32003D0578

L 197/13 AZ EURÓPAI UNIÓ HIVATALOS LAPJA 2003.8.5.

A TANÁCS HATÁROZATA
(2003. július 22.)
a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról

(2003/578/EK)

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 128. cikke (2) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára [1],

tekintettel az Európai Parlament véleményére [2],

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére [3],

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére [4],

tekintettel a Foglalkoztatási Bizottság véleményére,

mivel:

(1) Az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikke az Unió számára célul tűzi ki a gazdasági és társadalmi fejlődés, valamint a foglalkoztatás magas szintjének előmozdítását. Az Európai Közösséget létrehozó szerződés 125. cikke kimondja, hogy a tagállamok és a Közösség összehangolt stratégia kialakítására törekednek a foglalkoztatás, és különösen a szakképzett, képzett és alkalmazkodásra képes munkaerő, valamint a gazdasági változásokra reagálni képes munkaerőpiacok fejlesztése terén.

(2) Az Európai Tanács 1997. november 20-án és 21-én Luxembourgban rendezett, a foglalkoztatásról szóló rendkívüli ülését követően az 1998-as foglalkoztatási iránymutatásokról szóló, 1997. december 15-i tanácsi állásfoglalás [5] széles körű, erőteljes politikai elkötelezettségű és az érintett felek által messzemenően elfogadott folyamatot indított útjára.

(3) Az Európai Tanács 2000. március 23–24-i lisszaboni ülése azt az új stratégiai célt tűzte az Európai Unió elé, hogy a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú gazdaságává váljon, amely képes a fenntartható gazdasági fejlődésre, több és jobb munkahelyet kínál és nagyobb társadalmi kohéziót valósít meg. E célból a Tanács 2010-re elérendő célkitűzésekről állapodott meg általában a foglalkoztatásra és a nők foglalkoztatására vonatkozóan, amelyeket az Európai Tanács 2001. március 23–24-i stockholmi ülésén 2005. januárjáig elérendő közbenső célkitűzésekkel, valamint 2010-re elérendő újabb, a demográfiai változásokat tükröző, az idősebb nők és férfiak foglalkoztatási arányának növelésére vonatkozó célkitűzéssel egészítettek ki.

(4) Az Európai Tanács 2000. december 7-én, 8-án és 9-én tartott nizzai ülése jóváhagyta az Európai Szociális Menetrendet, amely kinyilvánítja, hogy a teljes foglalkoztatottsághoz való visszatéréshez ambiciózus politikára van szükség, a foglalkoztatási arány növelése, a regionális különbségek csökkentése, az egyenlőtlenség csökkentése, valamint a munkahelyek minőségének javítása tekintetében.

(5) Az Európai Tanács 2002. március 15–16-i barcelonai ülése az európai foglalkoztatási stratégia megerősített, egyszerűsített és hatékonyabban irányított folyamat – amely magában foglalja a lisszaboni stratégia céljait és célkitűzéseit – révén történő megerősítését szorgalmazta, és ehhez határidőnek a 2010. évet jelölte meg. Az Európai Tanács barcelonai ülésén kérte továbbá a politikák koordinálására szolgáló folyamatok racionalizálását az átfogó gazdaságpolitikai iránymutatások és a foglalkoztatási iránymutatások elfogadásának összehangolt ütemterve segítségével.

---

(1) 2003. április 8-i javaslat (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).
(2) 2003. június 3-i vélemény (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).
(3) 2003. május 14-i vélemény (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).
(4) 2003. július 3-i vélemény (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).
(5) HL C 30., 1998.1.28., 1. o.

(6) Az Európai Tanács 2003. március 20–21-i brüsszeli ülése megerősítette, hogy a foglalkoztatási stratégiának vezető szerepe van a lisszaboni stratégia foglalkoztatási és munkaerő-piaci célkitűzéseinek végrehajtásában, valamint hogy a Közösség számára átívelő gazdaságpolitikai koordinációt nyújtó foglalkoztatási stratégiának és átfogó gazdaságpolitikai iránymutatásoknak következetesen kell működniük. Az Európai Tanács ugyanezen ülésén szorgalmazta az iránymutatások számának korlátozását és eredményorientáltságuk fokozását, lehetővé téve ezáltal a tagállamok számára a megfelelő cselekvési formák megtervezését, és ezek megfelelő célkitűzésekkel való támogatását. A 2003-as év különleges lehetőséget nyújt a racionalizált irányadó politika-összehangolási eszközök – az átfogó gazdaságpolitikai iránymutatások, a foglalkoztatási iránymutatások és a belső piaci stratégia – alkalmazására, és azok új, hároméves távlatának meghatározására.

(7) A foglalkoztatási stratégia kimerítő értékelése megtörtént, beleértve a 2000-ben elvégzett alapos félidős értékelést, valamint az első öt év tapasztalatainak 2002-ben elvégzett széles körre kiterjedő értékelését. Ez az értékelés rámutatott arra, hogy a még fennálló szerkezeti gyengeségek felszámolása érdekében szükség van a stratégia folyamatosságára, és hogy foglalkozni kell a kibővített Európai Unió előtt álló új kihívásokkal is.

