



GALUTINĖ VERSIJA 2015 05 05

2015–2017 m. Darbo programa Europos socialiniams partneriams

„PARTNERYSTĖ VISAPUSIŠKAM AUGIMUI IR UŽIMTUMUI“

IŽANGA

Europos Sąjunga stovė kryžkelėje. Jau pasirodė pirmieji gležni atsigavimo ženklai praeitais metais tam tikrose valstybėse, ypač tose, kurios labiausiai nukentėjo nuo krizės, tačiau daugelyje valstybių narių atsigavimui trūksta momento ir jis išsikvepia. Finansinė krizė, kuri smogė ES 2008 m., iki šiol tebeturi rimtų poveikių – 23,8 mln. Bedarbių ES 2015 m. vasario mėn. duomenimis, iš jų net 4,85 mln. jaunų žmonių iki 25 metų amžiaus ir įvairios kompanijos, įskaitant mažas ir vidutines, ir toliau užsidarinėja. Reikės įdėti daug pastangų siekiant pasiekti ikikrizinį ES nedarbo lygį, kuris 2008 metais buvo 16,2 mln.

Reikia daug įvairių politikos iššūkių norint Europai visiškai pradėti savo augimą ir sukurti darbų potencialą – paskatinti tiek visuomeninius investuotojus, tiek privačius, paskatinti augimą bei daugiau bei geresnių darbo vietų kūrimą; nustatyti atnaujintą pramoninę ambiciją Europai; investuoti į didelio našumo visuomenines paslaugas; orientuotis į visuomeninių finansų stabilumą ir visuomeninių biudžetų subalansavimą; didinti aktyvą darbo jėgą siekiant kovoti su demografinių pokyčių iššūkiais; didinti produktyvumą ir pasiekti geresnių darbo sąlygų; užtikrinti socialinės apsaugos sistemos tvarumą ir jos prieinamumą visiems piliečiams; investuoti į mokslą ir plėtrą, ir įšvietimą bei mokymus siekiant išspręsti mokyklos metimo problemą; užtikrinti, kad švietimo sistema būtų aukščiausio lygio ir prieinama visiems be diskriminacijos; užtikrinti geresnius mokymosi rezultatus ir inovatyvesnes įmones; pripažinti faktą, kad socialinis dialogas skatina augimą ir užimtumą.

“Val Duchesse process” procesas, kurį iniciavo Komisija 1985 metais, privedė prie ES tarppramoninio socialinio dialogo atsiradimo. Susitarimas, kurį priėmė Europos socialiniai partneriai 1991 metais, kuris buvo užtvirtintas 1992 m. Maastrichto sutartimi, numatė daug didesnį socialinių partnerių vaidmenį formuluojant ir įgyvendinant visuomenės socialinę ir užimtumo politiką. Tuo sekdami Europos socialiniai partneriai taip pat išvystė labiau autonomišką dialogą, diversifikuojantį jų instrumentus. Socialinis dialogas yra vienas iš kertinio ES socialinio modelio akmenų.

Šiandien Europos socialinis dialogas turi būti toliau plėtojamas tam, kad jis atspindėtų ir reaguotų į poreikį labiau diversifikuotoms ekonominėms ir socialinėms situacijoms išplėstoje Europos Sąjungoje. ES, valstybės nares ir socialiniai partneriai turi prioritetizuoti veiksmus tam, kad būtų pasiekta apčiuopiamo progreso skatinant Europos konkurencingumą pasaulyje ir visaapimančio augimo ir užimtumo Europoje. Ekonominis valdymas ir neseniai paskelbtas nuolatinis Europos ir nacionalinių partnerių įsitraukimas į jį, pagal kurį partneriai įsipareigoja konsultuotis svarbiausiais proceso momentais, taip pat susiję su svarbiais pokyčiais socialiniams partneriams nacionaliniu ir Europos lygiu.

Tai pirmoji dvišalė darbo programa, kurią sudarė Europos socialiniai partneriai¹.

Šalia kitų dalykų, socialiniai partneriai turi svarbų vaidmenį siekiant pagerinti darbo rinkų funkcionavimą. Socialinis dialogas, tam tikrose valstybėse, yra įtemptas. Šia penkta programa taip pati siekiama jį sustiprinti visais tinkamais lygmenimis.

