

## II

(EÜ asutamislepingu / Euratomi asutamislepingu kohaselt vastu võetud aktid, mille avaldamine ei ole kohustuslik)

## OTSUSED

## NÕUKOGU

## NÕUKOGU OTSUS,

15. juuli 2008,

## liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta

(2008/618/EÜ)

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artikli 128 lõiget 2,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut,

võttes arvesse Euroopa Parlamendi arvamust, <sup>(1)</sup>

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust, <sup>(2)</sup>

pärast konsulteerimist Regioonide Komiteega,

võttes arvesse tööhõivekomitee arvamust, <sup>(3)</sup>

ning arvestades järgmist:

(1) 2005. aasta Lissaboni strateegia reform rõhutab majanduskasvu ja töökohtade loomise tähtsust. Euroopa tööhõivestrateegia tööhõivesuunist <sup>(4)</sup> ja majanduspoliitika üldsuunist <sup>(5)</sup> on vastu võetud ühtse dokumendina,

<sup>(1)</sup> 13. veebruari 2008. aasta arvamus (*Euroopa Liidu Teatajas* seni avaldamata).

<sup>(2)</sup> 20. mai 2008. aasta arvamus (*Euroopa Liidu Teatajas* seni avaldamata).

<sup>(3)</sup> 13. veebruari 2008. aasta arvamus (*Euroopa Liidu Teatajas* seni avaldamata).

<sup>(4)</sup> ELT L 205, 6.8.2005, lk 21.

<sup>(5)</sup> ELT L 205, 6.8.2005, lk 28.

kusjuures Euroopa tööhõivestrateegial on Lissaboni strateegia tööhõive ja tööturu alaste eesmärkide elluviimisel juhtiv roll.

(2) Komisjoni iga-aastases arenguaruandes ja ühise tööhõivearuande eelnõus esitatud liikmesriikide riiklike reformikavade analüüs näitab, et liikmesriigid peaksid jätkama jõupingutusi järgmiste prioriteetsete valdkondade käsitlemiseks:

— tuua rohkem inimesi tööturule ja neid seal hoida, suurendada tööjõu pakkumist ja ajakohastada sotsiaalkaitsesüsteeme;

— parandada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet ja

— suurendada investeringuid inimkapitali hariduse ja kutseoskuste arendamise teel.

(3) Riiklike reformikavade komisjonipoolset läbivaatamist ja Euroopa Ülemkogu järeldusi silmas pidades tuleks nüüd keskenduda tõhusale ja õigeaegsele rakendamisele kooskõlas Euroopa Ülemkogu järeldustega, tugevdades seeläbi ka Lissaboni strateegia sotsiaalset mõõdet. Erilist tähelepanu tuleks pöörata kokkulepitud eesmärkide ja sihttasemetele saavutamisele.

(4) Tööhõivesuunist kehtivad kolm aastat, vahepealsetel aastatel kuni 2010. aasta lõpuni peaks nende ajakohastamine jääma rangelt piiratuks.

- (5) Liikmesriigid peaksid tööhõivesuuniseid arvesse võtma kavandatud ühenduse rahastamise, eriti Euroopa Sotsiaalfondi vahendite rakendamisel.

*Artikkel 2*

Suuniseid võetakse arvesse liikmesriikide tööhõivepoliitikas, millest antakse aru riiklikes reformikavades.

- (6) Arvestades suunistedokumendi ühtsust, peaksid liikmesriigid majanduspoliitika üldsuunised täielikult rakendama,

*Artikkel 3*

Käesolev otsus on adresseeritud liikmesriikidele.

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA OTSUSE:

Brüssel, 15. juuli 2008

*Artikkel 1*

Käesolevaga võetakse vastu liikmesriikide tööhõivepoliitika suunised, mis on esitatud lisas.

*Nõukogu nimel*

*eesistuja*

M. BARNIER

LISA

**Liikmesriikide tööhõivepoliitika suunised****(Ühtsed suunised nr 17 kuni 24)**

Tööhõivesuunised moodustavad osa ühtsetest suunistest aastateks 2008–2010, mis tuginevad kolmele sambale: makromajanduslik poliitika, mikromajanduslikud reformid ja tööhõivepoliitika. Need sambad aitavad üheskoos kaasa jätkusuutliku majanduskasvu ja tööhõivealaste eesmärkide saavutamisele ning sotsiaalse ühtekuuluvuse tugevdamisele.

