



**RADA
UNII EUROPEJSKIEJ**

**Bruksela, 5 lipca 2005 r.
(OR. en)**

10205/05

**Dokument międzyinstytucjonalny:
2005/0057 (CNS)**

**SOC 271
ECOFIN 210
UEM 151
COMPET 135
MI 92
RECH 141
EDUC 102
ENV 296
JEUN 37
OC 436**

AKTY PRAWODAWCZE I INNE INSTRUMENTY

Dotyczy: Decyzja Rady w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia Państw
Członkowskich

WSPÓLNE WYTYCZNE

Ostateczny termin konsultacji: 11.7.2005

DECYZJA RADY

z dnia

w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

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

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego¹,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego²:

uwzględniając opinię Komitetu Regionów³,

uwzględniając opinię Komitetu ds. Zatrudnienia⁴,

¹ Dz. U. C
² Dz. U. C
³ Dz. U. C
⁴ Opinia z dnia 13 maja 2005 r.

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej określa jako cel Unii, między innymi, popieranie postępu gospodarczego i społecznego oraz wysokiego poziomu zatrudnienia. Art. 125 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską stanowi, że Państwa Członkowskie i Wspólnota działają w celu wypracowania skoordynowanej strategii zatrudnienia, a w szczególności w celu wsparcia siły roboczej wykwalifikowanej, przeszkolonej i zdolnej do dostosowania się, jak również rynków pracy reagujących na zmiany gospodarcze.
- (2) Na szczycie w Lizbonie w marcu 2000 r. Rada Europejska zapoczątkowała realizację strategii zmierzającej do osiągnięcia stałego wzrostu gospodarczego, większej liczby i lepszych miejsc pracy oraz większej spójności społecznej, określając długoterminowe cele w dziedzinie zatrudnienia, jednak po upływie pięciu lat cele tej strategii pozostają dalekie od ich osiągnięcia.
- (3) Przedstawienie wytycznych w sprawie zatrudnienia oraz ogólnych wytycznych polityki gospodarczej w formie zintegrowanego pakietu przyczyni się do ponownego ukierunkowania Strategii Lizbońskiej na wzrost i zatrudnienie. Wiodącą rolę w realizacji celów Strategii Lizbońskiej w zakresie zatrudnienia odgrywa Europejska Strategia Zatrudnienia. Wzmocnienie spójności społecznej również stanowi kluczowy element dla osiągnięcia sukcesu Strategii Lizbońskiej. I odwrotnie, zgodnie z brzmieniem Agendy Społecznej, sukces Europejskiej Strategii Zatrudnienia przyczyni się do osiągnięcia większej spójności społecznej.

- (4) Zgodnie z konkluzjami wiosennego szczytu Rady, który odbył się w dniach 22 i 23 marca 2005 r., Unia musi mobilizować wszystkie odpowiednie zasoby krajowe i wspólnotowe - łącznie z polityką spójności - w trzech wymiarach Strategii Lizbońskiej (ekonomicznym, społecznym i środowiskowym), aby lepiej wykorzystała ich synergie w ogólnym kontekście trwałego rozwoju.
- (5) Cele dotyczące pełnego zatrudnienia, jakości zatrudnienia, wydajności pracy i spójności społecznej muszą znaleźć odzwierciedlenie w wyraźnych priorytetach, którymi są: przyciąganie na rynek pracy i zatrzymywanie na nim większej liczby osób, zwiększanie podaży pracy oraz modernizacja systemów opieki społecznej; zwiększanie zdolności dostosowania pracowników i przedsiębiorstw; oraz zwiększanie inwestycji w kapitał ludzki poprzez lepszą edukację i poprawę umiejętności.
- (6) Wytyczne dotyczące zatrudnienia powinny być poddawane pełnemu przeglądowi raz na trzy lata, a w międzyczasie, do 2008 roku, ich aktualizacja powinna pozostać ściśle ograniczona.
- (7) Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej opracowały wspólną opinię dotyczącą „Wzrostu i zatrudnienia - zintegrowanych wytycznych na lata 2005-2008”.
- (8) Zalecenie Rady z dnia 14 października 2004 r w sprawie wykonania polityk zatrudnienia Państw Członkowskich¹ zachowuje ważność jako podstawa odniesienia,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

¹ Dz.U. L 326 z 19.10.2004, str. 47.