(8) A lisszaboni menetrend sikeres végrehajtásához szükséges, hogy a tagállamok foglalkoztatáspolitikái kiegyensúlyozott módon támogassák a teljes foglalkoztatottság, a munkahelyi minőség és termelékenység, valamint a társadalmi kohézió és integráció egymást kiegészítő és kölcsönösen támogató hármas célrendszerét. E célkitűzések megvalósításához további, a tíz kulcsfontosságú, egymással kölcsönösen kapcsolatban álló prioritásokra összpontosító szerkezeti reformokra van szükség, valamint fokozott figyelmet kell szentelni a folyamat koherens irányításának. A politikák reformjához szükséges az esélyegyenlőség általános érvényesítése elvének alkalmazása az összes intézkedés végrehajtása során.

(9) 2001. december 6-án a Tanács elfogadott egy sor olyan mutatót, amely a munkahelyi minőségre irányuló beruházások vizsgálatára szolgáló tíz dimenzió mérésére szolgál, és szorgalmazta, hogy az európai foglalkoztatási iránymutatások és ajánlások nyomon követése során ezeket a mutatókat alkalmazzák.

(10) Az aktív és megelőző politikáknak hatékonynak kell lenniük, és hozzá kell járulniuk a teljes foglalkoztatottság és a társadalmi integráció céljaihoz, biztosítva, hogy a munkanélküli és az inaktív népesség is képes legyen versenyezni a munkaerőpiacon és integrálódni a munkaerőpiacba. A modern munkaerő-piaci intézmények támogatják ezeket a politikákat.

(11) A tagállamoknak kedvező üzleti környezetben a vállalkozási kedv és az innováció támogatásával ösztönözniük kell több és jobb munkahely megteremtését. A tagállamok elkötelezettek a kisvállalkozások európai chartája végrehajtása iránt, és részt vesznek a vállalkozáspolitika teljesítményértékelési folyamatában.

(12) A rugalmasság és a biztonság közötti megfelelő egyensúly megteremtése segít a vállalkozások versenyképességének támogatásában, a munkahelyi minőség és termelékenység növelésében, valamint megkönnyíti a vállalkozások és a munkavállalók alkalmazkodását a gazdasági változásokhoz. Ebben a vonatkozásban az Európai Tanács barcelonai és brüsszeli ülésén különösen a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályok felülvizsgálatát szorgalmazta, mindezt a szociális partnerek szerepének tiszteletben tartása mellett. A munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági előírások szintjét emelni kell az új, a 2002–2006-os időszakra vonatkozó közösségi stratégiának megfelelően. Különös hangsúlyt kell fektetni a munkahelyi balesetek tekintetében nagy kockázatnak kitett ágazatokra. A rugalmasság és a biztonság közötti egyensúly jelentős tényezője a munkavállalók hozzájutása a képzési lehetőségekhez, és minden munkavállaló részvételét támogatni kell, figyelembe véve a befektetés megtérülését a munkavállaló, a munkaadó és a társadalom egésze szempontjából. A gazdasági szerkezetátalakítás kihívást jelent a foglalkoztatás tekintetében, mind a jelenlegi, mind a leendő tagállamok szempontjából, és minden érintett szereplő, köztük a szociális partnerek bevonásával megvalósított pozitív irányítást tesz szükségessé.

(13) Az Európai Tanács barcelonai ülésén üdvözölte a Bizottság szakismeretekre és mobilitásra vonatkozó cselekvési tervét; ezenkívül a szakismeretekről és a mobilitásról szóló, 2002. június 3-i tanácsi állásfoglalás szintén felkérte a Bizottságot, a tagállamokat és a szociális partnereket, hogy tegyék meg a szükséges intézkedéseket. A fokozott foglalkozási és földrajzi mobilitás és a hatékonyabb munkaközvetítés segít a foglalkoztatási arány és a társadalmi kohézió növelésében, figyelembe véve a bevándorlás munkaerőpiaci vonatkozásait.

(14) Az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó koherens és átfogó stratégiák végrehajtása döntő fontosságú a teljes foglalkoztatottság, a jobb munkahelyi minőség és termelékenység, valamint a hatékonyabb társadalmi kohézió elérésében. Az Európai Tanács barcelonai ülésén üdvözölte „Az egész életen át tartó tanulás európai térségének kialakítása” című bizottsági közleményt, amely pontosan meghatározta az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó stratégia alapvető építőelemeit: együttműködés, a tanulási igények feltérképezése, megfelelő források, a tanulási lehetőségekhez való hozzáférés megkönnyítése, a tanulási kultúra megteremtése és a minőségre való törekvés. Az Európai Tanács lisszaboni ülésén elindított, az oktatási rendszerekre vonatkozó konkrét jövőbeli célkitűzések

kapcsán folyó tevékenység fontos szerepet játszik a humán erőforrás fejlesztése tekintetében, és a foglalkoztatási stratégia keretében létrejövő szinergiát is teljes mértékben ki kell aknázni. 2003. május 5-6-i ülésén a Tanács elfogadta az európai oktatási és szakképzési átlagteljesítmény hivatkozási értékeinek sorát, amelyből számos elem különös fontossággal bír a foglalkoztatáspolitika szempontjából. Az Európai Tanács lisszaboni ülésén az egy főre jutó humánerőforrás-beruházások jelentős növelését szorgalmazta. Ehhez szükséges a munkaadók és az egyének megfelelő ösztönzése, valamint a közpénzek átirányítása a hatékonyabb humánerőforrás-beruházások felé a tanulás minden területén.

