

II

(Tiesību akti, kuru publicēšana nav obligāta)

PADOME

PADOMES LĒMUMS

(2005. gada 12. jūlijs)

par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņem

(2005/600/EK)

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

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

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu,

ņemot vērā Eiropas Parlamenta atzinumu ⁽¹⁾,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ⁽²⁾,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu,

ņemot vērā Nodarbinātības komitejas atzinumu,

tā kā:

- (1) Līguma par Eiropas Savienību 2. pantā Eiropas Savienībai noteikts mērķis *inter alia* veicināt ekonomisku un sociālu attīstību un augstu nodarbinātības līmeni. Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 125. pantā noteikts, ka dalībvalstis un Kopiena izstrādā koordinētu stratēģiju nodarbinātības jomā, jo īpaši atbalstot kvalificētu, apmācītu un pielāgoties spējīgu darbaspēku, kā arī darba tirgus, kas spētu reaģēt uz pārmaiņām ekonomikā.
- (2) Lisabonas Eiropadomē 2000. gada martā tika uzsākta stratēģija ar mērķi panākt ilgtspējīgu ekonomikas

izaugsmi ar vairāk un labākām darbavietām un lielāku sociālo kohēziju, nosakot ilgtermiņa nodarbinātības mērķus, tomēr pēc pieciem gadiem stratēģijas mērķi joprojām ir tālu no tā, lai būtu sasniegti.

- (3) Nodarbinātības pamatnostādņu un ekonomikas politikas vispārējo pamatnostādņu integrēts izklāsts vienā dokumentā sekmē Lisabonas stratēģijas pārorientēšanu uz izaugsmi un nodarbinātību. Eiropas Nodarbinātības stratēģijai ir vadošā loma Lisabonas stratēģijas nodarbinātības mērķu īstenošanā. Sociālās kohēzijas stiprināšana arī veido vadošu elementu Lisabonas stratēģijas panākumu nodrošināšanai. Un otrādi, kā norādīts Sociālajā programmā, Eiropas Nodarbinātības stratēģijas panākumi sniegs ieguldījumu lielākas sociālās kohēzijas sasniegšanā.

- (4) Saskaņā ar 2005. gada 22. un 23. marta pavasara Eiropadomes secinājumiem Eiropas Savienībai jāmobilizē visi attiecīgie valstu un Kopienas resursi, tostarp kohēzijas politika, Lisabonas stratēģijas trīs dimensijās (ekonomikas, sociālajā un vides), lai veiksmīgāk izmantotu to sinerģijas vispārējā saistībā ar ilgtspējīgu attīstību.

- (5) Pilnīgas nodarbinātības, darba kvalitātes, darba ražīguma un sociālās kohēzijas mērķi ir jāatspoguļo skaidrās prioritātēs: iesaistīt un noturēt vairāk cilvēku darba tirgū, palielināt darbaspēka piedāvājumu un modernizēt sociālās aizsardzības sistēmas; uzlabot darba ņēmēju un uzņēmumu pielāgošanās spējas; palielināt ieguldījumu cilvēkkapitālā, uzlabojot izglītību un prasmes.

- (6) Nodarbinātības pamatnostādnes būtu pilnībā jāpārskata tikai ik pēc trim gadiem, bet laikposmā līdz 2008. gadam to atjaunināšanas iespējām būtu jābūt stingri ierobežotām.

⁽¹⁾ Atzinums sniegts 2005. gada 26. maijā (Oficiālajā Vēstnesī vel nav publicēts).

⁽²⁾ Atzinums sniegts 2005. gada 31. maijā (Oficiālajā Vēstnesī vel nav publicēts).

(7) Nodarbinātības komiteja un Sociālās aizsardzības komiteja ir formulējusi kopēju atzinumu par Integrētajām pamatnostādnēm izaugsmei un nodarbinātībai (2005.–2008. gadam).

2. pants

Pamatnostādnes ņem vērā dalībvalstu nodarbinātības politikā, par ko ziņo valsts reformu programmās.