Socialinis dialogas dabar ypač susijęs su sprendimų pasiekimu, kurie yra sąžiningi, atsakingi, prisidedantys prie ekonominio atsigavimo, konstruojantys visuomenės darną. Norint pasiekti rezultatų, reikia nuosavybės ir supratimo tarp socialinių partnerių dėl socialinių tikslų, kurių pagrindu būtų kuriami visa apimantys tikslai ir užimtumas, kartu stiprinama Europos pozicija pasaulinėje ekonomikoje ir skatinamas klestėjimas bei socialinė darna Europoje.

Šiame kontekste mūsų požiūris yra:

- Įveikti aukščiau nurodytus iššūkius autonomiškai prisidedant prie politikos, kuri tiesiogiai ar netiesiogiai darytų įtaką užimtumo ir darbo rinkoms.
- Skatinti ir stiprinti autonominio socialinio dialogo plėtra visose Europos valstybėse interprofesiniu, sektoriniu lygmenimis ir/arba kompanijų viduje tai derinant su nacionaliniais pramoniniais santykiais.
- Taip pat veikti dvišaliais ir trišaliais lygmenimis, sudaryti sąlygas Europos Komisijai teikti pasiūlymus ir iniciatyvas - inter alia kaip Komisijos darbo programų rezultatą kaip jų pagrindą.
- Plėtoti savo vaidmenį Europos semestre, kur reikia artimesnės ir intensyvesnės sąveikos tarp Europos ir nacionalinių lygmenų socialinių partnerių, įskaitant Socialinio dialogo komiteto kontekstą.

Europos socialiniai partneriai gali nuspręsti dėl kitų klausimų sprendimo, t.y. neapsiriboti tik šia darbine programa, taip pat apsvarstyti kitas veiksmų priemones po Europos Komisijos konsultacijų pagal Europos Sąjungos Sutarties 154–155 punktų.

1. Aktyvaus senėjimo ir intergeneracinio požiūrio skatinimas

Reaguojant į demografinius ir aktyvaus senėjimo iššūkius, būtina įgyvendinti tam tikras priemones, kur jos reikalingos tiek nacionaliniu, tiek sektorių, tiek kompanijų lygmeniu tam, kad vyresniems žmonėms būtų lengviau aktyviai dalyvauti ir išlikti darbo rinkoje, o tuo pat metu užtikrinti, kad būtų imamasi visų priemonių intergeneracinių pasikeitimų palengvinimui didelio jaunimo nedarbo kontekste.

Vyresnių darbuotojų gebėjimas ilgiau išlikti darbo rinkoje, būti kiek įmanoma sveikesniais ir aktyvesniais turi būti žymiai pagerintas.

Europos socialiniai partneriai taip pat atsižvelgia į užimtumo tikslų kontekstą, kuris išdėstytas 2020 metų Europos strategijoje.

Europos socialiniai partneriai pažiūrėjo į šį klausimą rimtai, ypač 2012 metais, kurie buvo paskelbti Europos aktyvaus senėjimo metais, buvo sukurtas Veiksmų planas dėl jaunumo užimtumo, dėl kurio susitarta 2013 metais. Kaip šios programos dalis, jie ir toliau diskutuos praktikas ir priemones, kurios reikalingos spręsti, be kita ko, šiems pagrindiniams klausimams:

¹ BUSINESSSEUROPE, CEEP, UEAPME ir ETUC (ir susijęs komitetas Eurocadres/ CEC)

- Aktyvus senėjimas: apsvarstyti priemones ir darbo sąlygas, kurių dėka siekiama paskatinti ir įgalinti vyresnius dirbančiuosius likti ilgiau darbe arba vėl grįžti į darbo rinką, pavyzdžiui, nustatant lanksčias darbo valandas, palaipsni perėjimą į pensiją, žinių ir gebėjimų atnaujinimą ir/arba prevencines sveikatos ir saugos taisykles ir priemones, tokias, kaip fizinė ir organizacinė darbo vietos adaptacija siekiant prailginti gebėjimą dirbti. Visa tai turi būti atliekama neatsiejamai nuo socialinės apsaugos ir socialinės saugos sąlygų, informacijos bei konsultacinių procesų;
- Vyresnių darbuotojų pakeitimo administravimas: Darbo rinkos pasekmių administravimas, kada vis didesni žmonių skaičiai išeina į pensiją, ypač įdarbinant naujus specialistus, suteikiant jauniems žmonėms galimybes integruotis į darbo rinką ir poreikis efektyvesnei nedarbo aktyvacijai;
- Mokymas: Adekvataus žmogiškųjų išteklių administravimo proceso skatinimas siekiant pakviesti, informuoti ir integruoti naujus darbuotojus įmonėse, pavyzdžiui, priskiriant asmeniui jo kuratorių/pagalbininką, palengvinti integracijos į įmonę ir darbą procesus, padėti greičiau išsiugdyti praktines žinias;
- Žinių perdavimas: Plėtoti mokymo, mokymosi visa gyvenimą priemones siekiant perduoti vyresnių labiau patyrusių darbuotojų žinias jaunesniems darbuotojams įvairiuose sektoriuose ir kompanijos, pavyzdžiui, spręsti praktinių įgūdžių neatitikimus, ypač tose srityse ir sektoriuose, kur yra didelis laisvų darbo vietų skaičius.

