

РЕШЕНИЕ НА СЪВЕТА

от 22 юли 2003 година

относно насоките за политиките по заетостта на държавите – членки

(2003/578/ЕО)

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид Договора за създаване на Европейската общност, и по-специално член 128, параграф 2 от него,

като взе предвид предложението на Комисията¹,

като взе предвид становището на Европейския парламент²,

като взе предвид становището на Икономическия и социален комитет³,

като взе предвид становището на Комитета на регионите⁴,

като взе предвид становището на Комитета по заетостта,

като има предвид, че :

(1) Член 2 от Договора за Европейския съюз определя като цел на Съюза насърчаването на икономическия и социален прогрес, както и високо равнище на заетост. Съгласно член 125 от Договора за създаване на Европейската общност държавите-членки и Общността се стараят да изработят една съгласувана стратегия по заетостта и по-специално да насърчават квалифицираната работна ръка, обучена и способна да се приспособява, както и пазари на труда, които да реагират бързо на икономическите промени.

(2) Като последица от извънредната среща на Европейския съвет по въпросите на заетостта, проведена на 20 и 21 ноември 1997 г. в Люксембург, резолюцията на Съвета от 15 декември 1997 г. относно насоките за заетостта през 1998 г.⁵ даде началото на един процес, който се характеризира с голяма прозрачност, силна политическа ангажираност и широко приемане от всички заинтересувани страни.

¹ Предложение от 8 април 2003 г. (до момента непубликувано в *Официален вестник на Европейския съюз*).

² Становище от 3 юни 2003 г. (до момента непубликувано в *Официален вестник на Европейския съюз*).

³ Становище от 14 май 2003 г. (до момента непубликувано в *Официален вестник на Европейския съюз*).

⁴ Становище от 3 юли 2003 г. (до момента непубликувано в *Официален вестник на Европейския съюз*).

⁵ ОВ № С 30 от 28. 1. 1998 г., стр. 1.

(3) Европейският съвет в Лисабон на 23 и 24 март 2000 г. определи нова стратегическа цел пред Европейския съюз, а именно да може да се превърне в най-конкурентоспособната и най-динамичната икономика, основана на познанието, в света, способна на устойчиво икономическо развитие, с количествено и качествено подобряване на заетостта и на едно по-голямо социално единство. Ето защо Съветът прие за 2010 г. като основни цели за заетостта и цели за заетостта на жените, които бяха допълнени по време на Европейския съвет в Стокхолм на 23 и 24 март 2001 г. с междинните цели до месец януари 2005 г., и една нова цел до 2010 г., представляваща демографско предизвикателство, което се отнася до нивото на заетостта на възрастните работници, както мъже, така и жени.

(4) Европейският съвет в Ница от 7, 8 и 9 декември 2000 г. одобри европейския социален календар, според който завръщането към пълна заетост преминава през амбициозни политики от гледна точка на повишаване на нивата на активност, на намаляване на регионалните различия, намаляване на неравенството и подобряване на качеството на заетостта.

(5) Европейският съвет в Барселона на 15 и 16 март 2002 г. препоръча засилване на Европейската стратегия по заетостта благодарение на един консолидиран, опростен и по-добре управляван процес, на един график, който е съобразен с крайния срок 2010 г. и който включва целите на стратегията от Лисабон. Европейският съвет в Барселона поиска също процесите на координация на политиките да бъдат рационализирани и снабдени със синхронизирани графици за приемането на генерални насоки за икономическите политики и на насоките за заетостта.

(6) Европейският съвет в Брюксел от 20 и 21 март 2003 г. потвърди, че стратегията по заетостта играе водеща роля при осъществяването на целите на Лисабонската стратегия по отношение на заетостта и пазара на труда и че тя трябва да функционира съгласувано с другите генерални насоки за икономическите политики, които предоставят на Общността един общ инструмент за съгласуване в областта на икономическата политика. Същият Европейски съвет поиска насоките да бъдат ограничени на брой, ориентирани към резултатите и да позволяват на държавите-членки да определят подходящо съчетаване на мерките, както и да се основават, между другото, на подходящи цели. 2003 година предоставя особена възможност да се използват рационализирани инструменти за координиране на основните политики - генералните насоки за икономическите политики, насоките за заетостта и стратегията за вътрешния пазар - и същите да се впишат в една тригодишна перспектива.

(7) Стратегията по заетостта е била предмет на изчерпателна оценка, включваща задълбочен средносрочен преглед, завършен през 2000 г. и на една по-основна оценка относно натрупания опит през първите пет години, приключила през 2002 г. Тази последна оценка показва необходимостта от установяване на приемственост в стратегията, за да бъдат преодолените оставащите структурни недостатъци и да бъдат приети новите предизвикателства, пред които ще бъде изправен Европейският съюз след разширяването.