(8) Padomes Ieteikums (2004. gada 14. oktobris) par dalībvalstu nodarbinātības politikas īstenošanu ⁽¹⁾, paliek spēkā kā atsauces materiāls,

3. pants

Šis lēmums ir adresēts dalībvalstīm.

IR PIEŅĒMUSI ŠO LĒMUMU.

Briselē, 2005. gada 12. jūlijā

1. pants

Ar šo pieņem dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnes, kas izklāstītas pielikumā.

Padomes vārdā —

priekšsēdētājs

G. BROWN

⁽¹⁾ OV L 326, 29.10.2004., 47. lpp.

PIELIKUMS

NODARBINĀTĪBAS PAMATNOSTĀDNES (2005.–2008. gadam)

(Integrētās pamatnostādnes Nr. 17–24)

- 17. pamatnostādne: īstenot tādu nodarbinātības politiku, kuras mērķis ir pilnīgas nodarbinātības sasniegšana, darba kvalitātes uzlabošana un darba ražīguma paaugstināšana, un sociālās un teritoriālās kohēzijas stiprināšana
- 18. pamatnostādne: veicināt “dzīves cikla” pieeju nodarbinātībai
- 19. pamatnostādne: nodrošināt iekļaujošus darba tirgus, vairojot darba pievilcīgumu un to, lai darba meklētājiem, tostarp nelabvēlīgā situācijā esošajiem un neaktīvajiem cilvēkiem darbs atmaksātos
- 20. pamatnostādne: uzlabot saskaņotību starp darba tirgus vajadzībām
- 21. pamatnostādne: veicināt elastīgumu vienlaikus ar nodarbinātības drošību un samazināt darba tirgus segmentāciju, pienācīgi ņemot vērā sociālo partneru lomu
- 22. pamatnostādne: nodrošināt nodarbinātību veicinošu darbaspēka izmaksu attīstību un algu noteikšanas mehānismus
- 23. pamatnostādne: paplašināt un uzlabot ieguldījumu cilvēkkapitālā
- 24. pamatnostādne: pielāgot izglītības un apmācību sistēmas atbilstīgi jaunajām kvalifikācijas prasībām

Dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnes

Dalībvalstis sadarbībā ar sociālajiem partneriem veido politiku, lai īstenotu turpmāk minētās rīcības mērķus un prioritātes. Atspoguļojot Lisabonas stratēģiju, dalībvalstu politika līdzsvarotā veidā veicina:

- *pilnīgu nodarbinātību*: pilnīgas nodarbinātības sasniegšana un bezdarba un neaktivitātes samazināšana, palielinot darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu, ir būtiska, lai veicinātu ekonomisko izaugsmi un stiprinātu sociālo kohēziju,
- *darba kvalitātes uzlabošana un darba ražīguma paaugstināšana*: nodarbinātības līmeņu paaugstināšanas centieni norit vienlaikus ar nodarbinātības pievilcības, darba kvalitātes un darba ražīguma pieauguma veicināšanu, kā arī nabadzīgo darba ņēmēju skaita samazināšanu. Pilnībā būtu jāizmanto sinerģijas starp darba kvalitāti, darba ražīgumu un nodarbinātību,
- *sociālās un teritoriālās kohēzijas stiprināšana*: nepieciešama mērķtiecīga rīcība, lai stiprinātu sociālo iekļaušanu, novērstu atstumtību no darba tirgus un atbalstītu tādu cilvēku iesaistīšanos darbā, kuri atrodas nelabvēlīgā situācijā, kā arī lai samazinātu atšķirības starp reģioniem attiecībā uz nodarbinātību, bezdarbu un darba ražīgumu, īpaši mazāk attīstītajos reģionos.

Attīstībai ir būtiskas vienlīdzīgas iespējas un diskriminācijas apkarošana. Integrētā pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un dzimumu līdztiesības veicināšanai būtu jānodrošina visās veiktajās aktivitātēs. Kā daļa no jaunās starppaaudžu pieejas īpaša uzmanība būtu jāpievērš jauniešu situācijai, īstenojot Eiropas Jaunatnes paktu un veicinot nodarbinātības pieejamību visa darba mūža laikā. Īpaša uzmanība ir jāpievērš arī tam, lai būtiski samazinātu nodarbinātības līmeņu atšķirības cilvēkiem, kas atrodas nelabvēlīgā situācijā, tostarp invalīdiem, kā arī atšķirības starp trešo valstu valstspiederīgajiem un ES pilsoņiem saskaņā ar jebkuriem valsts mērķiem.