Artykuł 1

Niniejszym przyjmuje się przedstawione w załączniku wytyczne dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich.

Artykuł 2

Wytyczne są uwzględniane w politykach zatrudnienia Państw Członkowskich, które są przedstawiane w krajowych programach reform.

Artykuł 3

Niniejsza decyzja skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli,

W imieniu Rady

Przewodniczący

ZAŁĄCZNIK

Wytyczne w sprawie zatrudnienia (2005-2008)

(Zintegrowane wytyczne nr 17-24)

- Wytyczna nr 17: Wdrażanie polityk zatrudnienia ukierunkowanych na osiągnięcie pełnego zatrudnienia, poprawę jakości i wydajności pracy oraz na wzmacnianie spójności społecznej i terytorialnej
- Wytyczna nr 18: Promowanie podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka
- Wytyczna nr 19: Zapewnianie rynków pracy sprzyjających integracji, zwiększanie atrakcyjności pracy oraz czynienie pracy opłacalną dla osób jej poszukujących, w tym osób znajdujących się w gorszym położeniu i zawodowo nieaktywnych
- Wytyczna nr 20: Lepsze dostosowywanie się do potrzeb rynku pracy
- Wytyczna nr 21: Promowanie elastyczności przy równoczesnym zapewnianiu bezpieczeństwa zatrudnienia oraz redukcja segmentacji rynku pracy z uwzględnieniem roli partnerów społecznych
- Wytyczna nr 22: Kształtowanie sprzyjających zatrudnieniu kosztów pracy oraz mechanizmów ustalania płac.
- Wytyczna nr 23: Zwiększanie i poprawa inwestycji w kapitał ludzki
- Wytyczna nr 24: Dostosowanie systemów edukacji i szkoleń do nowych wymogów dotyczących kompetencji zawodowych

Wytyczne dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich

Państwa Członkowskie, we współpracy z partnerami społecznymi, prowadzą swoje polityki w celu realizacji opisanych poniżej celów i priorytetów działania. Odzwierciedlając Strategię Lizbońską, polityki Państw Członkowskich wspierają w sposób zrównoważony:

- *Pełne zatrudnienie:* dla podtrzymania wzrostu gospodarczego i wzmocnienia spójności społecznej niezbędne jest osiągnięcie pełnego zatrudnienia oraz zmniejszenie poziomu bezrobocia i nieaktywności zawodowej poprzez zwiększenie popytu na pracę i podaży pracy.
- *Poprawę jakości i wydajności pracy:* staraniami w celu podniesienia poziomu zatrudnienia towarzyszy podnoszenie poziomu atrakcyjności miejsc pracy, jakości pracy i przyspieszanie tempa wzrostu wydajności pracy oraz zmniejszanie udziału w zatrudnieniu nisko opłacanych pracowników. Należy w pełni wykorzystać efekt synergii pomiędzy jakością pracy, wydajnością i zatrudnieniem.
- *Wzmacnianie spójności społecznej i terytorialnej:* potrzebne jest podjęcie zdecydowanego działania w celu wzmacniania integracji społecznej, zapobiegania wyłączeniu z rynku pracy i wspierania dostępu do zatrudnienia osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, oraz zmniejszania istniejących pomiędzy regionami różnic w zakresie zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy, w szczególności jeśli chodzi o regiony opóźnione w rozwoju.

