoj (ERDF), Fond za ruralni razvoj (EARDF), Program za celoživotno učenje i Progres.

Konkretno, uticaj instrumenata kohezione politike, uključujući i ESF, treba da bude ojačan usredsređivanjem na četiri prioriteta, u skladu sa predlozima sadržanim u Reviziji budžeta<sup>18</sup> i Petom izveštaju o koheziji<sup>19</sup>: 1) koncentracija finansijskih resursa na manji broj prioriteta; 2) jačanje uslovljavanja i podsticaja kako bi se podstakle države članice da sprovedu institucionalne reforme sadržane u Nacionalnim reformskim programima; 3) usredsređivanje na rezultate, kroz skup jasnih i merljivih ciljeva i indikatora utvrđenih od Komisije i država članica; i 4) uspostavljanje razvojnih i partnerskih investicionih ugovora između Komisije i država članica.

I dok će sveobuhvatna revizija finansijskih instrumenata biti sprovedena u okviru debate tokom pripreme sledećeg Višegodišnjeg finansijskog okvira, ova četiri ključna prioriteta treba odmah da posluže kao smernice za jačanje doprinosa fondova i budžeta EU Agendi za nove veštine i nova radna mesta.

---

---

Države članice se pozivaju da usmere aktivnosti u okviru ESF i drugih fondova EU na strukturne reforme i podršku strukturnom uslovljavanju i time doprinesu ključnim aktivnostima i merama predloženim ovom Agendom, i svrsi i nacionalnim ciljevima Evrope 2020. Ovo naročito važi za:

1. **Fleksigurnost:** Programi ESF mogu da podrže kreiranje boljih politika, kao što su aktivne mere zapošljavanja i institucije i instrumenti celoživotnog učenja, uključujući i javne službe za zapošljavanje. Kroz partnerstva za reforme u zapošljavanju ESF takođe može podržati **socijalne partnere**. Podrška ESF jačanju administrativnog kapaciteta može podržati integrisane pristupe fleksigurnosti; 7. **okvirni program za istraživanje, tehnološki razvoj i demonstracione aktivnosti** može doprineti donošenju odluka zasnovanim na podacima.
2. **Unapređenje i usklađivanje veština:** ESF može ulagati u projekcije i razvoj kvalifikacija i kompetencija i podržati reformu sistema obrazovanja i obuke u cilju jačanja njihove relevantnosti za tržište rada. Takođe, mogu biti finansirani i razmena iskustava i umrežavanje vi-

---

<sup>18</sup> COM(2010) 700, 19.10.2010. godine.

<sup>19</sup> COM(2010) 642, 9.11.2010. godine.

sokog obrazovanja i centara istraživanja i biznisa u pogledu zahteva za novim veštinama. Poslovi vezani za ekološke aspekte privrede, kao i za sektor zdravstvenih i socijalnih usluga, takođe mogu imati koristi od snažnije podrške ESF i ostalih fondova EU, a to važi i za IKT kompetencije u svetlu značaja IKT u današnjoj privredi i društvu; ERDF podržava ulaganja u obrazovnu infrastrukturu. Na kraju, ESF i ostali strukturni fondovi mogu da deluju u sinergiji sa ostalim instrumentima, kao što je **Evropski fond za integraciju državljana trećih zemalja**, radi povećanja zaposlenosti migranata i borbe protiv diskriminacije, i **Program za celoživotno učenje**.

3. **Kvalitet rada i uslova rada:** ESF može da sufinansira kreiranje i širenje inovativnih i produktivnijih oblika organizacije rada, uključujući i bolje zdravlje i bezbednost na radu. U cilju uklanjanja rodne neravnopravnosti, ESF može podržati mere za usklađivanje profesionalnog i privatnog života, inkorporisanje rodnog aspekta u javne politike i aktivnosti za uklanjanje segregacije na osnovu pola na tržištu rada.
4. **Stvaranje novih radnih mesta:** ESF i ostali fondovi EU mogu podržati promovisanje preduzetništva, pokretanje biznisa i samozapošljavanje. Finansijski inženjering može predstavljati nedostajuću kariku između finansijskih tržišta i malih preduzetnika. Zajednička aktivnost za podršku mikrofinansijskim institucijama u Evropi (**JASMI-NE**) koju podržava ERDF, ESF, kao i nedavno ustanovljen **Evropski instrument za mikrofinansiranje u okviru programa Progres**, mogu da pomognu pojedincima da se zaposle i socijalno uključe pokretanjem biznisa ili samozapošljavanjem. Ove mere su komplementarne drugim ulaganjima za najosetljivije u okviru ESF.

Konačno, ESF i ostali fondovi EU mogu da pruže i posebnu, **targetiranu podršku posebnim grupama u svim prioritetnim oblastima Agende**; primer za to je podrška koja je pružena **Romima** u nekim državama članicama, u oblastima kao što su savetovanje, obrazovanje, obuke i vođenje za samozaposlene.

---

---

## Zaključak

Trinaest ključnih aktivnosti i prateće i pripremne mere predložene ovom „Agendom za nove vешtine i nova radna mesta“ zahtevaju kombinaciju instrumenata politika EU, uključujući i zakonodavstvo, koordinaciju politika, socijalni dijalog, finansiranje i strateška partnerstva. Ovoj agendi su komplementarne druge inicijative EU koje imaju za cilj rešavanje pitanja određenih grupa, kao što je Ključna inicijativa Evrope 2020 „Mladi u pokretu“<sup>20</sup> i „Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca 2010–2015. godine“<sup>21</sup>. Još važnije, mnoge oblasti politika ove agende, kao što je stvaranje novih radnih mesta, zavise od – i samo su deo – integrisanog pristupa strategije Evropa 2020.

**Za uspeh Agende ključni su davanje doprinosa i participacija.** Socijalni partneri imaju ključnu ulogu u primeni fleksigurnosti i ostalih aspekata ove ključne inicijative. Ove aktivnosti mogle bi biti predmet analize na nivou EU svake godine, na Tripartitnom socijalnom forumu. Saradnja na lokalnom i regionalnom nivou – između socijalnih partnera, javnih službi za zapošljavanje, socijalnih ustanova, institucija obrazovanja i obuke, organizacija civilnog društva – biće značajna za doseganje onih bez čvrstog uporišta na tržištu rada.

**Fondovi EU, a naročito Evropski socijalni fond,** mogu značajno doprineti Agendi EU i poslužiti kao katalizator i poluga za podršku prioritetima politika Unije.

**Komisija će takođe isticati međunarodnu dimenziju ove agende.** Kriza je pokrenula postizanje globalnog konsenzusa o suživotu, na ravnopravnoj osnovi, ekonomskih i finansijskih ciljeva sa ciljevima zapošljavanja i socijalnim ciljevima. Sada, kada se nazire početak oporavka, Komisija će podržati međunarodno udruživanje sredstava, unutar multilateralnih okvira (MOR, G20, OECD i UN), u okviru postojećih struktura za bilateralnu saradnju sa strateškim partnerima (naročito sa SAD, Kanadom, Kinom, Indijom, Japanom, Južnom Afrikom, Rusijom i Brazilom) i unutar okvira regionalne politike (ASEM i EU–Latinska Amerika).

**Komisija će revidirati prioritete Agende u 2014. godini** i prilagoditi ih novom Višegodišnjem finansijskom okviru. Do tada će izveštavati o napretku preko Godišnjeg izveštaja o rastu u okviru strategije Evropa 2020.

Prevela Marijana Todorović

<sup>20</sup> COM(2010) 477, 15.9.2010.

<sup>21</sup> COM(2010) 491, 21.9.2010.