Liikmesriigid rakendavad koostöös tööturu osapooltega ja vajaduse korral teiste sidusrühmadega poliitikat, mis on suunatud allpool nimetatud eesmärkide ja prioriteetsete meetmete rakendamisele selleks, et suurem arv töökohti ja paremad töökohad ning parema hariduse ja kutseoskustega tööjõud soodustaksid võrdsete võimalustega tööturu teket. Lissaboni strateegiat silmas pidades ja ühiseid sotsiaalseid eesmärke arvesse võttes aitab liikmesriikide poliitika tasakaalustatult saavutada järgmisi sihte:

- Täielik tööhõive: täieliku tööhõive saavutamine ning töötuse ja mitteaktiivsuse vähendamine tööjõunõudluse ja -pakkumise suurendamise teel on majanduskasvu säilitamiseks ja sotsiaalse ühtekuuluvuse tugevdamiseks elulise tähtsusega. Kaitstud paindlikkuse (*flexicurity*) integreeritud lähenemisviis on nimetatud eesmärkide saavutamiseks eriti tähtis. Kaitstud paindlikkuse poliitika võtab üheaegselt arvesse nii tööturu, töökorralduse ja töösuhete paindlikkust, töö ja eraelu paremat ühitamist kui ka tööga kindlustatust ja sotsiaalset kaitset.
- Töö kvaliteedi ja tööviljakuse parandamine: tööhõive määra suurendamiseks tehtavad jõupingutused peavad toimuma paralleelselt töökohtade atraktiivsuse suurendamise, töö kvaliteedi tõstmise ja tööviljakuse kasvuga ning killustatuse, sugudevahelise ebavõrdsuse ja vaeste töötajate osakaalu tunduva vähendamisega. Töö kvaliteedi, tootlikkuse ja tööhõive vahelist koostoimet tuleks täiel määral ära kasutada.
- Majandusliku, sotsiaalse ja territoriaalse ühtekuuluvuse tugevdamine: vaja on sihikindlat tegevust, et tugevdada ja parandada sotsiaalset kaasatust, võidelda vaesuse – eriti laste vaesuse – vastu, vältida tööturul kõrvalejäämist, toetada ebasoodsas olukorras olevate inimeste tööhõivesse kaasamist ning vähendada tööhõive, töötuse ja tööviljakuse piirkondlikke erinevusi, eriti mahajäänud piirkondades. Sotsiaalkaitse ja sotsiaalse kaasatuse alal tuleb tugevdada seoseid avatud koordineerimisprotsessidega.

Võrdsed võimalused ja võitlus diskrimineerimise vastu on edu saavutamiseks olulise tähtsusega. Kõigi võetavate meetmete puhul tuleb tagada soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine ning edendamine. Erilist tähelepanu tuleb pöörata ka kõikide isikute sooga seotud tööturu erinevuste olulisele vähendamisele kooskõlas Euroopa soolise võrdõiguslikkuse paktiga. Põlvkondi ühendava uue lähenemisviisi raames tuleks Euroopa noortepakti rakendades pöörata erilist tähelepanu noorte olukorrale ning tööturule juurdepääsu edendamisele kogu tööea jooksul, pidades muu hulgas silmas vanemaalisi töötajaid. Erilist tähelepanu tuleb samuti pöörata tööhõiveerinevuste olulisele vähendamisele ebasoodsas olukorras olevate, sealhulgas puudega inimeste puhul, ning kolmandate riikide kodanike ja ELi kodanike vahel kooskõlas võimalike riiklike eesmärkidega. See aitab liikmesriike demograafiliste probleemidega tegelemisel.

Liikmesriigid peaksid püüdma tööturul osalemist edendades saavutada kõigi aktiivset kaasamist ning võitlema ühiskonnast kõrvale jäänud rühmade vaesuse ja tõrjutuse vastu.

Meetmete võtmisel peaksid liikmesriigid järgima tööhõive- ja sotsiaalpoliitika head valitsemistava ning tagama, et majanduse, tööhõive ja sotsiaalpoliitika valdkondade positiivsed arengusuunad üksteist vastastikku täiendaksid. Liikmesriigid peaksid muudatuste läbiviimiseks looma laialdased partnerlussuhted, kaasates igakülgset parlamentaarset kogud ja sidusrühmad, sealhulgas piirkondlikul ja kohalikul tasandil, ning kodanikuühiskonna organisatsioonid. Kesksel osal peaksid mängima Euroopa ja liikmesriikide tööturu osapooled. Jätkuvalt tuleks näitajate ja tulemustabelite abil jälgida Euroopa tööhõivestrateegia raames 2003. aasta suuniste alusel ELi tasandil kehtestatud eesmärkide ja sihttasemete täitmist. Liikmesriike kutsutakse samuti üles määratlema oma kohustusi ja eesmärke, mida tuleks koos ELi tasandil kokku lepitud riikidele suunatud soovutustega arvesse võtta. Liikmesriikidel palutakse lisaks jälgida reformide sotsiaalset mõju.