Zapewnianie równych szans i zwalczanie przejawów dyskryminacji jest niezbędne dla postępu. We wszelkich podejmowanych działaniach powinno się uwzględniać włączanie kwestii płci do głównego nurtu politycznego oraz propagowanie równości mężczyzn i kobiet. Jako część nowego podejścia międzypokoleniowego należy zwrócić szczególną uwagę na sytuację młodzieży, wdrażanie Europejskiego Paktu na rzecz Młodzieży oraz promowanie dostępu do zatrudnienia przez cały okres życia zawodowego. Należy zwrócić szczególną uwagę na znaczne zmniejszenie różnic w poziomie zatrudnienia osób znajdujących się w gorszym położeniu, w tym osób niepełnosprawnych, jak również obywateli państw trzecich i obywateli UE, zgodnie z wszelkimi krajowymi celami.

W podejmowanych działaniach Państwa Członkowskie powinny zapewnić dobre zarządzanie politykami zatrudnienia. Powinny ustanowić szerokie partnerstwo na rzecz zmian poprzez zaangażowanie organów parlamentarnych i innych zainteresowanych stron, także na szczeblu regionalnym i lokalnym. Europejscy i krajowi partnerzy społeczni powinni odgrywać centralną rolę w tym procesie. Określona ilość ustanowionych na szczeblu europejskim, w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia i w kontekście wytycznych z roku 2003, celów i poziomów odniesienia, które powinny nadal być uzupełniane wskaźnikami i zestawieniami wyników, została zamieszczona na końcu niniejszego załącznika. Zachęca się również Państwa Członkowskie do określenia własnych zobowiązań i celów, z uwzględnieniem wspomnianych celów i poziomów odniesienia oraz zaleceń z roku 2004 uzgodnionych na poziomie UE.

Dobre zarządzanie wymaga także większej skuteczności w przydzielaniu zasobów administracyjnych i finansowych. Działając w porozumieniu z Komisją, Państwa Członkowskie powinny przeznaczać środki z funduszy strukturalnych, w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego, na realizację Europejskiej Strategii Zatrudnienia i przedstawiać sprawozdania z podejmowanych działań. Należy zwrócić szczególną uwagę na wzmacnianie zdolności instytucjonalnych i administracyjnych Państw Członkowskich.

Wytyczna nr 17: Wdrażanie polityk zatrudnienia ukierunkowanych na osiągnięcie pełnego zatrudnienia, poprawę jakości i wydajności pracy oraz na wzmacnianie spójności społecznej i terytorialnej.

Polityki powinny przyczyniać się do osiągnięcia średniej stopy zatrudnienia wynoszącej 70% ogółem dla całej Unii Europejskiej (UE), co najmniej 60% dla kobiet oraz 50% dla starszych pracowników (55-64 lata), do roku 2010, a także do zmniejszenia bezrobocia i nieaktywności zawodowej. Państwa Członkowskie powinny rozważyć ustanowienie docelowych krajowych stóp zatrudnienia.

Podczas realizacji tych celów, działanie powinno zostać skupione na następujących priorytetach:

- przyciąganiu na rynek pracy i zatrzymaniu na nim większej liczby osób, zwiększaniu podaży pracy oraz modernizacji systemów opieki społecznej;
- zwiększaniu zdolności dostosowywania pracowników i przedsiębiorstw;
- zwiększaniu inwestycji w kapitał ludzki poprzez lepszą edukację i poprawę umiejętności.

1. PRZYCIĄGNIĘCIE NA RYNEK PRACY I ZATRZYMANIE NA NIM WIĘKSZEJ LICZBY OSÓB, ZWIĘKSZENIE PODAŻY PRACY ORAZ MODERNIZACJA SYSTEMÓW OPIEKI SPOŁECZNEJ

