32003D0578

PADOMES LĒMUMS
(2003. gada 22. jūlijs)
par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm

(2003/578/EK)

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu un jo īpaši tā 128. panta 2. punktu,

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu [1],

ņemot vērā Eiropas Parlamenta atzinumu [2],

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu [3],

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu [4],

ņemot vērā Nodarbinātības komitejas atzinumu,

tā kā:

(1) Saskaņā ar 2. pantu Līgumā par Eiropas Savienību Savienība izvirza mērķi veicināt ekonomisko un sociālo attīstību un augstu nodarbinātības līmeni. Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 125. pantā ir paredzēts, ka dalībvalstis un Kopiena izstrādā koordinētu nodarbinātības stratēģiju, īpaši atbalstot kvalificētu, mācītu un pielāgoties spējīgu darbaspēku, kā arī darba tirgu, kas reaģētu uz pārmaiņām ekonomikā.

(2) Pēc Eiropadomes ārkārtas sanāksmes par nodarbinātību, kas notika 1997. gada 20. un 21. novembrī Luksemburgā, Padomes 1997. gada 15. decembra Rezolūcija par pamatnostādnēm attiecībā uz nodarbinātību 1998. gadā [5] ievadīja procesu, kas guvis lielu ievērību, ko raksturo cieša politiska apņemšanās un ko plaši pieņem visas attiecīgās Puses.

(3) Eiropadomes sanāksme Lisabonā 2000. gada 23. un 24. martā izvirzīja jaunu stratēģisko mērķi, lai Eiropas Savienība kļūtu par konkurētspējīgāko un dinamiskāko uz zinātnes atziņām balstīto ekonomiku pasaulē ar ilgtspējīgu ekonomisko izaugsmi, ar darbavietām, kuru kļūst arvien vairāk un kuras kļūst arvien labākas, un ar plašāku sociālo kohēziju. Šim nolūkam Padome vienojās par vispārējiem nodarbinātības mērķiem un sieviešu nodarbinātības mērķiem 2010. gadam, ko Eiropadomes sanāksme Stokholmā 2001. gada 23. un 24. martā papildināja ar starpposma mērķiem līdz 2005. gada janvārim un ar jaunu mērķi līdz 2010. gadam attiecībā uz vecāku sieviešu un vīriešu nodarbinātību, atspoguļojot demogrāfiskās situācijas izvirzīto uzdevumu.

(4) Eiropadomes sanāksme Nicā 2000. gada 7., 8. un 9. decembrī apstiprināja Eiropas Sociālo programmu, kas nosaka, ka, lai atgrieztos pie pilnas nodarbinātības, nepieciešama visaptveroša politika nodarbinātības līmeņa celšanai, reģionālo atšķirību mazināšanai, nevienlīdzības samazināšanai un nodarbinātības kvalitātes uzlabošanai.

(5) Eiropadomes sanāksme Barselonā 2002. gada 15. un 16. martā aicināja stiprināt Eiropas nodarbinātības stratēģiju ar uzlabotu, vienkāršotu un labāk pārvaldītu procesu, kas laika ziņā saskaņots līdz 2010. gadam un kas ietver Lisabonas stratēģijas mērķus un nolūkus. Eiropadomes sanāksme Barselonā arī pieprasīja racionalizēt politikas koordinēšanas procesu, saskaņojot grafikus, lai pieņemtu ekonomikas politikas vispārējās pamatnostādnes un nodarbinātības pamatnostādnes.

---

(1) Priekšlikums iesniegts 2003. gada 8. aprīlī (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēts).
(2) Atzinums sniegts 2003. gada 3. jūnijā (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēts).
(3) Atzinums sniegts 2003. gada 14. maijā (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēts).
(4) Atzinums sniegts 2003. gada 3. jūlijā (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēts).
(5) OV C 30, 28.1.1998., 1. lpp.

(6) Eiropadomes sanāksme Briselē 2003. gada 20. un 21. martā apstiprināja, ka nodarbinātības stratēģijai ir vadošā loma Lisabonas stratēģijas nodarbinātības un darba tirgus mērķu īstenošanā un ka ir jābūt konsekventai nodarbinātības stratēģijai un ekonomikas politikas vispārējām pamatnostādnēm, kas nodrošina plašu ekonomiskās politikas koordinēšanu Kopienā. Šī Eiropadomes sanāksme aicināja samazināt pamatnostādņu skaitu un virzīt tās uz rezultātu sasniegšanu, ļaujot dalībvalstīm attiecīgi kombinēt darbības, un to pamatā likt atbilstīgus mērķus. 2003. gads sniedz īpašu iespēju izmantot racionālus galvenās politikas koordinēšanas instrumentus – ekonomikas politikas vispārējās pamatnostādnes, nodarbinātības pamatnostādnes un iekšējā tirgus stratēģiju – un piešķirt tām jaunu trīs gadu perspektīvu.

(7) Nodarbinātības stratēģija tika visaptveroši novērtēta, ietverot rūpīgu pārskatīšanu starpposmā 2000. gadā un pirmo piecu gadu pieredzes plašu izvērtēšanu 2002. gadā. Šis novērtējums parādīja, ka nepieciešams nodrošināt stratēģijas nepārtrauktību, lai novērstu atlikušās strukturālās nepilnības, kā arī nepieciešamību pievērsties jauniem uzdevumiem sakarā ar Eiropas Savienības paplašināšanos.