(8) За да бъде дневният ред от Лисабон осъществен ефективно, политиките по заетостта на държавите-членки следва да насърчават по един балансиран начин трите цели, които се допълват и подкрепят взаимно, а именно пълната заетост, качеството и производителността на труда и най-накрая социалното приобщаване и включване. Осъществяването на тези цели изисква други структурни реформи, ориентирани към десет ключови и взаимосвързани приоритета, като особено внимание следва да се обърне на единното управление на този процес. Политическите реформи изискват мейнстриминг на равнопоставеността между мъжете и жените при осъществяването на всички дейности.

(9) На 6 декември 2001 г. Съветът прие серия от показатели, целящи да отчетат десет измерения на инвестициите в качеството на заетостта и той поиска тези показатели да служат за наблюдение на европейските насоки и препоръки за заетостта.

(10) Ефикасните активни и превантивни политики следва да допринасят за осъществяването на целите за пълна заетост и социално включване, като се гарантира, че безработните и неактивните хора ще бъдат в състояние да са конкурентоспособни и да се интегрират към пазара на труда. Тези политики следва да се подкрепят от модерните институции на пазара на труда.

(11) Държавите-членки следва да насърчават създаването на повече и по-качествени работни места и да стимулират предприемаческия дух и новаторството в един благоприятен икономически климат. Държавите - членки полагат усилия да приведат в действие Европейската харта за малките предприятия и се ангажират в процеса по уточняване на политиката на предприятието.

(12) Установяване на точното съотношение между гъвкавостта и сигурността ще допринесе за поддържането на конкурентноспособността на предприятията, за повишаването на качеството и производителността на труда и за улесняване приспособяването на предприятията и на работниците към икономическите промени. В тази насока, Европейските съвети от Барселона и от Брюксел препоръчаха, по-специално, преразглеждане на законодателството в областта на заетостта, при зачитане на ролята на социалните партньори. Нивото на стандартите на здравословните и безопасни условия на труд би трябвало да бъде повишено в съответствие с новата стратегия на Общността за 2002 - 2006 година. Особено внимание трябва да се обърне на отраслите, при които рискът от трудови злоупотреби е особено голям. Достъпът на работниците до обучение е основна съставна част от равновесието между гъвкавост и сигурност и е добре да се поощрява участието на всички работници, като се държи сметка за възвращаемостта на инвестициите за работниците, работодателите и обществото като цяло. Икономическото реструктуриране представлява предизвикателство в областта на заетостта, както за настоящите, така и за бъдещите държави-членки и изисква положително управление, обединяващо всички заинтересовани участници, включително социалните партньори.

(13) Европейският съвет от Барселона прие положително плана за действие на Комисията в областта на уменията и мобилността; между другото, резолюцията на Съвета от 3 юни 2002 г. по същия въпрос приканваше Комисията, държавите-членки и социалните партньори да предприемат необходимите мерки. Подобряването на професионалната и на географската мобилност, както и устройването на работа, ще даде възможност за нарастване на заетостта и за засилване на социалното приобщаване като отчита въздействието на имиграцията по отношение на заетостта.

(14) Осъществяването на съгласувани и общи стратегии за образование и за обучение през целия живот има основно значение за постигане на пълна заетост и на подобряване на качеството и на производителността на труда, както и на социалното приобщаване. Европейският съвет от Барселона прие със задоволство съобщението на Комисията, озаглавено “Да създадем едно европейско пространство на образованието и на обучението през целия живот”, което определяше основните съставни елементи на стратегиите на образованието и на обучението през целия живот, като работата в партньорство, по-добро познаване на нуждите от образование и обучение, предоставяне на подходящи финансови средства, улесняване на достъпа до възможностите за техническо обучение, създаване на култура на обучение и стремеж към съвършенството. Процесът, започнат по време на Европейския съвет от Лисабон, с оглед определянето на конкретните бъдещи цели за системите на образованието играе важна роля от гледна точка на развитието на човешкия капитал и е важно да се използват изцяло възможностите за съгласуване със стратегията по заетостта. На 5 и 6 май 2003 г. Съветът прие критерии за измерване за средните европейски постижения в областта на образованието и обучението, някои от които имат особено значение в рамките на политиките по заетостта. Европейският съвет от Лисабон поиска съществено увеличаване на инвестициите в областта на човешките ресурси на човек. За да се осъществи това, е добре да се предвидят достатъчно стимулиращи мерки за работодателите и за хората, както и преориентиране на публичното финансиране към по-ефикасни инвестиции в човешките ресурси, във всички области на образованието и на обучението.