Darbojoties dalībvalstīm būtu jānodrošina laba nodarbinātības politikas pārvaldība. Tām būtu jāveido plaša partnerība pārmaiņām, iesaistot parlamentārās struktūras un ieinteresētos dalībniekus, tostarp reģionālajā un vietējā līmenī. Eiropas un valstu sociālajiem partneriem vajadzētu būt būtiskai lomai. Šā pielikuma nobeigumā ir iekļauti vairāki mērķi un kritēriji, kas noteikti ES līmenī saistībā ar Eiropas Nodarbinātības stratēģiju 2003. gada pamatnostādņu kontekstā, un kas arī turpmāk būtu jāpārbauda ar indikatoru un progresu ziņojumu starpniecību. Dalībvalstis tiek arī mudinātas saistībā ar iepriekš minētajiem mērķiem un kritērijiem, kā arī saistībā ar 2004. gada rekomendācijām, kas akceptētas ES līmenī, ņemoties savas individuālās saistības un noteikt individuālos mērķus.

Labai pārvaldībai vajadzīga arī augstāka administratīvo un finanšu resursu sadales efektivitāte. Ar Komisijas piekrišanu dalībvalstīm Eiropas Nodarbinātības stratēģijas īstenošanai mērķtiecīgi būtu jāizmanto struktūrfondu, jo īpaši Eiropas Sociālā fonda, resursi un jāziņo par veiktajiem pasākumiem. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš institucionālās un administratīvās kapacitātes stiprināšanai dalībvalstīs.

17. pamatnostādne: īstenot tādu nodarbinātības politiku, kuras mērķis ir pilnīgas nodarbinātības sasniegšana, darba kvalitātes uzlabošana un darba ražīguma paaugstināšana, un sociālās un teritoriālās kohēzijas stiprināšana.

Politikai būtu jāveicina šādu nodarbinātība līmeņu sasniegšana līdz 2010. gadam – vidējais nodarbinātības līmenis Eiropas Savienībā kopumā – 70 %, sieviešu nodarbinātības līmenis – vismaz 60 % un gados vecāku darba ņēmēju (55 līdz 64 gadi) nodarbinātības līmenis – 50 %, kā arī bezdarba un neaktivitātes mazināšana. Dalībvalstīm būtu jāapsver valsts nodarbinātības līmeņa mērķu noteikšana.

Ticoties sasniegt šos mērķus, darbībai būtu jākoncentrējas uz šādām prioritātēm:

- iesaistīt un noturēt vairāk cilvēku darba tirgū, palielināt darbaspēka piedāvājumu un modernizēt sociālās aizsardzības sistēmas,
- uzlabot darba ņēmēju un uzņēmumu pielāgošanās spējas,
- palielināt ieguldījumu cilvēkkapitālā, uzlabojot izglītību un prasmes.

1. IESAISTĪT UN NOTURĒT VAIRĀK CILVĒKU DARBA TIRGŪ, PALIELINĀT DARBASPĒKA PIEDĀVĀJUMU UN MODERNIZĒT SOCIĀLĀS AIZSARDZĪBAS SISTĒMAS