Hea valitsemistava nõuab ka suuremat tõhusust haldus- ja rahaliste vahendite eraldamisel. Liikmesriigid peaksid kokkuleppel komisjoniga suunama struktuurifondide, eriti Euroopa Sotsiaalfondi ressursse tööhõivestrateegia rakendamisele ja andma aru võetud meetmetest. Erilist tähelepanu tuleks pöörata liikmesriikide institutsionaalse ja haldussuutlikkuse suurendamisele.

**Suunis 17.** Rakendada tööhõivepoliitikat, mis on suunatud täieliku tööhõive saavutamisele, töö kvaliteedi ja tööviljakuse parandamisele ning sotsiaalse ja territoriaalse ühtekuuluvuse tugevdamisele.

Poliitika peaks aitama saavutada aastaks 2010 Euroopa Liidu (ELi) üldise keskmise tööhõive määrana 70 %, kusjuures naiste tööhõive oleks vähemalt 60 % ja vanemaaliste (55- kuni 64aastaste) töötajate määr 50 %, ning vähendada töötust ja mitteaktiivsust. Liikmesriigid peaksid kaaluma tööhõivemäära riiklike eesmärkide kehtestamist.

Nimetatud eesmärkide saavutamisel peaksid meetmed keskenduma järgmistele prioriteetidele:

- tuua rohkem inimesi tööturule ja neid seal hoida, suurendada tööjõu pakkumist ja ajakohastada sotsiaalkaitsesüsteeme;
- parandada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet;
- suurendada hariduse ja oskuste parandamise kaudu investeeeringuid inimkapitali.

1. *Tuua rohkem inimesi tööturule ja neid seal hoida, suurendada tööjõu pakkumist ja ajakohastada sotsiaalkaitsesüsteeme*

Tööhõivemäärade tõstmine on kõige tõhusam vahend majanduskasvu soodustamiseks ja kõrge sotsiaalse kaasatusega majanduse edendamiseks, mis tagab samal ajal turvavõrgustiku neile, kes ei ole võimelised töötama. Tööealise elanikkonna oodatava vähenemise tõttu on üha vajalikum edendada tööjõu pakkumist ja elukaarel põhinevat lähenemisviisi töötamisele ning ajakohastada sotsiaalkaitsesüsteeme, et tagada nende piisav ulatus, rahaline jätkusuutlikkus ja vastavus ühiskonna muutuvatele vajadustele. Erilist tähelepanu tuleks pöörata meeste ja naiste püsivate tööhõiveerinevuste ning meeste ja naiste palgaerinevuste olulisele vähendamisele. Samuti on oluline vanemaaliste ja noorte tööhõive määra edasine suurendamine põlvkondi ühendava uude lähenemisviisi raames ning tööturul enim kõrvale tõrjutud inimeste aktiivse kaasamise edendamine. Tõhusamaid meetmeid on vaja ka eelkõige väheste oskustega noorte olukorra parandamiseks tööturul ning noorte töötuse oluliseks vähendamiseks, mis on üldisest töötuse määrast keskmiselt kaks korda kõrgem.

Tuleb luua õiged tingimused tööhõive kasvu soodustamiseks, olgu siis tegemist esmakordse tööleasumisega, tööle tagasipöördumisega pärast vaheaega või sooviga tööga pikendada. Otsustava tähtsusega on töökoha kvaliteet, sealhulgas palk ja hüvitised, töötingimused, elukestva õppe ja edutamise võimalused, samuti sotsiaalkaitsesüsteemidest lähtuv toetus ja stiimulid. Selleks et avardada elukaarel põhinevat lähenemisviisi tööle ning aidata ühitada tööd ja pereelu, on vaja poliitikat, millega nähakse ette lapsehooldust käsitlevad sätted. Kasulikeks sihttasemeteks on kindlustada 2010. aastaks lapsehooldus vähemalt 90 %-le lastest vanuses kolmest eluaastast kuni kohustusliku koolieani ning vähemalt 33 %-le alla kolmeaastastest lastest, kuid konkreetseid jõupingutusi on vaja, et toime tulla riikide piirkondlike erinevustega. Lapsevanemate, eriti suurema vaesumise ohuga üksikvanemate, keskmise tööhõive määra suurendamiseks on vaja perede toetamise meetmeid. Eelkõige peaksid liikmesriigid võtma arvesse üksikvanemate ja paljulapseliste perede erivajadusi. Lisaks peaks aastaks 2010 tõusma tegeliku tööturul lahkumise keskmine iga ELi tasandil viie aasta võrra võrreldes 2001. aastaga.