(15) A demográfiai kihívások kezeléséhez, a gazdasági növekedés támogatásához, a teljes foglalkoztatottság előmozdításához, valamint a szociális védelmi rendszerek fenntarthatóságának támogatásához megfelelő munkaerő-kínálatra van szükség. A Bizottság és a Tanács „A munkaerő-részvétel növelése és az aktív öregedés elősegítése" című közös jelentése, amelyet a Tanács 2002. március 7-én fogadott el, megállapítja, hogy ehhez az életciklus-szemléleten alapuló átfogó nemzeti stratégiák kidolgozására van szükség. A politikáknak ki kell aknázniuk a személyek valamennyi kategóriájának foglalkoztatási potenciálját. Az Európai Tanács barcelonai ülésén megállapodott, hogy az Európai Uniónak törekednie kell arra, hogy 2010-re fokozatosan körülbelül öt évvel emelkedjen a tényleges átlagos nyugdíjkorhatár. Ezt az életkort 2001-ben 59,9 évre becsülték.

(16) A munkaerőpiacon a nemek között tapasztalható különbségeket fokozatosan fel kell számolni, ha az Európai Unió teljes foglalkoztatottságot kíván elérni, javítani kívánja a munkahelyi minőséget, és elő kívánja segíteni a társadalmi integrációt és kohéziót. Ehhez szükség van egyrészt az esélyegyenlőség általános érvényesítése elvének alkalmazására, másrészt egyedi politikai intézkedésekre, hogy lehetővé tegyék a nők és férfiak számára a munkaerőpiacra való belépést, visszatérést és a munkaerőpiacon való maradást. Az Európai Tanács barcelonai ülésén megállapodott, hogy 2010-re a tagállamoknak a három év és az iskolaköteles kor közötti gyermekek legalább 90 %-a, és a három év alatti gyermekek legalább 33 %-a részére kell gyermekgondozási szolgáltatást nyújtaniuk. A nemek között a munkanélküliség és a díjazás terén fennálló különbségek problémájával foglalkozni kell, és az ilyen különbségeket ennek eredményeképpen csökkenteni kell, a termelékenység és a munkaerő-piaci helyzet szerinti bérdifferenciálás elvének megkérdőjelezése nélkül.

(17) A hátrányos helyzetű személyek hatékony munkaerő-piaci integrációja fokozott társadalmi integrációt biztosít, növeli a foglalkoztatási arányt és javítja a szociális védelmi rendszerek fenntarthatóságát. A politikának fel kell lépnie a megkülönböztetés ellen, személyre szabott, az egyéni igényeknek megfelelő szemléletet kell biztosítania, valamint megfelelő munkalehetőségeket kell nyújtania a munkaadók számára kialakított munkaerő-felvételi ösztönzők segítségével. A 2001. december 3-i 2001/903/EK tanácsi határozat [1] 2003-at a „fogyatékkal élő emberek európai évének" nyilvánította. A munkaerőpiachoz való hozzáférés a legfőbb prioritás a fogyatékkal élők tekintetében, akiknek száma az Európai Unióban mintegy 37 millió főre tehető, és akik közül sokan képesek és hajlandóak is dolgozni.

(18) A teljes foglalkoztatottság és a társadalmi kohézió kilátásainak javítása érdekében a munkából származó jövedelem és a munkanélküliségben vagy inaktivitásban elért jövedelem egyensúlyának olyannak kell lennie, hogy az a munkaerőpiacra való belépést, visszatérést és a munkaerőpiacon való maradást ösztönözze, valamint előmozdítsa a munkahelyteremtést.

(19) A be nem jelentett munka „bármely fizetett tevékenység, amely természetét tekintve törvényes, azonban nincs bejelentve a hatóságokhoz". Különböző tanulmányok becslései szerint az informális gazdaság az EU GDP-jének átlagosan 7–16 %-át teszi ki. Az általános vállalkozási környezetnek, az érintettek munkahelye minőségének, a társadalmi kohéziónak, valamint az állami finanszírozási és szociális védelmi rendszerek fenntarthatóságának javítása érdekében a be nem jelentett munkát bejelentett foglalkozási viszonnyá kell alakítani. Ösztönözni kell a tagállamokban és az Európai Unióban folyó be nem jelentett munka mértékére vonatkozó ismereteket.

(20) Az Európai Unió régiói között a foglalkoztatás és a munkanélküliség terén tapasztalható egyenlőtlenségek továbbra is jelentősek és a bővítés után még erőteljesebbek lesznek. Ez ellen széles körű felfogásban kell küzdeni az összes szint szereplőjének bevonásával, a gazdasági és társadalmi kohézió támogatása érdekében, a közösségi strukturális alapok felhasználásával.

(21) A foglalkoztatási stratégia első öt évének értékelése a helyes irányítást emelte ki mint a stratégia jövőbeni hatékonyságának kulcsát. A foglalkoztatáspolitika sikeres végrehajtása minden szinten a partnerségtől, számos operatív szolgálat bevonásától, valamint a foglalkoztatási iránymutatások végrehajtásának támogatásához szükséges megfelelő pénzügyi forrásoktól függ. A tagállamok felelősek a foglalkoztatási iránymutatások hatékony végrehajtásáért, beleértve ezek kiegyensúlyozott, regionális és helyi szintű biztosítását.

[1] HL L 335., 2001.12.19., 15. o.