Nodarbinātības līmeņa paaugstināšana ir visefektīvākais līdzeklis ekonomikas izaugsmes radīšanai un sociāli integrējošas ekonomikas veicināšanai, vienlaikus sniedzot drošību tiem, kuri nespēj strādāt. Darbaspēka piedāvājuma pieauguma sekmēšana visās grupās, jaunas “dzīves cikla” pieejas nodarbinātībai veicināšana un sociālās aizsardzības sistēmu modernizēšana, lai nodrošinātu to piemērotību, finansiālo ilgtspējību un atbilstību sabiedrības mainīgajām vajadzībām, kļūst arvien nepieciešamākas, ņemot vērā paredzamo darbspējīgā vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanos. Kā daļai no jaunās starppaaudžu pieejas īpaša uzmanība būtu jāpievērš sieviešu un vīriešu bezdarba līmeņa pastāvīgo atšķirību problēmas risināšanai, kā arī gados vecāku darba ņēmēju un jauniešu zemajam nodarbinātības līmenim. Nepieciešama arī rīcība, lai risinātu problēmu saistībā ar jauniešu bezdarba līmeni, kas vidēji ir divas reizes augstāks nekā kopējais bezdarba līmenis. Jārada pareizie apstākļi, lai sekmētu nodarbinātības palielināšanos, neatkarīgi no tā, vai tas ir saistīts ar pirmreizēju ienākšanu darba tirgū, atgriešanos tajā pēc pārtraukuma vai vēlmi pagarināt darba mūžu. Ļoti svarīga ir nodarbinātības kvalitāte, tostarp atalgojums un pabalsti, darba apstākļi, nodarbinātības drošība, pieeja mūžizglītībai un karjeras iespējas, kā arī atbalsts un stimuls no sociālās aizsardzības sistēmām.

18. pamatnostādne: veicināt “dzīves cikla” pieeju nodarbinātībai:

- no jauna meklējot ceļus, kā sniegt nodarbinātības iespējas jauniešiem un samazināt jauniešu bezdarbu, kā aicināts Eiropas Jaunatnes paktā,
- mērķtiecīgi palielinot sieviešu līdzdalību un samazinot dzimumu atšķirības nodarbinātības, bezdarba un atalgojuma jomā,
- labāk saskaņojot darba un ģimenes dzīvi un nodrošinot izmaksu ziņā pieejamas bērnu aprūpes un citu apgādājamo aprūpes iespējas,
- atbalstot gados vecāku cilvēku ekonomisko aktivitāti, tostarp radot piemērotus darba apstākļus, uzlabojot (profesionālo) veselības stāvokli un veicinot attiecīgu motivāciju turpināt strādāt, samazinot vēlmi priekšlaicīgi pensionēties,
- piedāvājot modernas sociālās aizsardzības sistēmas, tostarp pensiju un veselības aprūpes sistēmas, nodrošinot to sociālo piemērotību, finansiālo ilgtspējību un atbilstību sabiedrības mainīgajām vajadzībām, lai atbalstītu līdzdalību nodarbinātībā un ilgāku nodarbinātā statusa saglabāšanu, un ilgāku darba mūžu.

Skatīt arī integrēto pamatnostādni “Nodrošināt ekonomikas un fiskālo ilgtspējību kā pamatu palielinātai nodarbinātībai” (Nr. 2).

Lai palielinātu līdzdalību un cīnītos pret sociālo atstumtību, ļoti svarīgi ir atvieglot darba meklētāju piekļuvi darba tirgum, novērst bezdarbu un nodrošināt, lai tie, kas kļūst par bezdarbniekiem, paliktu cieši saistīti ar darba tirgu un palielinātu savas iespējas tikt nodarbinātām. Tam nepieciešams likvidēt šķēršļus ceļā uz darba tirgu, palīdzot efektīvi meklēt darbu, atvieglot piekļuvi mācībām un citiem aktīviem darba tirgus pasākumiem, un nodrošinot, ka darbs patiešām atmaksājas, kā arī novēršot bezdarbu, nabadzības un neaktivitātes slazdus. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš pasākumiem, lai veicinātu nelabvēlīgā situācijā esošu cilvēku, tostarp zemas kvalifikācijas darba ņēmēju iekļaušanos darba tirgū ar sociālo dienestu un sociālās ekonomikas paplašināšanu, kā arī attīstot jaunas darba iespējas atbilstīgi kopējām vajadzībām. Īpaši svarīgi ir apkarot diskrimināciju, veicināt invalīdu piekļuvi nodarbinātībai un integrēt imigrantus un minoritāšu pārstāvjus.