Samuti peaksid liikmesriigid võtma meetmeid paremaks tervisekaitseks töökohal eesmärgiga vähendada haigustega seotud kulutusi, suurendada tööviljakust ja pikendada tööiga. Euroopa noortepakti, soolise võrdõiguslikkuse pakti ja Euroopa Perede Liidu projekti rakendamine peaks samuti aitama edendada elukaarel põhinevat lähenemisviisi töötamisele, hõlbustades eelkõige haridussüsteemist tööturule üleminekut. Piiratud võimalustega noortele tuleks anda võrdsed võimalused sotsiaalseks ja kutsealaseks integratsiooniks, võttes selleks individuaalsetele vajadustele kohandatud meetmeid.

**Suunis 18.** Edendada elukaarel põhinevat lähenemisviisi töötamisele järgmiste meetmetega:

- püüdlused luua jätkuvalt tööhõivevõimalusi noortele ja vähendada noorte töötust, nagu näeb ette Euroopa noortepakt;
- otsustav tegutsemine naiste tööhõive suurendamiseks ning sooliste tööhõive-, töötuse ja palgaerinevuste vähendamiseks;
- töö ja eraelu parem ühitamine ning kättesaadavate ja taskukohase hinnaga lapsehoiuvõimaluste ning teiste ülalpeetavate hooldusvõimaluste pakkumine;
- aktiivse vananemise toetamine muu hulgas asjakohaste töötingimustega, parema tervisekaitsega töökohal ning piisavate stiimulitega töötamiseks ja ennetähtaegse pensionilemineku vältimiseks;
- ajakohased sotsiaalkaitsesüsteemid, sealhulgas pensionid ja tervishoid, tagades nende sotsiaalse piisavuse, rahalise jätkusuutlikkuse ning vastavuse muutuvatele vajadustele, et toetada tööturul osalemist ja sinna jäämist ning pikemat tööiga.

Vt ka ühtset suunist „Kindlustada tööhõive kasvu aluseks olev majanduslik ja eelarveline jätkusuutlikkus” (nr 2).

Aktiivse kaasamise poliitika võib suurendada töajõu pakkumist ja tugevdada ühiskonna ühtekuuluvust ning on väga mõjusaks vahendiks, mille abil edendada kõige ebasoodsamas olukorras olevate inimeste ühiskonda ja tööturule integreerumist.

Igale töötule tuleks pakkuda tööd, praktilist väljaõpet, lisakoolitust või töölevõtmise võimaluste suurendamisega seotud muid meetmeid, koolist lahkunud noorte puhul nelja kuu ja täiskasvanute puhul kaheteistkümnepäevase jooksul aastaks 2010. Järgida tuleks poliitikat, mille eesmärk on pakkuda pikaajalistele töötutele aktiivseid tööturupoliitika meetmeid, võttes arvesse 2010. aastaks seatud 25 % tööturul osalemise määra eesmärki. Tööturul aktiivseks muutmine peaks toimuma koolituse, ümberõppe, tööpraktika, töö või töölevõtmise võimalusi suurendavate muude meetmete abil, ning vajadusel jätkatakse samal ajal töötötsingute toetamist. Tööturul osalemise suurendamiseks ja sotsiaalse tõrjutusega võitlemiseks on väga tähtis hõlbustada töötötsingute pääsu tööturule, ennetada töötötsingute jäämist ja tagada, et töö kaotanud inimesed jäävad töötötsinguga tihedalt seotuks ning suurendavad oma võimalusi tööd saada. Nende eesmärkide saavutamiseks tuleb kõrvaldada töötötsingule pääsemise takistused, toetades tegelikke töötötsinguid ning hõlbustades juurdepääsu koolitusele ja muudele aktiivsetele töötötsingumeeetmetele. Samaväärselt tähtis on põhilistele sotsiaalsetele teenustele taskukohase juurdepääsu ning igapäevase piisava suurusega miinimumvahendite tagamine koos töö tasuvaks muutmiseks õiglase tasu põhimõttega. See lähenemisviis peaks samal ajal tagama, et töö on kõikide töötajate jaoks tasuv, ning kaotama töötötsingut, vaesuse ja töötötsingut kõrvaldamise ohud.