(15) Необходима е подходяща работна сила, която да отговаря на демографското предизвикателство, да поддържа икономическия растеж, да стимулира пълната заетост и да даде възможност да се придаде устойчив характер на системите за социална закрила. Съвместният доклад на Комисията и на Съвета, озаглавен “Към нарастване на участието на пазара на труда и насърчаване на активното остаряване”, приет от Съвета на 7 март 2002 г., прави заключението, че този подход предполага разработването на общи национални стратегии, следващи подход, основан на жизнения цикъл. Политиките би трябвало да използват потенциала на заетостта на всички категории лица. Европейският съвет от Барселона призна, че Европейският съюз следва да се стреми, от сега до 2010 година, да увеличи постепенно с около 5 години реалната средна възраст, на която приключва професионалната дейност. Според оценките, през 2001 г. тази възраст е била 59, 9 години.

(16) Разликите мъже - жени на пазара на труда би трябвало да бъдат постепенно премахнати, за да може Европейският съюз да достигне пълна заетост, да

подобри качеството на труда и да насърчи социалното включване и приобщаване. За да постигне това, трябва едновременно да се пристъпи към мейнстриминг на равнопоставеността между мъжете и жените и да се осъществят специфични дейности, за да се създадат условия, даващи възможност на жените и на мъжете да навлязат на пазара на труда, да се включат отново в него и да останат там. Европейският съвет от Барселона призна, че до 2010 година държавите-членки ще трябва да създадат структури за приемане в детски заведения на поне 90 % от децата между 3-годишна възраст и възрастта за задължително тръгване на училище и на поне 33 % от децата на възраст под 3 години. На факторите, които са в основата на различията мъже - жени от гледна точка на безработицата и на заплащането, би трябвало да се въздейства по такъв начин, че те да бъдат намалени, без по този начин да се постави под съмнение принципа на разграничаване на заплатите в зависимост от производителността и положението на пазара на труда.

(17) Ефективното интегриране на лицата в неравностойно положение на пазара на труда ще позволи да се подобри социалното включване, нивото на заетостта и устойчивостта на системите за социална закрила. Политическите решения трябва да се борят с дискриминацията, да предлагат индивидуален подход към нуждите на хората и да създават подходящи възможности за работа посредством мерки за поощряване на наемането на работа, предназначени за работодателите. Решението 2001/903/ЕО на Съвета⁶ от 3 декември 2001 г. посочи 2003 г. като “Европейска година на хората с увреждания”. Достъпът до пазара на труда представлява основен приоритет за тези лица, които според изчисленията са почти 37 милиона в Европейския съюз и от които голяма част имат желанието и способността да работят.

(18) За да се подобрят перспективите от гледна точка на пълната заетост и на социалното приобщаване, разликата между дохода от труд и дохода, получаван по повод на безработица или липса на активност, би трябвало да бъде такава, че да окуражава лицата да навлязат на пазара на труда, да се включват отново в него и да останат там, както и да поощрява създаването на работни места.

(19) Под “недекларирана работа” се разбира всяка платена дейност, която е законна, но недекларирана на публичните власти. Според направените проучвания, обемът на неформалната икономика е разположен средно между 7% и 16 % от Брутният вътрешен продукт (БВП) на Европейския съюз. Недекларираният труд следва да се трансформира в редовна работа, за да се подобри цялостната среда, в която работят предприятията, качеството на работата на заинтересованите лица, социалното приобщаване, както и устойчивостта на публичните финанси и на системите за социална закрила. Подобряването на познанията за процента на недекларираната работа в държавите-членки и Европейския съюз би трябвало да се поощрява.

(20) Различията между регионите на Европейския съюз от гледна точка на заетостта и на безработицата остават значителни и ще се задълбочат след разширяването. Би следвало борбата с тях да се води като се възприеме един

⁶ ОВ № L 335, 19.12.2001 г., стр. 15.

цялостен подход, обединяващ участниците на всички нива, за да се стимулира икономическото и социално приобщаване, като се използват структурните фондове на Общността.

(21) Оценката на първите пет години от прилагането на стратегията по заетостта подчерта значението на подобряването на управлението, за да се гарантира бъдещата ефективност на стратегията. Успехът на осъществяването на политиките по заетостта зависи от установяването на партньорство на всички равнища, от включването на няколко оперативни служби и от предлагането на съответни финансови средства, за да се подкрепи реализацията на водещите насоки за заетостта. Държавите - членки са отговорни за ефективното осъществяване на тези насоки и по-специално за осигуряването на равновесието на този процес на регионално и на местно ниво.