(8) Veiksmīgai Lisabonas programmas īstenošanai nepieciešams, lai dalībvalstu nodarbinātības politika līdzsvarotā veidā sekmētu visus trīs pilnās nodarbinātības, nodarbinātības kvalitātes un darba produktivitātes, sociālās kohēzijas un sociālās iekļautības mērķus, kas cits citu papildina un ir savstarpēji saistīti. Šo mērķu sasniegšana prasa, lai turpmākās strukturālās reformas būtu vērstas uz 10 izšķirošajām savstarpēji saistītajām prioritātēm, un īpaša uzmanība jāpievērš konsekventai procesa vadībai. Politikas reformām nepieciešama integrēta pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai visās darbībās.

(9) Padome 2001. gada 6. decembrī pieņēma virkni rādītāju, lai izvērtētu 10 ieguldījumu aspektus nodarbinātības kvalitātē, un aicināja izmantot šos rādītājus Eiropas nodarbinātības pamatnostādņu un ieteikumu pārraudzībai.

(10) Aktīvai un profilakses politikai jābūt efektīvai un jāpalīdz virzīties uz pilnās nodarbinātības un sociālās iekļautības mērķiem, nodrošinot, lai bezdarbnieki un ekonomiski neaktīvās personas varētu konkurēt un iekļauties darba tirgū. Šī politika ir jāatbalsta mūsdienīgām darba tirgus iestādēm.

(11) Dalībvalstīm ir jāveicina vairāku un labāku darbavietu radīšana, veicinot uzņēmējdarbību un inovācijas labvēlīgā uzņēmējdarbības vidē. Dalībvalstis ir apņēmušās īstenot Eiropas Mazo uzņēmumu hartu, un tās ir iesaistītas uzņēmumu politikas salīdzinošās novērtēšanas procesā.

(12) Līdzsvara nodrošināšana starp elastību un drošību palīdzēs atbalstīt uzņēmumu konkurētspēju, paaugstināt nodarbinātības kvalitāti un darba produktivitāti un atvieglot uzņēmumu un darba ņēmēju pielāgošanos ekonomiskajām izmaiņām. Šajā sakarā Eiropadomes sanāksmes Barselonā un Briselē aicināja jo īpaši pārskatīt tiesību aktus nodarbinātības jomā, ņemot vērā darba devēju un darba ņēmēju nozīmi. Darba drošības un veselības aizsardzības standartiem jāatbilst jaunajai Kopienas stratēģijai 2002. līdz 2006. gadam. Īpaša uzmanība jāpievērš augsta riska sektoriem attiecībā uz nelaimes gadījumiem darbā. Būtisks elements, lai izveidotu līdzsvaru starp elastību un drošību, ir darba ņēmēju iespējas mācīties, un ir jāatbalsta visu darba ņēmēju piedalīšanās, ņemot vērā peļņu no darba ņēmējiem, darba devējiem un sabiedrību kopumā. Ekonomikas pārstrukturēšana izvirza jaunus nodarbinātības uzdevumus esošajās un topošajās dalībvalstīs, un tai nepieciešama pozitīva vadība, kas iesaista visas attiecīgās personas, ietverot darba ņēmējus un darba devējus.

(13) Eiropadomes sanāksme Barselonā atbalstīja Komisijas rīcības plānu attiecībā uz iemaņām un mobilitāti, un Padomes 2002. gada 3. jūnija Rezolūcija par iemaņām un mobilitāti aicināja Komisiju, dalībvalstis un darba ņēmējus un darba devējus veikt vajadzīgos pasākumus. Labāka profesionālā un ģeogrāfiskā mobilitāte un darbā iekārtošana palīdzēs uzlabot nodarbinātību un sociālo kohēziju, ņemot vērā darba aspektus imigrācijā.

(14) Saskaņotas un visaptverošas mūžizglītības stratēģijas īstenošanai ir izšķirošā nozīme, lai sasniegtu pilnu nodarbinātību, nodarbinātības kvalitātes un darba produktivitātes uzlabošanos un labāku sociālo kohēziju. Eiropadomes sanāksme Barselonā atbalstīja Komisijas paziņojumu "Mūžizglītības īstenošana Eiropā", kurā izklāstīti būtiskie elementi, no kā veidojas partnerības mūžizglītības stratēģija, ieskats attiecībā uz pieprasījumu pēc mācībām, atbilstīgi resursi, atvieglojot piekļuvi mācību iespējām, radot mācīšanās kultūru un tiecoties uz izciliem rezultātiem. Procesam, ko aizsāka Eiropadomes sanāksme Lisabonā un kas šobrīd turpinās attiecībā uz turpmākajiem izglītības

sistēmas mērķiem, ir nozīmīga loma cilvēkkapitāla attīstībā, un ir pilnībā jāizmanto sinerģija ar nodarbinātības stratēģiju. Padome 2003. gada 5. līdz 6. maijā pieņēma virkni kritēriju Eiropas vidējiem rādītājiem izglītībā un mācībās, no kuriem vairāki jo īpaši iekļaujas nodarbinātības politikas kontekstā. Eiropadomes sanāksme Lisabonā aicināja būtiski palielināt investīcijas cilvēkresursos, rēķinot uz vienu cilvēku. Tam nepieciešams pietiekošs stimuls darba devējiem un iedzīvotājiem, un nepieciešams novirzīt valsts finanses efektīvākām investīcijām cilvēkresursos visā mācību spektrā.