Eriolukorra tuleks pöörata ebasoodsas olukorras olevate inimeste, sealhulgas madala kvalifikatsiooniga töötajate töötötsingule kaasamisele, laiendades muu hulgas sotsiaalteenuseid ja sotsiaalse ettevõtlust ning luues kollektiivset vajadustest lähtuvalt uusi töövõimalusi. Eriti tähtis on võitlus diskrimineerimise vastu, puuetega inimeste töötötsingule pääsu edendamine ning sisseandajate ja vähemuste integreerimine.

**Suunist 19.** Tagada töötötsingutele, sealhulgas ebasoodsas olukorras olevatele ja mitteaktiivsetele inimestele pääs töötötsingule ning muuta töö neile atraktiivseks ja tasuvaks järgmiste meetmetega:

- aktiivsete ja ennetavate töötötsingumeeetmete kasutamine, sealhulgas vajaduste varane väljaselgitamine, abi töötötsingimisel, nõustamine ja koolitused osana isiklike tegevuskavade koostamisest, töötötsingult enim tõrjutud inimeste kaasamiseks sotsiaalteenuste pakkumine ning vaesuse kaotamisele kaasaitamine;
- maksu- ja hüvitissüsteemidest tulenevate motiveerivate ja motivatsiooni pärssivate tegurite pidev läbivaatamine, sealhulgas hüvitiste haldamine ja tingimuste asjakohasus ning kõrgete tegelike piirmaksumäärade märkimisväärne vähendamine iseeranis madalat palka saavate töötajate puhul, tagades samal ajal sotsiaalkaitse piisava taseme;
- teenindussfääris uute töövõimaluste loomine nii üksikisikutele kui ettevõtjatele eelkõige kohalikul tasandil.

Parema töökoha leidmise võimaldamiseks suuremale arvule inimestele on ühtlasi vaja tugevdada töötötsingul infrastruktuuri riiklikul ja ELi tasandil, sealhulgas EURESi võrgu kaudu, et paremini ennetada ja lahendada võimalikke vastuolusid. Eriti tähtis on hõlbustada tööle asumist ja liikumist ühelt töökohalt teisele ning edendada liikuvuse suurendamist ja töötötsingul vajadustega arvestamise poliitikat. Kogu ELi töötötsingutel peaks olema võimalik tutvuda kõikide vabade töökohadega, mida liikmesriikide tööhõivetalitused vahendavad. Tuleks täielikult tagada töötajate liikuvus ELi piires vastavalt aluslepingutele. Riikide töötötsingudel tuleb täit tähelepanu pöörata ka lisatöajõu pakkumisele, mis tuleneb kolmandate riikide kodanike sisseandest.

**Suunist 20.** Parandada töötötsingul vajaduste rahuldamist järgmiste meetmetega:

- töötötsinguasutuste, eelkõige tööhõivetalituste ajakohastamine ja tugevdamine, pidades samuti silmas tööleasumis- ja koolitusvõimaluste läbipaistvuse suurendamist riiklikul ja Euroopa tasandil;
- asutamislepingute raames töötajate üleeuroopalise liikumisega seotud takistuste kõrvaldamine;
- oskustega seotud vajaduste, töötötsingul puuduste ja kitsaskohtade parem ennetamine;
- majandusrände asjakohane haldamine.

## 2. Parandada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet

Euroopa peab parandama oma suutlikkust ennetada ja käivitada majanduslikke ja sotsiaalseid muutusi ning nendega kohaneda. See nõuab tööhõivet soodustavaid töötötsingulisi, töökorralduse tänapäevaseid vorme, „hea töö” edendamist ja hästitoimivaid töötötsingusid, mis võimaldavad suuremat paindlikkust koos tööga kindlustatusega, et rahuldada ettevõtete ja töötajate vajadusi. See peaks ühtlasi aitama vältida töötötsinguliste suurenevat killustatust ja vähendada mitteametlikku töötötsingul (vt ka suuniseid nr 18, 19, 20 ja 23).

Tänapäeva globaliseerunud, avanevate turgude ja uute tehnoloogiatega majanduses on nii ettevõtetele kui töötajatele vajadus ja realne võimalus kohaneda. Kuigi kõnealune struktuursete muutuste protsess üldiselt soodustab majanduskasvu ja tööhõivet, toob see ühtlasi kaasa muutusi, mis on mõnele töötajatele ja ettevõtetele kahjulikud. Ettevõtteid peavad konkurentsivõimelisemaks muutuma paindlikumaks, et reageerida järskudele muutustele nõudluses, kohanema uute tehnoloogiatega ja tegema pidevalt uuendusi.