Zwiększenie poziomu zatrudnienia pozostaje najskuteczniejszym sposobem generowania wzrostu gospodarczego i wspierania systemów gospodarczych sprzyjających integracji społecznej, przy równoczesnym stwarzaniu siatki bezpieczeństwa dla osób niezdolnych do pracy. Promowanie zwiększonej podaży pracy we wszystkich grupach społecznych, nowego sposobu podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka oraz modernizacja systemów opieki społecznej w celu zapewnienia należytego ich funkcjonowania, stabilności finansowej i odpowiedniej zdolności reagowania na zmieniające się potrzeby społeczne mają tym większe znaczenie, iż spodziewany jest spadek populacji w wieku produkcyjnym. Podejście międzypokoleniowe powinno obejmować zwrócenie szczególnej uwagi na problemy utrzymujących się różnic w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn oraz niskich wskaźników zatrudnienia starszych pracowników i młodzieży. Należy także podjąć działania w celu rozwiązania problemu bezrobocia wśród młodzieży, które jest średnio dwa razy wyższe od ogólnej stopy bezrobocia. Należy stworzyć odpowiednie warunki ułatwiające podnoszenie poziomu zatrudnienia zarówno wśród osób podejmujących pracę po raz pierwszy, osób powracających do pracy po przerwie, jak i pragnących przedłużyć okres życia zawodowego. Kluczowe znaczenie mają takie czynniki jak jakość miejsc pracy, w tym wynagrodzenia i świadczenia, warunki pracy, bezpieczeństwo zatrudnienia, dostęp do uczenia się przez całe życie i odpowiednie perspektywy zawodowe, ważne jest też wsparcie i korzyści, których źródłem są systemy opieki społecznej.

Wytyczna nr 18: Promowanie podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka poprzez:

- ponawianie starań zmierzających do tworzenia ścieżek zatrudnienia dla młodzieży oraz zmniejszania bezrobocia wśród młodzieży, do czego wzywa Europejski Pakt na rzecz Młodzieży;
- podejmowanie zdecydowanych działań zmierzających do zwiększenia udziału kobiet i eliminowania istniejących między kobietami a mężczyznami różnic w zatrudnieniu, bezrobociu i wynagrodzeniach;
- ułatwianie godzenia życia prywatnego z zawodowym oraz tworzenie łatwo dostępnych i przystępnych cenowo struktur opieki nad dziećmi oraz innymi osobami zależnymi;
- wspieranie aktywnego starzenia się, w tym odpowiednich warunków pracy, poprawa opieki zdrowotnej (w pracy) oraz odpowiednie zachęty do podejmowania pracy i zniechęcanie do wczesnego przechodzenia na emeryturę;
- nowoczesne systemy opieki społecznej, w tym emerytalny i opieki zdrowotnej, zapewniające ich dostosowanie społeczne, stabilność finansową i zdolność reagowania na zmieniające się potrzeby, tak aby wspierać aktywność zawodową i wydłużać okres życia zawodowego.

Zob. również zintegrowana wytyczna „Zapewnienie trwałości gospodarczej i budżetowej jako podstawy wzrostu zatrudnienia” (nr 2).

Aby zwiększyć udział w zatrudnieniu i zwalczać wykluczenie społeczne, istotnym jest ułatwienie dostępu do rynku pracy osobom poszukującym pracy, zapobieganie bezrobociu i zapewnianie osobom, które straciły pracę, bliskiego związku z rynkiem pracy oraz możliwości zwiększania swych szans na znalezienie pracy. Wymaga to zniesienia barier na rynku pracy poprzez pomoc w skutecznym poszukiwaniu pracy, ułatwienie dostępu do szkoleń i stosowanie innych aktywnych środków na rynku pracy, zapewnienie opłacalności pracy, jak również usuwanie potencjalnych pułapek wynikających z bezrobocia, ubóstwa i braku aktywności. Szczególną uwagę należy zwrócić na wspieranie udziału w rynku pracy osób znajdujących się w trudnej sytuacji, w tym pracowników o niskich kwalifikacjach, również poprzez rozszerzanie usług socjalnych i ekonomii społecznej oraz rozwój nowych źródeł miejsc pracy w odpowiedzi na potrzeby społeczne. Szczególne znaczenie ma zwalczanie dyskryminacji, promowanie dostępu do zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz integracja imigrantów i mniejszości.