(15) Ir vajadzīga atbilstīga darbaspēka pieejamība, lai atbilstu demogrāfijas izvirzītajiem uzdevumiem, atbalstītu ekonomisko izaugsmi, veicinātu pilnu nodarbinātību un atbalstītu sociālās aizsardzības sistēmas ilgtspējību. Komisijas un Padomes kopējā ziņojumā "Līdzdalības palielināšana darba tirgū un aktīva dzīvesveida veicināšana vecumdienās", ko Padome pieņēma 2002. gada 7. martā, ir secināts, ka šim nolūkam jāattīsta visaptverošas valsts stratēģijas, kas balstītas uz pieeju attiecībā uz dzīves ciklu. Politikai jāizmanto visu cilvēku kategoriju nodarbinātības potenciāls. Eiropadomes sanāksme Barselonā vienojās par to, ka Eiropas Savienībai jācenšas līdz 2010. gadam panākt vidējā pensionēšanās vecuma pakāpenisku pieaugumu par apmēram pieciem gadiem. Šis vecums saskaņā ar aplēsēm 2001. gadā bija 59,9 gadi.

(16) Eiropas Savienībai gatavojoties panākt pilnu nodarbinātību, paaugstināt nodarbinātības kvalitāti un veicināt sociālo iekļautību un kohēziju, pakāpeniski jālikvidē dzimumu atšķirības darba tirgū. Tam nepieciešama gan integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai, gan īpaša politiska rīcība, radot sievietēm un vīriešiem apstākļus, lai tie varētu ienākt, atgriezties un palikt darba tirgū. Eiropadomes sanāksme Barselonā vienojās par to, ka dalībvalstīm līdz 2010. gadam ir jānodrošina aprūpes iespējas vismaz 90 % bērnu no trīs gadu vecuma līdz obligātajam skolas vecumam un vismaz 33 % bērnu vecumā līdz trīs gadiem. Ir jāpievēršas faktoriem, kas izraisa dzimumu nevienlīdzību bezdarba un darba samaksas ziņā, un rezultātā ir jāpanāk šādas nevienlīdzības samazināšana, tomēr neapšaubot algu diferencēšanas principu atbilstīgi produktivitātei un situācijai darba tirgū.

(17) Personu bez priekšrocībām darba tirgū efektīva integrēšanās tajā nodrošinās labāku sociālo iekļautību, paaugstinās nodarbinātības līmeni un veicinās sociālās aizsardzības sistēmas ilgtspējību. Politikai jāreaģē uz nepieciešamību novērst diskrimināciju, nodrošināt personīgu pieeju individuālajām vajadzībām un radīt atbilstīgas darba iespējas, paredzot darba devējiem stimulus pieņemšanai darbā. Ar Padomes 2001. gada 3. decembra Lēmumu 2001/903/EK [1] 2003. gads ir pasludināts par "Eiropas Invalīdu gadu". Piekļuve darba tirgum ir galvenā prioritāte attiecībā uz invalīdiem, kuru skaits Eiropas Savienībā saskaņā ar aplēsēm ir 37 miljoni, no kuriem daudzi spēj un vēlas strādāt.

(18) Lai uzlabotu izredzes uz pilnu nodarbinātību un sociālo kohēziju, samēram starp ienākumiem par darbu un ienākumiem bezdarba gadījumā vai ekonomiski neaktīvu iedzīvotāju ienākumiem jābūt tādam, kas mudinātu cilvēkus ieiet, atgriezties un palikt darba tirgū un veicinātu darbavietu izveidošanu.

(19) Ar nedeklarētu darbu saprot "jebkādas apmaksātas darbības, kas pēc sava rakstura ir likumīgas, bet ko nedeklarē valsts iestādēm". Pētījumi rāda, ka neformālās ekonomikas vidējais apjoms ir no 7 % līdz 16 % ES IKP. Tas ir jāpārvērš regulārā darbā, lai uzlabotu vispārējo uzņēmējdarbības vidi, attiecīgo cilvēku nodarbinātības kvalitāti, sociālo kohēziju un valsts finanšu un sociālās aizsardzības sistēmu ilgtspējību. Jāuzlabo zināšanas par nedeklarētā darba apjomu dalībvalstīs un Eiropas Savienībā.

(20) Nodarbinātības un bezdarba ziņā saglabājas lielas atšķirības Eiropas Savienības reģionu starpā, un pēc paplašināšanās tās pieaugs. Tās ir jārisina plašā mērogā, iesaistot dalībniekus visos līmeņos, lai atbalstītu ekonomisko un sociālo kohēziju, izmantojot Kopienas struktūrfondus.

(21) Nodarbinātības stratēģijas pirmo piecu gadu izvērtējumā ir uzsvērts, ka labāka vadība ir izšķirošais elements, lai stratēģija turpmāk būtu efektīva. Nodarbinātības politikas sekmīga īstenošana ir atkarīga no partnerības visos līmeņos, no vairāku operatīvo dienestu iesaistīšanas un atbilstīgiem finanšu resursiem, kam jāpalīdz īstenot nodarbinātības pamatnostādnes. Dalībvalstis ir atbildīgas par nodarbinātības pamatnostādņu efektīvu īstenošanu, ietverot līdzsvara nodrošināšanu reģionālā un vietējā līmenī.