(22) Ефективното прилагане на ръководните насоки за заетостта налага активното участие на социалните партньори, на всички етапи, от създаването на политиките до тяхното прилагане. По време на социалната среща на върха на 13 декември 2001 г., социалните партньори заявиха необходимостта да се развива и да се подобрява координацията на тристранните консултации. Беше решено също да се организира тристранна социална среща на върха за растежа и заетостта преди всеки пролетен Европейски съвет.

(23) Наред с настоящите насоки за заетостта, държавите-членки ще трябва да приложат изцяло основните насоки за икономическите политики и да следят действията им да бъдат напълно съгласувани с поддържането на стабилни публични финанси и с макроикономическа стабилност,

РЕШИ :

Член единствен

Насоките за политиките по заетостта на държавите-членки (“насоки за заетостта”), които са включени в приложението към настоящото решение, са приети. Държавите-членки се съобразяват с тях в техните политики по заетостта.

Съставено в Брюксел на 22 юли 2003 година.

За Съвета:

Председател

G. Alemanno

ПРИЛОЖЕНИЕ

НАСОКИ ЗА ЗАЕТОСТТА

Една европейска стратегия за пълна заетост и за работни места с по-добро качество за всички

Държавите-членки провеждат техните политики по заетостта по такъв начин, че да осъществят основните цели и приоритети за действие и да напреднат в постигането на количествените резултати, уточнени по-долу. Гарантирането на доброто ръководене на тези политики ще бъде предмет на специално внимание.

Освен настоящите насоки за заетостта и препоръките за заетостта, които са свързани с тях, държавите-членки би трябвало да осъществят напълно общите насоки за икономическите политики и да следят тези два инструмента да действат съгласувано.

В съответствие с дневния ред от Лисабон, политиките по заетостта на държавите-членки гарантират развитието на трите общи и взаимосвързани цели, които са пълната заетост, качеството и производителността на труда и социалното приобщаване и включване.

Тези цели трябва да се следват по един балансиран начин, като се държи сметка за тяхното еднакво значение при осъществяването на амбициите на Съюза. Те трябва да се следват, като се приобщават всички заинтересувани участници. Взаимодействията, които умножават полезния ефект, трябва да се използват изцяло, като се започне от положителното взаимодействие, което съществува между тези три цели. Много е важно също така, с оглед постигането на тези три цели, да се държи сметка за принципите на равните възможности и на равенството между мъжете и жените.

Един такъв подход би допринесъл също за намаляване на безработицата и липсата на активност.

Пълна заетост

Държавите – членки се стараят да постигнат пълна заетост посредством общ политически подход, включващ мерки, свързани както с предлагането, така и с търсенето и следователно, да увеличат нивото на заетост така, че да се доближат до целите определени в Лисабон и в Стокхолм.

Политиките допринасят за постигането в Европейския съюз на следните средни резултати :

- общо ниво на заетост 67% през 2005 г. и 70% през 2010 г.,
- ниво на заетост на жените 57 % през 2005 г. и 60 % през 2010 г.,
 - ниво на заетост на възрастни работници (от 55 до 64-годишни) 50 % през 2010 г.

Всички национални цели трябва да бъдат съобразени с желаните резултати на ниво Европейски съюз и да отчитат характерните за всяка страна особености.

Подобряване на качеството и производителността на труда

Подобряването на качеството на труда е тясно свързано с развитието към една конкурентоспособна и основана на познанието икономика; тя би трябвало да се осъществява посредством съгласуваните усилия на всички участници, а именно посредством социалния диалог. Качеството е едно многоизмерно понятие, което се прилага едновременно по отношение на характерните белези на заетостта и по отношение на по-широкия контекст на пазара на труда. То обхваща качеството, вътрешно присъщо на труда, уменията, образованието и квалификацията през целия живот, напредването в кариерата, равенството между мъжете и жените, здравето и безопасността на работното място, гъвкавостта и сигурността, включването и достъпа до пазара на труда, организацията на труда и равновесието между професионалния и личния живот, социалния диалог и участието на работниците, разнообразието и не-дискриминацията, както и икономическите постижения на заетостта.

Повишаването на нивото на заетостта трябва да бъде придружено от повишаване на общия растеж на производителността на труда. Качеството на труда може да допринесе за повишаване на производителността на труда и взаимодействието между тях трябва да бъде напълно използвано. Тук става въпрос за специфично предизвикателство за социалния диалог.

Засилване на социалното приобщаване и включване

Заетостта е определящо средство за социално включване. Във взаимодействие с открития метод на координация в областта на социалното включване, политиките по заетостта би трябвало да улеснят участието в заетостта посредством стимулиране на достъпа до качествени работни места за всички жени и за мъжете, които са способни да работят, на борбата срещу дискриминацията на пазара на труда и предотвратяване на изключването на хора от света на труда.