Ilgėsnis karjeros laikotarpis prisidėtų prie tvarumo palaikymo ir pensijų adekvatumo, socialinio įtraukimo ir darnos bei intergeneracinio solidarumo Europoje.

Europos socialiniai partneriai derės dėl autonominės strateginės sutarties.

Jie organizuos bendros faktų nustatymo seminarus derybų pradžioje. Tai darydami jie siekia užtikrinti, kad skirtingos darbo rinkos visoje Europoje būtų tinkamai išnagrinėtos ir kad būtų skatinama nacionalinių socialinių partnerių nuosavybė.

2. Skatinti geresnį darbo, privataus gyvenimo ir šeimos gyvenimo suderinimą, lyčių lygybę ir mažinti lyčių skirtumus dėl darbo užmokesčio

Geresni darbo ir asmeninio gyvenimo pasiekimas yra svarbus ES politikos iššūkis tiek valstybėms narėms, tiek socialiniams partneriams, tiek visuomenei bendrai. Tuo tarpu, kada prieiga prie adekvačių socialinės rūpybos paslaugų ir infrastruktūros išlieka esminė, kalbant apie integruotą ir ambicingą požiūrį dėl suderinimo politikos, reikia:

1) Padidinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje ir mažinti lyčių skirtumus dėl darbo užmokesčio. Lyčių skirtumai yra daugialypis reiškinys, kuris paaiškinamas įvairiomis priežastimis, tokiomis, kaip horizontali ir vertikali darbo rinkos segregacija, vaikų priežiūros galimybių trūkumas, netolygi našta šeimoje ir buityje, diskriminacija pagal lyčių stereotipus darbo vietoje.

2) Suteikti šeimoms galimybę geriau suderinti darbą ir šeimyninį gyvenimą.

Europos socialiniai partneriai jau pradėjo aktyvius debatus šiuo klausimu, inter alia – bendros sutarties dėl tėvystės ir motinystės atostogų, veiksmų plano įgyvendinant daugelį lyčių lygybės klausimų, įskaitant 2014 m. pradėtą internetinį su lytimis susijusį įrankį ir bendrą laišką dėl vaikų priežiūros. Nacionaliniu lygmeniu, buvo imtasi daug įvairių veiksmų per pastaruosius kelerius metus siekiant skatinti geresnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, tačiau, nepaisant to, išlieka tam tikri iššūkiai.

Šiame darbo programos kontekste jie:

- Konstruos trečiąją pirmenybę savo veiksmų metmenyse dėl 2005 metų lyčių lygybės palaikant darbo ir asmeninio gyvenimo balansą: Europos socialiniai partneriai

organizuos faktų suradimo seminarus siekiant identifikuoti ir skatinti atostogas, darbo susitarimus ir priežiūros sąlygas, iš kurių naudosis turėtų tiek darbuotojai, tiek darbdaviai.

- Organizuoti apsikeitimą nacionalinėmis socialinėmis praktikomis ir egzistuojančia įstatymų baze siekiant gerinti žinių bazę apie vienodą darbo užmokestį siekiant suvienodinti vyrų ir moterų atlyginimus už tą patį darbą ir imtis faktorių, kurie prisidėtų prie neutralios lyčių užmokesčio sistemos sukūrimo.

Jie susitars dėl bendrų išvadų, kurios gali apimti rekomendacijas ir kitas susijusias iniciatyvas, ir, kur taikytina, rekomendacijas visuomeninei valdžiai.