Wytyczna nr 19: Zapewnianie rynków pracy sprzyjających integracji, zwiększanie atrakcyjności pracy oraz czynienie pracy opłacalną dla osób jej poszukujących, w tym osób znajdujących się w gorszym położeniu i zawodowo nieaktywnych poprzez:

- stosowanie na rynku pracy aktywnych i zapobiegawczych środków obejmujących wczesną identyfikację potrzeb, pomoc dla szukających pracy, poradnictwo i szkolenia będące częścią zindywidualizowanych programów działań, świadczenie niezbędnych usług społecznych wspierających dostęp do zatrudnienia osób najdalej odsuniętych od rynku pracy oraz usług przyczyniających się do zwalczania ubóstwa;
- ciągły przegląd zachęt i środków zniechęcających wynikających z systemów podatkowych i świadczeń, w tym zarządzania i kryteriów przyznawania świadczeń, oraz znaczne zmniejszenie wysokich marginalnych efektywnych stawek podatkowych, przede wszystkim w odniesieniu do osób o niskich dochodach, zapewniając zarazem odpowiedni poziom opieki społecznej;
- rozwój nowych miejsc pracy w sektorze usług dla osób indywidualnych i przedsiębiorstw, przede wszystkim na poziomie lokalnym.

Aby umożliwić większej liczbie osób znalezienie lepszej pracy, konieczne jest także wzmocnienie infrastruktury rynku pracy na szczeblu krajowym i europejskim, w tym poprzez sieć EURES, w celu skuteczniejszego przewidywania i lepszego rozwiązywania problemu potencjalnych niedopasowań. W tym kontekście kluczowe znaczenie ma mobilność pracowników na terytorium całej UE, która powinna zostać w pełni zapewniona w świetle Traktatów. W pełni należy także uwzględnić znaczenie dodatkowej siły roboczej, jaką stanowią imigranci z państw trzecich, na krajowych rynkach pracy.

Wytyczna nr 20: *Lepsze dostosowywanie się do potrzeb rynku pracy* poprzez:

- modernizację i wzmocnienie roli instytucji działających na rynku pracy, w szczególności służb odpowiedzialnych za zatrudnienie, między innymi w celu zapewnienia większej przejrzystości perspektyw zatrudnienia i szkoleń na poziomie krajowym i europejskim;
- ułatwianie pracownikom mobilności na terytorium Europy w ramach Traktatów;
- lepsze przewidywanie zapotrzebowania na umiejętności, jak również niedoborów i wąskich gardeł na rynku pracy;
- odpowiednie zarządzanie migracją zarobkową.

2. ZWIĘKSZENIE ZDOLNOŚCI DOSTOSOWAWCZEJ PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORSTW

Europa powinna zwiększyć swoją zdolność do przewidywania i wywoływania zmian gospodarczych i społecznych oraz radzenia sobie z nimi. Wymaga to zapewnienia sprzyjających zatrudnieniu kosztów pracy, nowoczesnych form organizacji pracy i sprawnie funkcjonujących rynków pracy, pozwalających na większą elastyczność przy równoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa zatrudnienia, zgodnie z potrzebami przedsiębiorstw i pracowników. Powinno się to także przyczynić do zapobiegania powstawania segmentacji rynków pracy i zmniejszania pracy nielegalnej.

W dobie coraz większej globalizacji gospodarczej charakteryzującej się otwieraniem rynków oraz nieustannym pojawianiem się nowych technologii, zarówno przed przedsiębiorstwami, jak i pracownikami stoi potrzeba, a zarazem szansa, dostosowania się. Ten proces zmian strukturalnych niesie ze sobą ogólne korzyści dla wzrostu i zatrudnienia, ale prowadzi on także do transformacji, które mają destrukcyjny wpływ na niektórych pracowników i niektóre przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwa muszą wykazać większą elastyczność, aby być w stanie odpowiednio reagować na nagłe wahania popytu na ich towary i usługi, wykorzystywać nowe technologie i móc stale wprowadzać innowacje, co pozwoli im pozostać konkurencyjnymi. Muszą one także znaleźć adekwatną odpowiedź na narastające zapotrzebowanie na miejsca pracy o lepszej jakości, które związane jest z zachodzącymi zmianami w zakresie osobistych preferencji pracowników i zmianami w strukturze rodziny, oraz będą zmuszone do radzenia sobie z problemem starzenia się siły roboczej i mniejszą liczbą młodych pracowników podejmujących pracę. Życie zawodowe staje się dla pracowników coraz bardziej złożone ze względu na fakt, iż modele organizacji pracy są coraz bardziej zróżnicowane i nieregularne, a w całym okresie pracy zawodowej konieczne jest pomyślne dokonanie coraz większej ilości zmian zawodowych. W kontekście szybko zmieniających się systemów gospodarczych i związanej z tym restrukturyzacji, pracownicy muszą radzić sobie z nowymi sposobami pracy, w tym ze zwiększonym zastosowaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz zmianą statusu ich pracy, muszą oni być także przygotowani na uczenie się przez całe życie. W celu wykorzystania w szerszym stopniu i na całym terytorium UE istniejących perspektyw pracy konieczna jest mobilność w sensie geograficznym.

