

NÕUKOGU SOOVITUS,**14. oktoober 2004,****liikmesriikide tööhõivepoliitika elluviimise kohta**

(2004/741/EÜ)

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

viidud siseriiklike tööhõivealaste tegevuskavade ülevaatamine näitas, et liikmesriigid ja sotsiaalpartnerid on nõukogu soovitusi järginud piiratud määral.

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artikli 128 lõiget 4,

võttes arvesse komisjoni soovitusi,

võttes arvesse tööhõivekomitee arvamust,

ning arvestades järgmist:

- (1) Euroopa tööhõivestrategial on Lissaboni strateegia tööhõive- ja tööturueesmärkide saavutamisel juhtiv roll. Et Lissaboni agenda elluviimine oleks edukas, peavad liikmesriikide tööhõivepoliitikad edendama tasakaalustatult kõiki kolme üksteist vastastikku täiendavat ja toetavat eesmärki, nimelt täielikku tööhõivet, töö kvaliteeti ja produktiivust ning sotsiaalset ühtekuuluvust ja hõlvamist. Nende eesmärkide saavutamiseks tuleb struktuurireforme jätkata, keskendudes seejuures kümnele võtmeprioriteedile ja paremale halduskorraldusele.
- (2) Euroopa tööhõivestrategia 2003. aasta reformi käigus suunati raskuspunkt keskpikale orientatsioonile ja rõhutati, et kõik tööhõivesuunistes antud soovitusel tuleb ellu viia. Tööhõivesuunised tuleks seepärast läbi vaadata ainult iga kolme aasta järel, vahepealsete aastate jooksul tuleks nende ajakohastamine viia miinimumini.
- (3) Nõukogu võttis 2004. aasta otsusega 2004/740/EÜ⁽¹⁾ muudatusteta vastu suunised liikmesriikide tööhõivepoliitika kohta.
- (4) Nõukogu võttis 22. juulil 2003. aastal vastu soovitusel liikmesriikide tööhõivepoliitika elluviimise kohta.⁽²⁾ Ühises tööhõivet käsitlevas aruandes 2003–2004 läbi

- (5) Euroopa tööhõive töörühm soovitas, et EL peaks adreseedima liikmesriikidele jõulisemaid soovitusi. Prioriteetseks tuleks pidada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõime suurendamist; suurema hulga inimeste motiveerimist tööturule minema ja jääma, töö muutmist kõigile kättesaadavaks; rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ja elukestvasse õppesse investeerimist ning reformide efektiivse läbiviimise tagamist parema halduskorralduse kaudu. Nõukogu ja komisjon jagavad seda hinnangut ja on integreerinud tööhõive töörühma aruande poliitilised sõnumid ühisesse tööhõivet käsitlevasse aruandesse.

- (6) Ühises tööhõivet käsitlevas aruandes läbi viidud tööhõivesuuniste ja nõukogu 2003. aasta soovitusel ellurakendamise analüüs ning tööhõive töörühma aruande üldised ja riigispetsiifilised poliitilised sõnumid on aluseks EL soovitusel sõnastamisel siseriiklike tööhõivepoliitika meetmete võtmiseks 2004. aastal.
- (7) Tööhõivesuuniseid kohaldatakse uute liikmesriikide suhtes alates Euroopa Liiduga liitumise hetkest. Kõik uued liikmesriigid on viimastel aastatel andnud aru Tööhõive Ühishinnangus (JAP) väljatoodud tööhõivesuuniseid puudutavate prioriteetide elluviimisest. Et edukalt jätkata oma majandussüsteemide ümberkorraldamist, peab enamik uusi liikmesriike koos sotsiaalpartneritega intensiivistama jõupingutusi tööhõivepoliitika ajakohastamiseks. Uus tasakaal paindlikkuse ja turvalisuse vahel, tööhõives osalemise kasv ja investeringud inimkapitali elukestva õppe kaudu on olulise tähtsusega nagu ka vajadus tugevdada tööjõu tervislikku seisundit. Et tagada Euroopa Sotsiaalfondi, mis annab olulise panuse inimkapitali investeerimisse ja elukestvasse õppesse, vahendite optimaalne ja täielik ärakasutamine, tuleb enamikus uutes liikmesriikides mobiliseerida sotsiaalpartnerlust ja parandada oluliselt riigiasutuste haldussuutlikkust.

- (8) Euroopa tööhõive töörühma aruandes välja toodud riigispetsiifilised soovitusel vastavad täielikult Tööhõive Ühishinnangu (JAP) ellurakendamise aruannete analüüsi tulemustele ja võivad olla orientiiriks tööhõivesuuniste elluviimisel uutes liikmesriikides,

⁽¹⁾ Vt käesoleva ELT lk 45.

⁽²⁾ ELT L 197, 5.8.2003, lk 22.

SOOVITAB KÄESOLEVAGA võtta liikmesriikidel meetmed, mis on iga riigi kohta eraldi välja toodud lisas, millega asendatakse komisjoni 22. juuli 2003 aasta soovitus.

Luksemburg, 14. oktoober 2004

Nõukogu nimel

eesistuja

P. VAN GEEL

LISA

RIIGISPETSIIFILISED SOOVITUSED JA PRIORITEEDID

Kõige hädavajalikum ülesanne on suurema hulga ja paremate töökohtade loomine. Kevadine Euroopa Ülemkogu rõhutas, et üldise tööhõivestrateegia raames tuleks liikmesriikidel pöörata eriti suurt tähelepanu neljale eraldi väljakutsele: kohanemisvõime, suurema hulga inimeste motiveerimine tööturule minemiseks, tööhõive kvaliteedi parandamine ja investeerimine inimkapitali. Euroopa Ülemkogu rõhutas ka, et toetus eestkoste muutuste elluviimiseks peab ulatuma väljapoole valitsussektorit. Et seda toetust saavutada, kutsus Euroopa Ülemkogu liikmesriike üles looma partnerlust reformide elluviimiseks, milles osalevad vastavalt siseriiklikele kokkulepetele ja traditsioonidele sotsiaalpartnerid, kodanikuühiskond ja riigiasutused.

EL tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervishoiu ja tarbijakaitse nõukogu (EPSCO) võtmesõnumid toetavad tööhõive tööühma hinnangut ja ühises tööhõivet käsitlevas aruandes läbi viidud tööhõivesuuniste ja nõukogu 2003. aasta soovitude ellurakendamise analüüsi ning kutsuvad kõiki liikmesriike ja sotsiaalpartnereid viivitamatult üles pidama prioriteetseks järgmisi meetmeid:

- suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet, edendades muuhulgas paindlikkuse ja turvalisuse kombinatsiooni tööturul; ajakohastades ja laiendades töökoha kaitstuse kontseptsiooni; luues võimalikult palju uusi töökohti ning suurendades tootlikkust,
- motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja sinna jääma, muuta töö kättesaadavaks kõigile, arendades muuhulgas ulatuslikke aktiivse vananemise strateegiaid; arendades välja meetmeid tööturul osalemise suurendamiseks; tõhustades aktiivseid tööturumeetmeid, pakkudes tööotsijatele individuaalseid teenuseid töö leidmiseks; tehes jõupingutusi "töötamise tasuvaks muutmiseks" nii rahaliste kui mitterahaliste stiimulite abil,
- investeerida rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse, jagades muuhulgas kulusid ja vastutust avaliku sektori, ettevõtete ja üksikisikute vahel; suurendades koolituse pakkumist, eriti vähe kvalifitseeritud ja vanematele töötajatele, kes seda kõige rohkem vajavad, ning
- tagada reformide efektiivne elluviimine parema halduskorralduse abil, kutsudes muuhulgas ellu partnerluse sotsiaalpartnerite ja erinevate huvirühmade vahel, et mobiliseerida nende toetus ja osalus reformide elluviimisel; määrates vajaduse korral kindlaks eesmärgid, mis vastavad Euroopa tasandil ette antud eesmärkidele, ja tagades riiklike fondide efektiivse kasutamise; suurendades siseriiklike tegevuskavade tähtsust ja nende väljapaistvust; tõhustades riigispetsiifiliste soovitude rolli ja arendades efektiivsemalt vastastikut õppimist.

Selles raamistikus antakse järgmised riigispetsiifilised soovitused ja määratakse kindlaks järgmised prioriteedid:

RIIKIDELE SUUNATUD SOOVITUSED**BELGIA**

Vaatamata 1997. aastast valitsenud positiivsetele trendidele on Belgia tööhõive määr tunduvalt madalam EL keskmisest ja jääb seega kaugelt alla Lissaboni strateegia eesmärkidele. Vanemate inimeste tööhõive määr on üks madalamaid EL 25 liikmesriigi hulgas. Silmatorkavalt madal on välismaalaste tööhõive määr. Töötus, mis on mitu aastat pidevalt vähenenud, on viimasel ajal taas kasvama hakanud. Koolituses osalevate täiskasvanute arv on stagneeruv.