[1] OV L 335, 19.12.2001., 15. lpp.

(22) Nodarbinātības pamatnostādņu efektīvai īstenošanai nepieciešama darba devēju un darba ņēmēju aktīva piedalīšanās visos posmos – no politikas veidošanas līdz pat tās īstenošanai. Sociālajiem jautājumiem veltītajā augstākā līmeņa sanāksmē 2001. gada 13. decembrī darba devēji un darba ņēmēji izteica vajadzību attīstīt un uzlabot trīspusējo konsultāciju koordinēšanu. Tika arī nolemts, ka pirms katras Eiropadomes pavasara sesijas ir jārīko trīspusēja sociāliem jautājumiem veltīta augstākā līmeņa sanāksme par izaugsmi un nodarbinātību.

(23) Dalībvalstīm ir pilnībā jāīsteno ne vien nodarbinātības pamatnostādnes, bet arī ekonomikas politikas vispārējās pamatnostādnes, un jānodrošina, lai to rīcība pilnībā būtu savietojama ar sakārtotu valsts finanšu un stabilas makroekonomikas uzturēšanu,

IR PIEŅĒMUSI ŠO LĒMUMU.

Vienīgais pants

Ar šo pieņem šeit pielikumā pievienotās dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnes ("nodarbinātības pamatnostādnes"). Dalībvalstis tās ņem vērā savā nodarbinātības politikā.

Briselē, 2003. gada 22. jūlijā

Padomes vārdā —

priekšsēdētājs

G. ALEMANNO

PIELIKUMS

NODARBINĀTĪBAS PAMATNOSTĀDNES

Eiropas stratēģija, kas vērsta uz pilnu nodarbinātību un labākām darbavietām visiem

Dalībvalstis īsteno nodarbinātības politiku, lai īstenotu rīcības mērķus un prioritātes un tuvotos turpmāk norādītajiem mērķiem. Īpaša uzmanība tiks pievērsta tam, lai nodrošinātu labu nodarbinātības politikas vadību.

Dalībvalstīm ir pilnībā jāīsteno ne vien nodarbinātības pamatnostādnes un ar tām saistītie ieteikumi, bet arī ekonomikas politikas vispārējās pamatnostādnes un jānodrošina abu instrumentu konsekventa darbība.

Atbilstīgi Lisabonas programmai dalībvalstu nodarbinātības politika sekmē visus trīs plašos un savstarpēji saistītos pilnās nodarbinātības, nodarbinātības kvalitātes un darba produktivitātes, sociālās kohēzijas un sociālās iekļautības mērķus.

Uz šiem mērķiem jāvirzās pakāpeniski, atspoguļojot to līdzvērtīgo nozīmi Savienības iecerēto uzdevumu sasniegšanā. Virzībā uz šiem mērķiem jāiesaista visi attiecīgie dalībnieki. Pilnībā jāizmanto sinerģija, pamatojoties uz šo trīs mērķu labvēlīgu savstarpējo iedarbību. Iespēju vienlīdzībai un dzimumu līdztiesībai ir būtiska nozīme ceļā uz šiem trim mērķiem.

Šāda pieeja arī dotu ieguldījumu bezdarba un ekonomiskās pasivitātes samazināšanā.

Pilna nodarbinātība

Dalībvalstis izvirza mērķi sasniegt pilnu nodarbinātību, īstenojot visaptverošu politisku pieeju, kas ietver pasākumus no pieprasījuma un piedāvājuma aspekta un tādējādi ceļ nodarbinātības līmeni, tuvojoties Lisabonā un Stokholmā izvirzītajiem mērķiem.

Politika veicina šāda vidējā rādītāja sasniegšanu Eiropas Savienībā:

— kopējais nodarbinātības līmenis 2005. gadā – 67 % un 2010. gadā – 70 %,

— sieviešu nodarbinātības līmenis 2005. gadā – 57 % un 2010. gadā – 60 %,

— vecāku darba ņēmēju (vecumā no 55 līdz 64 gadiem) nodarbinātības līmenis 2010. gadā – 50 %.

Visiem valsts mērķiem jāatbilst tam rezultātam, kādu sagaida Eiropas Savienības līmenī, un tajos jāņem vērā īpašie apstākļi valstī.

Nodarbinātības kvalitātes un darba produktivitātes celšana

Uzlabota nodarbinātības kvalitāte ir cieši saistīta ar virzību uz konkurētspējīgu un uz zinātnes atziņām balstītu ekonomiku, un tā jāpanāk ar visu dalībnieku saskaņotu rīcību, jo īpaši ar sociālā dialoga palīdzību. Kvalitāte ir daudzpusīgs jēdziens, kas skar gan darba raksturu, gan darba tirgu plašākā nozīmē. Tajā ietilpst nodarbinātības kvalitāte, iemaņas, mūžizglītība un karjeras attīstība, dzimumu līdztiesība, drošība un veselības aizsardzība darbā, elastība un drošība, iekļautība un piekļuve darba tirgum, darba organizācija un līdzsvars starp darbu un privāto dzīvi, sociālais dialogs un darba ņēmēju iesaistīšanās, dažādība un nediskriminējoša attieksme, un kopējie darba rezultāti.

Kopā ar nodarbinātības līmeni jāceļ kopējā darba produktivitāte. Nodarbinātības kvalitāte var palīdzēt celt darba produktivitāti, un ir pilnībā jāizmanto to sinerģija. Tas ir īpašs uzdevums sociālajam dialogam.