3. Mobilumas ir migracija

ES turi nuveikti daugiau, kad paskatintų darbininkų migravimą Europoje ir pagerintų savo politinį priėmimą spręsdama trūkumus ir su įstatymų taikymu susijusias problemas Europos ir nacionalinėse taisyklėse, susijusiose su išnaudojimu. Europos socialiniai partneriai ir toliau sieks prisidėti prie šių debatų ir apsvaistys bendros veiksmus, kurie siekia toliau, nei reguliarus dalyvavimas Komisijos patariamuosiuose komitetuose, susietuose su laisvu darbininkų judėjimu.

Europos socialiniai partneriai yra pasiruošia prisidėti prie Komisijos ir Tarybos pastangų siekiant išplėtoti mobilumo paketą ir atnaujinti ES politiką dėl legalios imigracijos tokiu būdu, kuris būtų abipusiai naudingas tiek darbuotojams, tiek darbininkams, o taip pat skatintų bendrus veiksmus už šios iniciatyvos ribų.

4. Investicijų paketas ir pramoninės bazės stiprinimas Europoje

Krizės metu bendras investicijų skaičius ES sumažėjo net 18 %, kas apsunkino atsigavimą, darbo vietų kūrimą ir Europos 2020 metų tikslų įgyvendinimą. Šiandien reikia daugiau visuomeninių ir privačių investicijų, o jos turi būti labiau papildančios nei pakaitalai. Iš tikrųjų, pagal pačios Komisijos skaičiavimus, metinis investicijų deficitas ES pastaraisiais metais svyravo nuo 230 iki 370 milijardų EUR. Todėl Europos investicijų planas, kuris orientuotas į 315 mlrd. EUR sumą per trejus metus yra pirmas reikalingas žingsnis siekiant išjudinti save palaikančią augimo procesą. Turi būti numatyti nauji ir efektyvūs instrumentai.

Komisijos iniciatyvoje daug dėmesio skiriama tikslinėms investicijoms į mokslinius tyrimus ir plėtrą, augimą skatinančias infrastruktūras, tokias, kaip atsinaujinanti energija ir energijos efektyvumas, transportas, spartusis internetas, švietimas ir mokymas. Komisija ketina nukreipti reikšmingas emisijų sumas projektams, kurie gali padėti jaunajai kartai grįžti atgal į padariusius darbus.

Europos Sąjunga paraleliai nustatė pramoninio renesanso Europoje kursą, kada bent 20 % BVP 2020 metais turėtų sudaryti iš gamybos veiklos, įskaitant vidutines ir mažas įmones. Investicijų paketas dėl to turi prisidėti prie Europos pramonės bazės atgaivinimo, ypač tam tikruose sektoriuose ir vertės grandinėse. Metais iki 2020 m., ekonomikos „žalinimas“ taip pat turėtų turėti teigiamos įtakos darbo vietų kūrimui su sąlyga, kad bus taikoma atitinkama politika siekiant iki maksimumo padidinti galimybes ekologiškai ekonomikai arba energiją taupantiems ištekliams, kartu sumažinti riziką verslui. Pagrindinis tikslas yra užtikrinti, kad darbo rinkos iššūkiai, kurie atsiranda iš naujos energijos ir klimato politikos, būtų tinkamai įvertinti.

ES planas privalo prioritetizuoti investicijas ir prisidėti prie geresnio investicijų klimato greitai sukuriant sąlygas darbo vietų kūrimui ir prekių bei paslaugų kokybei. Barjerų investicijoms į Europą pašalinimas reiškia teisinę bazę, kuri suteiktų teisinio aiškumo, skatintų augimą ir užimtumą, ypač valstybėse, kurios labiausiai nukentėjo nuo krizės; mažintų bereikalingą

biurokratiją; suteiktų geresnę prieigą prie finansų ir tai būtų įgyvendinta Vieningos rinkos teritorijose kaip skaitmeninė ekonomika ir energetinė sąjunga.

Ambicingos investicijos taip pat reikalingos, pavyzdžiui, socialinėse infrastruktūrose, ypač sveikatos apsaugos ir socialinės apsaugos paslaugoms. Investicijos į slaugos priemones ypač svarbios skatinant geresnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Europos socialinis fondas ir kitos dedikuotosios ES finansinės programos, tokios, kaip Jaunimo įdarbinimo iniciatyva arba Erasmus +, yra svarbios transporto priemonės ES finansinei paramai dėl reikalingų socialinių investicijų.