Tööhõive tööühma hinnang ja ühises tööhõivet käsitlevas aruandes läbi viidud EL tööhõivesuuniste ja nõukogu 2003. aasta soovitude ellurakendamise analüüs näitasid, et Belgia peab viivitamatult võtma järgmised meetmed:

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Paremini ennetada ja korraldada ettevõtete ümberstruktureerimist, eelkõige kollektiivsete koondamiste korral,
- vähendada jätkuvalt tööjõu mitte-palga kulu, eelkõige madalapalgaliste töötajate osas, tagades samal ajal eelarve konsolideerimise,
- parandada piirkondlike tööturualituste vahelist koostööd, et soodustada tööjõu liikuvust piirkondade vahel.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Vaadata läbi maksu- ja sotsiaalhüvitiste süsteemid, et kõrvaldada neis esinevad töötuse ohud, ning hüvitiste saamise tingimused, et luua küllaldased ajendid aktiivseks töötamiseks,
- suurendada täiskasvanud töötute, ebasoodsamas olukorras olevate noorte ja välismaalaste hõlmamist tööhõivetalituste poolt pakutavate tööturumeetmetega,
- koostada ulatuslik aktiivse vananemise strateegia, võimaldada juurdepääs pidevale koolitusele, soodustada paindlikke töötingimusi ja vanemate töötute efektiivset töötamist, vähendades sealhulgas ennetähtaegselt pensionile jäämise ajendeid.

Investeeri rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Võtta meetmeid, et vähendada kooli poolelijätmist,
- jälgida, kas hiljuti sõlmitud kutsealaülesed kokkulepped soodustavad töötajate, eelkõige vähe kvalifitseeritud töötajate osavõttu koolitusest.

TAANI

Taani tööhõive määrad, sealhulgas naiste ja vanemate inimeste tööhõive määrad ületavad tunduvalt Lissaboni strateegia tööhõiveeesmärke. Vaatamata hiljuti toimunud tööpuuduse kasvule, mis puudutas eelkõige kõrgharidusega inimesi ja suurendas pikaajalist töötust, on töötuse määr endiselt suhteliselt madal. Arvestades kõrgeid tööhõivemäärasid, on Taani jaoks esmatähtis kindlustada küllaldane tööjõupakkumine pikaajalises perspektiivis.

Tööhõive töörühma hinnang ja ühises tööhõivet käsitlevas aruandes läbi viidud EL tööhõivesuuniste ja nõukogu 2003. aasta soovitude ellurakendamise analüüs näitasid, et Taani peab viivitamatult võtma järgmised meetmed:

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Vähendada jätkuvalt tööjõu fiskaalsurvet, tagades samal ajal eelarve konsolideerimise.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Järgida aktiivse vananemise strateegiat, vajaduse korral kõrvaldada ennetähtaegselt pensionile jäämise ajendid,
- vaadata üle maksu- ja sotsiaalhüvitiste süsteemid, et alandada maksu piirmäärasid ning luua madalalt tasustatud töötajatele, sealhulgas töötutele ja tööturult kõrvalejäänud isikutele mõjusamad ajendid tööleasumiseks,
- jälgida välismaalaste tööturule integreerimiseks hiljuti läbi viidud reformide mõju, eelkõige nende jõupingutuste mõju, mille eesmärk on tööturu nõudlusele vastavate baasoskuste arendamine.

Investeeri rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Hiljutist koolituskulude tõusu arvestades jälgida kutsehariduse suundumusi.

SAKSAMAA

Tööhõive määr Saksamaal ületab küll EL keskmist, kuid on siiski tunduvalt madalam Lissaboni strateegia eesmärkidest. Madal on eelkõige vanemate töötajate tööhõive määr. Naiste tööhõive määr ületab EL keskmist, on aga stagneeruv. Majandusnäitajad on piirkonniti erinevad, siiski sai kogu Saksamaa tööturg kasu EL majanduskasvu aastatest 1997 kuni 2000. Järgnevatel aastatel on tööhõive vähenenud ja töötus kasvanud. Töötus ja eriti pikaajaline töötus on üks kõrgemaid ELis. Ikka veel püsivad olulised piirkondlikud erinevused riigi ida- ja lääneosa vahel.

Tööhõive töörühma hinnang ja ühises tööhõivet käsitlevas aruandes läbi viidud EL tööhõivesuuniste ja nõukogu 2003. aasta soovitude ellurakendamise analüüs näitasid, et Saksamaa peab viivitamatult võtma järgmised meetmed:

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Vaadata üle sotsiaalkaitsesüsteemide rahastamine, et vähendada tööjõu mitte-palga kulu, tagades samal ajal eelarve konsolideerimise,
- julgustada sotsiaalpartnereid võtma vastutust töötasusüsteemide kujundamise eest, nii et need kajastaksid kohalikke, piirkondlikke ja majandussektorite vahelisi erinevusi tootlikkuses ja tööturul valitsevates tingimustes, püüda jätkata edusamme tööaja paindlikumaks muutmisel ja koolitusvõimaluste pakkumisel, näiteks koolituskontode abil (vt Liikmesriikide ja ühenduse majanduspoliitika üldsuunised, suunis 5),
- soodustada väike- ja keskmise suurusega ettevõtete arengut, eelkõige lihtsama regulatsiooni ja rahastamisele lihtsama juurdepääsu abil; parandada ettevõtluskultuuri, eelkõige riigi idaosas.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Jätkata maksu- ja sotsiaalhüvitiste süsteemi reformi, tagades seejuures küllaldased ajendid tööle asumiseks; jälgida ja hinnata täpselt Hartzi reformi ja teisi tööturureforme, et tagada riiklike tööhõivetalituste suurem efektiivsus töötsijate toetamisel,
- vaadata üle, kas ja mil määral hoiavad maksustamisreeglid naisi tagasi tööturul osalemast; suurendada lasteasutuste arvu, eelkõige läänepoolsetes liidumaades, ja parandada vastavust koolipäeva kestuse ja tööaja vahel; õhutada sotsiaalpartnereid võtma enda peale vastutust meeste ja naiste palgavahede tunduva vähendamise eest,
- arendada edasi ulatuslikku aktiivse vananemise strateegiat, et tagada eelkõige üle 60aastaste inimeste pikemaks ajaks tööhõivesse jäämine; julgustada mehi osalise tööajaga töötama ja soodustada vanemate töötajate juurdepääsu koolitusele,
- tõhustada jõupingutusi immigrantide integreerimiseks.

Investeerida rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Tõsta tööjõu haridustaset ja luua mõjusamad ajendid, et suurendada eelkõige vähequalifitseeritud töötajate, väike- ja keskmise suurusega ettevõtete töötajate ning vanemate töötajate osalemist elukestvas õppes,
- jätkata duaalse õpipoisikoolituse süsteemi ajakohastamist; vähendada kooli poolelijätmist.

KREEKA

Vaatamata sellele, et töökohtade loomine on viimasel ajal suurenenud, on Kreeka tööhõive määr, eriti naiste tööhõive määr, üks madalamaid ELis. Töötuse määr küll väheneb, kuid on siiski endiselt kõrge. Suur on ebaseadusliku töö osakaal. Tööjõu tootlikkus on oluliselt tõusnud, kuid on siiski võrdlemisi madal. Väga väike on koolitusel osalevate täiskasvanute arv, eriti arvestades tööealise elanikkonna suhteliselt madalat haridustaset. Viimastel aastatel on suurenenud sisse- ja väljaregistreeritud kaasa tööjõupakkumise kasvule.

Tööhõive tööühikute hinnang ja ühises tööhõivet käsitlevas aruandes läbi viidud EL tööhõivesuuniste ja nõukogu 2003. aasta soovitude ellurakendamise analüüs näitasid, et Kreeka peab viivitamatult võtma järgmised meetmed:

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Rakendada täies mahus ellu kokkulepitud tööturu reformipaketti; suurendada veelgi osalise tööajaga töötamise atraktiivsust ja soodustada renditööjõudu kasutavate ettevõtete loomist, et suurendada töötamise vormide mitmekesisust,
- vähendada tööjõu mitte-palga kulu, tagades samal ajal eelarve konsolideerimise; soodustada tõhusamalt ebaseadusliku töö kujundamist seaduslikuks tööks, suurendades standardsete ja mittestandardsete töölepingute atraktiivsust tööandjate ja töövõtjate jaoks ning tõhustades suutlikkust õiguse jõustamisel,
- kujundada tööhõivet soosiv ärikeskkond.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Tõsta tõhusamate toetavate meetmete abil aktiivse tööturupoliitika taset ja efektiivsust, et hõlmata suuremat hulka tööturul kõrvalejäänud isikuid ja töötuid,
- kiirendada tõhusalt toimivate tööhõivetalituste arengut kogu riigis, pakkudes ennetavaid ja individuaalseid teenuseid; optimeerida statistilisi seiresüsteeme,
- tõhustada ajendeid naiste tööturul osalemiseks, sealhulgas osalise tööajaga töötamiseks; parandada lasteasutuste ja muude ülalpeetavatele mõeldud hooldusasutuste kättesaadavust ja hoolitseda, et need oleksid rahaliselt jõukohased,
- arendada välja ulatuslik aktiivse vananemise strateegia, hoolitsedes paindlike töötingimuste eest ja luues ajendeid, et julgustada vanemaid töötajaid kauem tööhõives püsima ja toetades nende oskuste arendamist.

