

32003D0578

L 197/13

DZIENNIK URZĘDOWY UNII EUROPEJSKIEJ

5.8.2003

DECYZJA RADY
z dnia 22 lipca 2003 r.
w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia Państw Członkowskich
(2003/578/WE)

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 128 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji ⁽¹⁾,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego ⁽²⁾,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽³⁾,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów ⁽⁴⁾,

uwzględniając opinię Komitetu Zatrudnienia,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Artykuł 2 Traktatu ustanawiającego Unię Europejską stawia Unii za cel wspieranie postępu gospodarczego i społecznego oraz wysokiego poziomu zatrudnienia. Artykuł 125 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską ustanawia, że Państwa Członkowskie i Wspólnota będą podejmować działania w celu wypracowania strategii zatrudnienia, a szczególnie w celu wspierania siły roboczej wykwalifikowanej, przeszkolonej i zdolnej do dostosowania się oraz rynków pracy, reagujących na zmiany gospodarcze.
- (2) Po nadzwyczajnym posiedzeniu Rady Europejskiej w sprawie zatrudnienia w dniach 20 i 21 listopada 1997 r. w

Luksemburgu rezolucja Rady z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie wytycznych zatrudnienia na 1998 r. ⁽⁵⁾ zainaugurowała ten proces z bardzo wyraźnym i silnym zobowiązaniem politycznym i szeroką akceptacją wszystkich zainteresowanych stron.

- (3) Rada Europejska w Lizbonie w dniach 23 i 24 marca 2000 r. określiła jako nowy cel strategiczny dla Unii Europejskiej stanie się najbardziej konkurencyjną i dynamiczną, opartą na wiedzy gospodarką w świecie, zdolną do utrzymania trwałego wzrostu gospodarczego, charakteryzującą się wzrostem ilości oraz jakości miejsc pracy oraz większą spójnością społeczną. W tym celu Rada uzgodniła ogólne cele zatrudnienia oraz cele zatrudnienia w odniesieniu do kobiet do 2010 r., które zostały uzupełnione przez Radę Europejską w Sztokholmie w dniach 23 i 24 marca 2001 r. przez wyznaczenie celów średnioterminowych do stycznia 2005 r. oraz nowego celu do 2010 r., odzwierciedlającego wyzwania demograficzne, w odniesieniu do stopy zatrudnienia starszych kobiet i mężczyzn.
- (4) Podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Nicei w dniach 7, 8 i 9 grudnia 2000 r. przyjęto Europejską Agendę Społeczną, w której stwierdzono, iż powrót do pełnego zatrudnienia wymaga ambitnej polityki w zakresie podnoszenia stopy zatrudnienia, zmniejszania różnic regionalnych, zmniejszania nierówności oraz poprawy jakości pracy.
- (5) Rada Europejska w Barcelonie w dniach 15 i 16 marca 2002 r. wezwała do wzmocnienia Europejskiej Strategii Zatrudnienia poprzez wzmocnienia, uproszczonej i lepiej zarządzanej ramy czasowej wyznaczonej na rok 2010 i w którym zawarte zostaną założenia i cele strategii lizbońskiej. Rada Europejska w Barcelonie wniosowała również o usprawnienie procesów koordynacji polityki, łącznie z synchronizacją kalendarzy przyjęcia ogólnych kierunków polityki gospodarczej i wytycznych zatrudnienia.

⁽¹⁾ Propozycja z dnia 8 kwietnia 2003 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

⁽²⁾ Opinia z dnia 3 czerwca 2003 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

⁽³⁾ Opinia z dnia 14 maja 2003 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

⁽⁴⁾ Opinia z dnia 3 lipca 2003 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

⁽⁵⁾ Dz.U. C 30 z 28.1.1998, str. 1.