Sociālās kohēzijas un iekļautības stiprināšana

Nodarbinātība ir izšķirošs līdzeklis sociālās iekļautības panākšanai. Nodarbinātības politikai saskaņā ar atklāto koordinācijas metodi sociālās iekļautības jomā ir jāveicina nodarbinātība, sekmējot visu darbspējīgo sieviešu un vīriešu piekļuvi kvalitatīvām darba vietām, apkarojot diskrimināciju darba tirgū un novēršot cilvēku izstumšanu no darba dzīves.

Ekonomiskā un sociālā kohēzija ir jāveicina, samazinot reģionālās atšķirības attiecībā uz nodarbinātību un bezdarbu, risinot nodarbinātības problēmas Eiropas Savienības nepietiekami attīstītajās teritorijās un pozitīvi atbalstot ekonomikas un sociālo pārstrukturēšanu.

ĪPAŠAS PAMATNOSTĀDNES

Tiecoties sasniegt šos trīs plašos mērķus, dalībvalstis īsteno tādu politiku, kas ņem vērā šādas īpašās pamatnostādnes, kas ir rīcības prioritātes. Tās pieņem integrētu pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai katrā no prioritātēm.

1. AKTĪVIE UN PREVENTĪVIE PASĀKUMI ATTIECĪBĀ UZ BEZDARBNIEKIEM UN EKONOMISKI NEAKTĪVĀM PERSONĀM

Dalībvalstis attīsta un īsteno tādus aktīvos un preventīvos pasākumus attiecībā uz bezdarbniekiem un ekonomiski neaktīvām personām, kas veidoti, lai novērstu ilgstoša bezdarba iestāšanos un veicinātu bezdarbnieku un ekonomiski neaktīvo personu noturīgu iekļaušanos darbā. Dalībvalstis:

a) nodrošina, lai bezdarba laikposma sākumā nodrošinātu visu darba meklētāju vajadzību agrīnu identificēšanu, un nodrošina viņiem pakalpojumus, piemēram, konsultācijas un ieteikumus, palīdzību darba meklējumos un individuālus rīcības plānus;

b) pamatojoties uz iepriekš minēto identifikāciju, piedāvā darba meklētājiem efektīvus un iedarbīgus pasākumus, lai paaugstinātu viņu nodarbināmību un izredzes uz integrēšanos, pievēršot īpašu uzmanību tādiem cilvēkiem, kas saskaras ar vislielākajām grūtībām darba tirgū.

Dalībvalstis nodrošina, ka:

— katram bezdarbniekam piedāvā jaunas iespējas sešu mēnešu laikā bezdarba gadījumā jauniem cilvēkiem un 12 mēnešu laikā pieaugušo bezdarba gadījumā, piemēram, apmācību, pārkvalifikāciju, darba pieredzi, darbavietu vai citus nodarbinātības pasākumus, ko attiecīgi apvieno ar esošo palīdzību darba meklēšanā,

— sākot no 2010. gada 25 % ilgstošo bezdarbnieku piedalās kādā aktīvajā pasākumā, kas saistīts ar mācībām, pārkvalifikāciju, darba pieredzi vai citu nodarbinātības pasākumu, ar mērķi sasniegt trīs attīstītāko dalībvalstu vidējo rādītāju;

c) modernizē un nostiprina darba tirgus iestādes, jo īpaši nodarbinātības dienestus;

d) nodrošina darba tirgus programmu efektivitātes un iedarbīguma regulāru novērtēšanu un tās attiecīgi pārskata.

2. DARBAVIETU RADĪŠANA UN UZŅĒMĒJDARBĪBA

Dalībvalstis veicinās vairāku un labāku darbavietu radīšanu, veicinot uzņēmējdarbību, inovācijas, investīciju jaudu un labvēlīgu uzņēmējdarbības vidi visiem uzņēmumiem. Īpaša uzmanība tiks pievērsta tam, kā izmanto jaunu uzņēmumu, pakalpojumu nozares un pētniecības un attīstības darbavietu radīšanas potenciālu. Politikas iniciatīvas, ko papildina uzņēmumu politikas salīdzinošā novērtēšana un Eiropas Mazo uzņēmumu hartas īstenošana, tiks vērstas uz to, lai:

— vienkāršotu un samazinātu administratīvo un reglamentējošo slogu uzņēmumu dibināšanai un maziem un vidējiem uzņēmumiem, un personāla nolīgšanai, atvieglojot piekļuvi sākuma kapitālam, jauniem un esošiem maziem un vidējiem uzņēmumiem, un uzņēmumiem, kam piemīt augsts izaugsmes un darbavietu radīšanas potenciāls (skat. arī ekonomikas politikas vispārējās pamatnostādnes, 11. pamatnostādne),

— veicinātu izglītību uzņēmējdarbības jomā un vadības iemaņu apgūšanu, un sniegtu atbalstu, ietverot apmācību, lai padarītu uzņēmējdarbību par karjeras izvēles iespēju visiem.

3. PIEVĒRŠANĀS IZMAIŅĀM UN PIELĀGOŠANĀS SPĒJU UN MOBILITĀTES VEICINĀŠANA DARBA TIRGŪ

Dalībvalstis atvieglo darba ņēmēju un uzņēmumu spēju pielāgoties izmaiņām, ņemot vērā gan elastīguma, gan drošības vajadzības un uzsverot darba devēju un darba ņēmēju izšķirošo nozīmi šajā ziņā.