Investeeri rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Vähendada kooli poolelijätmist ja tugevdada kolmanda taseme hariduse seost tööturuga,
- vaadata üle ajendid elukestva õppe soodustamiseks ning suurendada eelkõige vähese kvalifikatsiooniga ja välismaalaste osalemist koolituses.

HISPAANIA

Aastatel 1997 kuni 2002 toimus Hispaanias liikmesriikidest kõige suurem tööhõive määrade kasv ja kõige suurem töötuse määrade vähenemine. Siiski on töötuse määr jätkuvalt tunduvalt kõrgem ja tööhõive määr madalam EL keskmisest. Arvestades väga suuri erinevusi eri piirkondade majandusliku olukorra vahel, jääb prioriteediks piirkondlike vahede vähendamine. Endiselt on väga madal naiste ja vanemate inimeste tööhõive määr. Pealegi töötab väga suur osa hõivatutest (umbes üks kolmandik töötajatest) tähtajalise töölepinguga. Tööjõu tootlikkus on endiselt madal. Silmatorkavalt madal on ka haridustase ja koolituses osalevate täiskasvanute osakaal. Viimastel aastatel on kasvanud sisseränne aidanud kaasa tööjõupakkumise suurenemisele.

Tööhõive töörühma hinnang ja ühises tööhõivet käsitlevas aruandes läbi viidud EL tööhõivesuuniste ja nõukogu 2003. aasta soovitude ellurakendamise analüüs näitasid, et Hispaania peab viivitamatult võtma järgmised meetmed:

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Soodustada töökorralduse ajakohastamist, et parandada töö tootlikkust ja kvaliteeti,
- reformida seadusraamistikku, et muuta tähtajatud töölepingud tööandjate jaoks atraktiivsemaks ja mitte soodustada tähtajaliste töölepingute sõlmimist, tõrjumaks tööturu segmenteerumist; suurendada töötajate jaoks renditöö atraktiivsust; kõrvaldada osalise tööajaga töötamise takistused,
- kasutada võimalusi palkade diferentseerimiseks kohalikul, piirkondlikul ja majandussektorite tasemel vastavalt tootlikkuse arengule (vt majanduspoliitika üldsuunised, suunis 5).

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Luua mõjusamad ajendid naiste tööturul osalemiseks; parandada lasteasutuste ja muude ülalpeetavatele mõeldud hooldusasutuste kättesaadavust ja hoolitseda, et need oleksid rahaliselt jõukohased,
- tagada parem juurdepääs aktiivsetele tööturumeetmetele ebasoodsamas olukorras olevate inimeste, eelkõige noorte, puuetega inimeste, välismaalaste ja pikaajaliste töötute jaoks ning suurendada nende meetmete efektiivsust; viia lõpule riiklike tööhõivetalituste, sealhulgas statistiliste seiresüsteemide ajakohastamine; parandada piirkondlike tööhõivetalituste vahelist koordineerimist ja kõrvaldada geograafilise mobiilsuse takistused,
- arendada välja ulatuslik aktiivse vananemise strateegia, pakkudes paindlikke töötingimusi ning luues vanematele töötajatele ajendeid, mis julgustaksid neid pikemaks ajaks tööhõivesse jääma ja koolituses osalema.

Investeeri rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Vähendada kooli poolelijätmist ja tugevdada kolmanda taseme hariduse seost tööturuga,
- luua mõjusamaid ajendeid elukestvaks õppeks, suurendada eelkõige vähe kvalifitseeritud töötajate osalemist koolituses.

PRANTSUSMAA

Prantsusmaal on üldine tööhõive määr EL keskmisest madalam. Vanemate inimeste (55–64) tööhõive määr on üks madalamaid ELis. Töötus vähenes tunduvalt aastatel 1997–2000, kuid on seoses majanduslangusega taas kasvanud. Töötuse määr on jätkuvalt üks kõrgemaid ELis ja eriti kõrge on see noorte (15–24) hulgas. Silmatorkavalt madal on sissearännanud isikute, eriti naiste tööhõive määr. Tähtajaliste töölepingute osakaal on jätkuvalt EL 15 keskmisest suurem, samal ajal kui õppes ja koolituses osalevate täiskasvanute osakaal on keskmisest veidi väiksem.

Tööhõive töörühma hinnang ja ühises tööhõivet käsitlevas aruandes läbi viidud EL tööhõivesuuniste ja nõukogu 2003. aasta soovitude ellurakendamise analüüs näitasid, et Prantsusmaa peab viivitamatult võtma järgmised meetmed:

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Hõlbustada üleminekut tähtajalistelt töölepingutelt tähtajatutele töölepingutele, et vältida tööturu segmentatsiooni ning suurendada tööturule jäämise ja seal edu saavutamise võimalusi,
- arendada välja efektiivsem süsteem ümberkorralduste ennetamiseks ja korraldamiseks,
- luua soodne ärikeskkond, mis soodustaks väike- ja keskmise suurusega ettevõtete arengut ning jälgida edusamme ettevõtlustegevuse alustamise soodustamisel.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Jälgida, millist mõju avaldab pensionireform tööturult päriselt lahkumise eale, ja arendada välja ulatuslik aktiivse vananemise strateegia, et hoida vanemaid töötajaid töötamise vormide kohandamise abil kauem tööhõives, kergendades nende juurdepääsu koolitusele ja vähendades otsustavalt ennetähtaegselt pensionile jäämise ajendeid,
- parandada tööhõivetalituste vahelist koordineerimist, et hõlbustada individuaalsete teenuste pakkumist; pakkuda töötutele noortele ja sissearännanud isikutele, eelkõige naistele, efektiivset kutse- ja koolitusala nõustamist,
- tagada hiljuti läbi viidud töötuskindlustuse süsteemi reformi korrektne hindamine ja tagada, et selle reformi raames määratakse kindlaks asjakohased eeldused ja arendatakse tõhusaid abinõusid töötamiseks.

Investeerida rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Tagada, et sotsiaalpartnerite kokkulepped kutsehariduse arendamise kohta ja kutsealase väljaõppe seadus toovad kaasa koolituses osalevate inimeste, eelkõige väheste kvalifikatsiooniga isikute ning väike- ja keskmise suurusega ettevõtete töötajate arvu kasvu,
- vähendada kooli poolelihtmist; hõlbustada ja laiendada juurdepääsu õpipoisiväljaõppele.

IIRIMAA

Iirimaa on alates 1997. aastast teinud muljet avaldavaid edusamme tööhõive ja töö tootlikkuse alal. Üldine tööhõive määr kasvas 56,1 %lt 65,3 %ni, samal ajal vähenes töötus peaaegu kahe kolmandiku võrra ja pikaajaline töötus langes 5,6 %lt 1,3 %ni. Naiste osalemine tööjõus on suurenenud, siiski on veel oluline erinevus meeste ja naiste tööhõive määrades, samuti meeste ja naiste palkades. Probleemiks on tööjõupuudus, mida leevendab siiski suurenenud sissearanne. Iirimaa edule on oluliselt kaasa aidanud võime muuta riik atraktiivseks välismaistele otseinvesteeringutele. Positiivsed tegurid on veel sotsiaalne partnerlus, maksusüsteem, soodsad õiguslikud raamtingimused ja investeerimine inimkapitali.

Tööhõive töörühma hinnang ja ühises tööhõivet käsitlevas aruandes läbi viidud EL tööhõivesuuniste ja nõukogu 2003. aasta soovitude ellurakendamise analüüs näitasid, et Iirimaa peab viivitamatult võtma järgmised meetmed:

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Tagada suuremale hulgale töötutele ja tööturult kõrvaljäänud isikutele juurdepääs aktiivsetele tööturumeetmetele ja kindlustada nende efektiivsus,
- suurendada lasteasutuste arvu ja hoolitseda, et need oleksid rahaliselt jõukohased ning kõrvaldada otsustavalt meeste ja naiste palgavahede põhjused.

Investeeri rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Järgida ühtset elukestva õppe strateegiat, et vähendada kooli poolelijätmist ja suurendada koolituses osalevate isikute, eelkõige vähe kvalifitseeritud töötajate ja vanemate töötajate arvu.