Wytyczna nr 21: Promowanie elastyczności przy równoczesnym zapewnianiu bezpieczeństwa zatrudnienia oraz redukcja segmentacji rynku pracy z uwzględnieniem roli partnerów społecznych poprzez:

- dostosowanie ustawodawstwa w zakresie zatrudnienia, dokonując przeglądu, tam gdzie okaże się to konieczne, różnych możliwości dotyczących umów i czasu pracy;
- zajęcie się problemem pracy w "szarej strefie";
- skuteczniejsze przewidywanie i lepsze zarządzanie zmianami, w tym restrukturyzacją gospodarczą, a w szczególności zmianami wynikającymi z otwarcia rynków, tak aby zredukować ich koszty społeczne i ułatwić dostosowanie się;
- promowanie i rozpowszechnianie innowacyjnych i elastycznych form organizacji pracy, zmierzających do podniesienia jakości i wydajności pracy, w tym ochrony zdrowia i bezpieczeństwa;
- wspieranie zmian statusu zawodowego, obejmujące szkolenia, pracę na własny rachunek, podejmowanie działalności gospodarczej i mobilność w sensie geograficznym.

Zob. także zintegrowana wytyczna „Propagowanie większej spójności między politykami makroekonomicznymi, strukturalnymi i zatrudnienia” (nr 5).

Aby maksymalnie zwiększyć tempo tworzenia nowych miejsc pracy, przyczynić się do utrzymania konkurencyjności i mieć swój wkład w ogólne ramy gospodarcze, ogólny rozwój płac powinien być zgodny ze wzrostem wydajności w całym cyklu gospodarczym i powinien odzwierciedlać sytuację na rynku pracy. Aby ułatwić tworzenie nowych miejsc pracy, w szczególności jeśli chodzi o nisko płatną pracę, prawdopodobnie konieczne będą także starania zmierzające do zmniejszenia kosztów pracy innych niż wynagrodzenia oraz poddanie analizie tzw. klina podatkowego.

Wytyczna nr 22: Kształtowanie sprzyjających zatrudnieniu kosztów pracy oraz mechanizmów ustalania płac poprzez:

- zachęcanie partnerów społecznych w obrębie ich zakresów odpowiedzialności do ustalania odpowiednich ram dla systemów negocjacji płacowych, aby odzwierciedlać wyzwania dotyczące wydajności i rynku pracy na wszystkich istotnych poziomach oraz aby unikać różnic w poziomie wynagrodzenia mężczyzn i kobiet;
- dokonywanie przeglądów wpływu pozapłacowych kosztów pracy na zatrudnienie i, w odpowiednich przypadkach, dostosowanie ich struktury i poziomu, w szczególności w celu zmniejszenia obciążenia podatkowego dla nisko opłacanych pracowników

Zob. także zintegrowana wytyczna „Zapewnienie, że zmiany płac przyczyniają się do stabilności makroekonomicznej i wzrostu” (nr 4).