Dalībvalstis pārskata un attiecīgi labo pārmērīgi stingrus noteikumus nodarbinātības tiesību aktos, kas iespaido darba tirgus dinamiku un tādu grupu nodarbinātību, kuru piekļuve darba tirgum ir apgrūtināta, attīsta sociālo dialogu, veicina uzņēmumu sociālo atbildību un veic citus attiecīgus pasākumus, lai veicinātu:

— līguma un sadarbības noteikumu dažādošanu, ietverot darba laika režīmu, labvēlīgu karjeras gaitu, labāku līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi un starp elastīgumu un drošību,

— darba ņēmēju, jo īpaši zemas kvalifikācijas darba ņēmēju, iespēju mācīties,

— labākus darba apstākļus, ietverot veselības aizsardzību un drošību; politika izvirza mērķi konkrēti panākt nelaimes gadījumu darbā un arodslimību būtisku samazinājumu,

— tādu inovatīvu un noturīgu darba organizācijas formu izveidošanu un izplatīšanu, kas ceļ darba produktivitāti un nodarbinātības kvalitāti,

— ekonomisko izmaiņu paredzēšanu, pozitīvu vadību un pārstrukturizāciju.

Dalībvalstis pievērsīsies darbaspēka trūkumam un vājajām vietām ar vairākiem pasākumiem, piemēram, profesionālās mobilitātes veicināšanu un šķēršļu novēršanu ģeogrāfiskajai mobilitātei, jo īpaši īstenojot rīcības plānu attiecībā uz iemaņām un mobilitāti, uzlabojot kvalifikāciju un kompetenču atzīšanu un pārredzamību, sociālā nodrošinājuma un tiesību uz pensiju tālāknodošanu, paredzot atbilstīgus stimulus nodokļu un sociālo pakalpojumu sistēmā un ņemot vērā imigrācijas darba tirgus aspektus.

Jāveicina nodarbinātības un mācību iespēju pārredzamība valstu un Eiropas līmenī, lai atbalstītu efektīvu darbā iekārtošanu. Konkrēti līdz 2005. gadam jānodrošina, lai darba meklētājiem visā ES būtu pieejami visi tie darba piedāvājumi, ko publicē dalībvalstu nodarbinātības dienesti.

4. CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBAS UN MŪŽIZGLĪTĪBAS VEICINĀŠANA

Dalībvalstis īsteno mūžizglītības stratēģiju, tostarp uzlabojot izglītības un mācību sistēmu kvalitāti un efektivitāti, lai sniegtu visām personām tādas iemaņas, kas vajadzīgas mūsdienīgam darbaspēkam zināšanu sabiedrībā, lai nodrošinātu karjeras attīstību un samazinātu pieprasījuma un piedāvājuma neatbilstību attiecībā uz iemaņām un vājām vietām darba tirgū.

Saskaņā ar valstu prioritātēm politika izvirza mērķi 2010. gadā sasniegt šādus rezultātus:

— Eiropas Savienībā vismaz 85 % cilvēku 22 gadu vecumā ir pabeigta vidējā izglītība,

— Eiropas Savienības vidējam rādītājam attiecībā uz piedalīšanos mūžizglītībā jābūt vismaz 12,5 % pieaugušo darbspējīgā vecumā (vecuma grupa no 25 līdz 64 gadiem).

Politika jo īpaši izvirza mērķi sasniegt investīciju palielināšanu cilvēkresursos. Šajā ziņā ir nepieciešams ievērojams to investīciju pieaugums, ko uzņēmumi iegulda pieaugušo apmācībā, lai veicinātu produktivitāti, konkurētspēju un aktīvu dzīvesveidu vecumdienās. Tiks veicinātas efektīvas uzņēmēju un pašu cilvēku investīcijas cilvēkkapitālā.

5. DARBASPĒKA PIEEJAMĪBAS PALIELINĀŠANA UN AKTĪVA DZĪVESVEIDA VEICINĀŠANA VECUMDIENĀS

Dalībvalstis veicina atbilstīgu pieejamību darba un nodarbinātības iespējām, lai atbalstītu ekonomisko izaugsmi un nodarbinātību, ņemot vērā darbaspēka mobilitāti, kā norādīts 3. īpašajā pamatnostādnē. Tās jo īpaši:

— palielinās piedalīšanos darbaspēka tirgū, izmantojot visu iedzīvotāju grupu potenciālu, ar visaptverošu pieeju, kas jo īpaši attiecas uz darbavietu pieejamību un pievilcību, veicinot to, lai darbs atmaksātos, paaugstinot iemaņu līmeni un nodrošinot atbilstīgus atbalsta pasākumus,

— veicinās aktīvu dzīvesveidu vecumdienās, ievērojami veicinot tādus darba apstākļus, kas mudina uz darba mūža paildzināšanu, piemēram, tālākizglītības iespējas, īpašas nozīmes piešķiršana drošības un veselības aizsardzībai darbā, novatoriski un elastīgi darba organizācijas veidi, un likvidējot stimulus agri izstāties no darba tirgus, reformējot priekšlaicīgas pensionēšanās shēmas un nodrošinot, lai būtu izdevīgi saglabāt aktivitāti darba tirgū, un stimulējot uzņēmējus nodarbināt vecākus darba ņēmējus.