ITAALIA

Vaatamata majanduselu nõrgale üldseisundile püsib tööturul 1997. aastal alanud positiivne trend. Siiski on tööhõive määr üks madalamaid ELis. Ka naiste ja vanemate töötajate tööhõive määr on üks madalamaid EL 25 liikmesriigi hulgas. Töötus on viimasel ajal vähenenud, kuid ületab siiski endiselt EL15 keskmist. Arvestades seda, et Kesk- ja Põhja-Itaalias on töötuse määr umbes 5 %, Lõuna-Itaalias aga 18 %, tuleb prioriteetseks pidada piirkondlike erinevustega tegelemist. Ebaseadusliku töö osatähtsus on endiselt silmatorkavalt suur, vaatamata sellele, et vahepeal on seadustatud 700 000 välismaalase tööhõivealane olukord. Väga madal on hariduskäigu edukalt lõpetanud või koolituses osalevate isikute osakaal.

Tööhõive töörühma hinnang ja ühises tööhõivet käsitlevas aruandes läbi viidud EL tööhõivesuuniste ja nõukogu 2003. aasta soovitude ellurakendamise analüüs näitasid, et Itaalia peab viivitamatult võtma järgmised meetmed:

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Jälgida täpselt õiguslike raamtingimuste reforme, mis peavad vähendama tasakaalu puudust tähtajatute ja tähtjaliste töölepingute vahel ning tööturu segmentatsiooni; parandada töötuskindlustuse taset, ulatust ja efektiivsust,
- vähendada jätkuvalt tööjõu, eelkõige madalapalgaliste töötajate mitte-palga kulu, tagades samal ajal eelarve konsolideerimise; soodustada tõhusamalt ebaseadusliku töö kujundamist seaduslikuks tööks, kõrvaldades maksudega seotud negatiivsed ajendid ja tõhustades suutlikkust seaduste rakendamisel,
- kutsuda sotsiaalpartnereid üles vaatama üle palgaläbirääkimiste süsteemi, nii et see arvestaks piirkondlike tööturgude vahelisi erinevusi (vt majanduspoliitika üldsuunised, suunis 5).

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Tagada koos piirkondlike organitega efektiivsete tööhõivetalituste arendamine kogu riigis ning luua partnerlus avaliku sektori ja ettevõtete vahel; suurendada juurdepääsu efektiivsetele individuaalsetele teenustele ja aktiivsetes tööturumeetmetes osalemist, eriti riigi lõunaosas; pöörata erilist tähelepanu noorte, ebasoodsamas olukorras olevate isikute ja vähe kvalifitseeritud töötajate olukorrale; seada viivitamatult sisse üleriigiline elektrooniline tööturu andmebaas,
- suurendada laste, eelkõige kuni kolmeaastaste laste asutuste ja muudele ülalpeetavatele mõeldud hooldusasutuste kättesaadavust, ning hoolitseda, et need oleksid rahaliselt jõukohased, et soodustada naiste tööturul osalemist, sealhulgas osalise tööajaga töötamist,
- arendada edasi kavandatud aktiivse vananemise strateegiat, ja tagada, et plaanitud reformidega loodaks piisavaid ajendeid hoidmaks töötajaid kauem tööturul ega soodustataks ennetähtaegselt pensionile jäämist.

Investeeri rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Jälgida, kas viimasel ajal läbi viidud reformid tõstavad tööjõu haridustaset, vähendavad kooli poolelijätmist, ja tugevdada kolmanda taseme hariduse seost tööturuga kergendamaks üleminekut koolist tööellu,
- tagada piisavad ajendid elukestvaks õppeks ja suurendada koos sotsiaalpartneritega eelkõige vähe kvalifikatsiooniga isikute osalemist koolituses, tõhustades selleks muuhulgas kutsealäuleste fondide loomist.

LUKSEMBURG

Luksemburgis on tööhõive määr peaaegu EL keskmisel tasemel, kuid siiski madalam EL eesmärkidest. Töötus on jätkuvalt madal ja pikaajalise töötuse määr on üks madalamaid ELis.

Siiski ei toonud 1990. aastate lõpu majandusbuum kaasa üleüldist tööhõivemäärade tõusu. Uued töökohad täideti peamiselt üle riigipiiri tööil käivate töötajate ja naiste poolt, samal ajal on vanemate töötajate tööhõive määr endiselt väga madal. Õppes ja koolituses osalevate isikute osakaal on väiksem EL 15 keskmisest.

Tööhõive töörühma hinnang ja ühises tööhõivet käsitlevas aruandes läbi viidud EL tööhõivesuuniste ja nõukogu 2003. aasta soovitude ellurakendamise analüüs näitasid, et Luksemburg peab viivitamatult võtma järgmised meetmed:

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Toetada uute ettevõtete loomist ja soodustada väljaõpet töökohal, et avada alternatiivseid võimalusi uute töökohtade loomiseks.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Arendada välja ulatuslik aktiivse vananemise strateegia, eelkõige erasektoris, ja tõhustada viimasel ajal tekkinud initsiatiive, et töötajad püsiksid kauem tööhõives, vähendades otsustavalt ennetähtaegselt pensionile jäämise ajendeid,
- soodustada töövõimetushüvitisi saavate isikute, kes on siiski töövõimelised, tööhõives osalemist,
- suurendada selliste teenuste pakkumist, mis hõlbustavad töö ja eraelu tasakaalustamist, ja julgustada naisi pärast pikemat aega töölt äraolemist tööle tagasi tulema; kõrvaldada meeste ja naiste palgavahede põhjused.

Investeerida rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Tagada pideva kutsealase väljaõppe raamseaduse efektiivne ellurakendamine, et luua tõhusamad ajendid elukestvaks õppeks ja suurendada koolituses osalevate isikute, eelkõige vähe kvalifitseeritud töötajate osakaalu,
- reformida elukestva õppe süsteemi, et saavutada suurem ühtsus haridus- ja koolitussüsteemi vahel ning vähendada kooli poolelajtmist.

MADALMAAD

Naiste ja meeste tööhõive määr ületab tunduvalt Lissaboni strateegia eesmärgi, samal ajal on välismaalaste tööhõive määr madal. Tööturule on iseloomulik erakordselt suur osalise tööajaga töötamise osakaal (umbes 44 % tööjõust) ja töövõimetushüvitisi saavate isikute suur arv. Vanemate inimeste tööhõive määr ületab EL keskmist, kuid on siiski tunduvalt madalam EL eesmärkidest. Töötuse määr on alates 2001. aastast oluliselt suurenenud, kuid on siiski endiselt üks madalamaid ELis. 2003. aasta sügisel kirjutasid valitsus ja sotsiaalpartnerid alla kokkuleppele, mis näeb muuhulgas ette ka palkade külmutamise aastatel 2004 ja 2005.

Tööhõive töörühma hinnang ja ühises tööhõivet käsitlevas aruandes läbi viidud EL tööhõivesuuniste ja nõukogu 2003. aasta soovitude ellurakendamise analüüs näitasid, et Madalmaad peavad viivitamatult võtma järgmised meetmed:

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Jälgida täpselt, kas palkade areng on kooskõlas valitsuse ja sotsiaalpartnerite vahel sõlmitud sügisleppes (vt majanduspoliitika üldsuunistes, suunis 5).

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Viia läbi süstemaatiline skriining töövõimetushüvitist saavate isikute töövõimelisuse väljaselgitamiseks ning aidata töövõimelistel isikutel end sobivaks tööks ette valmistada ja sobivat tööd leida; pöörata seejuures erilist tähelepanu isikute rühmadele, nt alla 40aastastele naistele, kes on töövõimetushüvitiste saajate hulgas ülemäära arvukalt esindatud,
- tugevdada ennetavat lähenemisviisi täiskasvanute osas; parandada juurdepääsu aktiivsetele tööturumeetmetele sotsiaalse saajate ja kõige suurema tööturult kõrvaljäämise riskiga isikute jaoks ning suurendada nende efektiivsust; kergendada välismaalaste integreerimist,
- ühendada ennetähtaegselt pensionile jäämise ajendite kõrvaldamine meetmetega, mis ajendaksid töötajaid, eelkõige vanemaid vähe kvalifitseeritud töötajaid kauem tööhõives püsima ja koolituses osalema,
- hõlbustada üleminekut osalise tööajaga töötamiselt täistööajaga töötamisele; kõrvaldada kõige kiiremas korras meeste ja naiste palgavahede põhjused; hoolitseda, et lasteasutused oleksid rahaliselt jõukohasemad.

Investeeri rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Vähendada kooli poolelijätmist; luua tõhusamad ajendid elukestvaks õppeks ja suurendada koolituses osalevate, eelkõige vähe kvalifitseeritud töötajate ja tööturult kõrvalejäänud isikute osakaalu.