Ühtlasi peavad ettevõtteid reageerima suurenevale nõudlusele kvaliteetsete töökohtade järele, mis on seotud töötajate isiklike eelistustega ja nende perekonnaelu muutustega, ning toime tulema vananeva tööjõu ja vähete uute noorte töötajatega. Töötajate jaoks muutub töötamine keerulisemaks, kuna töökorraldus mitmekesistub, ebahütlustub, ja elu jooksul on vaja edukalt läbi teha järjest rohkem muutusi. Kiirelt muutuva majanduse tingimustes peavad töötajad olema valmis elukestvaks õppeks, et nad tuleksid toime uute tööviiside, sealhulgas info- ja sidetehnoloogia laieneva kasutamisega. Ametiseisundi muutustega, millega kaasneb ajutise sissetulekukaotuse risk, kohanemiseks tuleks võimaldada asjakohast ajakohastatud sotsiaalkaitset.

Nende väljakutsetega tegelemiseks on vaja kaitstud paindlikkuse integreeritud lähenemisviisi. Kaitstud paindlikkus hõlmab paindlike ja usaldusväärsete lepingutingimuste, igakülgset elukestva õppe strateegiate, töhüsa aktiivse tööturupoliitika ja kaasaegsete, asjakohaste ja jätkusuutlike sotsiaalkindlustussüsteemide läbimõeldud ühendamist.

Liikmesriigid peaksid rakendama oma kaitstud paindlikkuse lahendusi, mis põhinevad nõukogu poolt heaks kiidetud ühistel põhimõtetel. Nimetatud põhimõtted on kasulikuks aluseks reformidele, piiritledes kaitstud paindlikkuse valdkonnas riiklike poliitika võimalusi ja konkreetseid siseriiklike korraldusi. Seejuures puudub üks ja ainus tegutsemisviis ning ükski põhimõte ei ole teistest olulisem.

**Suunis 21.** Tööturu osapoolte rolli vajalikul määral arvesse võttes edendada paindlikkust koos tööga kindlustatusega ja vähendada tööturu killustatust järgmiste meetmetega:

- tööõiguse kohandamine, vaadates vajaduse korral läbi erinevad lepingutingimused ja tööajakorraldused;
- ebaseadusliku töö probleemiga tegelemine;
- muutuste, sealhulgas majanduse ümberkorraldused, ja eriti kaubavahetuse laienemisega seotud muutuste parem ennetamine ja õigesti juhtimine, et minimeerida neist tulenevaid sotsiaalkulusid ja hõlbustada kohanemist;
- uuenduslike ja paindlike töökorraldusviiside edendamine ja levitamine eesmärgiga parandada töö kvaliteeti ja tootlikkust, sealhulgas paremat tervishoidu ja ohutust;
- ametiseisundi muutuste toetamine, sealhulgas koolituse, füüsiliste isikute ettevõtluse, ettevõtete asutamise ja geograafilise liikuvuse soodustamisega.

Vt ka ühtset suunist „Edendada makromajanduspoliitika, struktuuripoliitika ja tööhõivepoliitika vahelist sidusust” (nr 5).

Selleks et luua võimalikult palju töökohti, säilitada konkurentsivõimet ja anda oma panus üldisesse majanduslikku raamistikku, peaks üldine palkade areng olema kooskõlas tööviljakuse kasvuga kogu majandustsükli vältel ja peegeldama olukorda tööturul. Meeste ja naiste palgaerinevusi tuleks märkimisväärselt vähendada. Eristatult tuleks pöörata selliste põhjuste selgitamisele, miks ametialadel ja sektoris, kus enamasti domineerivad naised, on madalam palgatase, ja nende põhjustega tegelemisele. Töökohtade loomise soodustamiseks, eriti madalapalgaliste töökohtade puhul, võivad osutada vajalikuks ka jõupingutused palgavälise tööhõive vähendamiseks ja maksukoormuse ülevaatamiseks.

**Suunis 22.** Tagada tööhõivet soodustav tööhõive areng ja palkade kujundamise mehhanismid järgmiste meetmetega:

- tööturu osapoolte julgustamine kujundama oma vastutusvaldkonnas õiget raamistikku palgaläbirääkimiste jaoks, et kajastada tootlikkust ja tööturuga seonduvaid probleeme kõigil asjaomastel tasanditel ning vältida meeste ja naiste palgavahesid;
- palgavälise tööhõive läbivaatamine seoses nende mõjuga tööhõivele ning vajaduse korral nende struktuuri ja taseme kohandamine eelkõige madalapalgaliste töötajate maksukoormuse vähendamiseks.