  Politika jo īpaši izvirza mērķi līdz 2010. gadam panākt Eiropas Savienības līmenī faktiskā vidējā pensionēšanās vecuma (kas pēc aprēķiniem 2001. gadā ir 59,9 gadi) pieaugumu par pieciem gadiem. Šajā ziņā īpašai nozīmei jābūt darba devējiem un darba ņēmējiem. Visiem valsts mērķiem jāatbilst tam rezultātam, kādu sagaida Eiropas Savienības līmenī, un tajos jāņem vērā konkrētie apstākļi valstī,

— un attiecīgā gadījumā pilnībā ņem vērā papildu darbaspēka pieejamību, kas rodas imigrācijas rezultātā.

6. DZIMUMU LĪDZTIESĪBA

Dalībvalstis ar integrētas pieejas palīdzību, kas apvieno integrēto pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai un īpašas politiskas rīcības, veicinās sieviešu dalību darba tirgū un līdz 2010. gadam panāks dzimumu nevienlīdzības ievērojamu samazinājumu attiecībā uz nodarbinātības līmeni, bezdarba līmeni un darba samaksu. Šajā ziņā izšķiroša nozīme ir darba devējiem un darba ņēmējiem. Politika, jo īpaši paredzot dzimumu darba samaksas atšķirību likvidēšanu, izvirzīs mērķi līdz 2010. gadam panākt katrā dalībvalstī to ievērojamu samazinājumu ar visaptverošu pieeju, kura vērsta uz faktoriem, kas izraisa darba samaksas atšķirības starp dzimumiem, ietverot nozaru un profesionālo segregāciju, izglītību un mācības, amatu vērtēšanu un darba samaksas sistēmu, izpratnes veicināšanu un pārredzamību.

Īpaša uzmanība tiks pievērsta darba un privātās dzīves saskaņošanai, paredzot aprūpes pakalpojumus bērniem un citiem apgādājamiem, veicinot dalīšanos ģimenes un darba pienākumos un atvieglojot atgriešanos darbā pēc prombūtnes perioda. Dalībvalstīm ir jānovērš šķēršļi sieviešu dalībai darba tirgū un, ņemot vērā prasību pēc bērnu aprūpes pakalpojumiem saskaņā ar valsts modeļiem bērnu aprūpes nodrošināšanā, jācenšas līdz 2010. gadam nodrošināt aprūpes iespējas vismaz 90 % bērnu no trīs gadu vecuma līdz obligātajam skolas vecumam un vismaz 33 % bērnu vecumā līdz trīs gadiem.

7. PERSONU BEZ PRIEKŠROCĪBĀM DARBA TIRGŪ INTEGRĀCIJAS VEICINĀŠANA UN CĪŅA PRET VIŅU DISKRIMINĒŠANU

Dalībvalstis veicina tādu cilvēku integrēšanos, kam nav priekšrocību darba tirgū, piemēram, personas, kas priekšlaicīgi pametušas mācības, zemas kvalifikācijas darba ņēmēji, invalīdi, imigranti un etniskās minoritātes, attīstot viņu nodarbināmību, palielinot darba iespējas un novēršot pret viņiem vērstu jebkāda veida diskrimināciju.

Politika jo īpaši centīsies līdz 2010. gadam:

— panākt, lai ES personu, kas priekšlaicīgi pametuši mācības, vidējais skaits nepārsniegtu 10 %,

— panākt, lai katrā dalībvalstī ievērojami samazinātos bezdarba līmeņa atšķirības attiecībā uz invalīdiem saskaņā ar valsts mērķiem un definīcijām,

— panākt, lai katrā dalībvalstī saskaņā ar valsts mērķiem ievērojami samazinātos bezdarba līmeņa atšķirības starp cilvēkiem, kas nav ES pilsoņi, un ES pilsoņiem.

8. STIMULI, LAI VEICINĀTU DARBA FINANSIĀLO PIEVILCĪGUMU

Dalībvalstis no jauna izveidos finansiālos stimulus, lai padarītu darbu pievilcīgu un mudinātu vīriešus un sievietes meklēt un uzsākt darbu, kā arī to saglabāt. Šajā ziņā dalībvalstīm ir jāizstrādā attiecīga politika, paredzot samazināt nabadzīgo darba ņēmēju skaitu. Tās pārskatīs un vajadzības gadījumā grozīs nodokļu un sociālo pakalpojumu sistēmas un to savstarpējo iedarbību, lai likvidētu bezdarba, nabadzības un ekonomiskās pasivitātes gadījumus un veicinātu sieviešu, zemas kvalifikācijas darba ņēmēju, vecāku darba ņēmēju, invalīdu un personu, kas nav iesaistījušies darba tirgū, nodarbinātību.

Dalībvalstis, saglabājot pienācīgu sociālās aizsardzības līmeni, jo īpaši pārskatīs kompensācijas likmes un sociālo pakalpojumu saņemšanas ilgumu, nodrošinās pienācīgu sociālo pakalpojumu vadību, ņemot vērā saikni ar efektīvu darba meklēšanu, ietverot piekļuvi aktivizācijas pasākumiem, lai atbalstītu nodarbinātību, ņemot vērā konkrētos gadījumus, attiecīgā gadījumā lems par sociālās aizsardzības pakalpojumu nodrošināšanu darbā un strādās pie ekonomiskās pasivitātes gadījumu likvidēšanas.