AUSTRIA

Vastavalt Lissaboni strateegia eesmärkidele on Austria saavutanud kõrge üldise tööhõive ja suhteliselt kõrge naiste tööhõive määra. Töötuse määr on üks madalamaid ELis. Sotsiaalpartnerlus mängib tähtsat rolli töökorralduse ajakohastamisel, töötamist käsitlevate õigusaktide parandamisel ja palkade tasakaalustatud arengu tagamisel. Vanemate töötajate tööhõive määr on siiski silmatorkavalt madal. Viimasel ajal on tööhõive kasv aeglustunud ja töötus on hakanud suurenema. Õppes ja koolituses osalevate täiskasvanute osakaal on allpool EL keskmist. Meeste ja naiste palgavahed on ühed suuremad ELis.

Tööhõive töörühma hinnang ja ühises tööhõivet käsitlevas aruandes läbi viidud EL tööhõivesuuniste ja nõukogu 2003. aasta soovitude ellurakendamise analüüs näitasid, et Austria peab viivitamatult võtma järgmised meetmed:

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Jälgida ja vajaduse korral täiendada koondamishüvitiste seaduse reformi ning kiirendada füüsilisest isikutest ettevõtjatele töötü abiraha maksmiseks kavandatud plaani ellurakendamist, et tõsta kutsealase mobiilsuse taset.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Arendada välja ulatuslik aktiivse vananemise strateegia, kõrvaldades sealhulgas ennetähtaegselt pensionile jäämise ajendid, luua vanematele töötajatele, eelkõige vanematele naistele rohkem ajendeid kauem tööhõives püsimiseks; jälgida pensionireformi mõju tööturult päriselt lahkumise eale ja siseriiklike eesmärkide elluviimisel tehtavatele edusammudele,
- kõrvaldada meeste ja naiste palgavahede põhjused; parandada lasteasutuste kättesaadavust ja hoolitseda, et need oleksid rahaliselt jõukohased ning hinnata praeguse lastetoetuste süsteemi mõju naiste tööhõive tasemele ja kvaliteedile.

Investeeri rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Vaadata üle ajendid eelkõige vähe kvalifitseeritud töötajate ja välismaalaste koolituses osalemise suurendamiseks.

PORTUGAL

Portugali üldise tööhõive määr on väga lähedal Lissaboni strateegia eesmärkidele ning naiste ja vanemate töötajate tööhõive määr ületab veidi tööhõive eesmärgi. Viimasel ajal aset leidnud majanduslangus on kaasa toonud tööpuuduse kasvu, siiski on töötuse määr teiste EL riikidega võrreldes endiselt suhteliselt madal. Töö tootlikkus, üldine haridustase ja koolituse kättesaadavus on endiselt võrdlemisi madalal tasemel. Peale selle töötab suur osa töötajatest (üle 20 %) tähtajalise töölepinguga. Viimastel aastatel on kasvanud sisseränne tööjõupakkumist suurendanud.

Tööhõive töörühma hinnang ja ühises tööhõivet käsitlevas aruandes läbi viidud EL tööhõivesuuniste ja nõukogu 2003. aasta soovitude ellurakendamise analüüs näitasid, et Portugal peab viivitamatult võtma järgmised meetmed:

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Soodustada töökorralduse ajakohastamist, et suurendada töö tootlikkust ja kvaliteeti,
- muuta uuele tööseadustikule toetudes tähtajatud töölepingud tööandjatele ja töövõtjatele atraktiivsemaks, ning tõrjuda tööturu segmentatsiooni,
- arendada välja efektiivsem süsteem ümberkorralduste ennetamiseks ja korraldamiseks.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Intensiivistada töötutele ja tööturult kõrvalejäänud isikutele suunatud aktiivseid tööturumeetmeid ja tagada nende efektiivsus; tugevdada jõupingutusi välismaalaste integreerimiseks,
- kõrvaldada meeste ja naiste palgavahede põhjused; parandada lasteasutuste ja muude ülalpeetavatele mõeldud hoolitusasutuste kättesaadavust ja hoolitseda, et need oleksid rahaliselt jõukohased,

- arendada välja ulatuslik aktiivse vananemise strateegia, kõrvaldades sealhulgas ennetähtaegselt pensionile jäämise ajendid, parandades koolituse kättesaadavust ja tagades sobivad tööttingimused.

Investeerida rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Tagada, et riikliku elukestva õppe strateegia tulemuseks on kogu tööjõulise elanikkonna haridustaseme tõus, elukest- vaks õppeks mõjusamate ajendite loomine ja koolituses osalevate, eelkõige vähese kvalifikatsiooniga isikute osakaalu suurenemine,
- vähendada kooli poolelijätmist ja suurendada tugevdada kolmanda taseme hariduse seost tööturuga.

SOOME

Soome on lähedal üldise tööhõivemäära eesmärkidele, naiste tööhõive määr ületab eesmärgi. Viimase kümne aasta jooksul on saavutatud vanemate töötajate tööhõive kasv, mis on lähedal EL vanemate töötajate tööhõive määra eesmär- gile. Töötuse määr ületab EL keskmist, eriti kõrge on noorte töötuse määr.

Tööhõive tööühikute hinnang ja ühises tööhõivet käsitlevas aruandes läbi viidud EL tööhõivesuuniste ja nõukogu 2003. aasta soovitude ellurakendamise analüüs näitasid, et Soome peab viivitamatult võtma järgmised meetmed:

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Vähendada tööjõu, eelkõige madalapalgaliste töötajate mitte-palga kulu, samal ajal riigi rahasid mõistlikult kasutades.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Jälgida viimasel ajal läbi viidud aktiivsete tööturumeetmete reformi mõju struktuursele tööpuudusele ja piirkondlikele erinevustele; võtta spetsiaalsed meetmed, et hõlbustada ebasoodsamas olukorras olevate noorte, puuetega inimeste ja välismaalaste aktiveerimist ja integreerimist,
- reformida jätkuvalt maksu- ja sotsiaalhüvitiste süsteeme, et kõrvaldada töötuse ohud,
- luua aktiivse vananemise riiklik strateegia, parandades tööttingimusi, tööle asumise ajendeid ja pakkudes koolitusvõi- malusi vähese kvalifikatsiooniga ja vanematele töötajatele.

Investeerida rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Vähendada kooli poolelijätmist ja tõhustada vähe kvalifitseeritud töötajate koolitust.

ROOTSI

Rootsi ületab kõiki EL tööhõiveeesmärgi, sealhulgas naiste ja vanemate töötajate tööhõive eesmärgi. Üldine töötuse määr on umbes 5%. Jõupingutused tuleks suunata tööjõupakkumise ebapiisavuse vältimisele. Silmas pidades elanikkonna vananemist, tuleb tööjõupakkumine edaspidi tagada sissetrahanud isikute, noorte ja pikka aega töövõimetusetel viibivate isikute tööjõupotentsiaali kasutades, ning tööleasumise ajendeid tõhustades.

Tööhõive tööühikute hinnang ja ühises tööhõivet käsitlevas aruandes läbi viidud EL tööhõivesuuniste ja nõukogu 2003. aasta soovitude ellurakendamise analüüs näitasid, et Rootsi peab viivitamatult võtma järgmised meetmed:

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Hõlbustada väike- ja keskmise suurusega ettevõtete arengut, eelkõige halduskoormuse vähendamise kaudu.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Püüda töökohta puudutavate meetmete ja tööttingimuste parandamise abil pidurdada pikka aega töövõimetushüvitist saavate isikute arvu kasvu,
- kõrvaldada olemasolevad töötuse ja tööturult kõrvalejäämise ohud,
- jälgida täpselt välismaalaste tööturule integreerimiseks läbi viidud meetmete tulemusi.

Investeeri rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Vähendada kooli pooleliijätmist ja hõlbustada juurdepääsu koolitusele vähe kvalifitseeritud töötajate ja tööturul kõrvalejäänud töötajate jaoks; töötada vastu tööturul esinevatele kitsaskohtadele ning oskuste pakkumise ja nõudluse ebakõladele madalama ja keskmise kvalifikatsiooniga sektoris.

ÜHENDKUNINGRIIK

Ühendkuningriik ületab kõiki tööhõivemäärade eesmärgi, sealhulgas naiste ja vanemate töötajate tööhõiveesmärgi. Vaatamata ülemaailmsele majanduslangusele on tööhõive määrad jäänud üsna stabiilseks ja tööpuuduse tase on tunduvalt madalam EL keskmisest. Siiski on tööturul kõrvalejäämine, vähemal määral ka töötus, kontsentreerunud kindlatele rahvus- ja isikute rühmadele. Tootlikkuse tase, eelkõige tootlikkus ühes tunnis, on endiselt suhteliselt madal. See on osaliselt tingitud tööjõu valdavalt madalast kvalifikatsioonitasemest, sealhulgas baasoskuste madalast tasemest. Meeste ja naiste palgavahed on endiselt ühed suurimad ELis.