За да се стимулира икономическото и социалното сближаване е добре да се ограничат регионалните различия по отношение на заетостта и на безработицата, да се поведе борба с проблемите по повод на заетостта, които съществуват в необлагодетелстваните райони на Европейския съюз и да се подкрепят позитивно социалното и икономическото реструктуриране.

СПЕЦИФИЧНИ НАСОКИ.

При осъществяването на трите общи цели, държавите-членки осъществяват политиките, които са съобразени със следните специфични насоки, които имат приоритетен характер. При това, те трябва да възприемат за всеки един от приоритетите подход, който да включва мейнстриминг на равнопоставеността между мъжете и жените.

1. АКТИВНИ И ПРЕВАНТИВНИ МЕРКИ В ПОДКРЕПА НА БЕЗРАБОТНИТЕ И НА НЕАКТИВНИТЕ ХОРА

Държавите - членки ще изработят и ще осъществят активни и превантивни мерки в полза на безработните и на неактивните хора, предназначени да попречат на преминаването към дългосрочна безработица и да насърчат устойчивото интегриране при наемането на безработните и на неактивните хора. Държавите - членки трябва :

а) да следят в един ранен етап на техния период на безработица, нуждите на всички търсещи работа да бъдат бързо установявани и тези лица да се ползват от услуги като съвети, ориентиране, помощ при търсенето на работа и съобразени с конкретната личност планове за действие;

б) като се отчита споменатото по-горе установяване, да предлагат на търсещите работа достъп до ефикасни и ефективни мерки, целящи да подобрят техните способности и техните шансове за професионално интегриране, като обръщат специално внимание на лицата, които са изправени пред най-типичните трудности на пазара на труда.

Така, държавите-членки ще гарантират, че :

- всички безработни ще получават предложение за ново начало преди шестия месец на безработица за младите хора и преди дванадесетия месец на безработица за възрастните под формата на квалификация, на преквалификация, на професионален опит, на наемане на работа, или на всяка друга мярка, годна да подпомогне професионалното приобщаване, съчетана, по целесъобразност, с постоянна помощ за търсене на работа,

- до 2010 година, 25% от дългосрочно безработните ще участват в една активна мярка под формата на квалификация, на повторно наемане, на професионален опит или на всяка друга мярка, годна да подобри тяхното професионално приобщаване, с цел да се получи осреднен резултат, постигнат от трите най-напреднали държави - членки;

в) да модернизират и укрепят институциите на пазара на труда, по-специално службите по заетостта;

г) да осигурят редовното оценяване на ефикасността на програмите на пазара на труда и тяхното приспособяване в зависимост от това оценяване.

2. СЪЗДАВАНЕ НА РАБОТНИ МЕСТА И ПРИДПРИЕМАЧЕСКИ ДУХ

Държавите - членки ще насърчават създаването на повече и по-добри работни места, като поощряват предприемаческия дух, новаторството и възможностите за инвестиране в рамките на една благоприятна за всички предприятия среда. Специално внимание ще бъде отделено на използването на възможностите за създаване на нови работни места, които предоставят новите предприятия, секторът на услугите и този на изследователската и развойната дейност. Подкрепени от процеса на уточняване на политиката на предприятията и от привеждането в действие на Европейската харта за малките предприятия, политическите инициативи ще се съсредоточат върху:

- опростяване и ограничаване на административните и подзаконовите формалности при създаването на предприятия и при малките и средни предприятия (МСП) и при наемането на работници; улесняване на достъпа до капитал за новите предприятия, за съществуващите и за новите МСП и за тези, които имат висок потенциал за растеж и за създаване на работни места (виж също общите насоки за икономическите политики (ОНИП), насока 11),
- насърчаване на образованието и квалификацията, ориентирани към уменията за ръководене и управление на предприятия и предоставяне на подкрепа, по-конкретно чрез квалификация, насочена към това да превърне предприемаческата дейност в един възможен избор на кариера за всеки.

3. ПОСРЕЩАНЕ НА ПРОМЕНИТЕ И НАСЪРЧАВАНЕ НА СПОСОБНОСТТА ЗА ПРИСПОСОБЯВАНЕ КЪМ ПАЗАРА НА ТРУДА И МОБИЛНОСТТА

Държавите - членки ще улеснят способността за приспособяване на работниците и на предприятията към промените, като отчитат необходимостта едновременно от гъвкавост и сигурност и като подчертават основната роля на социалните партньори в това отношение.