Politika jo īpaši izvirzīs mērķi līdz 2010. gadam panākt spēkā esošo nodokļu galējo likmju un attiecīgā gadījumā zemu atalgoto darba ņēmēju nodokļu ievērojamu samazinājumu atbilstīgi apstākļiem valstī.

9. NEDEKLARĒTA DARBA PĀRVEIDOŠANA PASTĀVĪGĀ NODARBINĀTĪBĀ

Dalībvalstīm ir jāizstrādā un jāīsteno plašas darbības un pasākumi, lai likvidētu nedeklarētu darbu, kuros apvienota uzņēmējdarbības vides vienkāršošana, šķēršļu novēršana un attiecīgu stimulu paredzēšana nodokļu un sociālās aizsardzības pakalpojumu sistēmā, tiesību aktu pilnveidošana un sankciju piemērošana. Tām ir jāveic vajadzīgie pasākumi valstu un ES līmenī, lai konstatētu problēmas apjomu un progresu, kas panākts valsts līmenī.

10. PIEVĒRŠANĀS REĢIONĀLAJĀM ATŠĶIRĪBĀM NODARBINĀTĪBAS ZIŅĀ

Dalībvalstīm ir jāīsteno plaša pieeja, lai samazinātu reģionālās atšķirības nodarbinātības un bezdarba ziņā. Ir jāatbalsta darbavietu radīšanas potenciāls vietējā līmenī, ietverot sociālo ekonomiku, un ir jāveicina visu attiecīgo dalībnieku savstarpējā partnerība. Dalībvalstis:

— sekmēs labvēlīgus apstākļus privātā sektora darbībai un investīcijām reģionos, kas atpaliek attīstībā,

— nodrošinās, lai valsts atbalsts reģionos, kas atpaliek attīstībā, būtu vērsts uz investīcijām cilvēkkapitālā un zināšanu kapitālā, kā arī atbilstīgā infrastruktūrā (skat. arī ekonomikas politikas vispārējās pamatnostādnes, 18. un 19. pamatnostādne).

Pilnībā jāizmanto Kohēzijas fonda un struktūrfondu, un Eiropas Investīciju bankas potenciāls.

LABA VADĪBA UN PARTNERĪBA NODARBINĀTĪBAS PAMATNOSTĀDŅU ĪSTENOŠANĀ

Dalībvalstis nodrošinās nodarbinātības pamatnostādņu efektīvu īstenošanu, to skaitā reģionālā un vietējā līmenī.

Parlamentāro struktūru, darba devēju un darba ņēmēju un citu attiecīgo dalībnieku iesaistīšana

Laba vadība un partnerība ir svarīgs jautājums Eiropas nodarbinātības stratēģijas īstenošanā, vienlaikus pilnībā respektējot valsts tradīcijas un praksi. Šajā ziņā svarīga loma būs Eiropas Parlamentam. Par Eiropas nodarbinātības stratēģijas īstenošanu atbild dalībvalstis. Attiecīgajām parlamentārajām struktūrām un attiecīgajiem dalībniekiem nodarbinātības jomā valsts, reģionālā un vietējā līmenī ir jādod svarīgs ieguldījums saskaņā ar valsts tradīcijām.

Saskaņā ar valsts tradīcijām un praksi darba devēji un darba ņēmēji ir jāaicina nodrošināt nodarbinātības pamatnostādņu efektīvu īstenošanu un ziņot par saviem nozīmīgākajiem ieguldījumiem visās jomās, par ko tie atbild, jo īpaši attiecībā uz izmaiņu un pielāgojamības pārvaldību, elastīguma un drošības sinerģiju, cilvēkkapitāla attīstību, dzimumu līdztiesību, nodrošināšanu, lai darbs atmaksātos, aktīva dzīvesveida veicināšanu vecumdienās un drošību un veselības aizsardzību darbā.

Eiropas darba devēji un darba ņēmēji starparodu un nozaru līmenī ir aicināti dot ieguldījumu nodarbinātības pamatnostādņu īstenošanā un atbalstīt centienus, ko veic valsts visa līmeņa darba devēji un darba ņēmēji, piemēram, starparodu, nozaru un vietējā līmenī. Eiropas darba devēji un darba ņēmēji starparodu līmenī, kā tika paziņots to kopīgajā darba programmā, katru gadu ziņos par savu ieguldījumu, lai īstenotu nodarbinātības pamatnostādnes. Eiropas darba devēji un darba ņēmēji nozaru līmenī ir aicināti ziņot par savām attiecīgajām darbībām.

Turklāt operatīvajiem dienestiem ir jāīsteno nodarbinātības politika efektīvā un iedarbīgā veidā.

Finanšu resursu atbilstīgs sadalījums

Dalībvalstis nodrošina pārredzamību un lietderību finanšu resursu sadalīšanā, lai īstenotu nodarbinātības pamatnostādnes, ievērojot vajadzību pēc stabilām valsts finansēm saskaņā ar ekonomikas politikas vispārējām pamatnostādnēm.

Tās pilnībā izmanto Kopienas struktūrfondu potenciālo ieguldījumu, jo īpaši no Eiropas Sociālā fonda, lai atbalstītu politikas izpildi un stiprinātu organizatorisko spēju nodarbinātības jomā.