- (6) Rada Europejska w Brukseli w dniach 20 i 21 marca 2003 r. potwierdziła wiodącą rolę strategii zatrudnienia w osiągnięciu celów w zakresie zatrudnienia i rynku pracy, zawartych w strategii lizbońskiej, jak również to, że strategia zatrudnienia i ogólne kierunki polityki gospodarczej, które zapewniają całościową koordynację polityki gospodarczej Wspólnoty, powinny funkcjonować w jednolity sposób. Ta sama Rada Europejska wezwała do ograniczenia ilości wytycznych i ukierunkowania ich na wyniki, co pozwoli Państwom Członkowskim opracować właściwy zestaw różnych działań, oraz wsparcia ich wyznaczeniem odpowiednich celów. Rok 2003 stanowi szczególną okazję do zastosowania usprawnionych kluczowych instrumentów koordynacji polityki — ogólnych kierunków polityki gospodarczej, wytycznych zatrudnienia oraz strategii rynku wewnętrznego — i nadanie im nowej trzyletniej perspektywy czasowej.
- (7) Strategia zatrudnienia została poddana wyczerpującej ocenie, łącznie ze szczegółowym przeglądem średniookresowym, zakończonym w 2000 r., oraz gruntowną oceną doświadczeń uzyskanych w ciągu pierwszych pięciu lat, zakończonych w 2002 r. W ocenie tej wskazuje się na potrzebę ciągłości strategii w celu zajęcia się pozostającymi słabościami strukturalnymi, jak również potrzebę zajęcia się nowymi wyzwaniami stojącymi przed rozszerzoną Unią Europejską.
- (8) Pomyślnie wprowadzenie w życie Agendy lizbońskiej wymaga, aby polityka zatrudnienia Państw Członkowskich sprzyjała, w zrównoważony sposób, trzem uzupełniającym się i wzajemnie wspierającym celom, jakimi są pełne zatrudnienie, jakość i wydajność pracy oraz społeczna spójność i integracja społeczna. Osiągnięcie tych celów wymaga dalszych reform strukturalnych, skoncentrowanych na dziesięciu wzajemnie powiązanych kluczowych priorytetach, przy czym należy zwrócić szczególną uwagę na spójne zarządzanie tym procesem. Reformy polityki, przy wprowadzaniu w życie wszelkich działań, wymagają podejścia opierającego się na włączaniu problematyki płci do głównego nurtu życia społecznego i politycznego.
- (9) Dnia 6 grudnia 2001 r. Rada przyjęła szereg wskaźników do pomiaru dziesięciu wymiarów inwestowania w jakość pracy i wezwała do stosowania tych wskaźników w monitorowaniu europejskich wytycznych zatrudnienia i rekomendacji.
- (10) Aktywne i zapobiegawcze polityki powinny być skuteczne i przyczynić się będą do osiągnięcia celów, jakimi jest pełne zatrudnienie oraz integracja społeczna, poprzez zapewnienie osobom bezrobotnym i nieaktywnym możliwości konkurowania na rynku pracy oraz włączenia się do rynku pracy. Polityki te powinny być wspierane przez nowoczesne instytucje rynku pracy.
- (11) Państwa Członkowskie powinny zachęcać do zwiększania ilości i podnoszenia jakości miejsc pracy przez wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności w sprzyjającym otoczeniu gospodarczym. Państwa Członkowskie są zobowiązane do wprowadzania w życie Europejskiej Karty Małych Przedsiębiorstw i są zaangażowane w proces analizy porównawczej polityki dotyczącej przedsiębiorstw.
- (12) Zapewnienie właściwej proporcji między elastycznością i bezpieczeństwem pomoże wspierać konkurencyjność firm, podnosić jakość i wydajność pracy oraz ułatwi adaptację firm i pracowników do zmian gospodarczych. W tym kontekście Rada Europejska w Barcelonie i Brukseli wezwała szczególnie do przeglądu ustawodawstw w zakresie zatrudnienia, przy równoczesnym poszanowaniu roli partnerów społecznych. Poziom norm bezpieczeństwa i higieny pracy należy podnieść zgodnie z nową strategią wspólnotową w okresie 2002-2006. Przede wszystkim należy skoncentrować się na sektorach szczególnie zagrożonych wypadkami przy pracy. Zapewnienie pracownikom dostępu do kształcenia jest zasadniczym elementem równowagi między elastycznością i bezpieczeństwem oraz należy wspierać uczestnictwo w nich wszystkich pracowników, uwzględniając korzyści inwestowania dla pracowników, pracodawców, jak również ogółu społeczeństwa. Restrukturyzacja gospodarcza stanowi wyzwanie dla zatrudnienia zarówno w obecnych, jak i w przyszłych Państwach Członkowskich i wymaga konstruktywnego zarządzania przy udziale wszystkich odpowiednich podmiotów, włączając partnerów społecznych.
- (13) Rada Europejska w Barcelonie przyjęła z zadowoleniem plan działań Komisji dotyczący kwalifikacji zawodowych i mobilności, a rezolucja Rady z dnia 3 czerwca 2002 r. w sprawie umiejętności i mobilności bardziej zachęca Komisję, Państwa Członkowskie oraz partnerów społecznych do podejmowania wymaganych środków. Lepsza zawodowa i geograficzna mobilność oraz pośrednictwo pracy pomogą w zwiększaniu zatrudnienia i spójności społecznej, uwzględniając aspekty imigracji, związane z rynkiem pracy.
- (14) Wprowadzenie w życie strategii spójnego i wszechstronnego kształcenia ustawicznego ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia pełnego zatrudnienia, podniesienia jakości i wydajności pracy oraz lepszej spójności społecznej. Rada Europejska w Barcelonie przyjęła z zadowoleniem komunikat Komisji „Stworzenie europejskiego obszaru kształcenia ustawicznego”, w którym nakreślono podstawowe elementy budowy strategii ustawicznego kształcenia, jakimi są partnerstwo, dogłębna znajomość rynku nauki, odpowiednie zasoby, ułatwianie dostępu do możliwości kształcenia, stworzenie kultury kształcenia się oraz dążenie do biegłości. Trwający proces konkretyzacji przyszłych celów edukacji, rozpoczęty przez Radę Europejską w Lizbonie,

odgrywa istotną rolę w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego oraz powinna być w pełni wykorzystana synergia ze strategią zatrudnienia. W dniach 5-6 maja 2003 r. Rada przyjęła serię analiz porównawczych przeciętnej europejskiej wydajności w edukacji i kształceniu, z których kilka jest szczególnie przydatnych w kontekście polityk zatrudnienia. Rada Europejska w Lizbonie wezwała do znacznego zwiększenia inwestycji w dziedzinie zasobów ludzkich w przeliczeniu na jednego mieszkańca. Wymaga to odpowiedniej zachęty dla pracodawców i osób fizycznych oraz przekierowania publicznych środków finansowych na bardziej skuteczne inwestowanie w zasoby ludzkie, obejmujące całe spektrum nauki.