Държавите - членки ще преразгледат и по целесъобразност ще променят прекалено рестриктивните условия на законодателството в областта на заетостта, които влияят на динамиката на пазара на труда и на заетостта на групите, изправени пред трудности при достъпа до този пазар; освен това, те ще развият социалния диалог, ще благоприятстват социалната отговорност на предприятията и ще създадат други подходящи мерки с оглед насърчаването на:

- многообразието на условията на договорите и труда, по-специално по отношение на работното време, благоприятстващи израстването в кариерата, както и по-доброто равновесие между професионалния и личния живот и между гъвкавостта и сигурността,
- достъпа на работниците и особено достъпа на ниско квалифицираните работници до квалификация,
- по-добри условия на труд, по-специално от гледна точка на здравето и на безопасността. Политиките ще имат за цел по-специално да се постигне съществено намаляване на нивото на влияние на трудовите злоупотреби и на професионалните заболявания,
- създаването и разпространението на новаторски и устойчиви форми на организация на труда, които благоприятстват производителността и качеството на труда,
- изпреварващото и позитивно управление на икономическите промени и реструктуриране.

Държавите - членки ще се борят с недостига на работна ръка и с пречките за икономиката посредством набор от мерки, като поощряването на професионалната мобилност и премахване на спънките в географската мобилност, по-конкретно благодарение на прилагането на план за действие в областта на уменията и на мобилността, на едно по-добро признаване и на повишена прозрачност на квалификациите и на компетенциите, на възможността да бъдат прехвърляни социалните плащания и правото на пенсия, на предлагането на подходящи стимули в системите на данъчното облагане и

изплащането на обезщетения и на отчитането на онези страни на имиграцията, които са свързани с пазара на труда.

Прозрачността на възможностите за наемане на работа и за квалификация на национално и европейско ниво би трябвало да се насърчава, с цел да се поддържа ефективността на предлагането на работа. По-конкретно, до 2005 година търсещите работа в Европейския съюз би трябвало да могат да преглеждат всички предложения за работа, предоставяни от службите по заетостта на държавите-членки.

4. НАСЪРЧАВАНЕ НА РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ КАКТО И НА КВАЛИФИКАЦИЯТА И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯТА ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ

Държавите - членки ще прилагат стратегии за квалификация и преквалификация през целия живот, по-конкретно чрез подобряване на качеството и ефективността на системите на квалификация и преквалификация, така че да бъде дадена възможност на всички лица да придобият уменията, изискуеми за модерната работна сила в рамките на едно общество, основано на познанието, за да се позволи израстването им в кариерата и да бъде ограничено несъответствието между квалификацията и пречките в икономиката на пазара на труда.

Политиките ще имат по-специално за цел, при зачитане на националните приоритети, да постигнат до 2010 година следните показатели :

- съотношението на лицата навършили 22 години, които са завършили горната степен на средно образование, да достигне поне 85 % в Европейския съюз,
- средното ниво на участие на възрастното трудоспособно население (възрастова група от 25 до 64 години) в квалификацията и преквалификацията през целия живот да достигне поне 12, 5 % в Европейския съюз.

Политиките ще се стремят по-специално да постигнат нарастване на инвестициите в човешките ресурси. В тази насока е важно да настъпи значително нарастване на инвестициите, осъществени от предприятията за преквалификация на възрастните хора, с оглед насърчаване на производителността, на конкурентноспособността и на активното остаряване. Ако бъдат ефективни, инвестициите от страна на работодателите и особено тези в полза на човешките ресурси, ще бъдат улеснени.

5. НАРАСТВАНЕ НА ПРЕДЛАГАНЕТО НА РАБОТНА РЪКА И НАСЪРЧАВАНЕ НА ПОЛИТИКА НА АКТИВНО ОСТАРЯВАНЕ

Държавите - членки ще работят за това работната ръка и възможностите за наемане на работа за бъдат достатъчни на брой, за да подкрепят икономическия растеж и заетостта, като се държи сметка за професионалната мобилност, така както е посочено в специфичната насока 3. Те ще трябва, по-конкретно :

- да увеличават участието на пазара на труда, като използват възможностите на всички групи на населението, посредством един общ подход, обхващащ по-специално наличието и привлекателността на работните места,

ползата от труда, задълбочаването на уменията и предоставянето на разположение на подходящи мерки за подкрепа,

- да насърчават политиката на активно остаряване, по-конкретно като стимулират условията на труд, които водят до запазване на работата, като достъпа до професионална квалификация, признаването на особено значение на здравето и безопасността на работното място и на новаторските и гъвкави форми на организация на труда и като отстраняват стимулите за преждевременно напускане на пазара на труда, по-конкретно като реформират системите за предсрочно пенсиониране и като следят за това да бъде изгодно от финансова гледна точка запазването на активността на пазара на труда, както и като поощряват работодателите да наемат по-възрастни работници.