(22) A foglalkoztatási iránymutatások hatékony végrehajtásához szükséges a szociális partnerek aktív részvétele valamennyi fázisban, a politikák megtervezésétől kezdve egészen azok végrehajtásáig. A 2003. december 13-án rendezett szociális csúcstalálkozó kifejezte a háromoldalú konzultáció összehangolása továbbfejlesztésének és koordinálásának szükségességét. Megállapodás született továbbá arról is, hogy az Európai Tanács minden tavaszi ülése előtt megrendezik a háromoldalú növekedési és foglalkoztatási szociális csúcstalálkozót.

(23) A foglalkoztatási iránymutatásokon túl a tagállamoknak teljes mértékben végre kell hajtaniuk az átfogó gazdaságpolitikai iránymutatásokat és biztosítaniuk kell, hogy ezek az intézkedések teljesen összhangban legyenek a rendezett államháztartás és a makrogazdasági stabilitás fenntartásával,

ELFOGADTA EZT A HATÁROZATOT:

Egyetlen cikk

Az e határozat mellékletében található, a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatások (a továbbiakban: foglalkoztatási iránymutatások) elfogadásra kerülnek. Foglalkoztatáspolitikáik kialakítása során a tagállamok ezeket figyelembe veszik.

Kelt Brüsszelben, 2003. július 22-én.

a Tanács részéről

az elnök

G. ALEMANNO

MELLÉKLET

FOGLALKOZTATÁSI IRÁNYMUTATÁSOK

Európai stratégia a teljes foglalkoztatottság elérésére és jobb munkahelyek biztosítására mindenki számára

A tagállamok foglalkoztatáspolitikáikat úgy alakítják, hogy szem előtt tartsák az alábbiakban meghatározott célkitűzések és cselekvési prioritások megvalósítását, és az alábbiakban meghatározott célok teljesítését. Különös figyelmet szentelnek a foglalkoztatáspolitikák helyes irányításának biztosítására.

A foglalkoztatási iránymutatások és az azokhoz kapcsolódó foglalkoztatási ajánlások mellett a tagállamok teljes mértékben végrehajtják az átfogó gazdaságpolitikai iránymutatásokat és biztosítják, hogy a két eszköz egymással összhangban működjön.

A lisszaboni menetrenddel összhangban a tagállamok foglalkoztatáspolitikái támogatják a teljes foglalkoztatottság, a munkahelyi minőség és termelékenység, valamint a társadalmi kohézió és integráció átívelő és egymással összefüggő hármas célkitűzését.

Ezeket a célkitűzéseket kiegyensúlyozott módon kell megvalósítani, tükrözve jelentőségüket az Unió ambiciózus céljainak elérésében. Megvalósításukba minden érintett szereplőt be kell vonni. Az említett hármas célkitűzés közötti pozitív kölcsönhatásból eredő szinergiát teljes mértékben ki kell aknázni. Az esélyegyenlőség és a nemek közötti egyenlőség alapvető jelentőséggel bír a hármas célkitűzés megvalósítására irányuló folyamatban.

Egy ilyen megközelítés hozzájárulna a munkanélküliség és az inaktivitás csökkentéséhez is.

Teljes foglalkoztatottság

A tagállamok arra törekszenek, hogy keresleti és kínálati oldalra vonatkozó intézkedéseket magában foglaló átfogó stratégia megvalósítása révén a teljes foglalkoztatottságot elérjék, és így foglalkoztatási arányukat a lisszaboni és stockholmi célokban szereplő értékekhez közelítsék.

A politikák hozzájárulnak az alábbi európai uniós átlagok eléréséhez:

– 2005-re 67 %-os és 2010-re 70 %-os általános foglalkoztatási arány,

– 2005-re a nők 57 %-os, 2010-re pedig 60 %-os foglalkoztatási aránya,

– 2010-re az idősebb (55 és 64 év közötti) munkavállalók 50 %-os foglalkoztatási aránya.

A nemzeti célkitűzéseknek összhangban kell lenniük az Európai Unió szintjén várt eredményekkel, és figyelembe kell venniük az adott ország sajátos körülményeit.

A munkahelyi minőség és termelékenység javítása

A jobb munkahelyi minőség szoros kapcsolatban van a versenyképes és tudásalapú gazdaságra való törekvéssel, és az összes érintett szereplő összehangolt erőfeszítése, különösen a szociális párbeszéd révén kell megvalósítani. A minőség többdimenziós fogalom, amely mind a munkahely jellemzőire, mind a szélesebb munkaerőpiacra vonatkozik. Magában foglalja a valódi munkahelyi minőséget, a szakismereteket, az egész életen át tartó tanulást és szakmai fejlődést, a nemek közötti egyenlőséget, a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot, a rugalmasságot és biztonságot, a munkaerőpiacon való részvételt és az ahhoz való hozzáférést, a munkaszervezést, a munka és a magánélet egyensúlyát, a szociális párbeszédet és a munkavállalói részvételt, a sokszínűséget és a megkülönböztetés hiányát, valamint az általános munkateljesítményt.

A foglalkoztatási arány növekedésének az általános munkaerő-termelékenység emelkedésével kell együtt járnia. A munkahelyi minőség segíthet a munkaerő termelékenységének növelésében, és az e kettő közötti szinergiát teljes mértékben ki kell aknázni. Ez sajátos kihívást jelent a szociális párbeszéd számára.