- (15) Odpowiednia podaż siły roboczej jest niezbędna, aby sprostać wyzwaniom demograficznym, wspierać wzrost gospodarczy, popierać pełne zatrudnienie i wspierać trwałość systemów ochrony socjalnej. Wspólne sprawozdanie Komisji i Rady „Zwiększanie udziału siły roboczej oraz promowanie aktywnego starzenia się”, przyjęte przez Radę dnia 7 marca 2002 r., stwierdza, że w tym celu niezbędne jest wypracowanie wszechstronnych krajowych strategii, opartych na podejściu uwzględniającym cykl życia. Polityki powinny wykorzystywać potencjał zatrudnienia wszystkich kategorii osób. Rada Europejska w Barcelonie była zgodna co do tego, że Unia Europejska powinna doprowadzić do roku 2010 do postępującego przedłużenia o około pięć lat przeciętnej wieku zakończenia aktywności zawodowej, w którym przestaje się pracować. Wiek ten w roku 2001 był szacowany na około 59,9 lat.
- (16) Różnice między mężczyznami i kobietami na rynku pracy powinny być stopniowo eliminowane, jeżeli Unia Europejska ma zapewnić pełne zatrudnienie, podnieść jakość pracy i wspierać proces integracji i spójności społecznej. Wymaga to zarówno podejścia opartego na włączaniu problematyki płci do głównego nurtu życia społecznego i politycznego, jak również szczególnych działań politycznych w celu stworzenia kobietom i mężczyznom warunków wejścia, powtórzenia wejścia i pozostawania na rynku pracy. Rada Europejska w Barcelonie uzgodniła, że do roku 2010 Państwa Członkowskie powinny zapewnić opiekę nad dzieckiem przynajmniej w odniesieniu do 90 % dzieci w wieku od trzech lat do objęcia powszechnym obowiązkiem nauczania oraz przynajmniej 33 % dzieci w wieku poniżej lat trzech. Zająć się należy czynnikami leżącymi u podstaw nierówności ze względu na płeć w dziedzinie bezrobocia i w zarobkach, i w rezultacie osiągnąć planowane zmniejszenie tych różnic, bez naruszania zasady zróżnicowania wynagrodzeń w zależności od wydajności i sytuacji na rynku pracy.
- (17) Skuteczna integracja z rynkiem pracy osób najmniej uprzywilejowanych zapewni wzrost społecznej integracji, stopy zatrudnienia oraz poprawę trwałości systemów

ochrony socjalnej. Reakcje polityczne wymagają zajęcia się dyskryminacją, zapewnienia indywidualnego podejścia do potrzeb indywidualnych oraz stworzenia równych szans zatrudnienia przez zapewnienie zachęt zatrudnienia dla pracodawców. Decyzja Rady 2001/903/WE⁽¹⁾ z dnia 3 grudnia 2001 r. ustanowiła rok 2003 „Europejskim rokiem osób niepełnosprawnych”. Dostęp do rynku pracy to główny priorytet w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, których liczba w Unii Europejskiej szacowana jest na około 37 milionów, a z których wiele jest zdolnych i chętnych do pracy.

- (18) W celu poprawy perspektyw pełnego zatrudnienia i spójności społecznej równowaga między dochodem uzyskiwanym z pracy lub dochodem uzyskiwanym w trakcie bezrobocia lub nieaktywności powinny być takie, by wspierać wejście, ponowne wejście i pozostawanie na rynku pracy osób oraz sprzyjać tworzeniu miejsc pracy.
- (19) Pojęcie „praca nielegalna” oznacza „każdą opłacaną działalność, która jest zgodna z prawem w odniesieniu do swojego charakteru, ale niezgłoszona władzom publicznym”. Badania szacują rozmiar nieformalnej gospodarki średnio między 7 % a 16 % PKB UE. Powinno to zostać przekształcone w stałą pracę, aby zapewnić poprawę ogólnego otoczenia gospodarczego, jakości pracy danych osób, spójność społeczną oraz trwałość finansów publicznych i systemów ochrony socjalnej. Należy wspierać pogłębianie wiedzy o skali nielegalnej pracy w Państwach Członkowskich i Unii Europejskiej.
- (20) Regionalne dysproporcje w zatrudnieniu i bezrobociu w Unii Europejskiej są nadal ogromne i wzrosną po jej rozszerzeniu. Powinny być zmniejszane poprzez szerokie podejście, włączające podmioty na wszystkich szczeblach w celu wspierania spójności gospodarczej i społecznej, przy wykorzystaniu funduszy strukturalnych Wspólnoty.
- (21) Oceniając pierwsze pięć lat strategii zatrudnienia podkreślono kluczową rolę lepszego zarządzania w przyszłej skuteczności strategii. Powodzenie wprowadzania w życie polityk zatrudnienia zależy od partnerstwa na wszystkich szczeblach, zaangażowania szeregu służb operacyjnych oraz odpowiednich środków finansowych w celu wsparcia wprowadzenia w życie wytycznych zatrudnienia. Państwa Członkowskie są odpowiedzialne za skuteczne wprowadzenie w życie wytycznych zatrudnienia, włącznie z zapewnieniem proporcjonalnego wykonania na szczeblu regionalnym i lokalnym.