19. pamatnostādne: nodrošināt iekļaujošus darba tirgus, vairojot darba pievilcīgumu un to, lai darba meklētājiem, tostarp nelabvēlīgā situācijā esošajiem un neaktīvajiem cilvēkiem, darbs atmaksātos:

- īstenojot aktīvus un preventīvus darba tirgus pasākumus, tostarp vajadzību laicīgu apzināšanu, atbalsta, konsultāciju un apmācību nodrošināšanu darba meklēšanā kā daļu no individuāla rīcības plāna, sniedzot vajadzīgos sociālos pakalpojumus, lai atbalstītu to personu iekļaušanos, kas ir vistālāk no darba tirgus un lai veicinātu nabadzības izskaušanu,
- turpinot izvērtēt stimulus un šķēršļus, ko rada nodokļu un pabalstu sistēmas, tostarp pabalstu pārvaldība un to saņemšanas nosacījumi, un būtiski samazinot marginālās efektīvās nodokļu likmes, īpaši tiem, kuriem ir nelieli ienākumi, vienlaikus nodrošinot atbilstīgu sociālās aizsardzības līmeni,
- attīstot jaunas darba iespējas pakalpojumu jomā privātpersonām un uzņēmumiem, jo īpaši vietējā līmenī.

Lai vairāk cilvēku atrastu labāku darbu, ir arī nepieciešams stiprināt darba tirgus infrastruktūru valsts un ES līmenī, tostarp, izmantojot EURES tīklu, lai labāk sagatavotos iespējamām neatbilstībām un tās atrisinātu. Šajā sakarā būtiski svarīga ir darba ņēmēju mobilitāte ES, ko būtu pilnībā jānodrošina saistībā ar Līgumiem. Dalībvalstu darba tirgos pilnībā jāņem vērā arī papildu darbaspēka piedāvājums, ieceljot trešo valstu valstspiederīgajiem.

20. pamatnostādne: uzlabot saskaņotību starp darba tirgus vajadzībām:

- modernizējot un stiprinot darba tirgus institūcijas, jo īpaši nodarbinātības dienestus, arī lai nodrošinātu labāku nodarbinātības un apmācības iespēju pārskatāmību valsts un Eiropas līmenī,
- novēršot šķēršļus darba ņēmēju mobilitātei Eiropā atbilstīgi Līgumiem;
- labāk prognozējot pieprasījumu pēc konkrētas kvalifikācijas, darba tirgus iztrūkumus un pārpalikumus,
- pienācīgi vadot ekonomisko migrāciju.

2. UZLABOT DARBA ŅĒMĒJU UN UZŅĒMUMU PIELĀGOŠANĀS SPĒJAS

Eiropai jāuzlabo spēja prognozēt, uzsākt un amortizēt ekonomiskas un sociālas pārmaiņas. Tam nepieciešamas nodarbinātībai labvēlīgas darbaspēka izmaksas, moderni darba organizācijas veidi un pareizi funkcionējoši darba tirgi, kas nodrošina lielāku elastīgumu vienlaikus ar nodarbinātības drošību, lai apmierinātu uzņēmumu un darba ņēmēju vajadzības. Minētajiem elementiem būtu arī jāveicina tas, ka tiek novērsta segmentētu darba tirgu veidošanās iespējamība un samazināta nedeklarētā nodarbinātība.