3. ZWIĘKSZENIE INWESTYCJI W KAPITAŁ LUDZKI POPRZEZ LEPSZĄ EDUKACJĘ I POPRAWĘ UMIEJĘTNOŚCI

Europa powinna więcej inwestować w kapitał ludzki. Zbyt duża jest liczba osób, które ze względu na brak lub niedopasowanie umiejętności zawodowych nie mogą wejść lub utrzymać się na rynku pracy. W celu zwiększenia szans dostępu do zatrudnienia wszystkich grup wiekowych, podniesienia poziomów wydajności i jakości pracy, UE potrzebuje zwiększonych i bardziej skutecznych inwestycji w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne dla dobra indywidualnych pracowników, przedsiębiorstw, gospodarki i społeczeństwa.

Gospodarka oparta na wiedzy i usługach wymaga różnego rodzaju umiejętności ze strony tradycyjnego przemysłu; konieczne jest także ciągle uaktualnianie tych umiejętności w obliczu zmian technologicznych i innowacji. Jeśli pracownicy mają utrzymać się i poprawiać swoją sytuację na rynku pracy, powinni kumulować i regularnie odnawiać posiadane umiejętności. Wydajność przedsiębiorstw jest uzależniona od rekrutowania i utrzymywania siły roboczej zdolnej do przystosowywania się do zmian. Władze muszą zapewnić podniesienie poziomu wykształcenia oraz osiągnięcie przez młodzież niezbędnych kluczowych umiejętności, zgodnie z Europejskim Paktem na rzecz Młodzieży. Wszystkie zainteresowane strony powinny aktywnie uczestniczyć w rozwijaniu i promowaniu prawdziwej kultury uczenia się przez całe życie od najmłodszych lat. Aby osiągnąć znaczący wzrost publicznych i prywatnych inwestycji w kapitał ludzki liczonych *per capita* oraz zagwarantować jakość i skuteczność tych inwestycji, ważne jest zapewnienie sprawiedliwego i przejrzystego podziału kosztów i zakresu obowiązków pomiędzy wszystkich uczestników. Państwa Członkowskie powinny lepiej wykorzystać środki z funduszy strukturalnych i Europejskiego Banku Inwestycyjnego na inwestycje w edukację i szkolenia. Aby osiągnąć te cele, Państwa Członkowskie zobowiązują się do opracowania do 2006 r. wszechstronnej strategii uczenia się przez całe życie oraz do wdrożenia programu prac „Edukacja i szkolenia 2010”.

Wytyczna nr 23: Zwiększanie i poprawa inwestycji w kapitał ludzki poprzez:

- polityki edukacji i szkoleń sprzyjające integracji oraz działania mające na celu znaczne ułatwienie dostępu do początkowego kształcenia zawodowego, szkolnictwa średniego i wyższego, co obejmuje praktyki zawodowe i szkolenie w zakresie przedsiębiorczości;
- znaczne ograniczanie liczby uczniów porzucających wczesnie szkołę;
- opracowywanie skutecznych strategii uczenia się przez całe życie, dostępnych dla wszystkich w szkołach, przedsiębiorstwach, władzach publicznych i gospodarstwach domowych, zgodnie z umowami europejskimi, co obejmuje odpowiednie zachęty i mechanizmy podziału kosztów w celu zwiększenia udziału w uczeniu się przez całe życie i szkoleniu w miejscu pracy przez cały okres życia zawodowego, w szczególności dla pracowników starszych lub o niskich kwalifikacjach.

Zob. także zintegrowana wytyczna „Zwiększenie i poprawa inwestycji w badania naukowe i rozwój, realizowane w szczególności przez sektor prywatny” (nr 7).

Jednak określanie ambitnych celów i zwiększanie poziomu inwestycji przez wszystkich uczestników jest niewystarczające. Aby zapewnić podaż odpowiednią do popytu, systemy uczenia się przez całe życie powinny być przystępne cenowo, łatwo dostępne oraz zdolne do dostosowywania się do zmieniających się potrzeb. Dostosowanie i rozwijanie zdolności systemów edukacyjnych i szkolenia jest konieczne, aby zwiększyć rolę, jaką mogą one odegrać na rynku pracy, poprawić ich zdolność reagowania na potrzeby gospodarki i społeczeństwa opartych na wiedzy oraz ich skuteczność. W celu polepszenia dostępu do kształcenia i lepszego dostosowania go do potrzeb pracodawców i pracowników możliwe jest wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych.