⁽¹⁾ Dz.U. L 335 z 19.12.2001, str. 15.

- (22) Skuteczne wprowadzenie w życie wytycznych zatrudnienia wymaga aktywnego uczestnictwa partnerów społecznych, na wszystkich poziomach, począwszy od tworzenia projektu polityk do ich wprowadzania w życie. W trakcie szczytu społecznego w dniu 13 grudnia 2001 r. partnerzy społeczni wyrazili potrzebę rozwoju i poprawy koordynacji konsultacji trójstronnych. Ustalono także, iż trójstronny szczyt społeczny ds. wzrostu i zatrudnienia będzie odbywać się przed każdą Radą Europejską, obradującą podczas sesji wiosennej.
- (23) Oprócz wytycznych zatrudnienia Państwa Członkowskie powinny w pełni wprowadzać w życie ogólne wytyczne polityki gospodarczej oraz zapewnić całkowitą zgodność swoich działań z utrzymaniem zdrowych finansów publicznych i stabilizacją makroekonomiczną,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Artykuł

Przyjmuje się wytyczne polityk zatrudnienia Państw Członkowskich („wytyczne zatrudnienia”) załączone poniżej. Państwa Członkowskie uwzględnią je w swoich politykach zatrudnienia.

Sporządzono w Brukseli, dnia 22 lipca 2003 r.

W imieniu Rady

G. ALEMANN

Przewodniczący

ZAŁĄCZNIK

WYTYCZNE ZATRUDNIENIA

Europejska strategia pełnego zatrudnienia i lepszej pracy dla wszystkich

Państwa Członkowskie prowadzą swe polityki zatrudnienia w celu wprowadzenia w życie celów i priorytetów działań oraz postępu w osiąganiu celów określonych poniżej. Szczególną uwagę zwraca się na zapewnienie dobrego zarządzania politykami zatrudnienia.

Oprócz wytycznych zatrudnienia i towarzyszących im zaleceń dotyczących zatrudnienia, Państwa Członkowskie powinny w pełni wprowadzać w życie ogólne kierunki polityki gospodarczej i zapewnić spójne działanie obu tych instrumentów.

Odzwierciedlając Agendę lizbońską, polityki zatrudnienia Państw Członkowskich sprzyjają trzem wzajemnie połączonym i powiązanim celom, jakimi są pełne zatrudnienie, jakość i wydajność pracy oraz społeczna spójność i integracja społeczna.

Do tych celów powinno dążyć się w zrównoważony sposób, odzwierciedlając ich równe znaczenie w osiąganiu ambicji Unii. Powinno się do nich dążyć, włączając wszystkie odpowiednie podmioty. Należy wykorzystać w pełni synergie, opierając się na pozytywnym wzajemnym oddziaływaniu trzech celów. Równość szans oraz równość mężczyzn i kobiet mają kluczowe znaczenie w zmierzaniu do osiągnięcia tych trzech celów.

Takie podejście powinno się również przyczynić do zmniejszenia bezrobocia i nieaktywności.

Pełne zatrudnienie

Państwa Członkowskie mają na celu osiągnięcie pełnego zatrudnienia przez wprowadzenie w życie podejścia opartego na wszechstronnej polityce, włączającej środki oddziaływania na popyt i podaż i w ten sposób podnieść stopy zatrudnienia dla osiągnięcia wyznaczonych w Lizbonie i Sztokholmie celów.

Polityki powinny przyczynić się do osiągnięcia przez Unię Europejską średniej:

- całkowitej stopy zatrudnienia, wynoszącej 67 % w 2005 r. oraz 70 % w 2010 r.,
- stopy zatrudnienia kobiet, wynoszącej 57 % w 2005 r. oraz 60 % w 2010 r.,
- stopy zatrudnienia na poziomie 50 % starszych pracowników (w wieku 55-64 lat) w 2010 r.

Wszelkie cele krajowe powinny być zgodne z wynikiem oczekiwanym na poziomie Unii Europejskiej i powinny uwzględniać szczególne uwarunkowania krajowe.

Podniesienie wydajności i jakości pracy

Podniesienie jakości pracy jest blisko powiązane z dążeniem w kierunku konkurencyjnej i opartej na wiedzy gospodarki i powinno być prowadzone wspólnym wysiłkiem wszystkich podmiotów, a szczególnie w drodze dialogu społecznego. Jakość jest pojęciem wielowymiarowym, dotyczącym zarówno charakteru pracy, jak również szerzej rynku pracy. Obejmuje samą jakość pracy, umiejętności, kształcenie ustawiczne oraz rozwój zawodowy, równość mężczyzn i kobiet, bezpieczeństwo i higienę pracy, elastyczność i zabezpieczenie, integrację i dostęp do rynku pracy, organizację pracy oraz równowagę organizacji pracy i stylu życia, dialog społeczny i uczestnictwo pracowników, różnicowanie i niedyskryminację, oraz ogólną wydajność pracy.

Wzrost stopy zatrudnienia musi iść krok w krok z podnoszeniem ogólnej wydajności pracy. Jakość pracy może pomóc w podniesieniu wydajności pracy i należy wykorzystać w pełni synergie między nimi. Jest to szczególne wyzwanie dialogu społecznego.