Mūsdienu aizvien globalizētākajā ekonomikā ar tirgu atvēršanu un jaunu tehnoloģiju nepārtrauktu ieviešanu gan uzņēmumi, gan darba ņēmēji saskaras ar nepieciešamību un patiesību arī ar iespēju pielāgoties. Lai gan šis strukturālo pārmaiņu process kopumā ir labvēlīgs izaugsmei un nodarbinātībai, tas arī izraisa pārvērtības, kas atstāj negatīvu ietekmi uz dažiem darba ņēmējiem un uzņēmumiem. Uzņēmumiem jāklūst elastīgākiem, lai reaģētu uz pēkšņām izmaiņām pieprasījumā pēc to precēm vai pakalpojumiem, pielāgotos jaunām tehnoloģijām un spētu pastāvīgi ieviest jauninājumus, lai saglabātu savu konkurētspēju. Tiem arī jāspēj reaģēt uz pieaugošu prasību pēc darba kvalitātes, kas saistīts ar darba ņēmēju personīgo izvēli un izmaiņām ģimenē, un nākotnē būs jāspēj reaģēt uz novecojošu darbaspēku un mazāk gados jauniem jaunpieņākušajiem darba ņēmējiem. Darba ņēmējiem darba dzīve kļūst daudzveidīgāka, jo darba organizācijas veidi kļūst aizvien dažādāki un vienam standartam neatbilstošāki, un visas dzīves laikā nākas sekmīgi pārvarēt aizvien vairāk pārmaiņu. Strauji mainīgas ekonomikas un ar to saistītās pārstrukturizēšanās apstākļos viņiem jāpielāgojas jaunām darba formām, tostarp informācijas un komunikāciju tehnoloģiju plašākai izmantošanai, un pārmaiņām nodarbinātā statusā, kā arī jābūt gataviem mūžizglītībai. Lai paplašinātu piekļuvi darba iespējām, arī visā ES, ir nepieciešama ģeogrāfiska mobilitāte.

21. pamatnostādne: veicināt elastīgumu vienlaikus ar nodarbinātības drošību un samazināt darba tirgus segmentāciju, pienācīgi ņemot vērā sociālo partneru lomu:

- pielāgojot nodarbinātības tiesību aktus, vajadzības gadījumā izvērtējot dažādās darba līgumu formas un darba laika noteikumus,
- risinot nedeklarētās nodarbinātības jautājumu,
- labāk prognozējot un vadot pārmaiņas, tostarp ekonomikas pārstrukturizēšanos, jo īpaši pārmaiņas, kas saistītas ar tirdzniecības atvēršanu, lai samazinātu to radītās sociālās izmaksas un atvieglotu pielāgošanos,
- veicinot un izplatot novatoriskas un pielāgojamas darba organizācijas formas, lai uzlabotu darba kvalitāti un paaugstinātu darba ražīgumu, tostarp veselību un drošību,
- atbalstot izmaiņas nodarbinātā statusā, tostarp apmācību, pašnodarbinātību, uzņēmumu veidošanu un ģeogrāfisko mobilitāti.

Skatīt arī integrēto pamatnostādni "Sekmēt lielāku saskaņotību starp makroekonomikas politiku, struktūrpolitiku un nodarbinātības politiku"(Nr. 5).

Lai maksimāli palielinātu darbavietu radīšanu, saglabātu konkurētspēju un dotu ieguldījumu ekonomikā kopumā, vispārējai atalgojuma attīstībai vajadzētu būt atbilstīgai ražīguma pieaugumam ekonomiskajā ciklā un būtu jāatspoguļo situācija darba tirgū. Lai veicinātu darbavietu radīšanu, un tas īpaši attiecas uz zemāk atalgoto darbu, var būt nepieciešami arī pasākumi, lai samazinātu ar algām nesaistītās darbaspēka izmaksas un pārskatītu darba devēja un darba ņēmēja nodokļu slogu.

22. pamatnostādne: nodrošināt nodarbinātību veicinošu darbaspēka izmaksu attīstību un algu noteikšanas mehānismus:

- iedrošinot sociālos partnerus to atbildības jomās noteikt pareizo sistēmu algu noteikšanai, lai atspoguļotu darba ražīgumu un darba tirgus izaicinājumus visos attiecīgajos līmeņos un lai novērstu darba samaksas atšķirības starp dzimumiem,
- izvērtējot ar algām nesaistīto darbaspēka izmaksu ietekmi un vajadzības gadījumā pielāgojot to struktūru un līmeni, īpaši, lai samazinātu nodokļu slogu uz zemāk atalgotajiem darba ņēmējiem.

Skatīt arī integrēto pamatnostādni "Nodrošināt, lai algu attīstība veicinātu makroekonomikas stabilitāti un izaugsmi" (Nr. 4).