Vt ka ühtset suunist „Tagada, et palkade areng aitaks kaasa makromajandusliku stabiilsuse ja kiirema majanduskasvu saavutamisele” (nr 4).

### 3. Suurendada investeringuid inimkapitali hariduse ja kutseoskuste arendamise teel

Euroopa peab hakkama rohkem ja tõhusamalt investerima inimkapitali. Liiga paljud inimesed ei suuda tööturule pääseda ja seal edasi liikuda või tööturul püsida oskuste puudumise või oskuste sobimatuse tõttu. Selleks et soodustada igas vanuses meeste ja naiste tööturule pääsemist, tõsta tööviljakust, innovaatsilisust ja töö kvaliteeti, on ELil vaja kooskõlas kaitstud paindlikkuse põhimõttega investeerida senisest enam ja tõhusamalt inimkapitali ja elukestvasse õppesse.

Teadmistel ja teenustel põhinev majandus nõuab tavapäraseks tootmiseks vajalikest oskustest erinevaid oskusi, mida ühtlasi tuleb tehnoloogiliste muutuste ja innovatsiooni tõttu pidevalt ajakohastada. Kui töötajad soovivad tööturul püsida ja edasi liikuda ning üleminekuks ja tööturgude muutmiseks valmis olla, peavad nad korrapäraselt uusi oskusi omandama ja olemasolevaid täiendama. Ettevõtete tootlikkus sõltub sellise tööjõu töölevõtmisest ja säilitamisest, kes on võimeline muutustega kohanema. Valitsused peavad tagama, et haridustase paraneks ja noortel oleksid vajalikud põhioskused vastavalt Euroopa noortepaktile. Selleks, et suurendada noorte väljavaateid edukalt tööturule pääseda, peaks EL seadma kooli pooleli jätnud õpilaste osakaalu eesmärgiks keskmiselt mitte rohkem kui 10 %, ja vähemalt 85 % 22aastastest isikutest peaks olema aastaks 2010 omandanud keskhariduse. Samuti peaks poliitika eesmärk olema suurendada elukestvas õppes osalemist ELis keskmiselt vähemalt 12,5 %-ni täiskasvanud tööelisel elanikkonnast (25-kuni 64aastased). Tuleks kaasata kõik sidusrühmad, et arendada ja tugevdada tõeliselt elukestva õppe suundumust alates varasest noorusest. Selleks et saavutada riiklikus ja erasektoris inimressurssidesse investeerimise kasv ühe elaniku kohta ning tagada nende investeeringute kvaliteet ja tõhusus, on oluline tagada kulude ja vastutuse õiglane ja läbipaistev jaotus kõigi osalejate vahel. Liikmesriigid peaksid haridusse ja koolitusse investeerimisel paremini kasutama struktuurifondide ja Euroopa Investeeringuspanga vahendeid. Nende eesmärkide saavutamiseks peavad liikmesriigid rakendama ühtseid ja terviklikke elukestva õppe strateegiaid, mille rakendamiseks nad on kohustuse võtnud.

**Suunis 23.** Laiendada ja parandada investeerimist inimkapitali järgmiste meetmetega:

- kaasavad haridus- ja koolituspoliitika ning kutsealase alg-, kesk- ja kõrgharidusele, sealhulgas praktilisele väljaõppele ja ettevõtluskoolitustele juurdepääsu märkimisväärselt soodustavad meetmed;
- kooli pooleli jätanud õpilaste arvu oluline vähendamine;
- Euroopa lepingutele vastavad tõhusad elukestva õppe strateegiad, mis hõlmavad kõiki inimesi koolides, ettevõtetes, riigiasutustes ja eramajapidamistes, ning mis sisaldavad asjakohaseid motiveerivaid tegureid ja kulude jaotamise mehhanisme eesmärgiga suurendada osavõttu jätkuõppest ja töökohal toimuvatest koolitustest kogu elukaare kestel eelkõige väheste oskustega ja vanemaalastele töötajate hulgas.

Vt ka ühtset suunist „Suurendada ja parandada investeerimist teadus- ja arendustegevusse, eelkõige eraettevõtjate seas” (nr 7).