Wzmocnienie spójności i integracji społecznej

Zatrudnienie jest kluczowym środkiem do osiągnięcia integracji społecznej. W synergii z otwartą metodą koordynacji w dziedzinie integracji społecznej polityki zatrudnienia powinny ułatwiać uczestniczenie w zatrudnieniu poprzez wspieranie dostępu do zatrudnienia, charakteryzującego się jakością wszystkim zdolnym do pracy kobietom i mężczyznom, zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy i przeciwdziałanie wykluczaniu osób ze świata pracy.

Spójność gospodarczą i społeczną należy wspierać poprzez zmniejszanie dysproporcji regionalnych w zatrudnieniu i bezrobociu, zajmując się problemami ubogich rejonów Unii Europejskiej i pozytywnie wspierając restrukturyzację społeczną i gospodarczą.

WYTYCZNE SZCZEGÓŁOWE

W dążeniu do osiągnięcia tych trzech połączonych ze sobą celów Państwa Członkowskie wprowadzają w życie polityki, uwzględniające następujące szczegółowe wytyczne, które stanowią priorytet działań. W działaniu swym stosują podejście oparte na włączaniu problematyki płci do głównego nurtu życia społecznego i politycznego w obrębie każdego z priorytetów.

1. ŚRODKI AKTYWNE I ZAPOBIEGAWCZE W ODNIESIENIU DO OSÓB BEZROBOTNYCH I NIEAKTYWNYCH

Państwa Członkowskie rozwiną i wprowadzą w życie aktywne i zapobiegawcze środki w odniesieniu do osób bezrobotnych i nieaktywnych, mające zapobiegać napływowi do długotrwałego bezrobocia i wspierać trwałą integrację zawodową osób bezrobotnych i nieaktywnych. Państwa Członkowskie będą:

- a) zapewniać, że we wczesnym stadium swojego okresu bezrobocia wszyscy poszukujący pracy skorzystają z wczesnego rozpoznania potrzeb oraz z usług, takich jak doradztwo i porady, pomoc w poszukiwaniu pracy i indywidualne plany działania;
- b) na podstawie powyższego rozpoznania — oferować poszukującym pracy dostęp do skutecznych i wydajnych środków zwiększenia ich zdolności zatrudnienia oraz szans integracji, ze szczególnym zwróceniem uwagi na osoby doznające największych trudności na rynku pracy.

Państwa Członkowskie zapewniają, że:

- każdej osobie bezrobotnej umożliwiona zostanie nowa próba przed upływem sześciu miesięcy bezrobocia w przypadku młodzieży oraz 12 miesięcy bezrobocia w przypadku dorosłych w formie kształcenia, przekwalifikowania, praktyki zawodowej, pracy lub innych działań w odniesieniu do zdolności zatrudnienia, w połączeniu, gdzie jest to stosowne, z równoczesną pomocą w poszukiwaniu pracy,
 - do roku 2010, 25 % osób długotrwale bezrobotnych bierze udział w aktywnych działaniach w formie kształcenia, przekwalifikowania, praktyki zawodowej lub innych działaniach w odniesieniu do zdolności zatrudnienia, w celu osiągnięcia średniej z trzech najbardziej zaawansowanych Państw Członkowskich;
- c) unowocześniać i wzmocniać instytucje rynku pracy, szczególnie służby zatrudnienia;
 - d) zapewniać regularną ocenę skuteczności i wydajności programów dotyczących rynku pracy i dokonywać odpowiednio ich przeglądu.

2. TWORZENIE MIEJSC PRACY I PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Państwa Członkowskie będą zachęcać do tworzenia większej ilości oraz lepszej jakości miejsc pracy przez sprzyjanie przedsiębiorczości, innowacyjności, zdolności inwestycyjnych oraz sprzyjającego wszystkim przedsiębiorstwom otoczenia gospodarczego. Szczególną uwagę poświęcać się będzie wykorzystaniu potencjału tworzenia miejsc pracy nowych przedsiębiorstw, sektora usług oraz B & R. Wspierane procesem porównanie z najlepszymi politykami dotyczącymi przedsiębiorstw i wprowadzeniem w życie Europejskiej Karty Małych Przedsiębiorstw, inicjatywy polityczne będą skoncentrowane na:

- uproszczeniu i zmniejszeniu obciążeń administracyjnych i prawnych w odniesieniu do nowo zakładanych działalności gospodarczych oraz małych i średnich przedsiębiorstw oraz w odniesieniu do zatrudniania personelu, ułatwianiu dostępu do kapitału dla nowo zakładanych działalności gospodarczych, nowo powstałych oraz istniejących małych i średnich przedsiębiorstw oraz przedsiębiorstw o wysokim potencjale wzrostu i tworzenia miejsc pracy (patrz także Ogólne Kierunki Polityki Gospodarczej, wytyczna 11),
- promowanie edukacji i kształcenia w kierunku umiejętności przedsiębiorcy i menadżera oraz zapewnianie wsparcia, włącznie z dogłębnym szkoleniem w celu uczynienia przedsiębiorczości opcją kariery dla wszystkich.

3. DOSTOSOWANIE DO ZMIAN ORAZ WSPIERANIE ZDOLNOŚCI PRZYSTOSOWANIA SIĘ I MOBILNOŚCI NA RYNKU PRACY

Państwa Członkowskie będą ułatwiać przystosowanie się pracowników i firm do zmian, uwzględniając potrzebę zarówno elastyczności, jak i zabezpieczenia oraz podkreślając kluczową rolę partnerów społecznych w tym zakresie.