A társadalmi kohézió és integráció erősítése

A foglalkoztatás a társadalmi integráció kulcsfontosságú tényezője. A társadalmi integráció terén, az összehangolás nyílt módszerével együttműködésben a foglalkoztatáspolitikának meg kell könnyítenie a foglalkoztatásban való részvételt azáltal, hogy minden munkaképes nő és férfi számára hozzáférést biztosítanak a minőségi foglalkoztatáshoz; küzdenie kell a munkaerőpiacon fellépő hátrányos megkülönböztetés ellen, valamint meg kell előznie az emberek kizárását a munka világából.

Elő kell segíteni a gazdasági és társadalmi kohéziót a foglalkoztatás és a munkanélküliség terén tapasztalható regionális egyenlőtlenségek csökkentésével, az Európai Unió hátrányos helyzetű térségeiben tapasztalható foglalkoztatási problémák elleni küzdelemmel, valamint a gazdasági és társadalmi szerkezetátalakítás határozott támogatásával.

EGYEDI IRÁNYMUTATÁSOK

A három átívelő célkitűzés megvalósítása érdekében a tagállamok olyan politikákat hajtanak végre, amelyek figyelembe veszik az alábbi, cselekvési prioritásokat meghatározó egyedi iránymutatásokat. Eközben a tagállamok minden egyes prioritás megvalósítása során alkalmazzák az esélyegyenlőség általános érvényesítésének elvét.

1. AKTÍV ÉS MEGELŐZŐ INTÉZKEDÉSEK A MUNKANÉLKÜLIEK ÉS AZ INAKTÍV NÉPESSÉG SZÁMÁRA

A tagállamok aktív és megelőző intézkedéseket dolgoznak ki és hajtanak végre a munkanélküliek és az inaktív népesség számára, hogy megelőzzék a tartós munkanélküliség állapotába kerülést, és elősegítsék a munkanélküli és inaktív népesség fenntartható integrációját a munkaerőpiacba. A tagállamok:

a) biztosítják, hogy munkanélkülisége kezdeti szakaszában minden álláskeresőnek segítséget nyújtanak az igényei korai azonosításában, valamint olyan szolgáltatások révén, mint például a tanácsadás és pályaorientáció, segítség a munkakeresésben és személyre szabott cselekvési tervek kialakítása;

b) a fenti azonosítás alapján lehetőséget biztosítanak az álláskeresőknek hatékony és eredményes intézkedésekhez, hogy növelhessék foglalkoztathatóságukat és integrációs esélyeiket, különös figyelmet szentelve azoknak, akik a munkaerőpiacon a legnagyobb nehézségekkel néznek szembe.

A tagállamok biztosítják, hogy:

– minden munkanélküli lehetőséget kap az újrakezdésre képzés, átképzés, szakmai gyakorlat, munkahely vagy más foglalkoztatási intézkedés formájában, fiatalok esetében hathavi munkanélküliség, felnőttek esetében pedig 12 havi munkanélküliség elérése előtt, adott esetben folyamatos, az álláskeresésben nyújtott segítséggel kombinálva,

– 2010-re a tartós munkanélküliek 25 %-a részt vesz valamilyen aktív intézkedésben, képzés, átképzés, szakmai gyakorlat vagy más foglalkoztatási intézkedés formájában azzal a céllal, hogy elérjék a három legfejlettebb tagállam átlagát;

c) korszerűsítik és megerősítik a munkaerő-piaci igazgatást, különösen a foglalkoztatási szolgálatokat;

d) biztosítják a munkaerő-piaci programok hatékonyságának és eredményességének rendszeres értékelését, és ezen értékeléseknek megfelelően felülvizsgálják azokat.

2. MUNKAHELYTEREMTÉS ÉS VÁLLALKOZÁSI KEDV

A tagállamok a vállalkozási kedv, az innováció, a befektetési kapacitás és a kedvező gazdasági környezet valamennyi vállalkozás számára nyújtandó támogatása révén ösztönzik több és jobb munkahely létrehozását. Különös figyelmet szentelnek az új vállalkozások, a szolgáltatási ágazat és a K + F munkahelyteremtő potenciáljának kiaknázására. A vállalkozáspolitika teljesítményértékelési folyamatának, valamint a kisvállalkozások európai chartája végrehajtásának segítségével a politikákra vonatkozó kezdeményezések az alábbiakra összpontosítanak:

– a közigazgatási és szabályozási terhek egyszerűsítése és csökkentése az újonnan induló vállalkozások és a KKV-k esetében, valamint a személyzet felvétele tekintetében, az újonnan induló vállalkozások, az új és meglévő KKV-k, valamint a nagy növekedési és munkahely-teremtési potenciállal rendelkező vállalkozások esetében a tőkéhez való hozzáférés megkönnyítése (lásd még: átfogó gazdaságpolitikai iránymutatások, 11. iránymutatás),

– a vállalkozói és vezetői szakismeretekre vonatkozó oktatás és szakképzés előmozdítása és támogatás nyújtása – a képzést is beleértve – amely által a vállalkozás mindenki számára elérhető szakmai lehetőséggé válik.

3. A MUNKAERŐPIAC VÁLTOZÁSAINAK KÖVETÉSE, VALAMINT AZ ALKALMAZKODÁS ÉS A MOBILITÁS ELŐSEGÍTÉSE

A tagállamok megkönnyítik a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodását a változásokhoz, figyelembe véve mind a rugalmasság, mind a biztonság szükségességét, hangsúlyozva a szociális partnerek e tekintetben fennálló kulcsfontosságú szerepét.