Политиките ще имат по-специално за цел да постигнат до 2010 година едно нарастване с пет години, на ниво Европейски съюз, на реалната средна възраст на напускане на пазара на труда (оценена на 59, 9 години през 2001 г.). В това отношение социалните партньори имат важна роля. Всяка национална задача би трябвало да отговаря на желаните резултати на ниво Европейски съюз и би трябвало да държи сметка за характерните особености, присъщи на всяка страна,

- и по целесъобразност да се съобразява изцяло с допълнителната работна сила, която е резултат от имиграцията.

6. РАВЕНСТВО МЕЖДУ ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ

Благодарение на един интегриран подход, който съчетава мейнстриминга на равнопоставеността между мъжете и жените със специфични действия, държавите-членки ще насърчават участието на жените на пазара на труда и ще успеят да ограничат съществено до 2010 година различията между мъжете и жените по отношение на нивото на заетост, на безработицата и на възнагражденията. Ролята на социалните партньори в това отношение е решаваща. Политиките ще имат по-конкретно за цел да постигнат до 2010 година съществено ограничаване, с оглед на тяхното премахване, на разликите в заплащането между мъже и жени във всяка държава – членка посредством разнообразен подход към скритите причини за разликата във възнагражденията на мъжете и жените, като секторната и професионалната сегрегация, квалификацията и преквалификацията, класифицирането на работните места и на системите за възнаграждение, повишаване на осведомеността и прозрачността.

Специално внимание ще бъде обърнато на съвместяването на професионалния и личния живот, по-специално благодарение на предоставянето на услуги за гледане на деца и на други лица, които са на издръжка, като се насърчава разпределянето на професионалните и семейните отговорности и като се улеснява връщането на работа след период на отсъствие. Държавите - членки трябва да премахнат факторите, които обезсърчават участието на жените на пазара на труда и да положат усилия, като се съобразяват с търсенето в областта на услугите за гледане на деца и със структурата на предлагането в областта на гледането на деца на национално ниво, да бъдат в състояние до 2010 година да

приемат в детски заведения поне 90 % от децата между 3-годишна възраст и възрастта, на която задължително се тръгва на училище и най-малко 33 % от децата под 3-годишна възраст.

7. НАСЪРЧАВАНЕ НА ИНТЕГРАЦИЯТА НА ХОРАТА В НЕРАВНОСТОЙНО ПОЛОЖЕНИЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА И БОРБА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА ПО ОТНОШЕНИЕ НА ТЯХ

Държавите - членки ще поощряват интеграцията на хората, изправени пред специфични трудности на пазара на труда, като младежите, които напускат преждевременно училище, нискоквалифицираните работници, хората с увреждания, имигрантите и етническите малцинства, като развиват техните способности за професионално приобщаване, като увеличават възможностите за работа и като се борят срещу всички форми на дискриминация по отношение на тях.

Политиките ще имат по-специално за цел да постигнат до 2010 година :

- частта на младежите, които напускат преждевременно училище да бъде средно не повече от 10 % за Европейския съюз,
- значително намаляване във всяка държава - членка на разликите в нивото на безработицата за хора в неравностойно положение, съобразно евентуалните национални цели и определения,
- значително намаляване във всяка държава - членка на различията по отношение на безработицата между гражданите на трети страни и гражданите на държавите-членки, в съответствие с евентуалните национални цели.

8. ПРЕВРЪЩАНЕ НА НАЕМАНЕТО НА РАБОТА В ПО-ПРИВЛЕКАТЕЛНО ОТ ФИНАНСОВА ГЛЕДНА ТОЧКА, КАТО СЕ ИЗПОЛЗВАТ СТИМУЛИ

Държавите - членки ще променят финансовите стимули, за да направят работата привлекателна и да насърчат мъжете и жените да търсят, да заемат и да се задържат на едно работно място. В това отношение, държавите-членки би трябвало да изработят подходящи политики, позволяващи да се намали броя на бедните работници. Те ще преразгледат и по целесъобразност ще реформират системите на данъчно облагане и на обезщетяване, както и тяхното взаимодействие, за да преодолеят клопките на безработицата, на бедността и на незаеетостта и да насърчат участието в професионалния свят на жените, на нискоквалифицираните работници, на възрастните работници, на лицата с увреждания и на лицата, които са крайно маргинализирани с оглед пазара на труда.

Като запазват подходящо ниво на социална закрила, държавите-членки би трябвало по-специално, да прегледат нивата на заместване и продължителността на обезщетенията, да осигурят ефикасно управление на обезщетенията, по – специално, когато става въпрос за връзката с едно реално търсене на работа, включително достъпа до мерките за поддържане на активност, за да бъде запазена годността за работа, като се държи сметка за индивидуалните положения, когато са налице условията за това; да предвидят плащане на допълнителни обезщетения на работещите; да работят за преодоляването на клопките при липсата на работа.