Państwa Członkowskie przejrzą oraz, tam gdzie jest to stosowne, zreformują nadmiernie restrykcyjne elementy ustawodawstwa dotyczącego zatrudnienia, które wpływają na dynamikę rynku pracy i zatrudnienie grup, które mają trudny dostęp do rynku pracy, będą rozwijać dialog społeczny, wspierać społeczną odpowiedzialność firm, oraz podejmować inne właściwe środki mające na celu promowanie:

- zróżnicowania warunków umów i pracy, w szczególności w kwestii czasu pracy, sprzyjając rozwojowi zawodowemu, większej równowadze między życiem zawodowym i prywatnym oraz między elastycznością a zabezpieczeniem,
- dostępu pracowników, w szczególności o niskich kwalifikacjach, do kształcenia,

- lepszych warunków pracy, włącznie z bezpieczeństwem i higieną; w tym zakresie polityki będą dążyć do osiągnięcia w szczególności: znacznego obniżenia stopnia zagrożenia wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi,
- tworzenia i upowszechniania nowatorskich i trwałych form organizacji pracy, wspierających wydajność i jakość pracy,
- przewidywanie i konstruktywne zarządzanie zmianami gospodarczymi i restrukturyzacją.

Państwa Członkowskie podejmą działania wobec braku siły roboczej lub wąskich gardeł poprzez szereg środków, takich jak promowanie mobilności zawodowej i usuwanie przeszkód w odniesieniu do mobilności geograficznej, szczególnie przez wprowadzanie w życie planów działania w zakresie umiejętności i mobilności, poprawę uznawania i przejrzystości kwalifikacji i kompetencji, możliwość przenoszenia świadczeń z zabezpieczenia społecznego i praw emerytalnych, zapewnienie właściwych środków zachęty w systemach świadczeń i podatkowych oraz uwzględnienie aspektu imigracji w odniesieniu do rynku pracy.

Przejrzystość szans zatrudnienia i kształcenia na poziomie krajowym i europejskim powinna być promowana w celu wsparcia skutecznego pośrednictwa pracy. Szczególnie do roku 2005 osoby poszukujące pracy na obszarze UE powinny mieć możliwość zapoznania się z wszystkimi wolnymi miejscami pracy ogłaszanymi przez służby zatrudnienia Państw Członkowskich.

4. WSPIERANIE ROZWOJU KAPITAŁU LUDZKIEGO I KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

Państwa Członkowskie będą wprowadzać w życie strategie kształcenia ustawicznego, włącznie z dogłębną poprawą jakości oraz skuteczności systemów edukacji i kształcenia, w celu wyposażenia każdej osoby w umiejętności wymagane od nowoczesnej siły roboczej w społeczeństwie opartym na wiedzy, aby umożliwić każdemu rozwój kariery i zmniejszyć niedopasowanie oraz zatory na rynku pracy.

Zgodnie z krajowymi priorytetami polityki będą w szczególności skierowane na osiągnięcie następujących rezultatów do roku 2010:

- przynajmniej 85 % osób w wieku 22 lat w Unii Europejskiej powinno mieć ukończone kształcenie na poziomie licealnym,
- przeciętny poziom uczestniczenia w kształceniu ustawicznym powinien wynosić w Unii Europejskiej przynajmniej 12,5 % dorosłej populacji w wieku produkcyjnym (grupa wiekowa 25-64).

Polityki powinny dążyć do osiągnięcia w szczególności poprawy inwestowania w zasoby ludzkie. W tym kontekście ważny jest znaczny wzrost inwestycji przedsiębiorstw na kształcenie osób dorosłych w celu promowania wydajności, konkurencyjności i aktywnego starzenia się. Ułatwiać się będzie pracodawcom i jednostkom skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki.

5. ZWIĘKSZENIE PODAŻY SIŁY ROBOCZEJ I WSPIERANIE AKTYWNEGO STARZENIA SIĘ

Państwa Członkowskie będą promować odpowiednią dostępność siły roboczej i możliwości zatrudnienia w celu wsparcia wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, uwzględniając mobilność siły roboczej, określonej w wytycznej szczegółowej 3. W szczególności będą:

- zwiększać uczestnictwo w rynku pracy przez wykorzystanie potencjału wszystkich grup ludności przez wszechstronne podejście obejmujące w szczególności dostępność i atrakcyjność miejsc pracy, opłacalny charakter pracy, podnoszenie umiejętności oraz zapewnienie odpowiednich środków wspierania,
- wspierać aktywne starzenie się, w szczególności przez wspieranie warunków pracy sprzyjających zachowaniu pracy — takich jak dostęp do ustawicznego kształcenia, uznawanie szczególnego znaczenia bezpieczeństwa i higieny pracy, nowatorskie i elastyczne formy organizacji pracy — oraz eliminację środków zachęcających do wczesnego opuszczenia rynku pracy, w szczególności przez reformę systemów przejścia na wcześniejszą emeryturę i zapewnienie opłacalności pozostania aktywnym na rynku pracy oraz wspieranie pracodawców w zatrudnianiu starszych wiekiem pracowników.