A tagállamok felülvizsgálják és szükség esetén átalakítják a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályok túlzottan korlátozó elemeit, amelyek kihatnak a munkaerőpiac dinamikájára és a munkaerőpiachoz nehezen hozzáférő személyek foglalkoztatására; továbbfejlesztik a szociális párbeszédet; támogatják a vállalkozások társadalmi felelősségvállalását, valamint megteszik a szükséges intézkedéseket az alábbiak előmozdítására:

– a munkaszerződések és a munkaszervezés, beleértve a munkaidőre vonatkozó rendelkezéseket, sokfélesége, a szakmai fejlődés támogatása, jobb egyensúly a hivatás és a családi élet, valamint a rugalmasság és a biztonság között,

– a munkavállalók, különösen az alacsony képzettségű munkavállalók hozzájutása a képzéshez,

– jobb munkakörülmények, beleértve az egészségvédelmet és a biztonságot; az intézkedések különösen a következők elérését célozzák meg: a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések előfordulási gyakoriságának jelentős csökkentése,

– a munkaszervezés innovatív és fenntartható formáinak kialakítása és terjesztése, amely elősegíti a termelékenységét és a munkahelyi minőséget,

– a gazdasági változás és szerkezetátalakítás előrejelzése és pozitív kezelése.

A tagállamok a munkaerőpiacon felmerülő hiányokat és szűk keresztmetszeteket az intézkedések széles körével enyhítik, mint például a szakmai mobilitás előmozdítása, a földrajzi mobilitás akadályainak elhárítása, különösen a szakismereti és mobilitási cselekvési terv végrehajtása révén, a képesítések és a szakértelem elismerésének és átláthatóságának fokozása, a társadalombiztosítási és nyugdíjjogosultsági igények átruházhatósága, a megfelelő ösztönzők beépítése az adó- és szociális juttatási rendszerekbe, valamint a bevándorlás munkaerő-piaci vonatkozásainak figyelembevétele.

A hatékony munkaközvetítés támogatása érdekében a foglalkoztatás és a képzési lehetőségek átláthatóságát elő kell mozdítani mind nemzeti, mind európai szinten. Különösen 2005-re az álláskeresőknek az Európai Unióban mindenhol hozzá kell férniük a tagállamok foglalkoztatási szolgálatain keresztül meghirdetett állásokhoz.

4. A HUMÁN ERŐFORRÁS FEJLESZTÉSE ÉS AZ EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS ELŐMOZDÍTÁSA

A tagállamok az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó stratégiákat hajtanak végre, többek között az oktatási és szakképzési rendszerek minőségének és hatékonyságának javítása révén, hogy minden egyént ellássanak a tudásalapú társadalom modern munkaerejétől megkívánt szakismeretekkel, hogy lehetővé tegyék az egyének szakmai fejlődését, valamint hogy csökkentsék a munkaerőpiac nem az igényeknek megfelelő szakmai összetételét, illetve megoldást találjanak annak szűk keresztmetszeteire.

A nemzeti prioritásokkal összhangban az intézkedések különösen az alábbi eredmények 2010-re való elérésére irányulnak:

– az Európai Unióban a 22 éves korosztály legalább 85 %-a vett részt középfokú oktatásban (a középiskola felsőbb évfolyamain folyó oktatásban),

– a felnőtt, munkaképes korú népesség (25–64 éves korcsoport) átlagos részvétele az egész életen át tartó tanulásban legalább 12,5 %-os.

Az intézkedések célja főként a humán erőforrásokba való befektetések növekedésének elérése. Ezért fontos, hogy jelentősen növekedjen a vállalkozások által a termelékenység és a versenyképesség növelése, valamint az aktív öregedés előmozdítása céljából a felnőttek képzésébe fektetett összeg. A munkaadók és egyének humán erőforrás terén végzett eredményes befektetéseit szintén támogatják.

5. A MUNKAERŐ-KÍNÁLAT NÖVELÉSE ÉS AZ AKTÍV ÖREGEDÉS ELŐMOZDÍTÁSA

A tagállamok a gazdasági növekedés és a foglalkoztatás támogatása érdekében előmozdítják a munkaerő és a foglalkoztatási lehetőségek megfelelő elérhetőségét, figyelembe véve a munkaerő mobilitását, a 3. egyedi iránymutatásban foglaltak szerint. A tagállamok különösen:

– növelik a munkaerő-piaci részvételt a népesség minden csoportjának potenciálját felhasználva, átfogó megközelítésen keresztül, amely magában foglalja különösen a rendelkezésre álló munkahelyeket és azok vonzerejét, hangsúlyozva azt, hogy a szakismeretek bővítése megéri a fáradságot, és megfelelő támogatási intézkedéseket hoznak,

– előmozdítják az aktív öregedést, nevezetesen a munkahely megtartására ösztönző munkafeltételek – mint például a továbbképzéshez való hozzáférés, a munkahelyi egészségvédelem és biztonság különös fontosságnak felismerése, innovatív és rugalmas munkaszervezési formák – kialakításának támogatásával, és a munkaerőpiacról való korai kilépésre ösztönző tényezők felszámolásával, nevezetesen a korkedvezményes nyugdíjazási rendszerek reformjával és annak biztosításával, hogy megéri tovább munkában maradni; valamint a munkaadók ösztönzésével az idősebb munkavállalók alkalmazására.