3. PALIELINĀT IEGULDĪJUMU CILVĒKKAPITĀLĀ, UZLABOJOT IZGLĪTĪBU UN PRASMES

Eiropai vairāk jāiegulda cilvēkkapitālā. Pārāk daudz cilvēku neienāk vai nepaliek darba tirgū kvalifikācijas trūkuma dēļ vai saistībā ar to, ka viņu kvalifikācija nav atbilstīga prasībām. Lai veicinātu piekļuvi nodarbinātībai visos vecumos, paaugstinātu darba ražīguma un darba kvalitātes līmeni, ES vajadzīgs lielāks un efektīvāks ieguldījums cilvēkkapitālā un mūžizglītībā, lai no tā gūtu labumu atsevišķi indivīdi, uzņēmumi, ekonomika un visa sabiedrība.

Uz zināšanām un pakalpojumiem balstītā ekonomikā vajadzīgas dažādas tradicionālo rūpniecības nozaru prasmes, kuras savukārt arī pastāvīgi jāatjaunina, ņemot vērā tehnoloģiskās izmaiņas un jauninājumus. Ja darba ņēmēji vēlas saglabāt savas darbavietas un veidot karjeru, viņiem regulāri jāuzkrāj un jāatjaunina savas prasmes. Uzņēmumu ražīgums ir atkarīgs no tāda darbaspēka izveides un uzturēšanas, kas spēj pielāgoties pārmaiņām. Valdībām jānodrošina, lai paaugstinātos izglītības līmenis un lai jauniešiem būtu nepieciešamās pamata iemaņas saskaņā ar Eiropas Jaunatnes paktu. Būtu jāiesaista visi ieinteresētie dalībnieki, lai attīstītu un veicinātu patiesu mūžizglītības kultūru jau iespējami agrā vecumā. Lai panāktu ievērojamu palielinājumu valsts un privātā sektora ieguldījumam cilvēkresursos uz vienu iedzīvotāju un nodrošinātu šo investīciju kvalitāti un efektivitāti, svarīgi nodrošināt taisnīgu un pārredzamu izmaksu un pienākumu sadalījumu starp visiem iesaistītajiem dalībniekiem. Ieguldījumiem izglītībā un apmācībā dalībvalstīm būtu labāk jāizmanto struktūrfondi un Eiropas Investīciju banka. Lai sasniegtu šos mērķus, dalībvalstis ir apņēmušas līdz 2006. gadam izstrādāt visaptverošas mūžizglītības stratēģijas un īstenot darba programmu "Izglītība un mācības 2010. gadā."

23. pamatnostādne: palielināt un uzlabot ieguldījumu cilvēkkapitālā:

- īstenojot iekļaujošu izglītības un apmācību politiku un veicot darbības, kas būtiski atvieglo pieeju sākotnējai profesionālajai, vidējai un augstākajai izglītībai, tostarp praksei un apmācībām uzņēmējdarbībā,
- būtiski samazinot to jauniešu skaitu, kas agri pamet skolu,
- īstenojot efektīvas mūžizglītības stratēģijas, kas pieejamas visiem skolās, uzņēmumos, valsts iestādēs un mājsaimniecībās saskaņā ar Eiropas nolīgumiem, ietverot atbilstīgus stimulus un izmaksu dalīšanas mehānismus, lai veicinātu līdzdalību pastāvīgās apmācībās un apmācībās darba vietā visa mūža garumā, īpaši zemas kvalifikācijas un gados vecākiem darba ņēmējiem.

Skatīt arī integrēto pamatnostādni "Palielināt un uzlabot ieguldījumu pētniecībā un attīstībā, jo īpaši no privātās uzņēmējdarbības" (Nr. 7).