Adekvatus, nepriklausomas ir skaidrus Europos fondo strateginėms investicijoms (EFSI) valdymas yra taip pat svarbus, kur tai taikytina, ir socialinių partnerių įtraukimas. Siekiant užtikrinti, kad planas turėtų pakankamai svorio, projektų pasirinkimas turi būti pagrįstas strateginiais tikslais ir darbo vietų skaičiaus didinimu.

ES socialiniai partneriai, kurie atskirai dirbo su investicijų paketu, ir toliau aktyviai prisidės, įskaitant dvišalį ir trišalį formatus derinant investicijų planą, o ypač siekiant užtikrinti optimalius rezultatus augimo ir darbo vietų kūrimo srityje.

5. Skaitmeninėse ekonomikose reikalingi gebėjimai

Socialiniai partneriai apsikeis požiūriais apie tai, kaip pasiekti, kad darbo jėga būtų labiau išsilavinusi, geriau apmokyta ir labiau įgudusi praktiškai, įskaitant geresnes išdavas kalbant apie pagrindines kompetencijas, kurios suderintos su šiandienos ir rytojaus darbo rinkų iššūkiais. Siekiant pašalinti įgūdžių nepakankamumo problema, svarbu užtikrinti, be visų kitų dalykų, kad būtų pakankamai išteklių mokymuisi visa gyvenimą ir jie būtų pagrįsti kaštu dalinimusi.

Tiek formaliojo, tiek neformaliojo mokymosi pripažinimas taip pat yra raktas. Tinkamas jaunų žmonių orientavimas švietime ir ugdyme siekiant sklandaus perėjimo darbo rinkoje taip pat raktas neatitikimams spręsti.

Socialiniai partneriai keisis požiūriais apie specifinius skaitmeninius sugebėjimus, įskaitant skaitmeninio ir nuotolinio mokymo vaidmenį, atvirus švietimo išteklius, e-paslaugas. Šis apsikeitimas turėtų apimti mokymą ir kvalifikacijos takus bei geriausias praktikas.

Vienas svarbiausių kontekstų šiam darbui yra 2002 m. veiksmų metmenys dėl gebėjimų ir kompetencijų tobulinimo visa gyvenimą. Dvišaliai apsikeitimai tarp nacionalinių socialinių partnerių šiais klausimais buvo organizuojami ten, kur buvo įmanoma Socialinio dialogo komiteto kontekste siekiant skatinti abipusį mokymąsi. Tolesnis analitinis darbas dėl mokymosi visą gyvenimą taip pat bus nagrinėjamas 2016 metais kaip sekančio integruotų projektų ciklo dalis.

6. Aktyvi darbo rinkos politika

Vienas iš aspektų dėl didesnio įdarbinamumo užtikrinimo yra aktyvios darbo rinkos politikos įgyvendinimas, pagal kurią būtų teikiama reikiama pagalba darbo ieškantiems asmenims ir būtų sukurta įdarbinimo paskatinimo sistema.

Šiandienos darbo rinkose taip pat svarbu nei bet kada anksčiau užtikrinti, kad žmonės turėtų visus reikiamus sugebėjimus ir kvalifikacijas siekdami prisitaikyti prie pokyčių, ateiti į darbo rinką, joje išlikti bei joje progresuoti, o aktyvios darbo rinkos politikos turėtų prisidėti prie šio didelio tikslo.

Aktyvios darbo rinkos politikos (ADRP) apima pačius įvairiausias instrumentus ir priemones, tokias, kaip visuomeninės ir privačios įdarbinimo paslaugos, įdarbinimo skatinimas, iniciatyvos pradėti savo verslą, pasidalinimą darbu, darbų rotacija, mokymai, speciali pagalba

probleminėms grupėms integruotis į darbo rinką. ADRP yra skirtos ir įgyvendinamos siekiant integruoti bedarbius ir neaktyvius asmenis į dirbančią visuomenės dalį ir palaikyti darbo rinkos mobilumą. Atsižvelgiant į individualių poreikių įvairovę, individualias susijusias paslaugas ir personalizuotos profesinio įtraukimo kelius, reikia pasiekti pozityvių rezultatų. Siekiant užtikrinti efektyvių ADRP egzistavimą, svarbu, kad būtų gerai orientuotų resursų.