W celu wykorzystania w szerszym stopniu i na całym terytorium UE istniejących perspektyw pracy konieczna jest zwiększona mobilność zarówno zawodowa, jak i dla celów kształcenia. Należy znieść istniejące na europejskim rynku pracy bariery dla mobilności, w szczególności te związane z wzajemnym uznawaniem i przejrzystością kwalifikacji i kompetencji. Istotne znaczenie dla wsparcia reform krajowych systemów edukacji i szkolenia będzie miało wykorzystanie uzgodnionych instrumentów europejskich i odniesień, tak jak to przedstawiono w programie prac „Edukacja i szkolenia 2010”.

Wytyczna nr 24: Dostosowanie systemów edukacji i szkoleń do nowych wymogów dotyczących kompetencji zawodowych poprzez:

- podnoszenie i zapewnianie atrakcyjności, otwartości i wysokiej jakości standardów edukacji i szkoleń, coraz szersze możliwości edukacji i szkoleń oraz zapewnianie elastycznych ścieżek uczenia się i zwiększanie możliwości mobilności studentów i stażystów;
- ułatwianie i różnicowanie dostępu dla wszystkich do edukacji i szkoleń oraz do wiedzy przy pomocy organizacji czasu pracy, rozwijania usług pomocniczych dla rodzin, poradnictwa zawodowego i nowych form podziału kosztów;
- odpowiadanie na nowe potrzeby zawodowe oraz wymagania dotyczące kluczowych kompetencji i przyszłych umiejętności poprzez lepsze definiowanie i przejrzystość kwalifikacji, ich rzeczywiste uznawanie oraz potwierdzanie wykształcenia nieformalnego i formalnego.

Cele i poziomy odniesienia w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia

W kontekście Europejskiej Strategii Zatrudnienia w roku 2003 uzgodniono następujące cele i poziomy odniesienia:

- każda osoba bezrobotna otrzymuje możliwość rozpoczęcia na nowo życia zawodowego przed upływem 6 miesięcy pozostawania bez pracy w przypadku młodzieży i 12 miesięcy w przypadku dorosłych w formie szkoleń, zmiany kwalifikacji, praktyk zawodowych, zatrudnienia lub innego środka zwiększającego możliwość zatrudnienia, uzupełnionego, w odpowiednich przypadkach, nieustanną pomocą w szukaniu pracy
- do 2010 r. 25% osób długotrwale bezrobotnych powinno uczestniczyć w jednym z aktywnych środków w formie szkolenia, zmiany kwalifikacji, praktyk zawodowych lub innych środków zwiększających możliwość zatrudnienia, w celu osiągnięcia wyniku równego średniej w trzech najbardziej zaawansowanych w tej dziedzinie Państwach Członkowskich
- poszukujący pracy w UE są w stanie uzyskać informacje o wszystkich wolnych miejscach pracy ogłaszanych przez służby zatrudnienia Państw Członkowskich
- podniesienie do 2010 r. o pięć lat rzeczywistego przeciętnego wieku opuszczania rynku pracy na poziomie UE (w stosunku do 59.9 lat w 2001 r.)
- zapewnienie do 2010 r. opieki nad przynajmniej 90 % dzieci pomiędzy 3 rokiem życia a rokiem rozpoczęcia obowiązku szkolnego oraz przynajmniej 33 % dzieci poniżej 3 roku życia
- średnia liczba uczniów wczesnie porzucających szkołę w UE wynosząca nie więcej niż 10%
- do roku 2010 co najmniej 85% osób w wieku 22 lat w UE powinno ukończyć szkołę średnią
- przeciętny poziom uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie powinien wynosić w UE przynajmniej 12,5% dorosłej populacji w wieku produkcyjnym (grupa wiekowa w przedziale 25-64 lat).