Ei piisa sellest julgete eesmärkide seadmisest ega kõigi osalejate investeeringute suurendamisest. Selleks et pakkumine vastaks tegelikkuses nõudlusele, peavad elukestva õppe süsteemid olema kättesaadavad, taskukohased ja vastama muutuvatele vajadustele. Haridus- ja koolitussüsteemide ning haridus- ja koolituspoliitika teadmistebaasi meetmete kohandamine ja suutlikkuse suurendamine on vajalik nende vastavusseviimiseks tööturu, teadmistel põhineva majanduse ja ühiskonna vajadustega ning nende tõhusaks, tippasemel ja õiglaselt toimimiseks. Hõlpsasti kättesaadav, laialt levinud ja integreeritud elukestva karjäärinõustamise süsteem peaks suurendama nii üksikisikute juurdepääsu haridusele ja koolitusele kui hariduse ja koolituse pakkumise vastavust oskustega seotud vajadustele. Info- ja sidetehnoloogiat saab kasutada õppe kättesaadavuse parandamiseks ja selle kujundamiseks vastavalt tööandjate ja töötajate vajadustele.

Ühtlasi on vaja suurendada nii õppijate kui ka töötajate liikuvust, mis tagaks parema ligipääsu töövoimalustele kogu ELis. Kõrvaldada tuleks veel olemasolevad, eriti kvalifikatsiooni ja pädevuse tunnustamise ja läbipaistvusega seotud takistused töötajate liikumisele Euroopa tööturu piires, rakendades eelkõige Euroopa kvalifikatsioonide raamistikku, sidudes sellega riiklikud kvalifikatsioonisüsteemid aastaks 2010, ja vajaduse korral arendades välja riiklike kvalifikatsiooniraamistikke. Riiklike haridus- ja koolitussüsteemide reformimisel on tähtis kasutada kokkulepitud Euroopa instrumente ja võrdlusala-seid vastavalt tööprogrammis „Haridus ja koolitus 2010” sätestatule.

**Suunis 24.** Kohandada haridus- ja koolitussüsteeme vastavalt uutele pädevusnõuetele järgmiste meetmetega:

- hariduse ja koolituse atraktiivsuse, avatuse ja kvaliteedistandardite tagamine ja arendamine, haridus- ja koolitusvõimaluste pakkumise laiendamine, paindlike õppevormide tagamine ning õpilaste ja õpetajate liikumisvõimaluste avardamine;
- haridusele, koolitusele ja teadmistele juurdepääsu lihtsustamine ja mitmekesistamine kõikidele, kasutades selleks tööaja korraldust, perede toetamise teenuseid, kutsenõustamist ning vajaduse korral kulude jaotamise uusi viise;
- kohandamine uute ametialaste vajaduste, põhilise pädevuse ja tulevaste kutseoskuste nõuetele, parandades selleks kvalifikatsioonide määratlust ja läbipaistvust, nende tegelikku tunnustamist ning mitteametliku ja vabahariduse tõendamist.

*Ülevaade Euroopa tööhõivestrategia raames seatud eesmärkidest ja kriteeriumidest*

Euroopa tööhõivestrategia raames on kokku lepitud järgmised eesmärgid ja kriteeriumid:

- igale töötule pakutakse tööd, praktilist väljaõpet, lisakoolitust või töölevõtmise võimaluste suurendamisega seotud muid meetmeid koolist lahkunud noorte puhul nelja kuu ja täiskasvanute puhul kaheteistkümne kuu jooksul aastaks 2010;
  - aastaks 2010 võtab 25 % pikaajalistest töötutest osa mõnest aktiivsest meetmest koolituse, ümberõppe, tööpraktika või muu töölevõtmise võimaluste suurendamisega seotud meetme näol, eesmärgiga saavutada kolme kõige edasijõudnuma liikmesriigi keskmine tase;
  - töötajatel kogu ELis on võimalik tutvuda kõikide vabade töökohtadega, mida liikmesriikide tööturatalitused vahendavad;
  - aastaks 2010 tõstetakse tegeliku tööturul lahkumise keskmist iga Euroopa Liidu tasandil viie aasta võrra võrreldes 2001. aastaga;
  - aastaks 2010 pakutakse lastehooldusvõimalusi vähemalt 90 %-le vähemalt kolmeaastastest ja kooliealistest lastest ning vähemalt 33 %-le kuni kolmeaastastest lastest;
  - kooli pooleli jätnute keskmine arv ELis ei ületa 10 %;
  - vähemalt 85 % Euroopa Liidu 22aastastest isikutest peaks olema aastaks 2010 omandanud keskhariduse;
  - elukestvas õppes osalejaid peaks ELis olema keskmiselt vähemalt 12,5 % täiskasvanud tööealisest elanikkonnast (25- kuni 64aastased).
-