W szczególności polityki będą skierowane na osiągnięcie do roku 2010 podwyższenia o pięć lat, w skali Unii Europejskiej, rzeczywistego przeciętnego wieku opuszczania rynku pracy (szacowanego w 2001 r. na wiek 59,9). W tym zakresie partnerzy społeczni odgrywają istotną rolę. Wszelkie krajowe cele powinny być zgodne z rezultatem oczekiwany na poziomie Unii Europejskiej i powinny uwzględniać szczególne uwarunkowania krajowe,

- oraz, gdzie jest to stosowne, brały pod uwagę dodatkową podaż siły roboczej, wynikającą z imigracji.

6. RÓWNOŚĆ MĘŻCZYŹN I KOBIET

Państwa Członkowskie, poprzez podejście opierające się na włączaniu problematyki płci do głównego nurtu życia społecznego i politycznego wraz ze szczególnymi działaniami politycznymi, będą zachęcać kobiety do uczestniczenia w rynku pracy i osiągną znaczne zmniejszenie różnic ze względu na płeć w stopie zatrudnienia, w stopie bezrobocia oraz płacy do 2010 r. Partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę w tym zakresie. W szczególności w celu wyeliminowania tego polityki będą miały na celu osiągnięcie do roku 2010 znacznego zmniejszenia różnic ze względu na płeć w płacach w każdym Państwie Członkowskim, poprzez wielopłaszczyznowe podejście odnoszące się do czynników stanowiących podłoże różnic ze względu na płeć w płacach, włącznie z segregacją sektorową i zawodową, edukacją i kształceniem, klasyfikacją stanowisk i systemów wynagradzania, podnoszeniem świadomości i przejrzystością.

Szczególną uwagę będzie się zwracać na pogodzenie życia zawodowego i prywatnego, w szczególności zapewnienie usług opiekuńczych dla dzieci i innych osób pozostających na utrzymaniu, zachęcanie do dzielenia obowiązków rodzinnych i zawodowych oraz ułatwianie powrotu do pracy po okresie nieobecności. Państwa Członkowskie powinny usunąć czynniki zniechęcające kobiety do uczestniczenia w rynku pracy i dążyć, uwzględniając popyt na usługi opiekuńcze dla dzieci i zgodnie z krajowymi wzorcami zapewniania opieki dla dzieci, zapewnić do roku 2010 opiekę dla dzieci w odniesieniu do przynajmniej 90 % dzieci w przedziale od trzech lat do wieku objęcia powszechnym obowiązkiem nauczania oraz przynajmniej 33 % dzieci poniżej trzeciego roku życia.

7. WSPIERANIE INTEGRACJI I ZWALCZANIE DYSKRYMINACJI OSÓB NAJMNIEJ UPRIWILEJOWANYCH

Państwa Członkowskie będą sprzyjać integracji osób mających szczególne trudności na rynku pracy, takich jak osoby kończące wcześniej edukację, nisko wykwalifikowani pracownicy, osoby niepełnosprawne, imigranci oraz mniejszości etniczne, przez rozwijanie ich zdolności zatrudnienia, zwiększanie szans zatrudnienia oraz zapobieganie wszelkim formom ich dyskryminacji. W szczególności polityki będą miały na celu osiągnięcie do roku 2010:

- średniej dla WE stopy wczesnego kończenia edukacji nie wyższej niż 10 %,
- znacznego zmniejszenia w każdym z Państw Członkowskich różnic w poziomie bezrobocia osób najmniej uprzywilejowanych, zgodnie z wszelkimi celami i definicjami krajowymi,
- znacznego zmniejszenia w każdym z Państw Członkowskich różnic w poziomie bezrobocia między obywatelami UE oraz obywatelami państw trzecich, zgodnie z wszelkimi celami krajowymi.

8. ZAPEWNIENIE OPŁACALNOŚCI PRACY PRZEZ ŚRODKI ZACHĘCAJĄCE W CELU ZWIĘKSZENIA ATRAKCYJNOŚCI PRACY

Państwa Członkowskie dokonają reformy finansowych środków zachęcających tak, aby uczynić pracę atrakcyjną i zachęcić mężczyzn i kobiety do poszukiwania, podejmowania oraz pozostawania w stosunku pracy. W tym kontekście Państwa Członkowskie powinny rozwijać właściwe polityki mające na celu zmniejszenie liczby osób pracujących, żyjących w ubóstwie. Państwa Członkowskie przejrzą oraz, gdzie jest to stosowne, zreformują systemy podatkowe i systemy świadczeń oraz ich wzajemne oddziaływanie w celu wyeliminowania bezrobocia, pułapki ubóstwa i nieaktywności oraz wspierania uczestnictwa kobiet, niewykwalifikowanych pracowników, starszych pracowników, osób niepełnosprawnych oraz osób wykluczonych z rynku pracy.

Zachowując odpowiedni poziom ochrony socjalnej, Państwa Członkowskie przejrzą w szczególności stopę zastąpienia oraz okres świadczeń; zapewnią skuteczne zarządzanie świadczeniami, w szczególności w odniesieniu do powiązań ze skutecznym poszukiwaniem pracy, włącznie z dostępem do środków aktywizacji w celu wsparcia zdolności zatrudnienia, uwzględniając poszczególne przypadki; rozważą zapewnienie świadczeń pracowniczych, gdzie jest to stosowne, oraz będą działać w celu wyeliminowania pułapek nieaktywności.