Tööhõive töörühma hinnang ja ühises tööhõivet käsitlevas aruandes läbi viidud EL tööhõivesuuniste ja nõukogu 2003. aasta soovitude ellurakendamise analüüs näitasid, et Ühendkuningriik peab viivitamatult võtma järgmised meetmed:

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Tagada, et palkade areng ei ületaks tootlikkuse arengut (vt majanduspoliitika üldsuunised, suunis 3).

Motiveeri rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Tagada, et aktiivne tööturupoliitika ja sotsiaalhüvitiste süsteem väldiks tööalase kvalifikatsiooni kaotust ja parandaks töö kvaliteeti, tõhustades tööle asumise ajendeid ja toetades tööturult kõrvalejäänud isikute ja töötute jätkusuutlikku tööturule integreerimist ja arengut; tõkestada suundumust, et haigus- ja töövõimetushüvitisi saavate inimeste arv järjest suureneb, ning pöörata erilist tähelepanu üksikvanematele ja mahajäänud piirkondades elavatele inimestele,
- parandada juurdepääsu lapsehoidmis- ja muude ülalpeetavate hooldamise teenustele ja hoolitseda, et need oleksid rahaliselt jõukohased, hõlbustada osalise tööajaga töötavate madalapalgaliste naiste juurdepääsu koolitusele, ja võtta viivitamatult meetmed meeste ja naiste palgavahede põhjuste kõrvaldamiseks.

Investeeri rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Luua riiklike ja piirkondlike kvalifikatsioonistrateegiate abil mõjusamad ajendid elukestvaks õppeks ja tõsta seeläbi töö tootlikkust ja kvaliteeti; suunata raskuspunkt tööjõulise elanikkonna alusteadmiste (lugemine, kirjutamine, arvutamine) parandamisele, 16–19aastaste noorte ja vähe kvalifitseeritud, eelkõige madalapalgaliste töötajate õppes osalemisele ja hariduskäigu lõpuleviimisele.

PRIORITEEDID UUTELE LIIKMESRIIKIDELE

KÜPROS

Küprose tööhõive tase ületab tunduvalt EL 15 keskmist ja töötuse määr on madal. Viimastel aastatel on reaktsioonina tööturu vajadustele oluliselt suurenenud võõrtöölise osakaal, kellest suur osa töötab tähtajalise töölepinguga.

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Eriline väljakutse Küprose jaoks on innovatsioonivõime suurendamine ja teenustesektori mitmekesistamine.

Motiveeri rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Naiste tööhõive tase on küll EL keskmisest kõrgem, siiski on võimalik teha rohkem meeste ja naiste tööhõivevahede vähendamiseks. Selleks tuleks parandada hooldusasutuste kättesaadavust, suurendada naiste osalemist koolituses ja osalise tööajaga töötamise atraktiivsust,
- suure osa töötavast elanikkonnast moodustavad Küprosel tähtajalise töölepingu alusel töötavad võõrtöölised. Seepärast tuleb üle vaadata võõrtöölise tööhõive poliitika, nii seoses nende panusega tööturu paindlikumaks muutmisesse kui ka õiguste ja töövõimalustega,
- ennetavaid ja aktiivseid tööturumeetmeid tuleks tõhustada, et käsitleda individuaalseid vajadusi ja hõlmata suuremat hulka töötuid, puuetega inimesi, eakaid töötajaid ja naisi. Prioriteediks on ka tööhõivetalituste ajakohastamine ja nende tõhususe suurendamine.

Investeerida rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Alates 2000. aastast läbiviidava haridussüsteemi reorganiseerimise raames peab Küpros välja arendama ulatusliku elukestva õppe strateegia. See peaks kaasa aitama kooli poolelijätmise vähendamisele, alghariduse ja järgneva hariduskäigu vahelise seose parandamisele ja koolituses osalevate täiskasvanute arvu kasvu tagamisele.

TŠEHHI VABARIIK

Tööhõive määr Tšehhi Vabariigis on veidi kõrgem EL 15 keskmisest. Töötuse määr on umbes sama kõrge kui EL 15 keskmine, kuid on alates 1990. aastate keskpaigast siiski vähehaaval tõusnud. Vanemate töötajate tööhõive määr ulatub peaaegu EL keskmiseni, kuid on siiski madal, eriti vanemate naiste tööhõive määr, mis on tingitud seadusega sätestatud madalast pensionile jäämise eest. Puudub tasakaal eri piirkondade tööturgude vahel.

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Majanduse ja tööhõive kasvu strateegiat jätkates peab Tšehhi Vabariik tagama, et palkade areng jääb kooskõlla tootlikkuse arenguga,
- võrdlemisi suur tööjõu maksukoormus ja lisakulutused tööjõule takistavad töökohtade loomist ja lasevad vähe kvalifitseeritud tööjõul liikuda tööturult sotsiaaltoetussüsteemi ja/või ebaseaduslikule tööle. Maksu- ja sotsiaalhüvitiste süsteemi ühtne reform peaks seepärast jätkuvalt vähendama sõltuvust sotsiaaltoetustest ja tagama, et regulaarne töö on tasuv.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Kuigi vastavad määrad ületavad EL keskmist, tuleks prioriteediks seada naiste ja vanemate töötajate tööjõus osalemise suurendamine. Olulise panuse võiks seejuures anda tõhusamate ajendite loomine osalise tööajaga töötamiseks,
- suuremaid jõupingutusi tuleks teha kõige ebasoodsamas olukorras olevate isikute tööturule integreerimisel. See on vajalik kõigis piirkondades peale Praha ja eelkõige mustlaste rahvusrühma puhul. Vajalikud on ennetavad ja aktiivsed tööturumeetmed kombinatsioonis diskrimineerimisvastaste meetmetega, hariduse ja koolituse jõuline soodustamine, ettevõtluse ja töökohtade loomise toetamine. Prioriteediks tuleb pidada riiklike tööhõivetalituste ajakohastamist.

Investeerida rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Hiljuti algatatud inimressursside arendamise strateegia raames on tähtis tõsta kõrgharidust omandavate inimeste ja koolituses osalevate, eelkõige vähe kvalifikatsiooniga isikute osakaalu, et toetada töökohtade loomist ning kutsealast ja geograafilist mobiilsust.

EESTI

Tööhõive määr Eestis on veidi madalam EL 15 keskmisest. Töötuse määr on aastate jooksul vähenenud, kuid ületab siiski endiselt EL keskmist. Suur on pikaajaliste töötute osakaal. Eeldatakse, et Eestit mõjutab tulevikus vägagi suurel määral tööealise elanikkonna vähenemine demograafiliste muutuste tagajärjel.

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Suurema hulga töökohtade loomisele võiks kaasa aidata tööjõu, eelkõige madalapalgaliste töötajate maksukoormuse alandamine, samuti lepinguliste tingimuste ja tööaegade mitmekesisuse toetamine. See peaks toimuma käsikäes jõupingutustega maksusüsteemi parandamiseks ja ebaseadusliku töö kujundamiseks seaduslikuks tööks. Tähtis on ka, et palkade areng oleks kooskõlas tootlikkuse arenguga.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Pidades silmas tööealise elanikkonna arvu kiiret vähenemist, peaks Eesti püüdma vähendada tööturult kõrvalejäänud isikute osakaalu ning motiveerima rohkem inimesi tööturule minema ja jääma. Eestis tuleks suurendada eelkõige naiste, vanemate töötajate ja vähe kvalifitseeritud töötajate tööturul osalemist,
- täienduseks hiljuti vastu võetud töötuskindlustusseadusele tundub olevat tähtis tõhustada aktiivseid tööturumeetmeid aktiivse tööotsimise toetamiseks, parandada töötute juurdepääsu koolitusele ja tagada, et tööturg oleks terviklikum. Riiklike tööhõivetalituste personali koosseise tuleks suurendada. Erilist tähelepanu vajavad ebasoodsamas olukorras olevad isikud, nagu pikaajalised töötud, noored, puuetega inimesed ja vanemaealised tööotsijad. Eriti suured riskifaktorid on kuulumine rahvusvähemusse ja puudulik riigikeele oskus.

Investeerida rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Et ennetada tööjõupakkumise ja tööjõunõudluse ebavõrdsust, tuleks Eestis parandada kõigi töötajate, eelkõige vähe- kvalifitseeritud töötajate juurdepääsu koolitusele. Eriliseks väljakutseks on kooli poolelijätmise vähendamine ning hariduse ja koolituse kvaliteedi tagamine. Vältimatu on elukestva õppe süsteemi väljaarendamine.