  Az intézkedések különösen arra irányulnak, hogy 2010-re öt évvel növekedjen európai uniós szinten a munkaerőpiacról kilépők tényleges életkora (2001-ben a becslések szerint ez 59,9 év volt). E tekintetben a szociális partnerek fontos szerepet játszanak. A nemzeti célkitűzéseknek összefüggésben kell lenniük az Európai Unió szintjén várt eredményekkel és figyelembe kell venniük az adott ország sajátos körülményeit,

– valamint adott esetben teljes mértékben figyelembe veszik a bevándorlásból származó kiegészítő munkaerő-kínálatot.

6. NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG

A tagállamok a nemek esélyegyenlőségét és a konkrét stratégiai intézkedéseket egyesítő integrált szemlélet révén ösztönzik a nők részvételét a munkaerőpiacon, és 2010-re jelentős csökkenést érnek el a nemek között a foglalkoztatási arány, a munkanélküliségi arány és a díjazás terén fennálló különbségek tekintetében. A szociális partnerek szerepe e tekintetben létfontosságú. Különösen a nemek között a díjazás tekintetében fennálló különbségek felszámolása céljából az intézkedések célja 2010-re a szóban forgó különbség jelentős csökkenésének elérése minden egyes tagállamban, többoldalú, a nemek közötti díjazásbeli különbség alapjául szolgáló tényezőket megcélzó megközelítés révén, beleértve az ágazatbeli és foglalkozási elkülönítést, az oktatást és képzést, a munkakör-besorolási és díjazási rendszereket, a tudatosság erősítését és az átláthatóságot.

A tagállamok különös figyelmet fordítanak a hivatás és a családi élet összeegyeztetésére, nevezetesen a gyermekek és más eltartottak számára nyújtott gondozási szolgáltatásokkal, amely megkönnyíti a családi és hivatásbeli kötelezettségek összeegyeztethetőségét, valamint a munkától távol töltött időszak után a munkába való visszatérés megkönnyítését. A tagállamoknak fel kell számolniuk minden olyan akadályt, amely visszatartja a női munkaerőt a munkaerőpiactól, valamint arra kell törekedniük, hogy – figyelembe véve a gyermekgondozási létesítményekre mutatkozó igényt és az adott országra jellemző gyermekgondozási rendszert – 2010-re a három év és az iskolaköteles kor közötti gyermekek 90 %-a, míg a három év alatti gyermekek 33 %-a számára nyújtsanak gyermekgondozási szolgáltatást.

7. A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYEK MUNKAERŐ-PIACI INTEGRÁCIÓJÁNAK ELŐMOZDÍTÁSA ÉS KÜZDELEM A VELÜK SZEMBEN TAPASZTALHATÓ HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ELLEN

A tagállamok támogatják azon személyek integrációját, akik különösen nehéz helyzetben vannak a munkaerőpiacon, mint például az iskolából kimaradók, az alacsony képzettségű munkavállalók, a fogyatékkal élő személyek, a bevándorlók és valamely etnikai kisebbséghez tartozók, azáltal hogy javítják a foglalkoztathatóságukat, növelik a munkalehetőségek számát, és megakadályozzák a velük szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formáját.

Az intézkedések által 2010-re elérendő célok:

– az iskolából kimaradók aránya az EU-ban átlagosan legfeljebb 10 %,

– a hátrányos helyzetű munkavállalók munkanélkülisége és a teljes munkanélküliség arányában mutatkozó különbségek jelentős csökkentése minden tagállamban, a nemzeti célok és meghatározások szerint,

– az uniós és harmadik országbeli állampolgárok között a munkanélküliség arányában mutatkozó különbségek jelentős csökkentése minden tagállamban, a nemzeti célok szerint.

8. A MUNKAVÁLLALÁS KIFIZETŐDŐVÉ TÉTELE A MUNKA VONZEREJÉT NÖVELŐ ÖSZTÖNZŐK RÉVÉN

A tagállamok végrehajtják a pénzügyi ösztönzők reformját annak érdekében, hogy a munkát vonzóvá tegyék, és a férfiakat és nőket munkakeresésre, munkavállalásra és munkában maradásra ösztönözzék. Ezért a tagállamok kialakítják a megfelelő stratégiákat a dolgozó szegények számának csökkentése céljából. A tagállamok felülvizsgálják és adott esetben átalakítják az adó- és szociális juttatási rendszereiket, valamint azok kölcsönhatását, a munkanélküliség, a szegénység és az inaktivitás csapdáinak felszámolása, továbbá a nők, az alacsony képzettségű munkavállalók, az idősebb munkavállalók, a fogyatékkal élő munkavállalók és a munkaerőpiactól legtávolabb állók foglalkoztatásban való részvételének ösztönzése céljából.

A megfelelő szintű szociális védelem megőrzése mellett a tagállamok felülvizsgálják különösen a bér helyettesítés arányát és az ellátások időtartamát; biztosítják az ellátások hatékony kezelését, tekintettel főként a hatékony munkakereséssel való kapcsolatra, beleértve a foglalkoztathatóság támogatását szolgáló aktiváló intézkedésekhez való hozzáférést, figyelembe véve az egyedi helyzeteket; adott esetben megfontolják a bérhez kapcsolódó kiegészítő juttatások nyújtását; és az inaktivitás csapdáinak elkerülésére törekednek.