Политиките ще имат за цел по-специално постигането до 2010 година на значително намаляване на пределния процент на реалното данъчно облагане, ако той е висок и по целесъобразност, на данъчната тежест върху ниските заплати, като се отчитат характерните особености, присъщи за всяка страна.

9. ПРЕВРЪЩАНЕ НА НЕДЕКЛАРИРАНИЯ ТРУД В РЕДОВНО РАБОТНО МЯСТО

Държавите - членки би трябвало да изработят и да прилагат действия и мерки с голям обхват, за да премахнат недекларирания труд, като едновременно с това опростяват професионалната среда, като премахват възпиращите фактори и като предвиждат подходящи стимули в системите за данъчно облагане и обезщетяване, както и като подобряват средствата за прилагане на законодателството и като налагат санкции. Те трябва да предприемат на национално ниво и на нивото на Общността, необходимите усилия, за да се установи значимостта на проблема и напредъка, постигнат на национално равнище.

10. БОРБА С РЕГИОНАЛНИТЕ РАЗЛИЧИЯ ВЪВ ВРЪЗКА СЪС ЗАЕТОСТТА

Държавите - членки би трябвало да възприемат един цялостен подход, целящ да ограничи регионалните различия по отношение на заетостта и на безработицата. Би било добре да се развият местните възможности за създаване на работни места, включително в областта на социалната икономика и да се окуражават партньорствата между всички заинтересовани участници. Държавите - членки ще:

- насърчават създаването на благоприятни условия за дейностите в частния сектор и за инвестициите в регионите, закъснели в развитието,
- следят публичната помощ за изоставащите региони да бъде насочена към инвестирането в човешкия и интелектуален капитал и в създаването на подходящи инфраструктури (виж също ОНИП, насоки 18 и 19).

Добре би било да се използват напълно възможностите, съдържащи се в Кохезионния фонд и в структурните фондове, както и на Европейската инвестиционна банка.

ДОБРО РЪКОВОДСТВО И ПАРТНЬОРСТВО ЗА ЦЕЛИТЕ НА ОСЪЩЕСТВЯВАНЕТО НА НАСОКИТЕ ЗА ЗАЕТОСТТА

Държавите - членки гарантират ефективното осъществяване на насоките за заетостта, включително на национално и местно ниво.

Участие на парламентите, на социалните партньори и на другите заинтересовани участници

Доброто управление и партньорството са определящи въпроси за осъществяването на европейската стратегия по заетостта, дори когато е уместно да се спазват различните национални традиции и практики. Европейският парламент ще играе важна роля в това отношение. Отговорността за осъществяването на европейската стратегия по заетостта се пада на държавите-членки. Според националните традиции, компетентните парламентарни органи,

както и участниците, компетентни на национално, регионално и местно ниво в областта на заетостта, могат да имат съществен принос в този процес.

На национално ниво социалните партньори би трябвало да бъдат поканени, в съответствие с техните национални традиции и практики, да гарантират ефективното прилагане на ръководните начала за заетостта и да посочат най-значимите си приноси във всички области, които спадат към тяхната сфера на отговорност, по-специално във връзка с управлението на промените и годността за приспособяване, взаимодействието между гъвкавост и сигурност, развитието на човешките ресурси, равенството между мъжете и жените, ползата от труда, активното остаряване, както и здравето и безопасността на работното място.

На междупрофесионално и секторно ниво европейските социални партньори са призвани да допринесат за прилагането на ръководните начала за заетостта и да подкрепят усилията, полагани от националните социални партньори на всички нива, междупрофесионални, секторни и локални например. Както е заявено в тяхната съвместна програма за работа, европейските социални партньори на междупрофесионално ниво ще описват ежегодно приноса си за прилагането на ръководните начала за заетостта. Европейските социални партньори на секторно ниво са поканени да съобщат съответните си действия.

Освен това, оперативните служби трябва да осъществяват политиките в областта на заетостта по ефикасен и ефективен начин.

Подходящо разпределение на финансовите средства

Държавите - членки ще следят разпределението на финансовите средства в полза на прилагането на насоките за заетостта да става по прозрачен начин и при добро съотношение цена - ефективност, като се отчита необходимостта да има стабилни публични финанси, в съответствие с общите насоки за икономическите политики.

Те ще използват напълно потенциалния принос на Структурните фондове на Общността, по-специално Европейския социален фонд, за да подкрепят прилагането на политиките и да засилят капацитета на институциите в областта на заетостта.