W szczególności polityki będą sprzyjać osiągnięciu do roku 2010 znacznego zmniejszenia wysokich krańcowych stóp podatkowych i, gdzie jest to stosowne, ciężaru podatku ponoszonego przez nisko opłacanych pracowników, odzwierciedlając warunki krajowe.

9. ZAMIANA PRACY NIELEGALNEJ NA STAŁE ZATRUDNIENIE

Państwa Członkowskie powinny rozwijać i zastosować szeroko zakrojone działania i środki mające na celu eliminację pracy nielegalnej, które łączyłyby uproszczenie środowiska, w którym odbywa się działalność gospodarcza, usuwanie elementów zniechęcających oraz zapewnienie stosownych środków zachęcających w systemie podatkowym i systemie świadczeń, lepsze egzekwowanie prawa oraz stosowanie sankcji. Powinny one podjąć niezbędne starania na poziomie krajowym oraz poziomie UE w celu oceny problemu i postępu osiągniętego na poziomie krajowym.

10. DZIAŁANIA DOTYCZĄCE REGIONALNYCH DYSPROPORCJI W ZATRUDNIENIU

Państwa Członkowskie powinny zastosować szeroko zakrojone podejście do zmniejszenia dysproporcji między regionami w zakresie zatrudnienia i bezrobocia. Należy wspierać potencjał tworzenia miejsc pracy na poziomie lokalnym, włączając w to ekonomię społeczną, oraz pobudzać partnerstwo między wszystkimi odpowiednimi podmiotami. Państwa Członkowskie będą:

- wspierać sprzyjające warunki dla działalności sektora prywatnego i inwestowania w regionach opóźnionych w rozwoju,
- zapewniać koncentrowanie pomocy ze środków publicznych w regionach opóźnionych w rozwoju na inwestycjach w kapitał ludzki i kapitał wiedzy, jak również w odpowiednią infrastrukturę (patrz również Ogólne Kierunki Polityki Gospodarczej (BEPG), wytyczne 18 i 19).

Należy w pełni wykorzystać potencjał Funduszu Spójności i funduszy strukturalnych oraz Europejskiego Banku Inwestycyjnego.

RACJONALNE ZARZĄDZANIE I PARTNERSTWO WE WPROWADZANIU W ŻYCIE WYTYCZNYCH ZATRUDNIENIA

Państwa Członkowskie zapewnią skuteczną realizację wytycznych zatrudnienia, również na poziomie regionalnym i lokalnym.

Uczestnictwo organów parlamentarnych, partnerów społecznych i innych odpowiednich podmiotów

Racjonalne zarządzanie i partnerstwo są istotnymi czynnikami wprowadzenia Europejskiej Strategii Zatrudnienia, przy pełnym poszanowaniu krajowych tradycji i praktyk. Parlament Europejski odegra istotną rolę w tym zakresie. Za realizację Europejskiej Strategii Zatrudnienia odpowiedzialność ponoszą Państwa Członkowskie. Zgodnie z tradycjami krajowymi istotny jest udział właściwych organów parlamentarnych, jak również odpowiednich podmiotów, działających w dziedzinie zatrudnienia na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym.

Zgodnie ze swoimi krajowymi tradycjami i praktykami należy zaprosić do udziału partnerów społecznych na poziomie krajowym, aby zapewnić skuteczne wykonanie wytycznych zatrudnienia i relacjonować ich najbardziej znaczący udział w obszarach ich odpowiedzialności, szczególnie dotyczących zarządzania zmianami i zdolnością przystosowania, synergii między potrzebą elastyczności i potrzebą zabezpieczenia, rozwoju kapitału ludzkiego, równości kobiet i mężczyzn, zapewniania opłacalności pracy i aktywnego starzenia się, jak również bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pożądanym wkładem ze strony europejskich partnerów społecznych na poziomie międzybranżowym i sektorowym w realizację wytycznych zatrudnienia i we wspieranie wysiłków krajowych partnerów społecznych na wszystkich poziomach, takich jak poziom międzybranżowy, sektorowy i lokalny. Zgodnie z oświadczeniem zawartym w swoim wspólnym programie pracy europejscy partnerzy społeczni na poziomie międzybranżowym będą składać corocznie sprawozdanie ze swego udziału w realizacji wytycznych zatrudnienia. Europejscy partnerzy społeczni na poziomie sektorowym są zachęceni odpowiednio do składania sprawozdań z ich odpowiednich działań.

Ponadto służby operacyjne powinny wprowadzić polityki zatrudnienia w sposób sprawny i skuteczny.

Odpowiedni przydział środków finansowych

Państwa Członkowskie zapewnią przejrzystość i efektywność pod względem kosztów przydziału środków finansowych na realizację wytycznych zatrudnienia, podporządkowując się równocześnie potrzebie zachowania zdrowych finansów publicznych zgodnie z Ogólnymi Kierunkami Polityki Gospodarczej.

Państwa Członkowskie w pełni wykorzystają potencjalny wkład ze strony funduszy strukturalnych Wspólnoty, szczególnie Europejskiego Funduszu Społecznego, w celu wspierania wprowadzania polityk i wzmocnienia zdolności instytucjonalnej w dziedzinie zatrudnienia.