UNGARI

Tööhõive määr, eelkõige vähe kvalifitseeritud töötajate, ebasoodsamas olukorras olevate isikute, naiste ja vanemate töötajate tööhõive määr on Ungaris madal. Samal ajal on töötus EL 15 keskmisest tunduvalt väiksem. Selle põhjuseks on madal tööjõu osalemise määr, st tööturult kõrvalejäänud tööealise elanikkonna suur osakaal. Puudub tasakaal riigi kesk- ja lääneosa, kuhu on koondunud kaasaegne majandus, ja ülejäänud piirkondade tööturgude vahel. Tööjõu piirkondlik ja kutsealane mobiilsus on väike, samal ajal peegeldavad kitsaskohad oskustes nii kvalifitseeritud tööjõu puudust kui ka haridus- ja koolitussüsteemi ebapiisavat vastavust tööturu vajadustele.

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Tööjõu maksukoormus on endiselt kõrge, takistades töökohtade loomist ja aidates oluliselt kaasa ebaseadusliku töö levimisele. Lisaks sellele on viimasel ajal aeglustunud majanduskasvu silmas pidades vajalikud täiendavad jõupingutused, et koos sotsiaalpartneritega kujundada tööhõivet soosivam palkade areng. Palkade arengu mootoriks on konkurentsivõimelisemad majandussektorid ja see areng ei pruugi soodustada töökohtade loomise võimet nõrgemates majandussektorites.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Töötajate tervises seisund on muret tekitav, see võib osaliselt seletada tööjõus osalemise madalat taset. Olukorra parandamiseks tuleb võtta meetmed töötingimuste ning ennetava tervishoiu ja ravivõimaluste parandamiseks. Sotsiaalühvitiste, kaasa arvatud töövõimetushüvitiste süsteemide reforme tuleks jätkata, et muuta töötamine tasuvaks ja vähendada ebaseadusliku töö osakaalu,
- sellega peaks kaasnema paindlikum ja peresõbralikum töökorraldus, sealhulgas osalise tööajaga töötamise atraktiivsemaks muutmine, eelkõige naiste ja vanemate töötajate jaoks. Vajalik on ka töötutele ja tööturult kõrvalejäänud isikutele suunatud ennetavate ja aktiivsete tööturumeetmete tõhustamine, eelkõige kõige ebasoodsamas olukorras olevates piirkondades. Eelduseks on ajakohaste riiklike tööhõivetalituste olemasolu, et toetada kutsealast ja geograafilist mobiilsust. Integratsioonistrateegia raames tuleb teha jõupingutusi mustlaste rahvusrühma tööturule integreerimiseks.

Investeerida rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Jätkata tuleks jõupingutusi elukestva õppe strateegiate arendamiseks, mis peavad hõlmama meetmeid kooli poolelijätmise vähendamiseks, kõrghariduse võrdse kättesaadavuse ja koolitusele juurdepääsu tagamiseks suurema hulga isikute, eelkõige vähe kvalifitseeritud ja ebasoodsamas olukorras olevate isikute jaoks. Tähtis on suurendada haridussüsteemi tõhusust ja paindlikkust, et see vastaks paremini kvalifikatsioonide nõudlusele tööturul.

LEEDU

Tööhõive määr on Leedus viimasel ajal veidi tõusnud, kuid on siiski madalam EL 15 keskmisest. Töötuse määr on märkimisväärselt vähenenud, kuid ületab siiski tunduvalt EL keskmist.

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Väljakutseks on teenustesektoris hõivatute endiselt võrdlemisi väike osakaal. Tööjõu maksukoormust on küll vähendatud, siiski on endiselt suhteliselt kõrge madalapalgaliste töötajate maksukoormus, mis pidurdab töökohtade loomist. Sotsiaalpartneritel on mängida tähtis roll ümberkorralduste ennetamisel ja korraldamisel.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Toetudes sotsiaalarabisüsteemi reformile ja edasistele jõupingutustele töötamise tasuvaks muutmiseks, on tähtis tõhustada aktiivset tööturupoliitikat, et aidata töötutel ja tööturult kõrvalejäänud isikutel tööhõivesse tagasi pöörduda. Võtmeprioriteetideks on parem juurdepääs koolitusele, tööotsimise ja kutsealase mobiilsuse toetamine ning riiklike tööhõivetalituste ajakohastamine.
- Kuigi naiste ja vanemate töötajate tööhõive määr on võrreldes EL keskmisega suhteliselt kõrge, võiks osalise tööajaga töötamise takistuste kõrvaldamine kaasa aidata hõivemäärade edasisele tõusule.

Investeerida rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Vaja on teha tõsisel jõupingutusi, et arendada edasi elukestvat õpet ja eelkõige jätkuvalt ajakohastada haridussüsteemi, vähendada kooli poolelijätmist ja suurendada koolituses osalevate, eelkõige vähe kvalifitseeritud isikute arvu. Tööandjate panus töövõtjate koolitusse, sealhulgas pidevasse kutsealasesse väljaõppesse, on väike.

LÄTI

Viimase kahe aasta tugev majanduskasv Lätis on oluliselt kaasa aidanud tööhõive suurenemisele. Siiski on üldine tööhõive määr endiselt madalam EL 15 keskmisest. Töötus, mida iseloomustavad suured piirkondlikud erinevused, on EL 15 keskmisest kõrgem. Samal ajal valitseb Riias töøjõupuudus ning oskustöötajate vähesus.

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Et luua rohkem töökohti, on tähtis arendada teenustesektorit, eelkõige ebasoodsamas olukorras olevates piirkondades ja käsitleda ebaseadusliku töö küsimust. Ebaseadusliku töö suur osakaal vähendab sotsiaalmaksu laekumist ja toob kaasa tööjõu suure maksukoormuse.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Palga alammäära ning maksu- ja sotsiaalhüvitiste süsteemi kombinatsioon peab inimesi piisavalt motiveerima ametlikus majanduses tööle asumiseks. Väga tähtis on innustada naisi tööturul püsima,
- selleks tuleb teha suuremaid jõupingutusi töötutele suunatud aktiivsete ja ennetavate meetmete arendamisel, eelkõige tööotsimise, ettevõtluse, geograafilise mobiilsuse ja koolitusele juurdepääsu tagamise toetamisel. Prioriteediks tuleb pidada riiklike tööhõivetalituste ajakohastamist. Erilist tähelepanu tuleb pöörata sellele, et tööturg oleks terviklikum ning pakuks eelkõige noortele ja vähese kvalifikatsiooniga isikutele võrdseid tingimusi. Eriti suured riskifaktorid on kuulumine rahvusvähemusse ja puudulik riigikeele oskus.

Investeerida rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Eriti suureks väljakutseks on puudulike oskuste ning oskuste pakkumise ja nõudluse ebakõlade ületamine. Parandada tuleb juurdepääsu haridusele, vähendada kooli poolelijätmist ja hõlbustada juurdepääsu koolitusele, eelkõige vähe kvalifitseeritud töötajate jaoks. See peaks olema üks osa elukestva õppe arendamise üldstrateegiast.

MALTA

Malta tööhõive määr on võrreldes EL 15 keskmisega väga madal. Eriti madal on vanemate töötajate tööhõive määr. Naiste tööhõive määr on madalaim EL 25 liikmesriigi hulgas: vaid üks kolmandik tööealistest naistest töötab. Töötus on kahe viimase aasta jooksu veidi kasvanud, kuid on siiski endiselt madalam EL 15 keskmisest.

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Malta jaoks on võtmetähtsusega väljakutseks erastamisprogrammi läbiviimine, seejuures tuleb tööjõudu vajaduse korral mujal rakendada ning tööjõu halduskulusid ja maksukoormust järk-järgult vähendada. Selles suhtes on tähtis ellu rakendada muudetud ettevõtluse soodustamise seaduse sätted ja jälgida nende mõju.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Malta jaoks on suurim väljakutse tööjõupakkumise suurendamine naiste tööhõive määra tõstmise abil. Toetudes uuesti läbi vaadatud tööhõivetingimuste seadusele, on vajalik jätkuvalt suurendada naiste osalemist ametlikus majanduses. Sellele aitaks tunduvalt kaasa laste asutuste suurem arv,
- prioriteetseks tuleb pidada ka maksu- ja sotsiaalhüvitiste süsteemi reformi, sest erinevus palga alammäära ja sotsiaalhüvitise taseme vahel on liiga väike, et pakkuda piisavaid ajendeid tööle asumiseks. See reform aitaks kaasa ka ebaseadusliku töö kujundamisele seaduslikuks tööks.

Investeerida rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Tööjõu madal haridustase ja kvalifikatsioonide pakkumise ja nõudluse ebavõrdsus on muret tekitav. Eriti muret tekitav on kooli pooleli jätnud noorte ja vähequalifitseeritud töötajate suur osakaal ning kirjaoskamatus kõrge tase. Võtme-prioriteetideks on üldise haridustaseme tõstmine, kooli poolelijätmise vähendamine ja koolituses osalevate, eelkõige vähe kvalifikatsiooniga isikute arvu suurendamine. Jätkama peaks jõupingutusi sotsiaalpartnerite kaasamiseks paremini struktureeritud üld- ja kutsehariduse süsteemi arendamisse.