Az intézkedések 2010-re különösen a magas effektív marginális adókulcsok jelentős csökkentését, és adott esetben az alacsony fizetéssel rendelkező munkavállalókra nehezedő adóterhek csökkentését tűzték ki célul, a nemzeti viszonyokat tükrözve.

9. A BE NEM JELENTETT MUNKA BEJELENTETT FOGLALKOZÁSI VISZONNYÁ TÖRTÉNŐ ALAKÍTÁSA

A tagállamoknak a be nem jelentett munka felszámolását célzó átfogó akciókat és intézkedéseket kell hozniuk és végrehajtaniuk, amelyek egyesítik a vállalkozási környezet egyszerűsítését, az akadályok felszámolását és az adó- és szociális juttatási rendszerbe beépített megfelelő ösztönzők kialakítását, az erőteljesebb bűnüldözést és szankciók alkalmazását. A tagállamok megteszik a szükséges erőfeszítéseket mind nemzeti, mind uniós szinten annak érdekében, hogy felmérjék a probléma nagyságát, valamint a nemzeti szinten elért fejlődést.

10. A FOGLALKOZTATÁS REGIONÁLIS EGYENLŐTLENSÉGEINEK KEZELÉSE

A tagállamoknak általános szemléletet kell megvalósítaniuk a regionális foglalkoztatási és munkanélküliségi egyenlőtlenségek kapcsán. A helyi szintű munkahelyteremtés lehetőségét – beleértve a szociális szektort is – támogatni kell, és ösztönözni kell az összes érintett szereplők közötti partnerséget. A tagállamok:

– igyekeznek kedvező feltételeket teremteni a magánszektor tevékenységéhez és a lemaradt térségekben történő befektetésekhez,

– biztosítják, hogy az elmaradt régiókban nyújtott állami támogatást az emberi és tudástőkébe, valamint a megfelelő infrastruktúrába való befektetésre összpontosítják (lásd még átfogó gazdaságpolitikai iránymutatások, 18. és 19. iránymutatás).

A kohéziós és strukturális alapok, valamint az Európai Beruházási Bank nyújtotta lehetőségeket teljes mértékben ki kell aknázni.

HELYES IRÁNYÍTÁS ÉS PARTNERSÉG A FOGLALKOZTATÁSI IRÁNYMUTATÁSOK VÉGREHAJTÁSÁBAN

A tagállamok biztosítják a foglalkoztatási iránymutatások hatékony végrehajtását, regionális és helyi szinten is.

A parlamenti testületek, a szociális partnerek és más érintett szereplők bevonása

A helyes irányítás és a partnerség nagy fontossággal bír az európai foglalkoztatási stratégia végrehajtásában, miközben teljes mértékben tiszteletben tartja a nemzeti hagyományokat és gyakorlatot. Az Európai Parlament e tekintetben fontos szerepet játszik. Az európai foglalkoztatási stratégia végrehajtásáért a tagállamok felelősek. A nemzeti hagyományoknak megfelelően mind az érintett parlamenti testületek, mind a foglalkoztatás területén érintett nemzeti, regionális vagy helyi szereplők nagyban hozzájárulnak a végrehajtáshoz.

Nemzeti hagyományaiknak és gyakorlataiknak megfelelően nemzeti szinten a szociális partnereket kell felkérni a foglalkoztatási iránymutatások hatékony végrehajtásának biztosítására, valamint a felelősségi körükhöz tartozó összes területen tett legfontosabb hozzájárulásaikról szóló jelentés megtételére, különösen a változás és az alkalmazkodás kezelése, a rugalmasság és a biztonság közötti szinergia, a humán erőforrás fejlesztése, a nemek közötti egyenlőség, tájékoztatás arról, hogy megéri dolgozni, az aktív öregedés, valamint a munkahelyi egészségvédelem és biztonság tekintetében.

Az európai szociális partnereket szakmaközi és ágazati szinten felkérik arra, hogy járuljanak hozzá a foglalkoztatási iránymutatások végrehajtásához, és hogy minden szinten – mint például szakmaközi, ágazati és helyi szinten – támogassák a nemzeti szociális partnerek erőfeszítéseit. A közös munkaprogramban bejelentetteknek megfelelően az európai szociális partnerek szakmaközi szinten évente jelentést készítenek a foglalkoztatási iránymutatások végrehajtásához való hozzájárulásukról. Az európai szociális partnereket ágazati szinten felkérik, hogy tegyenek jelentést az általuk megtett intézkedésekről.

Továbbá az operatív szolgáltatásoknak a foglalkoztatáspolitikákat hatékony és eredményes módon kell végrehajtaniuk.

A pénzügyi erőforrások megfelelő felosztása

A tagállamok biztosítják az átláthatóságot és a költséghatékonyságot a pénzügyi erőforrásoknak a foglalkoztatási iránymutatások végrehajtásához való felosztása során, miközben az átfogó gazdaságpolitikai iránymutatások értelmében megfelelnek a rendezett államháztartás követelményének.

A tagállamok teljes mértékben kiaknázzák a közösségi strukturális alapok, különösen az Európai Szociális Alap nyújtotta lehetőségeket, az intézkedések végrehajtásának támogatására és a foglalkoztatás terén fennálló intézményi kapacitás megerősítésére.