Tai yra pagrindinės priemonės siekiant pagerinti aktyvią darbo paiešką tam, kad geriau suderinti pasiūlą ir paklausą, ypač kalbant apie ilgalaikį nedarbą ir jaunimą, taip pat apie kontekstą, susijusį su garantijų jaunimui sistemomis ir jų nuolatinį įgyvendinimą. Remiantis šiuo pagrindu, Europos socialiniai partneriai apsikeis savo požiūriais, inter alia Socialinio dialogo komiteto kontekste, apie ADRP efektyvumą ir kokybę tam, kad paskatintų perėjimus nuo nedarbo prie užimtumo ir link daugiau bei geresnių darbų.

7. Profesinio mokymo skatinimas siekiant padidinti jaunimo užimtumą

2013 metais Europos socialiniai partneriai priėmė veiksmų metmenis dėl jaunimo užimtumo, kurie vėliau bus įgyvendinami ir nacionaliniu lygmeniu tol, kol bus imtasi veiksmų.

Nuo tada jie pradėjo užsiimti veikla, susijusia su profesiniu mokymu, kuri yra 2014–2016 m. integruotų projektų dalis. Šis darbas iš pradžių bus atliekamas atskirtai, o po to bus suorganizuota bendra konferencija 216 metais. Šiuo pagrindu jie išnagrinės bendrų tolimesnių veiklų galimybes, įskaitant ir požiūrį, susijusį su aukštesnio profesinio mokymo mobilumo visoje Europoje.

8. Įsipareigojimas skatinti pajėgumų didinimą ir geresnį rezultatų įgyvendinimą

Daugiau nei dešimtį metų po pirmųjų autonominių metmenų sutarčių priėmimo ir ES, kuri padidėjo iki 28 valstybių narių, įgyvendinimo procesuose išryškėjo tam tikri iššūkiai, kuriuos reikia įveikti.

Europos socialiniai partneriai toliau plėtos savo bendrą supratimą apie ES Socialinio dialogo instrumentus ir apie tai, kaip jie turi pozityvią įtaką įvairiuose socialinio dialogo lygmenyse tam, kad jį galėtų konstruoti, plėtoti ir stiprinti. Stiprūs, reprezentatyvūs ir nepriklausomi socialiniai partneriai yra esminis šio proceso faktorius.

Jie pripažįsta, kad reikia didesnių pastangų siekiant užtikrinti efektyvų ir sklandų įsipareigojimų įgyvendinimą, kuris turi būti atliekamas pasitelkiant derybų procesą dėl autonominių sutarčių visose valstybėse narėse, pagal procedūras ir praktikas, kurios specifinės ir susijusios su administravimo ir darbo valstybėse narėse.

Europos socialiniai partneriai sukurs subgrupę (su geografiniu balansu), kuri bus skirta žiūrėti po to sekančius veiksmus ir autonominių socialinių instrumentų įgyvendinimą. Ji susitiks SCD susitikimų kontekste ir praneš reguliariai apie tai bei pasiūlys paremiančius veiksmus siekiant geresnio pasekmių įgyvendinimo siekiant aprėpti visas ES valstybes nares.

Be to, Europos socialiniai partneriai pradės ir koordinuos, vadovaujantis jų atitinkama vidine administracija, orientacijų plėtrą, kada bus siekiama geresnių pasekmių įgyvendinimų savo valstybėse, kur reikalingas progresas, įskaitant apsikeitimą savo nacionalinėmis praktikomis.

Jų integruotų projektų kontekste, Europos socialiniai partneriai susitarė žengti su savo pastangomis į priekį tam, kad būtų įgyvendintos jų autonominės sutartys, kada toks požiūris apima visas 28 valstybes nares, tačiau daugiausia dėmesio buvo skiriama 8–10 ES valstybių narių, kur buvo pastebėtas nepakankamas įgyvendinimas arba jo nebuvimas praeityje. Tai apims:

- apžvalgą apie tai, kokį vaidmenį vaidina valstybė įgyvendinant autonomines sutartis visose 28 ES valstybėse narėse;

NON-OFFICIAL

- naujas požiūris, kuris orientuotas į 8–10 valstybių, kuriose trūksta įgyvendinimo arba jis nepakankamas, įskaitant iki 5 vizitų į valstybes, kuriose mes tikimės pasiekti realaus progreso.

Galiausiai, po 2 metų darbo šioje subgrupėje, matyti, kad metmenų sutartys nebuvo įgyvendinamos patenkinamu būdu, socialiniai partneriai toliau nagrinės palaikomuosius veiksmus, kurių reikia siekiant pagerinti įgyvendinimo pasekmes.