Nav pietiekami izvīzīt augstus mērķus un palielināt visu ieinteresēto dalībnieku ieguldījuma līmeni. Lai nodrošinātu, ka piedāvājums patiešām atbilst pieprasījumam, mūžizglītības sistēmām jābūt pieejamām, tostarp arī izmaksu ziņā, un tām jāspēj reaģēt uz mainīgajām vajadzībām. Izglītības un apmācību sistēmu pielāgošana un to kapacitātes stiprināšana ir vajadzīga, lai paaugstinātu to nozīmīguma līmeni darba tirgū, to gatavību apmierināt uz zināšanām balstītas ekonomikas un sabiedrības vajadzības un to efektivitāti. IKT var izmantot, lai uzlabotu piekļuvi izglītībai un to labāk pielāgotu darba devēju un darba ņēmēju vajadzībām. Lai paplašinātu piekļuvi darba iespējām visā ES, nepieciešama lielāka mobilitāte gan darba, gan mācību vajadzībām. Būtu jālikvidē atlikušie šķēršļi mobilitātei Eiropas darba tirgū, jo īpaši tie šķēršļi, kas saistīti ar kvalifikāciju un zināšanu atzīšanu un pārredzamību. Lai atbalstītu valstu izglītības un apmācības sistēmu reformas, kā noteikts darba programmā "Izglītība un mācības 2010. gadā", būs svarīgi izmantot pieņemtos Eiropas instrumentus un atsauces.

24. pamatnostādne: pielāgot izglītības un apmācību sistēmas atbilstīgi jaunajām kvalifikācijas prasībām:

- palielinot un nodrošinot izglītības un apmācību pievilcību, atvērtību un augstus kvalitātes standartus, palielinot izglītības piedāvājumu un mācību iespējas un nodrošinot elastīgus mācīšanās veidus, un palielinot studentu un apmācāmo mobilitātes iespējas,
- visiem atvieglojot un dažādojot pieeju izglītībai un apmācībām, un zināšanām, izmantojot darba laika organizēšanu, ģimenes atbalsta dienestus, profesionālo orientāciju un, ja tas ir lietderīgi, jaunas izmaksu dalīšanas formas,
- reaģējot uz jaunajām profesionalitātes, pamata iemaņu un nākotnes prasmju prasībām, uzlabojot kvalifikāciju definīciju pārskatāmību, to efektīvu atzīšanu un neformālu un neoficiālu mācību atzīšanu.

Mērķi un kritēriji saistībā ar Eiropas Nodarbinātības stratēģiju

Šādi mērķi un kritēriji tika noteikti ES līmenī saistībā ar Eiropas nodarbinātības stratēģiju 2003. gadā:

- katram bezdarbniekam tiek piedāvāta jauna iespēja, jauniešiem bezdarbniekiem 6 mēnešu laikā, pieaugušajiem bezdarbniekiem – 12 mēnešu laikā, piemēram, apmācību, pārkvalifikācijas, darba prakses, darbavietas vai cita nodarbinātības pasākuma veidā, ko attiecīgi apvieno ar pastāvīgo palīdzību darba meklēšanā,
- līdz 2010. gadam 25 % ilgstošo bezdarbnieku aktīvi iesaistīt apmācībās, pārkvalifikācijā, darba praksē vai citos nodarbinātības pasākumos, lai sasniegtu trīs dalībvalstu ar labākajiem rādītājiem vidējo rādītāju,
- darba meklētājiem visā ES iespējams iepazīties ar darba sludinājumiem, kas izziņoti visu dalībvalstu nodarbinātības dienestos,
- līdz 2010. gadam ES līmenī par pieciem gadiem palielināt reālo vidējo darba tirgus atstāšanas (salīdzinājumā ar 59,9 gadiem 2001. gadā),
- līdz 2010. gadam nodrošināt aprūpes iespējas vismaz 90 % bērnu no trīs gadu vecuma līdz obligātajam skolas vecumam un vismaz 33 % bērnu vecumā līdz trīs gadiem,
- panākt, lai to ES iedzīvotāju vidējais skaits, kas priekšlaicīgi pametuši mācības, nepārsniegtu 10 %,
- panākt, lai līdz 2010. gadam ES vismaz 85 % cilvēku 22 gadu vecumā būtu ar pabeigtu vidējo izglītību,
- panākt, lai ES vidējais rādītājs attiecībā uz līdzdalību mūžizglītībā būtu vismaz 12,5 % no pieaugušajiem darbspējīgā vecumā (vecuma grupa no 25 līdz 64 gadiem).