POOLA

Tööhõive määr Poolas on üks madalamaid EL 25 liikmesriigi hulgas. Olukord tööturul on halvenenud viimase nelja aasta jooksul. Eriti madal on naiste, vanemate töötajate ja vähe kvalifikatsiooniga isikute tööhõive määr. Töötuse määr on umbes 20 %, mis on kõrgeim määr alates majanduse ümberkujundamise algusest ja kõrgeim EL 25 liikmesriigi hulgas.

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Eelkõige ümberkorralduste kontekstis on eriti tähtis võtta meetmeid tööhõivet soosivama majanduskeskkonna loomiseks ja ettevõtluse toetamiseks,
- toetudes hiljuti läbi viidud meetmetele vähequalifitseeritud töötajate ja noorte tööjõukulude vähendamiseks, tuleks reformida maksu- ja sotsiaalhüvitiste süsteemi, et alandada ulatuslikult tööjõu, eelkõige madalapalgaliste töötajate suurt maksukoormust. See aitaks kaasa ka ebaseadusliku töö osakaalu vähendamisele,
- sotsiaalpartneritel ei ole võtmeroll mitte ainult tööhõivet soosiva palkade arengu toetamisel, vaid ka ettevõtte tasandil toimuvate muutuste ja kutsealase mobiilsuse soodustamisel.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Ühe osana jõupingutustest, luua efektiivne partnerlus tööhõive edendamiseks kohalikul tasandil ja arendada edasi aktiivset tööturupoliitikat, tuleks Poolas kiirendada uute riiklike tööhõivetalituste asutamist ja varustada need küllal-daste rahaliste vahendite, koolitatud personali ja tehnilise sisseadega,
- tähtis on jätkata erinevate sotsiaalhüvitiste süsteemide, sealhulgas töövõimetushüvitiste ja sotsiaalhoolekande süsteemide reforme, et soodustada aktiivset töötusimist ja tagasipöördumist tööhõivesse. Erilist tähelepanu vajavad ebasood-samas olukorras olevad noored. Ka jõupingutused osalise tööajaga töötamise takistuste kõrvaldamiseks aitaksid luua naistele ja vanematele töötajatele uusi töövõimalusi.

Investeerida rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Elukestva õppe ühtse strateegia arendamise raames tuleb tagada, et haridus- ja koolitussüsteem annaksid tööturule tulijatele oskused, mida vajatakse struktuurset muutust läbi tegeval tööturul. Erilist tähelepanu tuleb pöörata haridusele võrdse juurdepääsu tagamisele ning hariduse efektiivsuse ja kvaliteedi parandamisele. Elukestva õppe strateegia eduka elluviimise eelduseks on mõjusamad ajendid koolitusse investeerimiseks, koolitusele juurdepääsu hõlbustamine ning sotsiaalpartnerite panus.

SLOVEENIA

Tööhõive määr Sloveenias on veidi madalam EL 15 keskmisest, eriti madal on vanemate töötajate tööhõive määr. Töötuse määr on tunduvalt madalam EL keskmisest.

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Palga alammäära ja tööjõu maksukoormuse erinevate komponentide vastastikust toimet tuleks hinnata selles suhtes, kuidas see võimaldab suurendada tööhõivet ja vähendada ebaseadusliku töö osakaalu. Tähtis on jätkata jõupingutusi paindlike töövormide soodustamiseks ja säilitada samal ajal sobiv tasakaal paindlikkuse ja turvatunde vahel.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Sloveenia jaoks on selgeks prioriteediks üle 55aastaste inimeste tööhõive suurendamine. Tuleks jätkata jõupingutusi ennetähtaegselt pensionile jäämise ajendite vähendamiseks, maksu- ja sotsiaalhüvitiste süsteemide reformide vahelise kooskõla tagamiseks (nt meetmed ebaseadusliku töö osakaalu vähendamiseks ja pensionireformi meetmed), et soodustada paindlikke töövorme ja vanemate töötajate juurdepääsu koolitusele,
- et teha töötamine tasuvaks, tuleks üle vaadata töötuse, sotsiaalhüvitiste ja palga alammäära vastastikune toime, et luua mõjusamad ajendid tööle asumiseks ametlikus majanduses. Riiklik tööhõiveamet on välja arendanud hõlmava mudeli ennetava lähenemise ellurakendamiseks, siiski oleks vajalik tööhõivetalituste töötajate parem väljaõpe, et pakkuda efektiivset toetust töötusimisel kõige raskemas olukorras olevatele isikutele. Eratööstuste ja riiklike tööhõivetalituste koostöö peaks olema tihedam.

Investeerida rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Toetudes viimasel ajal saavutatud edusammudele ja initsiatiividele elukestva õppe arendamisel, on tähtis suurendada kutsealases väljaõppes ja koolituses osalevate täiskasvanute osakaalu. Vajalikud on küllaldased ressursid ja ajendid töövõtjate ja tööandjate jaoks, et investeerida koolitusse, samuti on vajalik kõigi huvigruppide ülesannete selge defineerimine. Suureks väljakutseks on koolist väljalangemise vähendamine.

SLOVAKKIA

Üldine tööhõive määr Slovakkias on EL 15 keskmisega võrreldes madal. Töötus küll väheneb, kuid on siiski endiselt väga suur, seejuures on silmatorkav suur pikaajalise töötuse osakaal. Madal on naiste ning eriti madal noorte, väheste kvalifikatsiooniga isikute ja vanemate töötajate (eelkõige naiste) tööhõive määr. Puudub tasakaal eri piirkondade tööturgude vahel.

Suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

- Jätkuvalt tuleb alandada tööjõu suurt maksukoormust, mis on tingitud peamiselt kõrgest sotsiaalmaksust. Sotsiaalpartnereid tuleb julgustada toetama lepinguliste tingimuste ja tööaegade mitmekesistamist (nt kõrvaldades osalise tööajaga töötamise takistused), et luua rohkem töövõimalusi ja hõlbustada kutsealast mobiilsust.

Motiveerida rohkem inimesi tööturule minema ja muuta töö kõigile kättesaadavaks

- Tähtis on efektiivselt jätkata töötuse ja tööturult kõrvalolejate ohtude kõrvaldamist ning kujundada ebaseaduslik töö seaduslikuks tööks, jätkates maksu- ja sotsiaalhüvitiste süsteemi käsilolevaid reforme. Nende reformide elluviimist ja tulemusi tuleks täpselt jälgida,
- lisaks jõupingutustele töötamise tasuvaks muutmisel tuleb jätkuvalt erilist tähelepanu pöörata vanemate töötajate tööhõives osalemise suurendamisele tööhõivet käsitlevate õigusaktide ja pensionireformi ellurakendamise, paindlikumate töövormide ning osalise tööajaga töötamise soodustamise teel. See võiks kaasa aidata ka naiste osaluse suurendamisele,
- aktiivsete tööturumeetmete finantseerimist ja aktiivsetes tööturumeetmetes osalevate inimeste osakaalu tuleb võrreldes praeguse madala tasemega suurendada. Tähtis on muuta tööturg terviklikumaks ja viia läbi reformid aktiivse tööotsimise soodustamiseks. See nõuab ajakohast aktiivset tööturupoliitikat, paremat juurdepääsu koolitusele töötute ja tööturult kõrvalolejate isikute jaoks ning ajakohaseid riiklike tööhõivetalitusi, et tagada elanikkonna ulatuslikum hõlmamine. Erilist tähelepanu vajavad riskirühmad (nt pikaajalised töötud, noored, puuetega inimesed, vanemad töötajad) ning ebasoodsamas olukorras olevad piirkonnad. Uued, prioriteediks kuulutatud meetmed mustlaste rahvusrühma integreerimiseks tuleb kiiresti ellu rakendada.

Investeerida rohkem ja tõhusamalt inimkapitali ning elukestvasse õppesse

- Noorte töötuse alarmeerivalt kõrge tase näitab vajadust ületada erinevus haridussüsteemis omandatud oskuste ja tööturul edu saavutamiseks vajalike oskuste vahel. Majanduse ümberkorraldamine, eri piirkondade vahelised erinevused ning oskuste pakkumise ja nõudluse ebakõlad nõuavad suuremat kutsealast ja geograafilist mobiilsust kogu elutsükli jooksul,
- kõige tähtsamad eeldused elukestva õppe strateegia arendamiseks on mõjusamate ajendite loomine koolitusse investeerimiseks ja koolitusele juurdepääsu hõlbustamine. Vajalik on õhutada investeerimist inimkapitali ja soodustada elukestvat õpet, reformides jätkuvalt haridussüsteemi ja vaagida, milliseid panuseid peavad andma üksikisikud, ettevõtted ja kogu ühiskond.